ВЕСТНИК ОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
Серия «ЭКОНОМИКА»

Ежеквартальный научный журнал
ОСНОВАН В 2003 г.

2015. № 4

HERALD OF OMSK UNIVERSITY
Series «ECONOMICS»

Quarterly academic periodical
FOUNDED IN 2003

Включен в перечень ВАК

Редакционный совет
Editorial board

Г.Д. Адеев (G.D. Adeev), д-р физ.-мат. наук, профессор
С.В. Белим (S.V. Belim, vicechairman), д-р физ.-мат. наук, профессор, зам. председателя
В.И. Вершинин (V.I. Vershinin), д-р хим. наук, профессор
Г.И. Геринг (G.I. Gering), д-р физ.-мат. наук, профессор
А.К. Гуц (A.K. Guts), д-р физ.-мат. наук, профессор
Б.И. Осипов (B.I. Osipov), д-р филол. наук, профессор
В.А. Романьков (V.A. Roman'kov), д-р физ.-мат. наук, профессор
Н.А. Томилов (N.A. Tomilov), д-р ист. наук, профессор
А.В. Якуб (A.V. Yakoub, chairman), д-р ист. наук, профессор, председатель

Редколлегия журнала
Editorial staff

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

© ФГБОУ ВПО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского», 2015

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

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

тел. (3812) 26-82-36
vestnik@omeco.ru

Гл. редактор
Владимир Семёнович Половинко

Редактор *Д.С. Нерозник*

Технический редактор *Н.В. Москвичёва*

Дизайн обложки *З.Н. Образова*

Редактор английского текста
О.С. Бурцева

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

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

Полнотекстовая версия журнала размещается на сайтах научных электронных библиотек eLIBRARY.RU (elibrary.ru) и КиберЛенинка (cyberleninka.ru).
С 2007 г. журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

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

Дата выхода в свет 25.12.2015
Ризография. Формат 60x84 1/8.
Печ. л. 31,5. Усл. печ. л. 29,3.
Уч.-изд. л. 31,7.
Тираж 500 экз. (1-й з-д 1–70). Заказ 230.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Экономика и финансовая политика

Багирова А.П., Быкова Д.Г. Оценка результатов родительского труда: актуальность и подходы 6

Борцова Е.Л., Карх Д.А., Лаврова Л.Ю. Имущественное страхование услуг общественного питания на основе оценки рисков 11

Брюханенко И.А. Трансформация функции контроля в системе бухгалтерского учета..... 16

Владимиров С.А. О магистральных направлениях стратегического развития эффективных сбалансированных экономик 22

Иванов А.А. Генезис понятия эффективности в свете общественно-экономических трансформаций 29

Касюк Е.А. Внутренний контроль в системе управления хозяйствующего субъекта: современные методы и подходы к оценке и повышению его эффективности 38

Кириллов Ю.Г., Павента Е. Факторы, способствующие интернационализации для малых и средних компаний в новых условиях российской экономики 46

Колесник Е.А. Машиностроение как основа реиндустриализации экономики России 51

Попов А.Ю. Концепции определения, признания и оценки финансовых вложений в соответствии с российскими и международными стандартами финансовой отчетности 60

Поспелова Е.Б. Экономическое неравенство и социальная справедливость на современном этапе развития России 68

Растова Ю.И. Аналитическое планирование параметров инвестиционного проекта с использованием приемов биномиального моделирования 72

Ревенков П.В., Дудка А.Б. Риски отмывания денег в условиях применения электронных денег 78

Симонов С.Г., Карашаш Н.К. Социальная направленность обеспечения безопасности среднего и малого предпринимательства в странах Евразийского экономического союза 89

Стрельников Е.В. Применение концепции совершенного рынка капитала на современном финансовом рынке России 96

Менеджмент и маркетинг: теория, методология, практика

Апенько С.Н., Романенко М.А. Особенности управления человеческими ресурсами портфеля инновационных проектов предприятия 101

Долженко Р.А., Половинко В.С. Исследование отношения работников и работодателей к возможностям использования аутсорсинга в практике организации.....109

Еременко Е.И. Развитие проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации кадров управления в вузах России: проблемы и способы их решения 119

Ионина М.Б., Балобанова А.А. Повышение эффективности управленческого труда в проектном управлении 127

Катунина И.В., Конорева Т.В. Развитие проектно-ориентированного управления в компаниях г. Омска 134

Лапина Т.А., Зательмаер Е.И. Организационно-методические основы внедрения эффективного контракта в бюджетных учреждениях здравоохранения.....143

Машевская О.В. Инновации, конкурентоспособность и стратегия развития предприятий.....149

Плющев А.С. К вопросу профессиональной подготовки кадров в условиях экономики импортозамещения в России.....156

Попова О.В. Деятельность консультантов в проектах по разработке, внедрению и сертификации систем менеджмента качества.....164

Стукен Т.Ю. Внутрифирменное обучение персонала: мотивы работников и работодателей 170

Федорова А.Э., Дворжакова З. Социальное загрязнение трудовой сферы российских и чешских организаций: компаративный анализ 177

Региональная экономика и управление публичной сферой

Богославец Т.Н. Региональные особенности повышения уровня налоговой культуры 185

Гвоздева Г.П., Гвоздева Е.С. Выявление моделей трудового поведения научной молодежи на основе оценки ожиданий 191

Дегтярева С.В., Дегтярева Т.О. Развитие социального предпринимательства как элемента нового государственного менеджмента в России на примере Омской области 200

Дементий Л.И., Купченко В.Е. Содержание представлений о личности безнадзорного ребенка как условие эффективности профессиональной помощи 209
Киселева А.М. Коммуникационная эффективность организации государственных и муниципальных услуг на базе многофункционального центра 217
Логинов К.К., Кораблева А.А., Бреусова А.Г. Алгоритм оценки эффективности государственных программ на примере Омской области 226
Рослякова Е.А. Региональный экономический анализ гармонизации промышленной и торговой политики фармацевтической отрасли 235
Шеломенцева В.П., Никитин Е.Б., Беспалый С.В., Ифутина Е.А. Использование метода «форсайт» для прогнозирования научно-технологического и экономического развития старопромышленного региона (на примере Павлодарской области Республики Казахстан) 242

Сведения об авторах 249

Информация для авторов 252

CONTENTS

Economics and financial policy

Bagirova A.P., Bykova D.G. Evaluation of the parental labor results: the relevance and approaches 6
Bortsova E.L., Karkh D.A., Lavrova L.Yu. Property insurance of public catering services on the basis of the risks assessment 11
Bryukhanenko I.A. Transformation of the control function in accounting 16
Vladimirov S.A. The main directions of strategic development of effective balanced economies 22
Ivanov A.A. Genesis of efficiency concept in the light of socioeconomic transformations 29
Kasyuk E.A. Internal control in management system of a business entity: modern methods and approaches to assessment and improvement its effectiveness 38
Kirillov Yu.G., Pawęta E. Factors supporting internationalization of small and medium-sized enterprises in the new conditions of the Russian economy 46
Kolesnik E.A. Machinery as the basis of Russian economy reindustrialization 51
Popov A.Yu. Concepts of definitions, recognition and valuation of investments in accordance with Russian and International financial reporting standards 60
Pospelova E.B. Economic inequality and social justice at the present stage of development of Russia.... 68
Rastova Yu.I. Analytical planning of the parameters of the investment project with use of binomial modeling techniques 72
Revenkov P.V., Dudka A.B. Electronic money: risks of money laundering 78
Simonov S.G., Karashash N.K. Social trend of security of small and medium entrepreneurship in the countries of the Eurasian Economic Union 89
Strelnikov E.V. The application of the concept of a perfect capital market to the modern financial market of Russia 96

Management and marketing: theory, methodology, practice

Apenko S.N., Romanenko M.A. Features of human resource management in portfolio of innovative projects of enterprises 101
Dolzhenko R.A., Polovinko V.S. Survey of attitudes of employees and employers to the possibilities of outsourcing in the practice of the organization 109
Eremenko E.I. Development of project-oriented retraining and qualification improvement of managerial personnel in Russian universities: problems and ways of its solution 119
Ionina M.B., Balobanova A.A. Improving the efficiency of administrative work in project management 127
Katunina I.V., Konoreva T.V. Development of project-oriented management in Omsk companies 134
Lapina T.A., Zatelmaer E.I. Organizational-methodical bases of introduction of the effective contract in the public health institutions 143
Mashevskaya O.V. Innovations, competitiveness and strategy of development of the enterprises 149
Plushchev A.S. The question of professional training in the context of import substitution programm in Russia 156
Popova O.V. Advisers' activity in projects on development, implementation and certification of quality management systems 164
Stuken T.Yu. Internal training of personnel: motives of employees and employers 170
Fedorova A.E., Dvorakova Z. Social pollution of the labor sphere of Russian and Czech companies: comparative analysis 177

Regional economy and management of the public sphere

Bogoslavets T.N. Regional peculiarities of raising the tax culture level 185
Gvozdeva G.P., Gvozdeva E.S. Identify patterns of labor behavior of scientific yout on the basis of the expectations assessment 191
Degtyareva S.V., Degtyareva T.O. The development of social entrepreneurship as element of new public management in Russia on the Omsk region example 200
Dementiy L.I., Kupchenko V.E. The contents of the individual submissions of an unsupervised child as a condition of effectiveness of professional help 209
Kiseleva A.M. Communication effectiveness of organization of state and municipal services based on multifunctional center 217

Loginov K.K., Korableva A.A., Breusova A.G. Algorithm of the assessment of state programs efficiency on the Omsk region example 226
Roslyakova E.A. Regional economic analysis of harmonization of industrial and trade policies of the pharmaceutical branch 235
Shelomentseva V.P., Nikitin E.B., Bespalyj S.V., Ifutina E.A. Using "foresight" method to predict scientific, technological and economic development of old industrial region (on the base of Pavlodar region of the Republic of Kazakhstan) 242

Information about authors 249

Information for authors 252

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 6–10.

УДК 314.18

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА: АКТУАЛЬНОСТЬ И ПОДХОДЫ

EVALUATION OF THE PARENTAL LABOR RESULTS: THE RELEVANCE AND APPROACHES

А.П. Багирова, Д.Г. Быкова
A.P. Bagirova, D.G. Bykova
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg

Статья поступила в редакцию 13 апреля 2015 г.

Рассматриваются содержание родительского труда как экономической категории и его результаты, под которыми понимается человеческий капитал ребенка, сформированный к моменту завершения всех стадий этого вида труда. Необходимость такого анализа связана с усиливающимся старением населения и возникающей в связи с этим необходимостью реформирования пенсионной системы. Авторы статьи предлагают учитывать результаты родительского труда при начислении страховых пенсий. Внедрение подобного механизма реформирования пенсионной системы одновременно направлено на индивидуализацию системы пенсионного страхования и создание условий для решения демографических проблем. Его внедрение требует разработки методики оценки результатов родительского труда. На основании теоретического анализа авторами разработаны три методических подхода к такой оценке. Первый подход предполагает учет результатов на каждой стадии реализации родительского труда. Второй методический подход предусматривает использование совокупности источников, содержащих информацию о результатах родительского труда. В рамках третьего подхода предполагается выделение двух основных групп показателей результатов родительского труда – медицинских и социальных. На примере младенческой стадии родительского труда продемонстрировано применение всех предложенных методических подходов для оценки результатов этого вида труда.

The article deals with the content of the parental labor as an economic category and its results, which are understood as a child human capital formed by the completion of all stages of the parental labor. The necessity for such analysis is related to the increasing aging of population and arising need for the pension reform. The authors propose to take into account the parental labor results in the process of calculating insurance pensions. The proposed mechanism is regarded as the basis for the pension reform, which will ensure the individualization of the pension insurance system and the solution of demographic problems. The introduction of this mechanism is not possible without the development of methodic for assessing the parental labor results. The authors developed three methodic approaches to their evaluation that based on the theoretical analysis. The first approach involves analysis of results at each stage of the parental labor. The second methodic approach aimed at consideration sources of information about the parental labor results. The third approach involves the allocation of health and social groups of indicators of the parental labor result. The article demonstrates the application of the proposed methodic approaches to the evaluation of the parental labor results on the example of the infant stage of this labor.

Ключевые слова: родительский труд, результаты труда, пенсионная система, оценка результатов, показатели, методический подход.

Key words: parental labor, labor results, pension system, assessment of the results, indicators, methodical approach.

В течение последних 20 лет российское общество переживает устойчивую депопуляцию, которая будет продолжаться следующие десятилетия. Согласно среднему варианту прогноза Федеральной службы государственной статистики, коэффициент естественного прироста населения будет падать с –0,8 ‰ в 2015 г. до –4,3 ‰ в 2030 г. Даже при наиболее оптимистичном прогнозе естественный прирост останется отрицательным. К 2030 г. коэффициент пенсионной нагрузки (в соответствии с высоким вариантом прогноза) возрастет на 31 %, а коэффициент старения населения составит 18–19 ‰. Это позволит официально отнести Россию к разряду «демографически старых» государств [1].

В сложившейся ситуации повышается актуальность поиска новых эффективных механизмов решения демографических проблем, возникает острая необходимость реформирования пенсионной системы. Одним из возможных инструментов в этом случае может стать признание родительского труда в качестве особого вида трудовой деятельности и учет его результатов в системе пенсионного страхования.

Как и всякий труд, родительский труд является целесообразной деятельностью. Он направлен на формирование полноценного члена

© А.П. Багирова, Д.Г. Быкова, 2015

общества. Как деятельность, родительский труд предполагает совершение некоторых последовательных действий. К ним, в частности, относятся зачатие ребенка, его вынашивание и рождение, дошкольное воспитание, обучение, обеспечение удовлетворения его первичных потребностей, подготовка к школе, а также иная родительская активность, осуществляемая в определенные временные этапы, сопряженные с физиологическими особенностями роста и развития ребенка. Родительскому труду присущи такие важные элементы и характеристики трудовой деятельности, как предмет, средства, условия, побудительные мотивы, характер, содержание и результат [2]. Важнейшим результатом родительского труда выступает сформированный человеческий капитал ребенка.

Родительский труд осуществляется в течение определенного временного интервала, носит стадиальный характер. В частности, А.М. Илышев и А.П. Багирова выделяют семь стадий родительского труда (перинатальная, младенческая, дошкольная, ранняя школьная, школьная подростковая, стадия профессиональной подготовки, инкорпоративная), каждая из которых отличается содержанием, основными трудовыми операциями и функциями, выполняемыми субъектами родительского труда [3, с. 70]. Каждая стадия может быть охарактеризована специфическими промежуточными результатами родительского труда.

Методологическими основаниями исследования родительского труда послужили изучение родительства и концепция человеческого капитала. Изучение родительства А.Г. Вишневским, М.С. Мацковским, А.Г. Харчевым как самостоятельное научное направление начало развиваться с конца 1970-х гг. [4; 5]. Начиная с 1990-х гг. исследование проблем воспитательного потенциала семьи и реализации семьей репродуктивных функций в рамках данного направления представлено в трудах А.И. Антонова, А.Я. Варга, В.Н. Дружинина, Л.Ф. Обуховой и др. [6–9]. Методологические, онтологические и теоретические аспекты родительства в современной семье раскрываются в трудах Р.В. Овчаровой, которая исходит из положения о том, что личность воспитывается личностью, и утверждает, что «личностная зрелость родителей является важнейшим фактором семейного воспитания» [10, с. 64].

Согласно концепции человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал приносят прибыль его владельцу. Г.С. Беккер выделяет особую роль семейного окружения в накоплении человеческого капитала ребенка. Можно говорить о составляющих этого капитала, прямо или косвенно зависящих от родительского труда, родительских возможностей и способностей. При этом родительские способности являются первичными – они не только обеспечивают накопление человеческого капитала, но и наравне с природой формируют и развивают способности человека к самостоятельному накоплению человеческого капитала.

Отечественные последователи концепции человеческого капитала А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова анализируют человеческий капитал страны и регионов 1989–1998 гг., уделяя внимание роли семьи в формировании совокупного человеческого капитала. Именно на уровне семьи запускается цикличный процесс оборота человеческого капитала, первая стадия которого, по мнению авторов, должна завершиться в 16–18 лет. В ходе этого процесса родители, сокращая текущее потребление, несут издержки, которые являются инвестициями в физический и интеллектуальный капитал ребенка [11, с. 52].

Впервые о родительском труде как экономической категории заговорили А.М. Илышев, М.Г. Абилова, А.П. Багирова, И.В. Лаврентьева, М.М. Пшеничникова, О.М. Шубат и др. В сферу научных интересов этих авторов входит содержание, условия реализации, мотивы, а также иные аспекты родительского труда (см., например: [2; 12]). Анализ отдельных механизмов учета родительского труда в пенсионной системе представлен в зарубежной литературе. В частности, эта проблема рассматривается в работах Н. Фольбр, которая изучает родительский (в первую очередь материнский) труд во взаимосвязи с пенсионной системой США [13, p. 166]. В России же подобные исследования ранее не проводились. Несмотря на то, что результаты родительского труда – важнейшая часть исследуемой проблематики, попыток их оценки и разработки механизма учета в пенсионной системе России ранее не предпринималось.

По нашему мнению, успешность процесса формирования результатов родительского труда должна стать одним из факторов, влияющих на начисление трудовой пенсии субъекту родительского труда. Решение задачи разработки механизмов учета результатов родительского труда в пенсионной системе России невозможно без разработки методики их оценки. В настоящее время большую часть преимуществ от использования человеческого капитала как результата родительского труда получают потребители его результатов (бизнес, государство), при этом именно общество и го-

сударство формируют своеобразный «заказ», а вместе с ним и рамки родительского альтруизма, устанавливая ожидаемый базовый уровень родительских обязательств, нормы посещаемости школы и т. д., задавая тем самым своеобразный «стандарт качества» человеческого капитала.

В то же время пенсионная система России переживает кризисное состояние, характеризующееся дефицитом бюджета Пенсионного фонда РФ и низким уровнем жизни пенсионеров, в связи с чем предпринимаются попытки разработки новых принципов ее построения. Намерение построить пенсионную систему по принципу индивидуализации систем поддержки, базирующемуся на самостоятельном накоплении своей будущей пенсии, не только не увязано с решением демографических проблем страны, но и не устраняет внутренних проблем самой пенсионной системы. В результате уже в последней стратегии долгосрочного развития пенсионной системы России были сделаны первые шаги к отмене накопительного компонента пенсии [14].

Отметим, что в ходе реформирования был предложен ряд мер, направленных на учет родительского труда в пенсионной системе России, в частности введение материнского (семейного) капитала и включение в трудовой стаж периода ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет [15; 16]. Однако такие меры нельзя назвать последовательными и взаимосвязанными. Действительно, материнский (семейный) капитал выступает мерой поощрения и поддержки со стороны государства лишь юридически зафиксированного факта рождения ребенка, но не результата родительского труда, тогда как сегодня на первое место выходит не объем, а качество сформированного человеческого капитала.

Таким образом, необходимость учета результатов родительского труда обусловлена следующими причинами:

1) очевидность признания трудового содержания деятельности по рождению, уходу, воспитанию и развитию детей, для которой могут быть реализованы ключевые страховые принципы пенсионной системы: принцип наступления страхового случая при возникновении человеческого капитала ребенка и принцип необходимости компенсации затрат при появлении вклада в ВВП страны;

2) безвозмездное инвестирование родителей в человеческий капитал ребенка при выполнении тем самым соответствующего определенным стандартам качества «социального заказа» потребителей результатов родительского труда, которые получают прибыль от его использования;

3) несовершенство существующих механизмов учета родительского труда в пенсионной системе, связанное с учетом лишь одного его количественного результата (рождение второго ребенка) и одного вида временны́х затрат (полтора года за ребенка, включаемые в трудовой стаж).

Специалистами, занимающимися исследованием родительского труда, предпринимались попытки оценки его результатов на макроуровне. Предложенные ими коэффициенты несут в себе ограничение, заключающееся в невозможности оценки с их помощью результатов родительского труда на индивидуальном (личность) и микро- (семья, предприятие) уровнях. Это сужает возможности их использования при индивидуализации системы пенсионного страхования. Разработка показателей оценки результатов родительского труда на индивидуальном уровне является сегодня сложнейшей методической задачей, решение которой крайне актуально для дальнейшего развития экономики родительского труда.

Родительский труд напрямую не оплачивается, поэтому на первый взгляд создается впечатление, что принцип назначения трудовой пенсии как компенсации за утраченный заработок здесь не применим. По нашему же мнению, формирование результатов родительского труда должно предполагать определенный механизм компенсации, этапы которого таковы:

1. Родители формируют человеческий капитал, который в дальнейшем будет вносить вклад в ВВП. Деятельность родителей (родительский труд) не оплачивается, но при этом они несут существенные финансовые и трудовые затраты, инвестируя в будущий человеческий капитал и, соответственно, в будущий ВВП страны. Отметим, что если бы родителями был сделан выбор в пользу так называемой модели поведения «child free», то этот дополнительный прирост ВВП не возник бы.

2. По мере наступления страхового случая (человеческий капитал сформирован) и появления вклада в ВВП (прироста) затраты на его возникновение компенсируются путем организации выплат за достигнутые результаты родительского труда.

Следовательно, обоснованность идеи учета результатов родительского труда в пенсионной системе связана с пониманием таких аспектов, как: представление о родительском труде

как особом виде трудовой деятельности; возможность рассмотрения формирования человеческого капитала в качестве страхового случая; возникновение прироста ВВП вследствие использования сформированного в процессе родительского труда человеческого капитала; родительское инвестирование в человеческий капитал ребенка при отсутствии отдачи от этих инвестиций.

Для оценки результатов родительского труда нами разработаны три методических подхода. Первый из них базируется на стадиальном характере родительского труда. Поскольку каждая из стадий родительского труда может быть идентифицирована и охарактеризована своим временны́м интервалом, содержанием и функциями, возможность фиксации и оценки промежуточных результатов этого труда существует на каждой стадии. Такой подход перспективен с точки зрения возможной коррекции полученных результатов на последующих стадиях в случае, если они не соответствуют рекомендуемому уровню.

Показатели, характеризующие результаты родительского труда, могут быть зафиксированы в различных источниках, которые позволят оценить разные аспекты качества сформированного человеческого капитала. Использование совокупности источников информации о результатах родительского труда является вторым методическим подходом к их оценке. В качестве источников информации могут выступать не только официальные, но и неофициальные документы. Например, официальным источником информации о медицинских показателях результатов родительского труда на перинатальной стадии может служить форма учетной медицинской документации – обменная карта, которая открывается, когда женщина встает на учет по беременности. Она предназначена для контроля за ходом беременности, родов и состоянием здоровья матери и новорожденного. В качестве примера неофициального источника информации о результатах родительского труда можно привести портфолио, которое в настоящее время активно применяется на ранней школьной стадии. Целью разработки данного документа является накопление и последующая оценка потенциала, уровня и результатов развития учащегося в различных областях. Нами предлагается унифицировать традиционную структуру портфолио с учетом значимых для оценки показателей результатов родительского труда.

Третий методический подход предусматривает выделение двух основных групп показателей результатов родительского труда – медицинских и социальных. К группе медицинских показателей относятся те, которые характеризуют физическое и психическое здоровье как элемент человеческого капитала, а к группе социальных – показатели, связанные с полученным образованием и приобретенными знаниями, умениями и навыками в ходе социальной жизнедеятельности.

Для примера рассмотрим медицинские и социальные показатели результатов родительского труда на младенческой стадии.

Медицинскими показателями здесь могут служить: дожитие новорожденного до года; количество перенесенных заболеваний (в том числе от внешних причин); тип вскармливания, рост и вес ребенка; основные психомоторные реакции и время их наступления. О физическом развитии ребенка до года свидетельствует его двигательная активность: умение ходить самостоятельно или при поддержке взрослого, развитая моторика рук (самостоятельное использование столовых приборов и отдельных предметов личной гигиены, умение играть с мячом и другими игрушками). О психическом здоровье ребенка на младенческой стадии свидетельствуют соблюдение режима дня, способность к самообслуживанию и выполнению санитарно-гигиенических норм при участии взрослых, а также речевое и интеллектуальное развитие.

Социальными показателями, которые могут быть использованы для оценки результатов родительского труда на младенческой стадии, являются знание ребенком от 4 до 10 слов и динамика словарного запаса, понимание связи между предметами, их свойствами, запоминание имен, лиц и объектов, а также участие в различных играх.

Отметим, что учет результатов родительского труда в пенсионной системе сегодня может стать новым эффективным механизмом ее реформирования, внедрение которого, с одной стороны, будет способствовать индивидуализации системы пенсионного страхования, а с другой – создавать условия для решения демографических проблем. Для родителей это станет стимулом инвестиций дополнительных средств в человеческий капитал своих детей, что, в свою очередь, усилит связь поколений и будет способствовать повышению уровня жизни пенсионеров. По оценкам М.А. Шабановой, «подсчитывая экономические выигрыши и потери от реализации разных социально-экономических стратегий... ...С чисто экономической точки зрения может оказаться не оправданным повышение уровня и качества жизни пенсио-

неров» [17, с. 68]. Предлагаемый нами подход не дает оснований для подобного рода сомнений, поскольку предполагает перераспределение денежных средств, обеспечивающих финансирование низкоэффективных демографических программ и проектов, в пользу вознаграждения достигнутых количественных и качественных результатов родительского труда.

1. Демографический прогноз до 2030 года / Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 17.01.2015).

2. *Багирова А. П., Шубат О. М., Пшеничникова М. М.* Родительский труд: специфика анализа и управления. – Екатеринбург : УрФУ, 2013. – 208 с.

3. *Илышев А. М., Багирова А. П.* Введение в репродуктивистику. Становление науки о воспроизводстве человека. – М. : Финансы и статистика, 2010. – 304 с.

4. *Вишневский А. Г.* Демографическая революция. – М. : Статистика, 1976. – 240 с.

5. *Харчев А. Г., Мацковский М. С.* Современная семья и ее проблемы. – М. : Статистика, 1978. – 276 с.

6. *Варга А. Я.* Структура и типы родительского отношения : дис. … канд. психол. наук. – М., 1986. – 206 с.

7. *Дружинин В. Н.* Психология семьи. – Екатеринбург : Деловая книга, 2000. – 208 с.

8. *Обухова Л. Ф., Шаграева О. А.* Семья и ребенок: психологические аспекты детского развития : учеб. пособие. – М. : Жизнь и мысль, 1999. – 168 с.

9. Проблемы родительства и планирования семьи / отв. ред. А. И. Антонов. – М. : Статистика, 1992. – 312 с.

10. *Овчарова Р. В.* Родительство как психологический феномен : учеб. пособие. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2006. – 496 с.

11. *Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.

12. *Багирова А. П., Шубат О. М.* Концептуальные подходы к анализу качества родительского труда // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 31. – С. 2–6.

13. *Folbre N.* Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint. – London ; N. Y. : Routledge, 1994. – 335 p.

14. Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ : Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей : Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. О страховых пенсиях : Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. *Шабанова М. А.* Социоэкономика как актуальное междисциплинарное направление: вклад социологии // СОЦИС. – 2013. – № 11. – С. 64–75.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 11–15.

УДК 338.439:368.8

ИМУЩЕСТВЕННОЕ СТРАХОВАНИЕ УСЛУГ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ РИСКОВ

PROPERTY INSURANCE OF PUBLIC CATERING SERVICES ON THE BASIS OF THE RISKS ASSESSMENT

Е.Л. Борцова, Д.А. Карх, Л.Ю. Лаврова
E.L. Bortsova, D.A. Karkh, L.Yu. Lavrova
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург
The Ural State University of Economics, Yekaterinburg

Статья поступила в редакцию 9 июля 2015 г.

Предмет исследования – имущественное страхование при оказании услуг общественного питания. Цель работы – рассмотрение вопросов страхования рисков, возникающих при подборе помещений и влекущих выпуск опасной продукции в связи с нарушением требований нормативных документов к безопасности услуг общественного питания. Развитие рынка общественного питания является достаточно динамичным, при этом установлено, что одним из факторов, влияющих на развитие отрасли, являются арендные ставки на недвижимость и площади помещений. Данная зависимость учитывает требования нормативных документов в части соблюдения поточности производственного процесса и рассматривается как превентивное мероприятие перекрестного загрязнения. Описана социально-экономическая роль в общественном воспроизводстве, а также раскрыта производственная сущность общественного питания. Ассортимент услуг, характер производственного процесса существенным образом определяют требования к составу и площадям помещений. Одной из причин возникновения рисков, возникающих при подборе помещений, является увеличение количества посадочных мест за счет минимизации площадей производственных помещений. Установлена преемственность санитарного законодательства и законодательства в области технического регулирования. Результаты надзорных мероприятий свидетельствуют о высоких рисках при выборе помещений для размещения предприятия общественного питания. Такие риски необходимо оценивать и страховать, так как существует угроза неполучения ожидаемых доходов, убытков от предпринимательской деятельности, утраты имущества, привлечения к ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью. Уточнены административная и гражданская ответственность, которые возникают в случае несоблюдения требований санитарного законодательства и законодательства о техническом регулировании.

The subject of the research is property insurance in the provision of catering services. The aim of this work is the consideration of risk insurance issues that arise in the selection of premises and involving the release of hazardous products, in connection with violation of requirements of normative documents to the safety of catering services. The development of the catering market is quite dynamic, it was found that one of the factors, influencing the development of the industry, is the rent rate for real estate and office space. This dependence takes into account the requirements of regulatory documents in terms of compliance with the threading of the production process and is seen as a preventive measure of cross-contamination. The social and economic role in public reproduction is described. The range of services and the nature of the production process substantially define the requirements to the composition and areas of premises. One of the reasons of occurrence of risks that arise in the selection of the areas is the increase the number of seats by minimizing the areas of industrial premises. This article established the continuity of the sanitary legislation and legislation in the sphere of technical regulation. Results of oversight activities indicate a high risk in the choice of accommodation for public catering enterprises. Such risks are needed to be assessed and to insured, as there is a threat of non receipt of expected incomes, losses from business activities, loss of property, liability for the obligations arising from injury to life, body or health. The article clarifies administrative and civil liability arising in the case of non-observance of the sanitary and technical legislation.

Ключевые слова: услуга общественного питания, страхование, предпринимательские риски, объемно-планировочные решения, риски имущественного страхования.

Key words: public catering services, insurance, enterprise risks, space-planning decisions, risks of property insurance.

Предпринимательская деятельность в условиях рыночной неопределенности сопряжена, как правило, с рисками. Деятельность в сфере общественного питания не является исключением. Дополнительные отраслевые риски возникают в рамках федеральных законов № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов» и № 184-ФЗ «О техническом регулировании». При этом важную роль в управлении рисками отводят страхованию, которое рассматривается как метод финансирования рисков [1].

Рисками, которые подлежат страхованию в аспекте подбора помещения, являются:

– риск утраты имущества, который предусматривает отказ от занимаемых площадей, которые располагают необходимой для работы инженерной инфраструктурой, оборудованием, мебелью и т. д.;

© Е.Л. Борцова, Д.А. Карх, Л.Ю. Лаврова, 2015

– риск ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц, а именно: возмещение издержек потребителя на оплату услуг общественного питания, а также на восстановление здоровья и упущенного дохода в связи с временной нетрудоспособностью;

– риск убытков от предпринимательской деятельности из-за нарушения своих обязательств контрагентами предпринимателя, что возможно в связи с поставкой продукции, не соответствующей требованиям безопасности;

– риск изменения условий предпринимательской деятельности по не зависящим от предпринимателя обстоятельствам, в том числе риск неполучения ожидаемых доходов, что может быть обусловлено приостановлением деятельности предприятия общественного питания надзорными органами до 90 суток [2–5].

Как показывает практика, сфера общественного питания наиболее интересна и привлекательна для предпринимателей, что находит свое подтверждение в результатах деятельности отрасли в Екатеринбурге за пять лет (рис. 1).

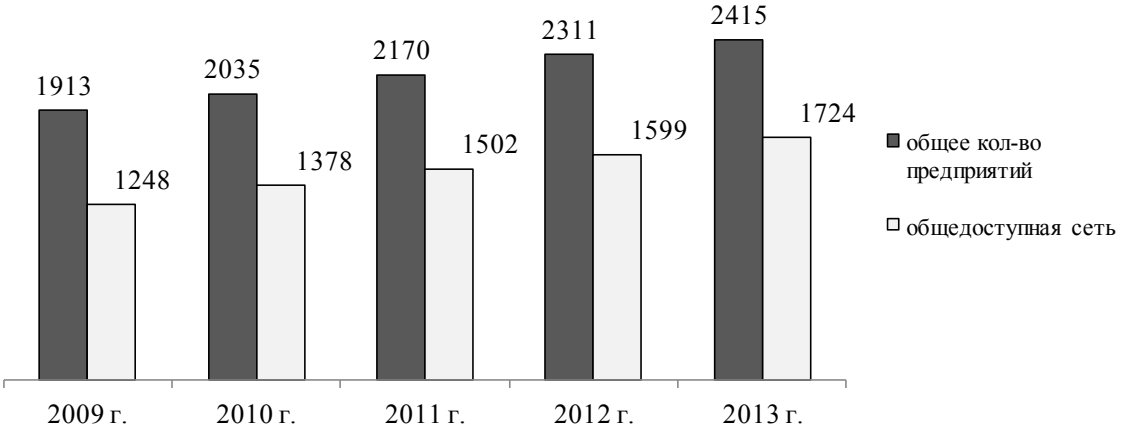


Рис. 1. *Динамика изменения количества предприятий общественного питания в Екатеринбурге [6]*

Деятельность общественного питания неразрывно связана с реализацией социально-экономической функции, критериями эффективности которой являются степень обеспеченности местами общедоступной сети на 1 000 жителей в Екатеринбурге (рис. 2).

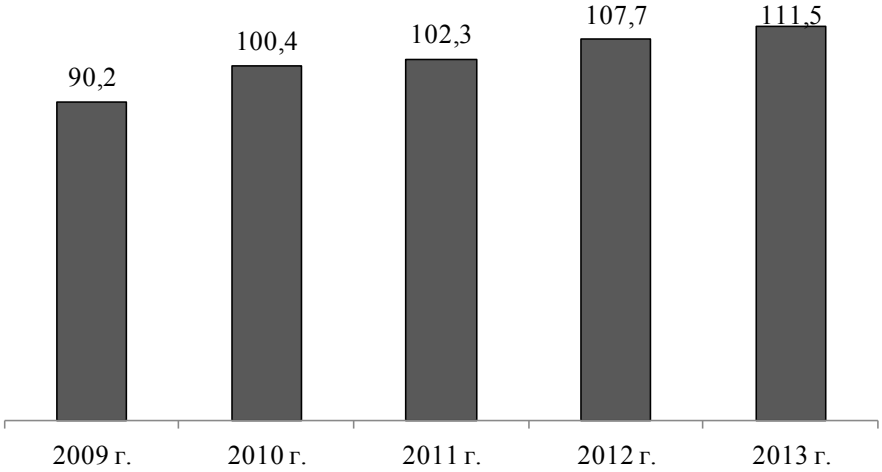


Рис. 2. *Степень обеспеченности местами общедоступной сети на 1 000 жителей в Екатеринбурге, % [6]*

Общественное питание, в отличие от других отраслей народного хозяйства, выполняет три основные функции: производство, реализация и организация потребления продукции.

Производственная функция заключается в осуществлении переработки сырья и выпуске продукции собственного производства – блюд, кулинарных и кондитерских изделий, кулинарных полуфабрикатов. Изготовление собственной продукции требует создания на предприятиях производственных цехов и помещений,

оснащенных специальным оборудованием, инвентарем и приспособлениями.

Для выполнения требований нормативных документов (санитарных правил, строительных норм и правил, технических регламентов) соотношение в распределении площадей между различными группами помещений заготовочных предприятий должно выглядеть следующим образом: производственная группа – 70 %; складская – 20 %; административно-бытовая – 6 %; технические помещения – 4 %.

Указанные рекомендации позволяют выполнить требование «выбор последовательности и поточности технологических операций производства (изготовления) пищевой продукции с целью исключения загрязнения продовольственного (пищевого) сырья и пищевой продукции» ч. 2 п. 3 ст. 10 (гл. 3) ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции» [7].

Другая социально-экономическая функция общественного питания содержательно характеризуется через услуги по реализации и организации потребления кулинарной продукции. Данные услуги, с одной стороны, призваны формировать уникальную концепцию предприятия общественного питания, с другой стороны, влиять на состав и площади торговой группы помещений, где перечисленные выше услуги непосредственно оказываются потребителям. При определении концепции предприятия общественного питания учитывают следующие критерии: ассортимент производимой и реализуемой продукции, его разнообразие и сложность изготовления; техническую оснащенность (состав помещений, оснащение оборудованием и т. д.), методы и формы обслуживания, качество обслуживания (комфортность зала, мебели, интерьер и др.) [8].

Согласно требованиям нормативных документов к составу и площади помещений, немаловажная роль в работе предприятий общественного питания отводится безопасности услуг, а также их объемно-планировочным решениям.

Как правило, несоблюдение санитарного законодательства начинается уже на стадии выбора помещения для размещения предприятия общественного питания, при этом не учитывается набор производственных помещений, их взаиморасположение и площадь. Многие владельцы предприятий основной своей задачей повышения эффективности деятельности видят в увеличении количества посадочных мест за счет минимизации площадей производственных помещений, что является ошибочным.

Рассмотрим, каким образом развитие услуг общественного питания зависит от динамики развития рынка коммерческой недвижимости в Екатеринбурге (табл. 1) [9].

Таблица 1

Сравнение обеспеченности местами предприятий общественного питания и изменением размера арендной ставки в Екатеринбурге

Год	*Арендная ставка, руб. /м^2*	*Прирост мест в открытой сети предприятий питания, %*	*Прирост размера арендной ставки, %*
2009	2 300	–	–
2010	2 300	10,2	0
2011	2 400	1,9	4,3
2012	2 800	5,4	16,6
2013	3 000	3,8	7,14

Установлено, что размер арендной ставки на коммерческую недвижимость за пятилетний период составляет порядка 30,43 %, причем темп роста изменялся с 0 % в 2011 г. до 16,6 % в 2013 г. Наибольший прирост мест в открытой сети предприятий общественного питания отмечался в 2010 г., когда арендные ставки оставались без изменений, что способствовало оживлению предпринимательской деятельности.

При выборе местоположения важно учитывать, что имеются различия в арендных ставках на помещения в зависимости от района (аренда помещения в центре города стоит намного дороже, чем на его окраинах), что определяет структуру предприятия.

В районах, отдаленных от центральных улиц города, как правило в «спальных» районах, где мало мест для отдыха и практически нет промышленных предприятий, структура предприятий резко отличается от центра города. Здесь в основном преобладают закусочные и столовые. Это, как правило, формат фаст-фуда – закусочные, бистро, расположенные вблизи торговых центров, рынков, автобусных остановок.

Установлена преемственность санитарного законодательства и законодательства в области технического регулирования, а именно преемственность санитарных правил СП 2.3.6.1079-01 «Санитарно-эпидемиологические требования

к организации общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья» процедурам технического регламента ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции».

По результатам проверки в случае выявления нарушений требований технического законодательства или санитарного законодательства предусматривается привлечение к административной ответственности, а именно штраф и/или закрытие предприятия на срок до 90 суток до устранения нарушений, в том числе обусловленных поточностью и составом площадей.

В случае закрытия предприятия возникают предпринимательские риски, ответственность юридического лица, как следствие – необходимость их страхования, так как именно страхование, по мнению ряда авторов, является наиболее часто используемым методом финансирования рисков и их передачи [10].

Нарушения п. 5.1 СП 2.3.6.1079-01 и ч. 2 п. 3 ст. 10 ТР ТС 021/2011 в период 2009–2013 гг. в денежном выражении определены авторами в объеме 157 214 556 руб. Указанная сумма может рассматриваться как упущенная выгода, так как является долей от товарооборота предприятий общественного питания в течение пятилетнего периода работы отрасли по Свердловской области [6; 11].

Привлечение к административной ответственности в связи с нарушением требований к устройству и содержанию помещений предусматривает наличие потенциального имущественного ущерба в рамках предпринимательского риска, обусловленного либо упущенной прибылью в связи с приостановкой деятельности, либо выплатой штрафов в связи с нарушением санитарного законодательства и/или законодательства о техническом регулировании [2; 7; 12].

Наряду с административной ответственностью гражданская ответственность посредством страхования позволяет обеспечить возмещение ущерба по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью потребителей. Преемственность между административной и гражданской ответственностью представлена в табл. 2.

Таблица 2

Привлечение к ответственности изготовителя за нарушение требований ТР ТС 021/2011

Ответственность изготовителя	*Административная ответственность*	*Гражданская ответственность*
Юридическое лицо / должностное лицо	Нарушение изготовителем обязательных требований к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам (ч. 1 ст. 14.43 КоАП)	Возмещение имущественного вреда физическому и юридическому лицу (ст. 1095 ГК РФ)
Юридическое лицо / должностное лицо	Действия, предусмотренные ч. 1, повлекшие причинение вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений либо создавшие угрозу причинения вреда жизни или здоровью граждан, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений (ч. 2 ст. 14.43 КоАП)	Возмещение физического вреда физическому лицу (ст. 1095 ГК РФ)

Создаются предпосылки расширения имущественного страхования в связи с рисками при подборе помещений для организации работы общественного питания, в части отсутствия противоречий требованиям поточности технологического процесса.

Подводя итог проделанной работе, можно заключить, что представлена динамика развития услуг общественного питания за пятилетний период на примере Екатеринбурга, а также рассмотрено влияние изменения размера арендных ставок на коммерческую недвижимость на развитие услуг общественного питания Екатеринбурга.

Установлена преемственность санитарного законодательства и законодательства о техническом регулировании в части требований поточности процесса. Проанализирована структура нарушений санитарных правил и технических регламентов в части объемно-планировочных решений. В результате установлено влияние услуг питания на состав, площади и компоновку помещений; обоснована необходимость страхования имущества, ответственности и предпринимательских рисков.

1. Страхование в управлении рисками / под ред. Г. В. Черновой. – М. : Юрайт, 2014. – 768 с.

2. Методические подходы к организации оценки процессов производства пищевой продукции на основе принципов ХАССП : метод. рекомендации / Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – М., 2014. – 35 с.

3. *Bortsova E., Chugunova O., Poznaykovskiy V.* Evaluation of risks related to groceries' safety management // Life Science Journal. – 2014. – № 11. – URL : http://www.lifesciencesite.com/lsj/life1112s/200_26699life1112s14_920_924.pdf.

4. *Просветов В.* Обзор европейской системы страхования обязательной ответственности за продукт. – М. : ТЕИС, 2005. – 45 с.

5. *Бесфамильная Л. В.* Страхование ответственности за качество товаров, работ (услуг) в системе социальной защиты населения. – М. : Изд-во ГУУ, 2005. – 248 с.

6. Оборот общественного питания по Свердловской области / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – URL : http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/ (дата обращения: 9.12.2014).

7. Методические подходы организации надзора за требованиями Технического регламента Таможенного союза «О безопасности пищевой продукции» : метод. рекомендации / ФБУН ЕМНЦ ПОЗРПП Роспотребнадзора. – Екатеринбург, 2014. – 50 с.

8. Проектирование предприятий общественного питания : справ. пособие к СНиП 2.08.02-89 «Общественные здания и сооружения» / Кафедра Технологии питания УрГЭУ. – URL : http://tp.usue.ru/images/docs/diplomniku/liter/47.pdf (дата обращения: 11.05.2015).

9. Рынок недвижимости города Екатеринбурга // Риэлторский информационный центр. – URL : http://upn.ru/ric_analytics_docs.htm (дата обращения: 9.12.2014).

10. *Косарев А. С.* Формирование условий страхования имущества на основе оценки рисков // Управление финансовыми рисками. – 2012. – № 04. – URL : http://grebennikon.ru/cat-j-23-17-4-1-3.html/ (дата обращения: 15.08.2015).

11. Информация о проведенных проверках / Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Свердловской области. – URL : http://www.66.rospotrebnadzor.ru/241/-/asset_publisher (дата обращения: 27.01.2013).

12. Risk Management in Environment, Production and Economy / ed. by M. Savino. – In Tech, 2011. – 226 p. – URL : http://www.Intechopen.com (дата обращения: 15.06.2013).

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 16–21.

УДК 657

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

TRANSFORMATION OF THE CONTROL FUNCTION IN ACCOUNTING

И.А. Брюханенко
I.A. Bryukhanenko
Омский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
Omsk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию 25 марта 2015 г.

Рассматривается важный в современных экономических условиях вопрос взаимосвязи и взаимодействия бухгалтерского учета и контроля. На основе исследования и обобщения соответствующей научной литературы и личной точки зрения автора выделены основные этапы исторического развития бухгалтерского учета, определены характерные отличительные особенности каждого этапа, отмечена необходимость и возможность осуществления различных форм контроля (предварительного, текущего, последующего) деятельности лиц, принимающих участие в процессах хозяйствования на каждом этапе. Обобщая положения различных нормативно-правовых актов, в том числе международного уровня, автор основной упор делает на вопросе взаимосвязи и взаимозависимости бухгалтерского учета и контроля в свете принципов и правил, предписанных системой нормативного регулирования бухгалтерского учета и отчетности. Автор придерживается точки зрения, что построение системы регулирования бухгалтерского учета и отчетности на основе принципов дает возможность для реализации функции эффективного контроля в экономической сфере, т. е. в ходе реализации присущих учету задач осуществляется контроль хозяйственных процессов, проходящих в организации, что обусловлено необходимостью выполнения требования достоверности, предъявляемого к системе учета. Реализацию функции экономического контроля в системе бухгалтерского учета автор рассматривает на примере таких основных и базовых методологических принципов учета, как принцип имущественной обособленности, принцип непрерывности деятельности, принцип временной определенности фактов хозяйственной деятельности (принцип начисления, принцип соответствия), принцип последовательности соблюдения учетной политики и др. По результатам выполненного исследования автор высказывает свою позицию по вопросу взаимодействия современного бухгалтерского учета и контроля, отмечая необходимость сохранения и поддержания их взаимосвязи и взаимопроникновения для осуществления различных контрольно-аналитических мероприятий и решения различных управленческих задач.

The article is devoted to the important issue of interrelation and interaction of accounting and control. Based on the study and synthesis of the relevant scientific literature and personal perspective, the author highlighted the main stages of the historical development of accounting, defined the distinctive features of each stage, the necessity and the possibility of various forms of control (prior, current, next) activities of people involved in the management processes at every stage. To summarize the various legal acts, including international level, the author makes the emphasis on the issue of interconnection and interdependence of accounting and control in light of the principles and rules prescribed by the regulatory systems of accounting and reporting. The author considers that the construction of the control system of accounting and reporting based on the principles makes it possible to realize the function of effective control in the economic sphere, that is inherent in the implementation of accounting tasks are monitored economic processes taking place in the organization, because of the need to meet the requirement of reliability the requirements for the accounting system. The author examines the implementation of the functions of economic control in the accounting system by the example of such fundamental and basic methodological principles of accounting, as principle of property isolation, principle of continuity, principle of time definiteness of the facts of economic activities (accrual basis, the principle of correspondence), the principle of consistency of compliance with accounting policies, etc. According to the results of the performed research, the author expresses his opinion on the interaction of modern accounting and control, notes the need to preserve and maintain their interrelation and interpenetration for various analytical activities and solving various managerial problems.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, принципы бухгалтерского учета, контроль, экономический контроль.

Key words: accounting, accounting principles, control, economic control.

В современной хозяйственной жизни общества экономический контроль становится действенным инструментом повышения эффективности деятельности и менеджмента хозяйствующих субъектов. В технологии принятия управленческого решения роль контроля очень многогранна – от сбора, передачи и обработки информации о состоянии объекта, проверки обоснованности и целесообразности решений до осмысления достигнутых результатов, оценки эффективности использования авансированных ресурсов. Несмотря на такие очевидные признаки, вопрос о месте и роли контроля в деятельности хозяйствующего субъекта в настоящее время относится к разряду дискуссионных.

С одной стороны, контроль рассматривается в качестве самостоятельной системы, имеющей свой предмет, метод и методические приемы, что позволяет обеспечивать его четкую стратегическую направленность, определяемую

© И.А. Брюханенко, 2015

приоритетами развития хозяйствующего субъекта. С другой стороны, контроль рассматривается как функция в системе бухгалтерского учета, обеспечивающая научность принятия управленческих решений.

Не развивая дальнейшую дискуссию по первому из названных выше положений, поскольку это может быть самостоятельным направлением научных исследований, рассмотрим характер и сущность взаимосвязи контроля и бухгалтерского учета, а также направления развития функции контроля в системе современного бухгалтерского учета.

От зарождения идеи регистрации фактов хозяйственной жизни до современного понимания бухгалтерский учет прошел долгий путь. Исторический анализ позволяет выделить четыре основных этапа развития бухгалтерского учета: 1) с момента возникновения товарно-денежных отношений и до конца XVIII в.; 2) до конца XIX в.; 3) конец XIX – начало XX в.; 4) с середины XX в. и до наших дней. На всех этапах развитие бухгалтерского учета происходило во взаимосвязи с контролем.

Характерной чертой первого этапа было появление различных способов регистрации фактов хозяйственной жизни в различных регистрах учета путем систематизации записей в хронологическом порядке. В этот период широкое распространение получил метод двойной записи. Задача контроля деятельности участников хозяйственных процессов берет начало в труде Луки Пачоли «Трактат о счетах и записях». Те аспекты учета, которые впоследствии сформировались в теории как управленческие, были изначально ему присущи и отражены в труде Л. Пачоли, который поясняет владельцу магазина, что «всякий раз, когда ты того пожелаешь, можешь увидеть, в хорошем или плохом он состоянии, и сможешь узнать, что тебе нужно сделать для того, чтобы ты и дальше смог управлять магазином» [1].

Особенность второго периода проявилась в росте хозяйственных операций вследствие усложнения форм товарных сделок и увеличения операций на финансовых рынках. В этот период возникают различные теории счетоводства: юридическая – во Франции, экономическая (материалистическая) – в Италии, камеральная – в Германии. Развитие финансовых рынков привело к необходимости в отдельных странах поставить под государственный контроль в том числе и регулирование системы бухгалтерского учета. Историческое значение второго периода, как отмечал выдающийся русский ученый, профессор А.М. Галаган (1879–1938), состояло в том, что были определены основные направления для развития науки «счетоведение» [2].

Для третьего этапа характерно становление бухгалтерского учета как области научных знаний. Именно этот период ознаменовался дискуссиями по вопросам установления теоретических основ бухгалтерского учета (счетоведения). Большинство авторов направили свои усилия на определение понятия, целей бухгалтерского учета, установление области тех явлений, изучение которых составляет его объект. Следует отметить то обстоятельство, что ученые рассматривали бухгалтерский учет как прикладную науку, способствующую выработке таких норм деятельности, при которых контроль становится обязательным и фактически выполнимым.

Представители итальянской школы, которые одними из первых предприняли попытку дать научное определение счетоведения, подчеркивали, что целью бухгалтерского учета, исходя из юридической составляющей, становится контроль деятельности лиц, принимающих участие в процессах хозяйствования. Так, Франческо Вилла (1801–1884) указывал, что бухгалтерский учет включает в себя не только экономические знания, но и административные, а потому его цель состоит в том, чтобы контролировать движение хозяйственных ценностей, соотносить произведенные доходы и расходы и предполагаемые. По мнению Д. Масса (1850–1918), счетоведение является отраслью науки об управлении, а потому его цель состоит в том, чтобы регистрировать все хозяйственные операции на основе их классификации по тем или иным признакам. Это позволит, в свою очередь, дать управляющему органу необходимые сведения об объекте управления и контролировать работу хозяйства. Еще один представитель итальянской школы Фабио Беста (1845–1923) определял счетоведение как прикладную науку, которая представляет собой применение на практике всех норм хозяйственного контроля. Традиционную бухгалтерию, основанную на ведении записей, он трактовал как частный случай последующего контроля.

Представитель немецкой школы профессор Иосиф Шротт указывал, что бухгалтерский учет является наукой о систематических записях хозяйственных операций и о контроле этих операций. С одной стороны, бухгалтерский учет позволяет выявить наличие, состояние и изменения имущества, а с другой – в его задачи входит также установление принципов и правил ведения учетных работ с целью выявить вред-

ные для хозяйства последствия деятельности органов управления [3].

В «Общих руководящих началах счетоведения», фундаментальной работе представителей французской школы Эжена Пьера Леоте (1845–1908) и Адольфа Гильбо (1819–1895), счетоведение представлено как наука, имеющая целью дать знания того, каким образом ввести истинный порядок и регистрацию фактов производства, потребления и управления хозяйственными благами и как определить результаты, вытекающие из этих фактических действий, которые должны основываться на принципах правильно выведенных и рациональных [4]. Именно юридическое оформление бухгалтерских записей, необходимость хранения бухгалтерской документации дают возможность последующего пересмотра, проверки законности, обоснованности и целесообразности осуществленных хозяйственных операций.

Для русской школы, формировавшейся преимущественно в конце XIX в., счетоводство характеризовалось как наука, которая, во-первых, в любой момент времени может дать точное представление о положении хозяйства, результатах его деятельности и причинах тех или иных результатов, во-вторых, позволяет контролировать во всякое время действия лиц, облеченных определенными полномочиями в данном хозяйстве. Подчеркивалось, что сам бухгалтерский учет не производит богатство, но дает возможность делать выводы и предложения, необходимые для успешной хозяйственной деятельности. Выдающийся русский ученый-методолог А.П. Рудановский (1863–1934) подчеркивал необходимость для счетной науки иметь теоретические корни, которые бы уходили вглубь реальной действительности.

Таким образом, в период с конца XIX по начало XX в. в основу счетоводства как науки были положены идеи соразмерности, порядка, разумной систематизации и совершенствования приемов и методов, позволяющих использовать и анализировать данный счетный материал. Контроль рассматривается как средство счетоводства и растворяется в нем.

Четвертый период в целом характеризуется разработкой базовых принципов оценки имущественно-правового положения хозяйствующих субъектов.

Для отечественной системы бухгалтерского учета до середины XX в. преобладали отраслевая направленность и расширение регламентации национальной системы учета и отчетности на государственном уровне. С середины XX в. до настоящего времени происходит разработка принципов оценки имущественно-правового положения. Большое влияние на это оказывают условия внешней рыночной среды и необходимость принятия эффективных управленческих решений по извлечению будущих экономических выгод.

Очевидно, что бухгалтерский учет и контроль тесно взаимосвязаны, что следует из содержания целей и задач бухгалтерского учета. Утверждения о взаимопроникновении бухгалтерского учета и контроля также следуют из анализа принципов бухгалтерского учета. Теория бухгалтерского учета основана на определенных принципах, элементах, методах учета, из которых выводятся правила осуществления контроля. Практика бухгалтерского учета опирается на применение этих правил.

Историческое развитие российского учета и существующая в нашей стране система права до начала экономических преобразований определяли регулирование учета посредством конкретных правил и норм. Особенно ощутимо это проявило себя в следующих документах общего характера: Положении по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденном Приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н [5]; Положении о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552 [6]; Постановлении Совета Министров СССР «О единых нормах амортизационных отчислений на полное восстановление основных фондов народного хозяйства СССР» от 22 октября 1990 г. № 1072 [7], а также целом ряде других нормативных документов, некоторыми из которых рекомендуется пользоваться до сих пор.

Особенность правил учета такова, что они распространяются на вполне определенные виды и сферы деловой активности (в частности, промышленность, торговля, строительство, банковская деятельность, страхование, др.) и на вполне конкретные объекты бухгалтерского учета (например, основные средства, нематериальные активы, материально-производственные запасы, денежные средства, т. п.). Правила предполагают единообразные (но отнюдь не универсальные) процедуры исполнения, обычно регламентированы сроками действия, обладают чертами императивного предписания из единого центра, которое должно быть принято к исполнению безоговорочно и однозначно.

В условиях, когда основной задачей бухгалтера было обеспечение контроля движения имущества, закрепленного государством за предприятием, а система бухгалтерского учета использовалась для регистрации информации, отводя, таким образом, учетному работнику роль государственного контролера, выполняющего функции, которые в западных странах выполняет счетовод, не принимающий управленческих решений, такое положение полностью оправдывало себя.

Повсеместное применение правил бухгалтерского учета было бы безупречным способом, если бы не ряд обстоятельств, в частности невозможность конкретным перечнем предусмотреть разнообразные практические ситуации, имеющие различную экономическую природу, а также особенности гражданско-правового характера, несогласованность действующих в различных сферах, отраслях, странах правил между собой, трудность следования общепризнанной концепции учета и т. п. Еще выдающийся русский ученый, профессор А.П. Рудановский обращал внимание на то, что именно принципы бухгалтерского учета, в основе которых научное начало, обязательны для всех хозяйственных отношений, независимо от строя и характера хозяйственной деятельности. Изменение предмета учета, появление его новых объектов не означает изменений в принципах учета, так как в любом случае учет решает возникающие проблемы только при помощи присущих ему метода и принципов [8].

В мировой практике доминирует концепция формирования бухгалтерской информации на основе принципов всеобщего характера. Примером такой системы могут служить, например, международные стандарты финансовой отчетности (далее – МСФО), признанные также и на территории Российской Федерации [9]. В настоящее время контрольная функция бухгалтерского учета имеет законодательную основу и усилена Федеральным законом «О бухгалтерском учете» [10], а принципы учета обозначены в документах системы нормативного регулирования бухгалтерского учета – российских стандартах бухгалтерского учета, в частности допущения и требования формирования учетной политики прописаны в Положении по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) [11]. Построение системы регулирования бухгалтерского учета и отчетности на основе принципов дает возможность для осуществления эффективного контроля – внутреннего и внешнего.

В частности, чтобы возможность субъективных оценок формирования учетных данных не стала бессистемным описанием хозяйства, разрабатывается учетная политика. Реализация принципа последовательности применения учетной политики обеспечивает определенную стабильность правил и вариантность способов бухгалтерского учета, что облегчает процесс осуществления текущего и последующего контроля.

В соответствии с базовым принципом имущественной обособленности активы и обязательства организации существуют обособленно от активов и обязательств собственников этой и других организаций. Ведение бухгалтерского учета в соответствии с этим принципом позволяет четко обособить границы экономического субъекта, что, в свою очередь, задает конкретное поле деятельности для различных видов контроля. Например, выполняя такую процедуру фактического контроля, как осмотр (обследование) складских помещений, внешний аудитор обнаруживает на складе готовую продукцию. При этом дебетовое сальдо по счету 40 «Выпуск продукции (работ, услуг)» на момент проверки отсутствовало. В результате этого была выявлена несвоевременность оприходования готовой продукции бухгалтерией. Если аудитор приходит к выводу, что искажения могут оказаться существенными, он может потребовать от руководства экономического субъекта внесения поправок в бухгалтерскую отчетность. При выявлении искажений в информации о запасах, превышающих уровень существенности, аудитор принимает решение о модификации аудиторского заключения.

Ревизор предприятия при проведении инвентаризации имущества выявляет не оприходованные своевременно материальные ценности (готовую продукцию) на складе предприятия. Согласно базовому принципу имущественной обособленности, такой ситуации не должно быть, поэтому ревизор должен принять решение об оприходовании неучтенных материальных ценностей с отнесением их на доходы экономического субъекта.

Принцип непрерывности деятельности (принцип продолжающейся деятельности, принцип действующего предприятия) предполагает, что до тех пор, пока нет никаких признаков прекращения деятельности хозяйствующего субъекта (его ликвидации), следует исходить из того, что организация будет существовать в течение неопределенного периода. Если у предприятия существует намерение быть ликвидированным или существенно сократить

свою деятельность, то бухгалтерская (финансовая) отчетность такого предприятия должна раскрывать эти обстоятельства – раскрывать оценку имущества по ликвидационной стоимости, осуществлять начисление обязательств с учетом экономических санкций за неисполнение договоров. Принцип продолжающейся деятельности является основным при включении в баланс статей по их фактической себестоимости, а не рыночной цене активов и дебиторской задолженности, которые будут реализованы в случае ликвидации. Этот принцип, согласно МСФО [12], обусловливает необходимость составления ликвидационного баланса по действительной продажной стоимости, а отчета о прибылях и убытках – на базе включения только доли валовых поступлений и расходов в процессе текущей деятельности. Он позволяет очень эффективно исчислять финансовый результат и отказаться от переоценки учитываемых объектов.

Таким образом, если организация будет осуществлять свою деятельность непрерывно, то и информация для осуществления контроля будет непрерывной. Этот принцип позволяет систематически и планомерно контролировать погашение организацией обязательств, а также считать, что организация в обозримом будущем имеет возможность реализовывать свои активы.

Для проверки соблюдения принципа действующего предприятия в ходе аудиторской проверки разработан Международный стандарт аудита (ISA 570) [13], а также российское правило (стандарт) аудиторской деятельности – ПСАД 11 «Применимость допущения непрерывности деятельности» [14], в котором, помимо направлений контроля, названы признаки намерения предприятия к реорганизации либо ликвидации без отражения этих фактов в бухгалтерской (финансовой) отчетности. Риск прекращения деятельности, особенно в части формирования достоверной бухгалтерской (финансовой) отчетности, не перекрывается выполнением аудиторских процедур по существу и требует отдельного рассмотрения в ходе аудита.

Важнейший методологический принцип временнóй определенности фактов хозяйственной деятельности (принцип соответствия, принцип начисления) основан на том, что доходы и расходы экономического субъекта отражаются по мере их возникновения, а не по мере фактического поступления денежных средств или их эквивалентов. Принцип соответствия означает, что расходы должны быть отнесены к отчетному периоду возникновения затрат, связанных с получением доходов, которые в свою очередь должны быть отнесены к периоду продажи товаров и оказания услуг (а не получения денег). В бухгалтерской практике применение этого допущения обеспечивает достоверное представление хозяйственной деятельности путем соответствия осуществленных расходов к периоду их возникновения, а доходов – к периоду их образования. Применение этого принципа позволяет отразить и контролировать финансовые последствия возникающих фактов хозяйственной жизни в те периоды, когда эти факты имели место, независимо от получения или выплаты денег [15]. В связи с этим возникают определенные правила проверочных действий. Например, в целях налогообложения показатели бухгалтерского учета, отражаемые «по отгрузке», корректируются до их значений, рассчитанных «по оплате», что влияет на размер налоговых платежей и должно быть учтено при налоговой проверке.

Рассуждая о принципах бухгалтерского учета, Б. Нидлз, Х. Андерсон, Д. Колдуэлл [16] подчеркивают, что принцип непрерывности и принцип соответствия – основные методологические принципы бухгалтерского учета, которые позволяют контролировать финансовые результаты деятельности предприятия.

Итак, хозяйственное управление предполагает наличие информации о различных совершаемых в хозяйстве процессах. Получение информации об управляемом объекте – важнейший элемент системы управления – обеспечивается посредством бухгалтерского учета, позволяющего проконтролировать и оценить результаты управленческого процесса, своевременно внести исправления и выполнить корректировки. С середины XX в. активно развивается концепция полезной деловой информации, построенной на вариантной методологической основе учета. Поскольку одна из функций бухгалтерского учета – информационная, достоверность учета является необходимым условием осуществления контроля хозяйственной деятельности. Выполнение допущений и требований – базовых и основных принципов, применяемых в бухгалтерском учете, – имеет большое значение для эффективного контроля в экономической сфере.

Современный бухгалтерский учет обладает целым рядом особенностей в сравнении с традиционной практикой его ведения и систематизацией счетных записей, и развитие контроля позволило ему выйти за рамки традиционной системы счетоводства. Вместе с тем в условиях развивающихся процессов стандар-

тизации учета важно поддержание и сохранение взаимосвязи и взаимопроникновения бухгалтерского учета и экономического контроля, необходимых для решения различных контрольно-аналитических и управленческих задач.

---

1. *Пачоли Л.* Трактат о счетах и записях / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 368 с.

2. *Соколов Я. В.* Основы теории бухгалтерского учета. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 496 с.

3. *Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней. – М. : Аудит : ЮНИТИ, 1996. – 638 с.

4. *Леоте Е., Гильбо А.* Общие руководящие начала счетоведения / пер. с фр. Н. В. Богородского ; под ред. А. П. Рудановского. – М., 1924. – 192 с.

5. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации : Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Об утверждении Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли : Постановление Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. О единых нормах амортизационных отчислений на полное восстановление основных фондов народного хозяйства СССР : Постановление Совета Министров СССР от 22 октября 1990 г. № 1072. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. *Рудановский А. П.* Принципы общественного счетоведения. – М. : Макиз, 1925. – 271 с.

9. Об утверждении Положения о признании международных стандартов финансовой отчетности и разъяснений международных стандартов финансовой отчетности для применения на территории Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2011 г. № 107. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. О бухгалтерском учете : Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

11. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету (вместе с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)) : Приказ Минфина России от 6 октября 2008 г. № 106н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Международные стандарты финансовой отчетности. – URL : http://dipifr.info/ifrs_texts.html.

13. International Standard on Auditing (ISA) 570 (Revised), Going Concern. – 2015. – URL : http://www.ifac.org/publications-resources/international-standard-auditing-isa-570-revised-going-concern.

14. Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности в Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 696. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. *Брюханенко И. А.* К вопросу о принципах формирования бухгалтерской прибыли // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 1. – С. 230–234.

16. *Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэлл Д.* Принципы бухгалтерского учета : пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 496 с.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 22–28.

УДК 330

О МАГИСТРАЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ЭКОНОМИК

THE MAIN DIRECTIONS OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF EFFECTIVE BALANCED ECONOMIES

С.А. Владимиров
S.A. Vladimirov
Северо-Западный институт управления РАНХиГС, г. Санкт-Петербург
North-West Management Institute RANEPA, Saint Petersburg

Статья поступила в редакцию 7 мая 2015 г.

Численные показатели уровня и темпов экономического и социального развития являются важнейшими для оценки эффективности проводимой в стране экономической политики, последующих её изменений, управления общественным развитием в целом. Наиболее распространенная среди экономистов модель П. Самуэльсона выводит якобы прямые связи между большими объемами накоплений и соответствующим уровнем потребления, экономические законы возрастания дополнительных затрат, убывающих эффективности и производительности / доходности, экономии на масштабе производства и др. Развитие современных развивающихся и развитых экономик зачастую противоречит этой модели экономического выбора.

В авторской модели, близкой к «эконофизическому» направлению в современной экономической теории (циклу Карно в термодинамике), полученная экономической системой конкретная сумма государственных расходов и инвестиций всегда может привести в идеальном случае («нулевых потерь» максимально возможных общественных эффективностей государственных расходов и инвестиций) к максимально возможному темпу экономического роста.

Результатом разработанной автором модели сбалансированной открытой экономики является преодоление барьера мнимого отсутствия в экономической системе количественных констант, так разительно отличающих ее от физических систем (при полном осознании автором её ограничений: несводимости общественного прогресса, развития человека к увеличению денежных доходов или к приумножению материального богатства, темпов экономического роста).

Целостная макроэкономическая модель после внедрения её в процесс подготовки, согласования, утверждения и анализа исполнения бюджета соответствующими государственными органами позволит, на наш взгляд, «зряче», а не вслепую научно обосновывать и жестко контролировать эффективность направлений макроэкономического развития, их отклонения от идеальных.

Numerical indicators of the level and pace of economic and social development are essential to assess the effectiveness of the country's economic policy, its subsequent changes of social development in general. The most common among economists model of P. Samuelson allegedly displays a direct link between large amounts of savings and the corresponding level of consumption, the economic laws of increasing additional costs, decreasing efficiency and productivity / profitability, economies of scale, etc. The development of modern developing and developed economies often contradict this model of economic choice.

In the author's model, that is close to the “economic and physical” trend in modern economic theory (the Carnot cycle in thermodynamics) received by economic system a specific amount of public spending and investments can always bring in the ideal case (“zero loss”) to the highest possible rate of economic growth.

The result of the author's balanced model of an open economy is overcoming the barrier of an apparent lack of quantitative economic system constants, so strikingly distinguishes it from physical systems (with full author's understanding of its limitations: the irreducibility of social progress, human development to increase cash income or to increase material wealth, economic growth).

Holistic macroeconomic model suggested above, after introducing it into the process for the preparation, coordination, approval and analysis of budget implementation by the relevant state bodies will allow to substantiate scientifically and strictly control the effectiveness of macroeconomic development and its deviations.

Ключевые слова: эффективность, макроэкономика, качество, политика, налоги.

Key words: efficiency, macroeconomics, quality, policy, taxes.

> Пусть только наша идея[1] будет правильной, и тогда, несмотря на наличие препятствий, стоящих на пути к ее осуществлению, она не будет невозможной [1, с. 129].
>
> *И. Кант*

Общественное развитие находит свое конкретное выражение в статистических (в том числе макроэкономических) показателях, без установления и измерения численных значений которых невозможно управление. Устойчивое развитие без разрушения в течение неограниченно длительного периода времени единой системы «природа – человек» должно не ставить под сомнение способность будущих поколений удовлетворять свои потребности. Такое развитие определяется тремя переменными: а) эффективностью экономики, б) экологической стабильностью, в) социальной справедливостью [2, с. 59].

© С.А. Владимиров, 2015

Показатели уровня и темпов экономического и социального развития, в частности показатели уровня жизни, являются важнейшими для оценки эффективности проводимой в стране экономической политики и, в конечном счете, существующего в ней общественного строя. В то же время высокие темпы экономического развития не всегда являются критерием соответствующего роста уровня жизни населения [3, с. 468]. В ходе подлинного экономического роста происходит инновационное обновление производственного капитала страны, устаревшее оборудование заменяется новым, с лучшими качественными характеристиками, так что степень износа основных фондов в целом по экономике, по меньшей мере, не увеличивается [4, с. 6].

Более шестидесяти лет в экономической науке и преподавании доминирует модель экономического выбора «экономиста всех времен и всех народов» П. Самуэльсона [5; 6, с. 22]. Он утверждал, что язык математики является единственно возможным для изложения положений современной экономической теории. Из этой модели выводятся якобы прямая (жесткая) связь между большими объемами накоплений и соответствующим уровнем потребления, экономические законы возрастания дополнительных затрат, убывающих эффективности и производительности / доходности, экономии на масштабе производства и др. Развитие современных развивающихся и развитых экономик зачастую противоречит этой модели экономического выбора.

Ниже рассматривается общепринятая математическая модель сбалансированной открытой экономики (далее – СОЭ) и взаимосвязи между абсолютными значениями основных макроэкономических показателей: планируемой (прогнозируемой) госорганами величиной валового внутреннего продукта; государственными расходами, инвестициями, потреблением, налоговым бременем, сальдо платежного баланса страны и их нормами, общественными эффективностями, темпом экономического роста СОЭ, ставкой ссудного процента центробанка страны и инфляцией.

Вышеуказанные соотношения между важнейшими макроэкономическими показателями могут быть представлены в математической и графической форме (рис. 1).

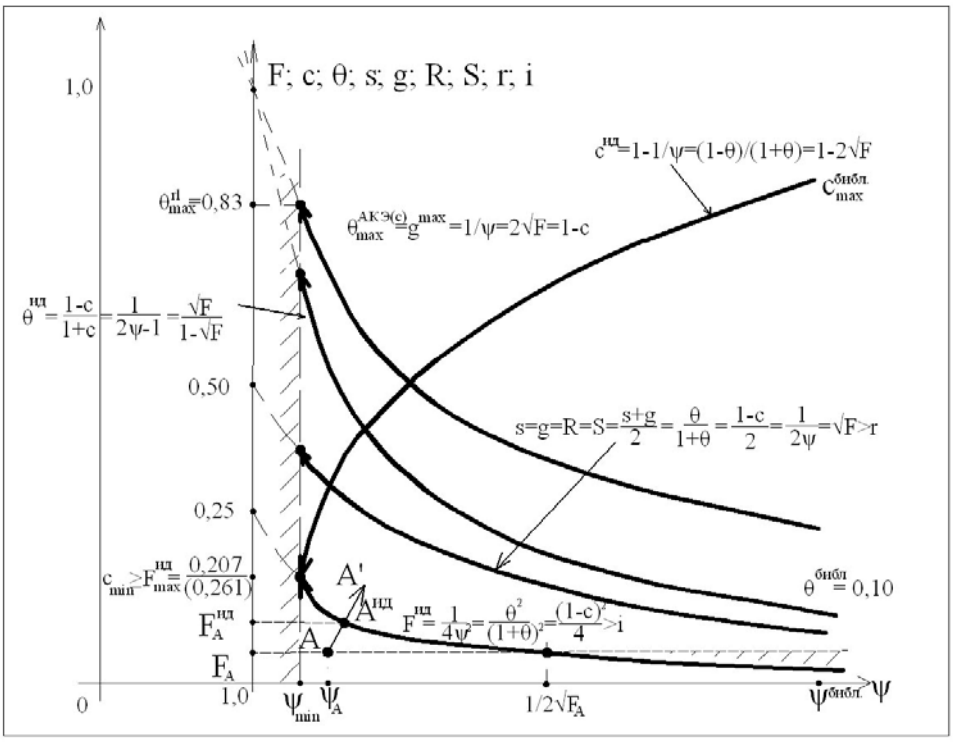


Рис. 1. *Взаимосвязь основных макроэкономических показателей СОЭ с нулевым сальдо платежного баланса (заштрихованы области невозможных значений: меньших, чем* ψ_{min}*, и больших, чем* $\psi = 1/2\sqrt{F_A}$*)*

Главное отличие авторской модели в том, что разделяемое большинством экономистов утверждение о прямой зависимости между объемами накоплений и ростом потребления (где большие объемы накоплений неизбежно приводят к резкому повышению уровня потребления), вытекающее из модели П. Самуэльсона, заведомо неточно. Как показала мировая прак-

тика (в том числе России в 2001–2013 гг.), значительные объемы накоплений не всегда приводят к высокому приросту потребления, иногда вплоть до «проедания» накопленных стратегических резервов, что и находит отражение на авторском графике.

При этом в соответствии с историческим опытом и культурными традициями средняя норма налогового бремени в макроэкономических системах не может снижаться ниже десяти процентов («библейская десятина», близкая, по мнению автора, к анархии) [7, с. 34]. В то же время ни при каких обстоятельствах средняя налоговая нагрузка не может превышать своего максимального значения, отраженного на графике кривой $\theta_{s=0}^{\max} = g^{\max} = 1/\psi$.

Эта кривая соответствует административно-командной экономике (системе) (далее – АКЭ(С)), например СССР, в которой инвестиции (капитальные вложения) являлись «перераспределенными» государственными расходами, поскольку государственная собственность была абсолютно преобладающей (более 98 %) [8, с. 67]. Весьма показательно, что характер этой кривой позволяет сделать теоретически корректный вывод, что в АКЭ(С) нет никаких оснований заведомо идеологически ограничивать $F^{АКЭ(С)} \leq F^{РЫНОЧНОЙ} = F^{ид} = 1/4\psi^2$, поскольку не форма собственности, а качество организации и управления и перераспределения валового продукта – суть экономического потенциала любого общества [9, с. 187].

Важно также иметь в виду, что средняя налоговая нагрузка в идеальной СОЭ не минимальная для любых соотношений основных МЭП, но именно сбалансированная относительно соответствующих максимальному теоретически возможному экономическому росту показателей норм государственных расходов, инвестиций и их общественных эффективностей, одновременно равных корню квадратному из численного значения экономического роста [10, с. 48].

Бесконечное множество реальных состояний СОЭ располагается на площади ниже кривой максимально возможного темпа экономического роста – $F^{ид} = 1/4\psi^2$. Эти состояния определяются соответствующими точками, например на графике точкой A с координатами: A [ψ_A; F_A; Ω_A]. Из этой точки возможны следующие очевидные направления развития (повышения эффективности и качества) макросистемы:

1. *Идеальное (единственное, стратегическое)* – по кратчайшему направлению к кривой максимально возможного темпа экономического роста (т. е. в направлении перпендикуляра $A\vec{A}$ к касательной из точки A). Более подробно: направление развития реальной экономики выбрано государственными органами близким к идеальному (наилучшему теоретически возможному), если оно сопровождается повышением экономического роста при снижении суммы норм государственных расходов и инвестиций, а также и средней налоговой нагрузки при одновременном повышении нормы потребления (в том числе за счет положительного сальдо платежного баланса страны, вызванного прежде всего экспортом высокотехнологичной продукции), сбалансированностью основных макроэкономических параметров.

2. *Неидеальные* – стремящиеся (близкие) к идеальному.

3. *Заведомо неэффективные для общества* – такие направления развития реальной экономики, которые сопровождаются снижением экономического роста и нормы потребления, при одновременном росте суммы норм государственных расходов и инвестиций, средней налоговой нагрузки, несбалансированностью всех или большей части основных макроэкономических параметров (коррупционные или заведомо некомпетентные направления экономического развития – «на авось», вплоть до умышленного развала, деградации собственной экономики по советам «экономических убийц»: общеизвестная проблема «псевдоинвестиций» западных инвесторов в предприятия российского высокотехнологичного комплекса, которые зачастую приводят к ликвидации этих предприятий (например, уничтожение конкурентов, скупка земли под предприятиями и др.) [11, с. 31; 12, с. 21].

Достижение равновесия в реальной макроэкономической системе является труднейшей финансово-политической задачей (в том числе государственного долга), включающей выпуск госзаймов, ужесточение налогообложения, печатание денег. При этом несбалансированность экономической системы может быть объективной (войны, периоды крупных социально-экономических реформ, катаклизмов), случайной и преднамеренной, выгодной определенным (как правило, властным или оппозиционным, в том числе теневым структурам) «группам влияния», но, безусловно, невыгодной обществу в целом [13, с. 36].

Несложный математический анализ соотношений между основными МЭП при конкретной заданной государственными органами численной величине темпа экономического роста позволяет жестко выделить следующие «иерархические ряды (далее – ИР) МЭП» с соответст-

вующими диапазонами ограничений их «дрейфа» внутри конкретного ряда:

I. *Равновесные СОЭ*:

1. Идеальные ИР СОЭ с нулевым сальдо платежного баланса и нулевой инфляцией (наиболее простые, имеющие очевидный «геометрический смысл», отражены на рис. 1). Их бесконечное множество, определяются они конкретным значением, как правило (для удобства) ОПСЭ, автоматически строго определяющем все остальные МЭП (и, обратно, также строго определяемым любым другим основным МЭП). Например: пусть государственными органами утверждены следующие нормы государственных расходов и инвестиций: $s = g = ¼$ (т. е. нормы государственных расходов и инвестиций равны 25 %), следовательно, $\psi = 2{,}0$. Кроме того, их общественные эффективности равны также 25 %, т. е.: $R = S = 25$ %. Идеальное налоговое бремя равно: $\theta = 1/(2\psi - 1) = 0{,}33$ (33 %). Норма потребления: $c = 1 - 1/\psi = 0{,}50$ (50 %). Темп экономического роста (идеальный, максимально возможный для этой совокупности МЭП): $F^{чо} = 1/4\ \psi^2 = 1/(4 \times 4) = 6{,}25$ %.

Поэтому иерархический ряд будет в этом случае выглядеть так:

$$c \rangle\ \theta\ \rangle s = g = R = S = \sqrt{F} \rangle F \rangle i = 0,$$

где i – инфляция.

2. Реальные, определяемые конкретно заданными государственными органами численными величинами темпа экономического роста, государственных расходов (их нормой) и соотношениями («перестановками») между основными МЭП и фундаментальной величиной – корнем квадратным из темпа экономического роста. Например, два экстремальных случая:

а) «общество эффективного потребления» – экономическая идиллия:

$$c \rangle S \rangle s \rangle \sqrt{F} \rangle R \rangle\ \theta\ \rangle g \rangle F \rangle i,$$

где обращает на себя внимание высокая норма потребления при значительных общественной эффективности государственных расходов и норме инвестирования, малых нормах налогового бремени и государственных расходов, весьма удовлетворительной общественной эффективности инвестиций;

б) войны, периоды сложных крупных социально-экономических реформ (в том числе управляемых):

$$\theta\ \rangle g \rangle R \rangle \sqrt{F} \rangle s \rangle S \rangle c \rangle F \rangle i,$$

где очевидны высокие нормы налогового бремени и государственных расходов, незначительна норма потребления и общественной эффективности государственных расходов.

Норма потребления для этих двух случаев «дрейфовала» от максимальной к минимально возможной («биологического прожиточного минимума»). Не представляет трудностей скомбинировать другие промежуточные равновесные иерархические ряды (число их ограничено соответствующими перестановками, читатель легко может сделать это самостоятельно).

II. *Неравновесные СОЭ* (с заведомым нарушением иерархии МЭП).

Как уже указывалось, неравновесность (несбалансированность) макроэкономической системы является следствием нарушения основных требований иерархичности отношений между МЭП в СОЭ, несбалансированностью финансовых интересов государства и налогоплательщиков, чрезвычайных обстоятельств (например, войн, некомпетентных действий правительства), безусловной причиной инфляции.

Например, заведомо несбалансированной при заданном соответствующими госорганами темпе экономического роста является следующая, часто встречающаяся экономическая система (нарушенный иерархический ряд МЭП):

$$c \rangle g \rangle\ \theta\ \rangle \sqrt{F} \rangle s \rangle R \rangle S \rangle i \rangle F \rangle 0.$$

В этом ряду норма государственных расходов с весьма низкой их общественной эффективностью больше нормы налогового бремени (заведомое перенапряжение экономического потенциала), а норма инвестиций и их общественная эффективность одновременно меньше корня квадратного из темпа экономического роста, что свидетельствует о недопустимо низкой эффективности инвестиционной политики (государственной инвестиционной программы) и, что интересно, заведомо завышенном (возможно, в пропагандистских целях перед очередными выборами) утвержденном госорганами темпе экономического роста, в свою очередь численно меньшим уровня инфляции [14, с. 20].

Примером катастрофического состояния макроэкономической системы является следующий иерархический ряд МЭП:

$$i \rangle g \rangle \sqrt{F} \rangle \theta \rangle s \rangle R \rangle S \rangle c \rangle 0 \rangle F,$$

где чрезвычайно высокая инфляция (гиперинфляция) и низкая норма потребления, неудовлетворительная собираемость налогов и отрицательный темп экономического роста («проедание запасов»).

На рис. 2 приводится графическое отображение возможных вариантов налоговой политики (бесконечное множество выбора («поле») практически всех теоретически возможных значений средней налоговой нагрузки – налогового бремени).

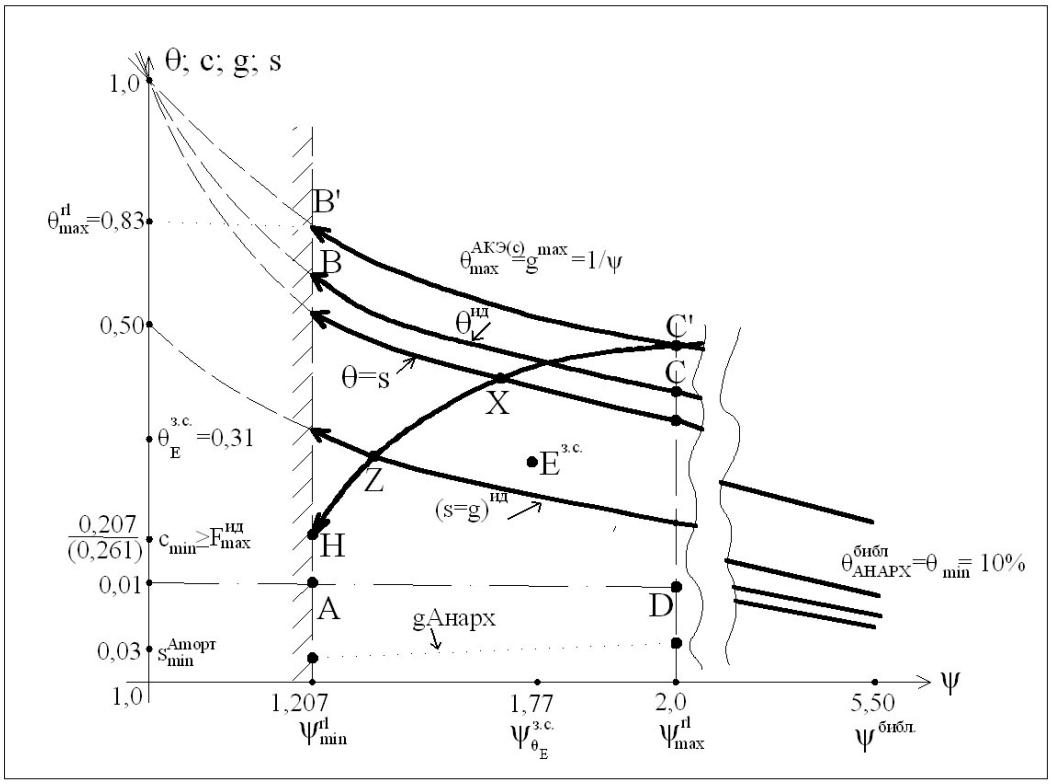


Рис. 2. *Графическое отображение «поля» множества значений налогового бремени и основных направлений (параметров) налоговой макроэкономической политики (заштрихованы области невозможных значений, меньших, чем* $\psi_{\min}$*)*

Основное пространство («налоговое поле») выбора численного значения налогового бремени заключено между четырьмя границами, определяемыми:

а) линией (отрезком) *AD*, знаменитым библейским требованием «десятины», по авторскому мнению – сродни анархизму, т. е. наименьшему налоговому бремени в социально организованной (в том числе анархически или религиозно) группе людей: $\theta^{Библ}_{Анарх} = 0{,}10$;

б) кривой (отрезком) *B′C′*, соответствующей максимально возможному значению налоговой нагрузки: $\theta^{MAX} = g^{MAX}_{s=0} = 1/\psi$, – имевшему место в АКЭ(С) – «единых фабриках» с господством государственной собственности; или *BC* – кривой идеальной средней налоговой нагрузки $\theta_{ид} = 1/(2\psi - 1)$;

в) прямой (отрезком) *AB′*, параллельной оси θ, определяющей минимально возможное значение обобщенного показателя структурной эффективности СОЭ, равное: $\psi_{\min=1,207}$ [7, с. 33];

г) прямой (отрезком) *DC′*, параллельной оси θ, определяющей максимально возможное значение обобщенного показателя структурной эффективности СОЭ в реальных, исторически и статистически подтвержденных границах, равное: $\psi^{реал}_{макс} = 2{,}0$.

Очевидны два характерных (экстремальных, геометрических) направления макроэкономической политики («налоговый крест»):

1) по прямой из точки *A* [$\psi_{\min=1,207}$; $\theta^{Библ}_{Анарх} = 0{,}10$] в точку C′ [$\psi^{реал}_{макс} = 2{,}0$; θ^{MAX}], что эквивалентно переходу от «анархической» к экономике АКЭ(С);

2) по прямой из точки *B′* [$\psi_{\min=1,207}$; $1/\psi_{\min=1,207}$] в точку *D* [$\psi^{реал}_{макс} = 2{,}0$; $\theta^{Библ}_{Анарх} = 0{,}10$], что эквивалентно переходу от «суперАКЭ(С)» к «архианархической» экономике.

Легко высчитываемая точка *E* пересечения этих направлений определяет, по мнению автора, «золотосерединное» значение средней налоговой нагрузки в «усредненной экономике», равное $\theta^{з.с.}_{E} = 0{,}31$ (весьма близкое к показателю среднего налогового бремени в США и Японии, – около 30 %) при $\psi^{з.с.}_{E} = 1{,}77$ (также очень близкое к японскому, равному 1,81), определяющее «ядро» налоговой политики и его исторический «дрейф».

Интересными являются также три характерные «тройственные» точки налогового поля, расположенные на кривой нормы потреб-

ления $HC' = 1 - 1/\psi$, в которых одновременно соблюдается равенство трех (и более) разных МЭП:

а) точка X пересечения кривой нормы потребления и кривой равенства нормы налогового бремени и инвестиций, в которой $c = \theta = s$;

б) точка C' пересечения кривой нормы потребления и кривой равенства максимальных значений средней налоговой нагрузки и государственных расходов в АКЭ(С), в которой $c = \theta = g$;

в) точка Z пересечения кривой нормы потребления и кривой равенства максимальных значений государственных расходов и инвестиций и их общественных эффективностей: $c = g = s = R = S$ – идеальная цель идеальной макроэкономической стратегии, «магистральная траектория» любого развитого государства (как близкий реально существующий вариант – «шведский социализм»).

На рис. 2 приведена высчитанная автором на основании [7, с. 32] «анархистская» кривая нормы государственных расходов, минимальное значение которой равно 1,9 %, а максимальное – 4,4 %. Мировая статистика настаивает на минимальной норме инвестирования, не меньшей средней нормы амортизационных отчислений, – $s^{MIN}_{Амортз} = 3$ %, которая и указана на этом же рисунке. Приведено также максимально возможное значение средней нормы налоговой нагрузки: $\theta^{rl}_{\max} = 0{,}83$, которое делает понятным близкое к нему значение налогового бремени в Швеции. Для более подробного анализа вариантов налоговой политики (выявления и обоснования соотношений между основными МЭП) приведены также из рис. 1 кривая идеальной нормы налогового бремени: $\theta^{ИДЕАЛ} = 1/(2\psi - 1)$ и кривая идеальных значений норм государственных расходов и инвестиций: $(s = g = R = S)^{ид} = 1/2\psi$.

Безусловно, размер, знак и структура сальдо платежного баланса страны оказывают сильное влияние на качество макроэкономического состояния. Например, положительное сальдо соответствующей экономики, безусловно, в денежном (количественном) отношении повышает ее эффективность. И наоборот, отрицательное сальдо платежного баланса снижает качество макроэкономической политики. При этом особое значение приобретает товарная структура экспорта и импорта. Очевидна неперспективность преобладания в структуре экспорта ограниченных природных ресурсов в обмен на продовольствие и невысокотехнологичную (заведомо отсталую от передового мирового уровня) продукцию.

Несомненно, авторская модель экономики (несмотря на ее кажущуюся парадоксальность) имела место в 1879–1897 гг. в реальной экономике США («золотая эпоха» золотого стандарта, введенного в 1879 г.). В результате США вышли на первое место в мире по объему ВВП и промышленного производства, на лидирующие позиции в мировой экономике [15, с. 30]. Модель хорошо отражает известные периоды парадоксальных взлетов экономических систем в СССР и Германии, Японии, Южной Корее, Китае.

Автор сознает основные ограничения своей модели, которая не может быть полностью адекватна реальности, поскольку речь идет о человеческой деятельности, развивающейся в необратимом времени, несводимости общественного прогресса, развития человека к увеличению денежных доходов или к приумножению материального богатства, темпов экономического роста. Несовершенство людей и их отношений делает значимым фактор случайности, неопределенности.

Аналитические методы, назначением которых должно служить преодоление субъективизма в принятии решений, на деле нередко используются в качестве одного из инструментов политической борьбы. Следовательно, экономисты в любых обстоятельствах не должны слепо копировать политический процесс, обязаны стать блюстителями общественной дальновидности в экономических вопросах.

Автором приведены соответствующие зависимости [8, с. 37].

Примечание

[1] Имеется в виду идея совершенного, справедливо управляемого государства, сбалансированной открытой эффективной экономики.

---

1. Краткая философская энциклопедия. – М. : Энциклопедия, 1994. – 576 с.

2. *Овсиенко Ю.В.* и др. Устойчивое развитие: концепция и стратегические ориентиры // Экономика и математические методы. – 2007. – Т. 43, № 4. – С. 57–71.

3. Экономико-математический энциклопедический словарь / под ред. В. И. Данилова-Данильяна. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 688 с.

4. *Губанов С.* Рост без развития и его пределы // Экономист. – 2006. – № 4. – С. 5–19.

5. *Самуэльсон П.* Экономика. Вводный курс. – М. : Экономика, 1964. – 843 с.

6. *Блауг М.* Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют : пер. с англ. – М. : НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. – 416 с.

7. *Владимиров С.* О моделировании сбалансированной экономики // Общество и экономика. – 2010. – № 6. – С. 31–48.

8. *Владимиров С. А.* Экономическая эффективность инвестиционной деятельности в строительстве: теория и практика / С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2006. – 168 с.

9. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. – М. : Госиздат, 1924. – 223 с.

10. *Владимиров С.* Об обосновании эффективности государственных инвестиций // Общество и экономика. – 2006. – № 2. – С. 44–57.

11. *Владимиров С. А.* О научном обосновании экономической эффективности стратегической сбалансированной программы государственных инвестиций // Инновации. – 2006. – № 2. – С. 28–34.

12. *Владимиров С. А.* Определение минимальной общественной эффективности инвестиционно-строительных проектов – один из главных способов борьбы с коррупцией // История государства и права. – 2002. – № 6. – С. 18–24.

13. *Владимиров С. А.* О некоторых причинах несбалансированности экономических систем и направлениях налоговой политики // Налоги-журнал. – 2010. – № 2. – С. 34–42.

14. *Владимиров С. А.* Методология оценки и анализа экономической эффективности инвестиционных проектов в строительстве : автореф. дис. … д-ра экон. наук. – СПб., 2007.

15. *Иноземцев В. Л.* «Постамериканский мир»: мечта дилетантов и непростая реальность // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 5. – С. 27–36.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 29–37.

УДК 330.1

ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ В СВЕТЕ ОБЩЕСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

GENESIS OF EFFICIENCY CONCEPT IN THE LIGHT OF SOCIOECONOMIC TRANSFORMATIONS

А.А. Иванов
A.A. Ivanov
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Saint Petersburg State University of Economics

Статья поступила в редакцию 18 июля 2015 г.

Раскрыта этимология экономической категории «эффективность». Отражены главные исторические этапы ее содержательного становления в основных экономических школах и современных направлениях развития экономической теории. Выявлено предположение об эволюционном характере развития центральной экономической категории «эффективность» с точки зрения общественно-экономических трансформаций.

Описана история возникновения и актуализация понятия «эффективность общественного производства» в объективно-исторических условиях возрождения рыночной модели хозяйствования. Выявлены его социальные и экономические аспекты. Подчеркнута социальная составляющая эффективности как наиболее существенная сторона общественного производства, выраженная степенью удовлетворения непрерывно растущих потребностей народа, улучшением условий существования и развитием всех членов общества. Обоснована правомерность трактовки эффективности управления как формы проявления эффективности общественного производства.

Представлены основные советские методики оценки эффективности: с помощью единого обобщающего (интегрального) показателя и с помощью системы взаимосвязанных показателей. Отражена целесообразность перехода к последним. Исследованы ключевые направления и показатели оценки деятельности промышленных предприятий периода существования СССР в рамках техпромфинплана – первого прообраза системы показателей, применяемой на советских предприятиях.

Обозначены два современных отечественных подхода к определению эффективности: первый – ориентирован на исследование отдельных ее видов с последующим выявлением взаимосвязей между ними, второй – рассматривает эффективность с позиций современной теории управления, выделяя ее экономический и результативный аспекты.

В заключение отражена эволюция представлений о сущности экономической категории «эффективность» в соответствии с историческими этапами социально-экономического развития общества. Обусловлена причина формирования нового курса для оценки эффективности деятельности предприятий.

Etymology of economic category “efficiency” is revealed. The main historical stages of its substantial formation are reflected in central economic schools and current trends of economics development. The assumption of evolutionary development of “efficiency” in terms of socioeconomic transformations is revealed.

History of origin and updating of “efficiency of social production” concept is described in objectively historical conditions of market economy model revival. Its social and economic aspects are revealed. Social component of efficiency as the most essential part of social production, expressed by degree of satisfaction of continuously growing needs of the people, improvement of living conditions and development of all members of society, is emphasized. Interpretation legitimacy of managerial efficiency as a form of manifestation of efficiency of social production is proved.

The main Soviet techniques of estimating efficiency are presented: by uniform generalizing (integrated) indicator or by system of interrelated indicators. Usefulness of transition to the latter is reflected. The key directions and performance indicators of the industrial enterprises during the period of USSR under Tekhpromfinplan – first prototype of the indicators system, applied at the Soviet enterprises, are investigated.

Two modern domestic approaches for defining efficiency are designated: first – is focused on research of its separate views with the subsequent identification of interrelations between them, second – considers efficiency in the manners of modern management theory, allocating its economic and effective aspects.

The essence conceptualization evolution of the economic category “efficiency” according to historical stages of social and economic development of society is reflected in conclusion. Formation reason of a new course for enterprise performance evaluation is caused.

Ключевые слова: результат (эффект), ресурсы (затраты), система показателей, эффективность, эффективность общественного производства.

Key words: result (effect), resources (input), system of indicators, efficiency, efficiency of social production.

Введение. Среди ключевых категорий экономической теории категория «эффективность» занимает особое положение, выделенное ввиду ее связности с этимологическим содержанием базового понятия «экономика». Произошедшее от греч. *oikos* – «дом, хозяйство» и *nomos* – «правило, закон», «экономика» подразумевает использование разумного начала как главного принципа ведения хозяйства. Этот принцип должен быть применим на различных уровнях

© А.А. Иванов, 2015

экономической иерархии, прежде всего – в основном экономическом звене, на уровне предприятия. В настоящей работе исследована эволюция категории «эффективность» в основных экономических школах и разновременных отечественных научных трудах, рассмотрены ключевые особенности ее измерения, выделены методология ее определения на современном этапе развития экономики и в заключение отражено ее становление в соответствии с историческими этапами социально-экономического развития общества.

Обзор литературы. Эффективность трактуется в разных областях науки отечественными и зарубежными авторами по-разному. Однако большинство из них сходится во мнении, что эффективность тесно связана с рациональностью или так называемой экономичностью использования ресурсов, способствует достижению оперативных целей предприятия и характеризуется отношением полученного результата (эффекта) к затратам на его достижение, выраженным в стоимостных, натуральных и временных единицах.

Этимологически понятие «эффективность» (англ. *efficiency*) происходит от лат. *efficientia*, что можно перевести как «действие» или «действенность». Оксфордский словарь английского языка отмечает, что понятие «эффективность» впервые было использовано в конце XVI в. в значении факта существования действенной причины, одной из четырех известных аристотелевских причин. Примером такой причины может служить плотник в отношении стола или отец в отношении сына. Там же эффективность технически определяется как отношение полезной работы, выполненной определенной системой, к общему количеству энергии, израсходованной этой системой [1].

Обращаясь к генезису понятия «эффективность», можно проследить, как трансформировалось содержание рассматриваемой категории в соответствии с ее эволюцией в основных экономических школах и современных направлениях развития экономической теории. Так, на протяжении эпохи Нового времени сущность эффективности как центральной экономической категории неоднократно менялась: от личной выгоды производителей товаров и услуг у представителей классической политэкономии к удовлетворению общественных потребностей в соответствующей продукции посредством обращения к полезности у маржиналистов и далее к сочетанию этих общественных и индивидуальных интересов у институционалистов; от получения максимально возможного полезного эффекта у ранних неоклассиков к достижению оптимального состояния системы, при котором индивиды, предприятия и государство наилучшим образом реализуют свои собственные цели, и к построению динамической модели эффективности на основе развития инноваций у поздних неоклассиков. На современном этапе развития экономической теории содержание категории «эффективность» помимо чисто экономической направленности приобретает социальную и этико-правовую ориентацию. Этико-правовой аспект эффективности рассматривается представителями неоинституциональной школы, которые подчеркивают необходимость рационального использования ресурсов при условии, что предприятия будут свободны в выборе своих целей, стратегической линии, политики делового поведения [2]. Социальный аспект эффективности активно изучается советскими учеными XX в. в эпоху социализма и строительства коммунизма (1917–1991 гг.), когда в основе развития производства лежат интересы народного хозяйства и общества в целом [3], а главной целью социалистического общества признается все более полное удовлетворение материальных и духовных потребностей людей, всемерное повышение благосостояния и уровня жизни народа, его всестороннее развитие [4]. Общие вопросы теории эффективности и ее эволюции в период существования СССР рассматривают в своих работах следующие авторы: Т.С. Хачатуров, А.В. Бачурин, А.Г. Аганбегян, Н.Н. Коновалов, Д.Д. Москвин, Н.Ф. Наумова, А.Д. Голыжбин, Д.С. Львов, А.В. Тихомирова, Л.И. Абалкин, С.Г. Струмилин и др.

Гипотезы и методы исследования. В качестве основной гипотезы настоящей работы было выдвинуто предположение, что развитие центральной экономической категории «эффективность» с точки зрения общественно-экономических трансформаций носит сугубо эволюционный характер. При доказательстве гипотезы были использованы следующие общенаучные методы исследования:

• описательный и сравнительно-исторический для раскрытия сущности категории «эффективность» на различных этапах социально-экономического развития общества;

• методы формализации, анализа и индукции для определения методических подходов к исследованию категории «эффективность».

Результаты исследования. Наиболее распространенное определение эффективности общественного производства, всесторонне обоснованное марксистско-ленинской политической

экономией, выражается отношением полезного эффекта (результата) к затратам, необходимым для его получения [3–9]. Такой подход в качестве главного критерия повышения эффективности предусматривает достижение максимального эффекта (результата) при заданных затратах или заданного эффекта (результата) при минимальных затратах. Однако данная формулировка является односторонней, отражает лишь количественную (экономическую) характеристику содержания эффективности, определяя ее в самом узком смысле слова [4; 9].

В действительности, помимо чисто экономического аспекта, категория эффективности отражает еще и социальный как наиболее существенную сторону общественного производства. Социальный аспект эффективности нашел свое отражение в период развития социализма, когда высшей целью общественного производства, объективно обусловленной основным экономическим законом, признавалось наиболее полное удовлетворение растущих материальных и культурных потребностей людей. При капитализме такой целью рассматривалось удовлетворение частнохозяйственных интересов, получение максимальной прибыли. В тех условиях об общественных интересах в экономическом развитии не приходилось и говорить: социальный аспект здесь проявлялся, с одной стороны, в росте богатства класса капиталистов, с другой – в ухудшении положения пролетариата [3]. Общественное производство при социализме, напротив, было направлено на достижение полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов социалистического общества [9]. Отсюда следовал вывод, что именно особенностями социалистических производственных отношений, присущих данной общественно-экономической формации, и определяется социальная, а вместе с ней и экономическая сущность эффективности общественного производства [8]. Таким образом, утвердился тезис: в широком понимании эффективность общественного производства – это экономическая категория социализма, определяемая основным экономическим законом данной формации, отражающая ключевые экономические и социальные интересы всех членов общества, главным критерием повышения которой является рост степени удовлетворения постоянно развивающихся потребностей народа, улучшение условий существования и развития членов социалистического общества.

Дальнейшее развитие тема эффективности общественного производства получает на этапе развитого социализма, когда сфера управления признается важнейшим фактором, влияющим на темпы роста социалистического производства, его экономичность и эффективность. На XXVI съезде КПСС отмечается важность задач по совершенствованию управления, повышению уровня хозяйствования во всех звеньях экономики, качества и эффективности управленческого труда. Именно в этот период управление начинают рассматривать в качестве атрибута производства [10]. В связи с этим интерес ученых смещается в сторону исследования проблемы эффективности управления, диалектически взаимосвязанной с эффективностью общественного производства по следующим направлениям:

• постановка, обоснование и достижение цели;

• получение результатов, использование ресурсов производства и управления;

• формирование эффекта и его распределение;

• формирование затрат на производство и управление.

Единая сущность эффективности производства и управления, выраженная экономией совокупного труда в процессе создания продукта, а также социально-экономическая ориентация управленческой деятельности позволяют судить о правомерности трактовки эффективности управления как формы проявления эффективности общественного производства [8; 10].

Возвращаясь к метрической интерпретации понятия «эффективность», отметим, что большинство советских авторов в качестве конечного результата (полученного эффекта) общественного производства принимают национальный доход [3–5; 11–12] или чистую продукцию как часть национального дохода [9]. Те же авторы в качестве затрат, обусловливающих данный результат, при составлении соответствующей формулы эффективности используют различные показатели.

В целом формулирование методических подходов к измерению эффективности становится едва ли не самым актуальным вопросом в отечественной экономической науке периода развитого социализма. Анализ литературы показывает, что единого мнения среди советских ученых по этой проблеме так и не сложилось: одни подчеркивают необходимость и целесообразность применения обобщающего (интегрального) показателя [13–16], другие, наоборот, выступают за систему показателей [9; 17–19]. В табл. 1 представлен ряд методи-

ческих подходов, предложенных советскими учеными к определению эффективности производства и управления с применением одного показателя.

Таблица 1

Примеры обобщающих (интегральных) показателей эффективности

Показатель	*Методика расчета*	*Обозначения*	*Автор*
Эффективность общественного производства	$Э_{об} = \frac{НД}{ЧР}$	*НД* – национальный доход, *ЧР* – число работников	Л.И. Абалкин [5]
	$Э_{об} = \frac{Д}{М_з + Ф_з + EК_{пр}}$	*Д* – национальный доход, $М_з$ – материальные затраты, включая амортизацию, $Ф_з$ – фонд заработной платы работников сферы материального производства, *E* – норматив эффективности капитальных вложений (новой техники), $К_{пр}$ – производственные капитальные вложения	А.В. Бачурин [4]
	$Э_{об} = \frac{v + m}{v + m + a + EF}$	$v + m$ – национальный доход, *a* – величина амортизации, *E* = 0,12 – норматив эффективности, *F* – сумма основных, оборотных и прочих фондов	Т.С. Хачатуров [3]
	$Э = \frac{Д}{L} \pm a\frac{Д}{F}$	*Д/L* – индекс роста производительности труда, *Д/F* – индекс отдачи производственных фондов в виде национального дохода, *a* – коэффициент фондоемкости национального дохода	А.И. Ноткин [8]
	$Э_{об} = \frac{НД}{М_з + П_н + П_п}$	*НД* – национальный доход, $М_з$ – материальные затраты в совокупном продукте, $П_н$, $П_п$ – необходимый и прибавочный продукты соответственно ($П_н + П_п = НД$)	А.М. Румянцев [12]
	$Э_{об} = \frac{Q}{T + ОФ + M}$	*Q* – национальный доход, *T* – суммарные резервы живого труда, *ОФ* – труд, овеществленный в основных фондах, *M* – материальные затраты	Г.А. Александров [11]
	$Э = \frac{Y \times P}{c + v + m}$	*Y* – фонд потребления на душу населения, *P* – численность населения страны, $c + v + m$ – затраты живого и овеществленного труда	В.Н. Черновец [10]
Эффективность управления производством	$Э_{уп} = Q \times N \times P \times R$	*Q*, *N*, *P*, *R* – соответствующие уровни выполнения плана по объему реализации (*Q*), производству продукции в натуральном выражении (*N*), производительности труда (*P*), рентабельности производства (*R*) в оцениваемом периоде	А.П. Савченко [16]
	$СЭЭ_{уп} = \left(\frac{П_ф}{П_в} \times \frac{S}{З_у}\right)^{\frac{1}{y}}$	$П_ф$ – фактическое использование потенциала производственной системы, $П_в$ – научно обоснованные потенциальные возможности производственной системы, $S\ (S \le 1)$ – уровень удовлетворения потребностей общества, $З_у\ (З_у \le 1)$ – экономичность управления, *y* – уровень управляемости системы	Ф.М. Русинов, В.А. Федоров [15]
Экономичность системы управления	$К_{эку} = 1 - \frac{А_у}{В_{чп}}$	$А_у$ – затраты на управление, $В_{чп}$ – объем условно-чистой продукции	Н.Г. Чумаченко [14]
	$Э_с = \frac{З_у}{Ф_{об} \times К_1 + Ф_{осн} \times К_2}$	$З_у$ – затраты на управление, $Ф_{об}$ – полученные оборотные фонды, $Ф_{осн}$ – основные производственные фонды, $К_1$, $К_2$ – коэффициенты кооперирования и концентрации производства соответственно	А.В. Тихомирова, И.Н. Кузнецов [8]

В то же время некоторые ученые утверждают, что в одном показателе сложно одновременно сочетать экономический и социальный аспекты народнохозяйственной эффективности [4]. Каждый показатель, взятый отдельно, отражает лишь одну из сторон того или иного явления и не может характеризовать всего общественного производства. Только система

взаимосвязанных показателей способна дать наиболее полное представление об эффективности общественного производства [9]. Целесообразность применения систем показателей, разработанных для различных субъектов экономической деятельности, подтверждается в работах известных советских ученых [17–19].

Одним из первых прообразов системы показателей, применяемой на советских промышленных предприятиях, стал техпромфинплан. В нем указывалась доля общественного продукта, которую необходимо было произвести предприятию за планируемый период, а также определялось количество затраченных при этом ресурсов. Техпромфинплан состоял из нескольких разделов, по каждому из которых велся отдельный учет и оценка различных показателей производственно-хозяйственной деятельности. В табл. 2 представлены основные направления и показатели анализа промышленных предприятий периода существования СССР.

Таблица 2

Ключевые направления и показатели оценки деятельности предприятий в СССР [20]

Направления деятельности	*Показатели деятельности*
План производства	Объем производства (валовый, товарный выпуск), выпуск основных изделий (номенклатура и ассортимент), ритмичность выпуска
Качество продукции	Убытки от внутрипроизводственного и внешнего брака, основные характеристики качества (производительность, себестоимость эксплуатации, долговечность и надежность)
Материальные ресурсы	Соответствие расхода материалов плановым нормам, уровень полезного использования материалов, расходы энергии и топлива, транспортно-заготовительные расходы, состояние запасов
Трудовые ресурсы	Производительность труда, численность и состав рабочих, трудоемкость основных видов продукции, фонд заработной платы, соотношение роста производительности труда и заработной платы, выполнение норм выработки плановых заданий, потери рабочего времени, затраты труда на вспомогательные операции, текучесть
Основные фонды	Обеспеченность основными фондами, эффективность использования отдельных видов оборудования, эффективность модернизации, простои оборудования, эффективность использования производственных мощностей и площадей, эффективность организации ремонтов
Себестоимость продукции	Общие показатели себестоимости продукции, себестоимость основных видов продукции, цеховые, общезаводские и внепроизводственные расходы
Финансы	Доходы и расходы, прибыль и рентабельность, оборачиваемость оборотных средств, показатели финансового состояния предприятия

Что же касается современных отечественных подходов к теме определения эффективности, то они отличаются от перечисленных выше, особенно учитывая переход российской экономики на рыночные условия развития. Некоторые авторы [21–22] отмечают, что нынешние методики определения и оценки эффективности базируются на различных ее классификациях. Так, Г.Б. Клейнер, обращая внимание на то, что «в России понятие эффективности менялось в соответствии с изменениями экономических условий, механизма хозяйствования, общестрановых и локальных целей и установок» [23], выделяет три вида эффективности: целевую (функциональную), технологическую (ресурсную) и экономическую. Целевая эффективность определяется как степень соответствия функционирования исследуемой системы ее целевому назначению. Под технологической эффективностью понимается степень интенсивности использования ресурсов предприятия с точки зрения соотношения объемов выпуска различных видов продукции – с одной стороны, и размеров затраченных ресурсов – с другой. Экономическая эффективность опирается на учет платежеспособного спроса, предъявляемого тем или иным рынком в соответствии с полезностью результата деятельности данной системы, и связанные с этим спросом равновесные (рыночные) цены [23].

Другой российский экономист, О.С. Сухарев, делает акцент на двух основных типах эффективности:

• аллокативной – описывает, насколько продуктивно распределяются и экономно используются те или иные ресурсы экономической системы;

• адаптивной – характеризует успешность (результативность) в приспособлении различных подсистем экономики к внешнему окружению, риски хозяйственной деятельности, склонность к инновациям и потребность в различных видах экономической деятельности.

При этом он утверждает, что эффективность экономической системы определяется неким соотношением аллокативной и адаптивной эффективностей, а каждый тип включает еще несколько видов эффективности. Так, аллокативной эффективностью рассматривается эффективность обмена, потребления, производства, распределения, инвестиций. К адаптивной эффективности он относит эффективность организации, управления, координации, контрактации, обучения, инноваций, восприятия риска, ликвидации ущерба и мотивационную (Х-эффективность) [24].

О. Романова с точки зрения рынка различает две формы эффективности – внутреннюю и внешнюю. Внутренняя характеризует собственную оценку результативности деятельности предприятия, его производительность на основе соотношения ресурсов (затрат) и продукта (результата), внешняя – структуру общественных потребностей, степень удовлетворения их предприятием, уровень полезности произведенного продукта, долю предприятия на рынке и направления ее изменения, возможность создания новых сфер предпринимательства и их организации, потенциальные возможности предприятия на рынках готовой продукции. С точки зрения времени она разделяет статическую и динамическую эффективность. Статическая эффективность является основной формой оценки и управления деятельностью предприятия на коротком отрезке времени и направлена на решение оперативных и тактических вопросов, динамическая же, напротив, предполагает достижение более высоких стратегических результатов за счет гибкого варьирования ресурсами и изменения технологии в долгосрочном периоде [25].

Ю.А. Бабань считает традиционное определение эффективности – отношение результата к затраченным на его получение ресурсам – недостаточно широким, поэтому для описания состояния предприятия сегодня предлагает использовать такие термины, как «состоятельность» и «зрелость», выделяя при этом следующие виды состоятельности: экономическая (эффективность, конкурентоспособность), рыночная (ликвидность бизнеса, имущественного комплекса), производственная (техническая, технологическая, организационная), инвестиционная (инвестиционный потенциал), финансовая (платежеспособность, финансовая устойчивость), коммерческая (скорость оборачиваемости активов), социальная (социальная стабильность), экологическая (уровень охраны окружающей среды) [26].

Другие отечественные авторы, развивая идеи советских ученых периода развитого социализма, изучают вопросы эффективности с позиций современной теории управления, где в качестве субъекта и объекта управления выступает предприятие. Они рассматривают эффективность управления предприятием в двух аспектах: экономическом и результативном. В первом случае речь идет о внутренней эффективности (экономичности), т. е. способности предприятия наилучшим (оптимальным) образом распределять и использовать все имеющиеся ресурсы (материальные, трудовые и др.) [27–28]. Эта характеристика эффективности несет в себе чисто экономический смысл и отвечает больше операционной (текущей) деятельности предприятия и соответствующим ей целям. Внешняя же эффективность или результативность (выгодность), напротив, ориентирована на стратегическую линию предприятия и подразумевает, что фактически полученный результат соответствует его запланированным целям, отражая при этом степень достижения последних. Для характеристики результативности В.М. Архипов намеренно вводит понятие «стратегической эффективности», отвечающей за:

• качество целеполагания, иначе говоря, соответствие планируемых целей требованиям внешней среды, возможностям предприятия, интересам персонала;

• силу и направленность мотиваций, провоцирующих работников предприятия к достижению целей;

• соответствие выбранных стратегий поставленным целям предприятия;

• объем и качество вовлекаемых в производство ресурсов [29].

Заключение. В заключение отразим эволюцию представлений о сущности экономической категории «эффективность» в соответствии с историческими этапами социально-экономического развития общества. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Генезис представлений о сущности экономической категории «эффективность» в свете общественно-экономических трансформаций [3; 9; 30]

Параметры сопоставления	*Этапы социально-экономического развития общества*		
	Капитализм (1861–1917)	*Социализм и строительство коммунизма (1917–1991)*	*Современный этап (1991 г. – наст. вр.)*
Основные идеологические принципы			
Основной экономический закон	Получение максимальной прибыли и ее капитализация при условии роста богатства капиталистов и ухудшении положения пролетариата	Всемерное повышение благосостояния и уровня жизни людей, их всестороннее развитие	Соответствует основным законам рынка (стоимости, конкуренции, спроса и предложения), обеспечивая свободу выбора потребителя и производителя, а также ограничивая воздействие со стороны государства
Форма собственности	Частная	Общественная (государственная)	Частная, государственная, смешанная
Тип экономической системы	Рыночная экономика свободной конкуренции	Административно-командная (плановая)	Современная рыночная экономика, смешанная
Содержательная характеристика экономической категории «эффективность»			
Характер содержания эффективности	Экономический	Социально-экономический	Многоаспектный, зависящий от целей субъекта хозяйственной деятельности
Целевая ориентация эффективности	Удовлетворение частнохозяйственных интересов капиталистов. Фокус на производстве товаров и услуг	Наиболее полное удовлетворение материальных и духовно-культурных потребностей народа. Фокус на потреблении товаров и услуг	Удовлетворение интересов внутренних (работники, высшее руководство и др.) и внешних (правительство, акционеры, поставщики, потребители и др.) заинтересованных сторон субъектов хозяйственной деятельности. Фокус на сбыте товаров и услуг
Факторы повышения эффективности	Жестокая эксплуатация наемного труда	Оптимальное использование ресурсов, научная организация труда	Умножение знаний и информационных ресурсов как результат инновационной деятельности
Методические подходы к определению эффективности производственно-хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования			
Форма оценки	Простая	Интегральная	Комплексная
Методика измерения	$ЭП = \frac{ОП}{ЗП}$, где *ЭП* – эффективность производства; *ОП* – объем произведенной продукции; *ЗП* – затраты на производство	$ЭОП = ЭУП = \frac{ПТ \times К_К}{ЧП}$, где *ЭОП* – эффективность общественного производства; *ЭУП* – эффективность управления производством; *ПТ* – производительность труда; $К_к$ – коэффициент качества; *ЧП* – число работников	$ЭЭ = \frac{Э}{З}$, $РЭ = \frac{ФР}{ПР}$, где *ЭЭ* – экономический аспект эффективности; *Э* – полученный результат (эффект) деятельности; *З* – затраты ресурсов его получение; *РЭ* – результативный аспект эффективности; *ФР* – фактические результаты деятельности; *ПР* – запланированные результаты деятельности
Ключевой показатель деятельности	Объем произведенной продукции	Объем произведенной качественной продукции (без брака)	Объем реализованной продукции

Анализ табл. 3 позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, изучив сущность и раскрыв содержание категории «эффективность» в трудах советских и современных российских ученых, можно проследить определенную направленность ее прикладного развития. Сущность понятия «эффективность» и ее целевая ориентация менялись на протяжении XX в. при переходе от одной общественной формации к другой: от реализации частнохозяйственных интересов максимизации прибыли при капитализме к удовлетворению общественных потребностей и развитию личности каждого индивида при социализме и далее к удовлетворению интересов всех заинтересованных сторон субъектов хозяйственной деятельности. На современном этапе развития экономических отношений содержание категории «эффективность» приобретает многоаспектный характер, отражая не только экономические и социальные аспекты, но и другие важные факторы макро- и микросреды хозяйствующих субъектов, в том числе правовые, научно-технические, экологические, культурные, информационные, маркетинговые и др. Таким образом, сущность и содержание термина «эффективность» были поэтапно раскрыты отечественными учеными на пути становления основополагающих научных дисциплин и областей знаний соответствующих периодов: теории капиталовложений, теории общественного (социалистического) производства, теории управления производством, современной теории управления. Именно последние области научных знаний выделяют наиболее интересный и перспективный, с нашей точки зрения, инструмент для комплексной оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятия, позволяющий с помощью набора взаимосвязанных показателей судить о его достигнутых целях и фактических результатах. Поэтому сегодня системы показателей становятся универсальным инструментом оценки эффективности деятельности предприятия, а их исследование – все более актуальным в таких экономических дисциплинах, как менеджмент, маркетинг, контроллинг, бизнес-планирование, бухгалтерский учет и аудит.

Во-вторых, переход национальной экономики от административно-командной модели управления к современной рыночной ознаменовался существенными изменениями во всей структуре экономической системы страны, сформировав совершенно новые методические подходы для исследования центральной экономической категории эффективности. Нынешняя позиция российских ученых обосновывает комплексный характер определения эффективности, выделяя два основных подхода к ее изучению. Так, одни ученые и экономисты в интерпретации понятия «эффективность» опираются на гипотезу, что исследование отдельных ее видов с последующим выявлением взаимосвязей между ними позволит глубоко и всесторонне охарактеризовать всю сложность эффективности как экономической категории. Другие авторы, исследуя понятие «эффективность» с позиций современной теории управления, выделяют следующие ее ключевые аспекты: экономический, отвечающий операционной деятельности предприятия и соответствующим ей целям, и результативный, ориентированный на стратегическую линию предприятия, отражая при этом степень достижения желаемых результатов относительно его запланированных целей. По нашему мнению, оба подхода имеют место быть в современных экономических условиях. Все лишь зависит от конкретных целей, стоящих перед субъектом исследования.

Наконец, смещение фокуса эффективности со стадий производства и потребления товаров и услуг в сторону их сбыта послужило причиной формирования нового курса для оценки эффективности деятельности предприятия. Сегодня на первое место выходит анализ функционирования маркетинговых и сбытовых подразделений и соответствующих им показателей. Это вовсе не означает, что другие материальные (производственные, финансовые и др.) показатели перестают быть востребованными. Наоборот, теперь они рассматриваются в комплексе для оценки совокупной эффективности субъекта хозяйствования. К ним, в свою очередь, добавляются нематериальные показатели из различных функциональных областей. Таким образом, система связей между материальными и нематериальными показателями определяет сопряженный характер оценки эффективности деятельности предприятия, отражая эффективность и результативность всех аспектов его функционирования.

---

1. Оксфордский толковый словарь английского языка. – URL : http://www.oxfordd-ictionaries.com/ (дата обращения: 10.06.2015).

2. *Родионова Н. В.* Методы исследования в менеджменте : учеб. для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по направлению подгот. 080200 «Менеджмент». – Модуль 1. Организация исследовательской деятельности. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 415 с.

3. *Хачатуров Т. С.* Эффективность капитальных вложений. – М. : Экономика, 1979. – 335 с.

4. *Бачурин А. В.* Интенсификация и эффективность. – М. : Экономика, 1985. – 264 с.

5. *Абалкин Л. И.* Эффективность производства. Как ее повысить. – М. : Профиздат, 1971. – 31 с.

6. *Аганбегян А. Г.* Управление и эффективность. – М. : Экономика, 1981. – 71 с.

7. *Новожилов В. В.* Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / АН СССР, Центр. эконом.-математ. ин-т. – М. : Наука, 1972. – 434 с.

8. *Тихомирова А. В.* Оценка эффективности управления производством. – М. : Экономика, 1984. – 103 с.

9. Эффективность народного хозяйства: экономический и социальный аспекты : сб. ст. / СО АН СССР, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва ; отв. ред.: А. Г. Аганбегян, Д. Д. Москвин. – М. : Наука, 1981. – 319 с.

10. Проблемы эффективности управления / под ред. Н. Г. Калинина. – М. : Изд-во МГУ, 1981. – 219 с.

11. *Александров Г. А.* Курсом интенсификации. – М. : Экономика, 1988. – 158 с.

12. Политическая экономия : учеб. для эконом. вузов и фак. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1976.

13. *Вечканов В. С.* Мера эффективности социалистического воспроизводства: Вопросы теории и методологии. – М. : Мысль, 1978. – 188 с.

14. Проектирование организационных структур управления производством / отв. ред. Н. Г. Чумаченко – Киев : Наукова думка, 1979. – 259 с.

15. *Русинов Ф. М., Федоров В. А.* Об одном подходе к определению эффективности управления производством // Социально-экономические и организационные проблемы управления народным хозяйством : тез. докл. Всесоюз. науч. конф. – М. : Изд-во МИУ, 1981. – С. 85–86.

16. *Савченко А. П., Супрун П. И.* Оценка эффективности управления производством // Вопросы экономики. – 1973. – № 1. – С. 114–119.

17. *Байков Н. Д., Русинов Ф. М.* Организация и эффективность управления производством. – М. : Московский рабочий, 1973. – 190 с.

18. *Дейнеко О. А.* Эффективность и качество управления машиностроительным предприятием. – М. : Машиностроение, 1979. – 239 с.

19. *Матлин А. М.* Планирование и эффективность народного хозяйства. – М. : Экономика, 1975. – 54 с.

20. *Дедов О. А.* Методология контроллинга и практика управления крупным промышленным предприятием. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 245 с.

21. *Евдокимова Т. В.* Анализ генезиса теоретических подходов к понятию и оценке эффективности // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2013. – № 3 (23). – С. 22–27.

22. *Чижова Е. Н., Брежнев А. Н.* Проблема трактовки эффективности как экономической категории // Актуальные проблемы экономической науки : материалы междунар. Интернет-конф. – Белгород : БГТУ им. В.Г. Шухова, 2005. – С. 230–235.

23. *Клейнер Г. Б.* Эффективность мезоэкономических систем переходного периода // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 4. – С. 24–30.

24. *Сухарев О. С.* Теория эффективности экономики : моногр. – 2-е изд. испр. – М. : КУРС : ИНФРА-М, 2014. – 367 с.

25. *Романова О.* Оптимизация поведения предприятия в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 3. – С. 116–120.

26. *Бабань Ю. А.* Совершенствование бизнес-процессов в современной философии управления // Финансовый бизнес. – 2002. – № 6. – С. 33–40.

27. *Абчук В. А.* Менеджмент : учеб. – СПб. : Союз, 2002. – 461 с.

28. *Веснин В. Р.* Менеджмент : учеб. для студ. вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2006. – 502 с.

29. *Архипов В. М.* Стратегическая эффективность управленческих решений // Международный журнал проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 5. – С. 17–24.

30. *Панкратов А. Б.* Результативность как оценка управленческого труда. – [Б. м.] : LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. – 328 с.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 38–45.

УДК 657.633.5

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И ПОВЫШЕНИЮ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

INTERNAL CONTROL IN MANAGEMENT SYSTEM OF A BUSINESS ENTITY: MODERN METHODS AND APPROACHES TO ASSESSMENT AND IMPROVEMENT ITS EFFECTIVENESS

Е.А. Касюк
E.A. Kasyuk
Омский филиал Финансового университета при Правительстве РФ
Omsk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation

Дата поступления статьи в редакцию 28 мая 2015 г.

С учетом изменившихся экономических условий в статье рассмотрены важные вопросы организации внутреннего контроля, оценки эффективности и повышения эффективности внутреннего контроля в системе управления экономическим субъектом. Исследование и обобщение научной литературы и положений нормативно-правовых актов Российской Федерации позволили автору представить личную точку зрения на сущность внутреннего контроля и системы внутреннего контроля. Анализ организации системы внутреннего контроля дал возможность сформулировать критерии организации внутреннего контроля, обеспечивающие достижение цели контроля, которыми, по мнению автора, являются правила: стратегической направленности контроля, практической пользы, достаточности, простоты, мотивации, экономичности. Для реализации стоящих перед внутрихозяйственным контролем задач автор определяет необходимость осуществления оценки эффективности любой, даже хорошо организованной системы внутреннего контроля, применяя при этом показатели результативности, действенности и экономичности. Оценивая взаимосвязь понятий действенности, результативности и экономичности внутреннего контроля как критериев эффективности внутреннего контроля, предлагается ряд измерителей, которые дают возможность получить количественную оценку работы контролирующего органа (субъекта контроля), а также позволяют выявить и устранить возникающие нарушения в подконтрольных субъектах. Выполненное исследование позволило также установить факторы, определяющие эффективность средств внутреннего контроля, из которых основными названы человеческий фактор и отношение руководства и представителей собственников к системе внутреннего контроля экономического субъекта. В заключение сформулированы рекомендации для руководства хозяйствующего субъекта по осуществлению постоянного мониторинга и корректировки средств контроля, доведения до сведения персонала информации об изменениях в системе внутреннего контроля и необходимости собственным примером демонстрировать соблюдение требований внутреннего контроля.

Taking into account the changed economic conditions, the article considers the important issues of internal control, assess the effectiveness and efficiency of internal control in the system of management of the economic subject. The study and synthesis of the scientific literature and the provisions of legal acts of the Russian Federation allowed the author to present a personal point of view on the essence of internal control and the internal control system. Analysis of the organization of the internal control system gave the possibility to formulate the criteria of internal control, ensuring the achievement of the control objectives, which, in the opinion of the author, are the following rules: strategic focus of control, practical usefulness, adequacy, simplicity, motivation, and efficiency. The author defines the need for assessing the effectiveness of any, even a well-organized system of internal control, applying the performance measures, effectiveness and efficiency. Assessing the relationship of the concepts of efficiency, effectiveness and efficiency of internal controls, as the criteria for the effectiveness of internal control in the paper suggests a number of meters that allow to quantify the work of the supervisory authority (the subject of control), and can detect and eliminate violations occurring in controlled entities. The study also made it possible to establish the factors that determine the effectiveness of internal control, the main of which is the human factor and the attitude of the management and representatives of the owners. In conclusion, the author makes recommendations for the management of an economic entity for ongoing monitoring and adjusting controls, bringing to the attention of staff information about the changes in the system of internal control and the need for demonstration of its compliance with own example.

Ключевые слова: внутренний контроль, система внутреннего контроля, дизайн системы внутреннего контроля, эффект контроля, эффективность внутреннего контроля, критерии эффективности внутреннего контроля, показатели эффективности внутреннего контроля.

Key words: internal control, the system of internal control, the design of the system of internal control, control effect, the effectiveness of internal control, the criteria of the effectiveness of internal control, indicators of the effectiveness of internal control.

Введение. В современных экономических условиях управление можно рассматривать как процесс волеобразования, который состоит в получении, оценке, передаче информации и реализации принятых управленческих решений. Управление также можно рассматривать как процесс решения различных проблем в ходе достижения целей. Специалисты в области теории управления среди основных этапов этого процесса в числе прочих называют и контроль.

© Е.А. Касюк, 2015

Взаимосвязь понятий «управление» и «контроль» наиболее точно определил известный специалист в области менеджмента П. Друкер: «…если выразить основную идею этих понятий предельно сжато, то контроль – это измерение и информация, а управление – это, прежде всего, действие. Таким образом, целью контроля является выявление происходящего, а целью управления – обеспечение, чтобы выполняемая работа соответствовала первоначальным планам, поэтому “контроль” позволяет получить информацию, на основании которой осуществляется “управление”, то есть выполнить необходимые действия…» [1]. Таким образом, цикл управления начинается с контрольных действий, на основании которых система управления получает информацию о фактическом состоянии объекта контроля и заканчивается также процедурами контроля, определяющими реализацию принятого управленческого решения.

Сегодня значение внутреннего контроля для деятельности любого экономического субъекта переоценить трудно, так как внутренний контроль:

– обеспечивает бизнес надежной информацией, защиту имущества, качество бухгалтерского и управленческого учета, а также достоверность отчетности для внешних и внутренних пользователей,

– выявляет и мобилизирует имеющиеся резервы в цикле производства, реализации, финансов и т. д.

Внутренний контроль охватывает все сферы деятельности экономического субъекта и направлен на обеспечение, а возможно и повышение эффективности управления компанией.

Таким образом, управлять, не осуществляя контроль, невозможно. Контроль обеспечивает взаимосвязь между менеджерами различных уровней управления и исполнителями и направлен на реализацию принятых управленческих решений и достижение целей системы управления.

Обзор литературы. Сегодня существует множество определений понятия «контроль». Исследованию теории и практики контроля посвящены работы Н.А. Адамова, Р.А. Алборова, А.Г. Андреева, Н.Г. Белова, И.А. Белобжецкого, В.В. Бурцева, А.В. Газаряна, Е.М. Гутцайта, Г.Ю. Касьяновой, А.К. Макальской, Г.Ю. Касьяновой, Л.В. Сотниковой, В.П. Суйца, А.В. Сонина, А.Д. Шеремета и др.

В 1992 г. в США некоммерческим частным Комитетом организаций – спонсоров Комиссии Тредвея (COSO) в изданной Интегрированной концепции определено, что внутренний контроль является процессом, который осуществляется советом директоров, руководством, а также другими сотрудниками экономического субъекта и направлен на обеспечение достаточной уверенности в достижении целей, связанных с обеспечением эффективности хозяйственных операций и достоверности финансовой отчетности, а также соблюдения требований законодательства [2].

Федеральным законом № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» в ст. 19 определена необходимость осуществления внутреннего контроля в каждом экономическом субъекте [3]. В соответствии с рекомендациями по организации и осуществлению экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности, разработанными Минфином России, внутренний контроль является процессом, который направлен «на получение достаточной уверенности в том, что экономический субъект обеспечивает: эффективность и результативность своей деятельности, в том числе достижение финансовых и операционных показателей, сохранность активов; достоверность и своевременность бухгалтерской (финансовой) отчетности; соблюдение применимого законодательства, в том числе при совершении фактов хозяйственной жизни и ведении бухгалтерского учета» [4].

Анализ подходов других регуляторов и общественных организаций, а также ученых и практиков в области внутреннего контроля позволяет сказать, что определение внутреннего контроля, данное COSO и являющееся одним из первых, на протяжении более чем двадцати лет своего существования только лишь конкретизируется, при этом его суть не претерпевает каких-либо значительных изменений.

Таким образом, внутренний контроль – система мер, организованная руководством экономического субъекта и его собственниками, которая осуществляется для достижения следующей цели: обеспечение выполнения всеми работниками хозяйствующего субъекта своих должностных обязанностей наиболее эффективно. При этом следует иметь в виду, что речь идет не только и не столько о функционировании контрольно-ревизионного подразделения экономического субъекта, а о создании системы всеобъемлющего внутреннего контроля [5].

Система внутреннего контроля, являясь неотъемлемой частью системы управления, представляет собой совокупность взаимосвя-

занных элементов (цель, предмет, принципы, объект, субъект, методы), позволяющая объективно оценить эффективность и результативность финансово-хозяйственных операций, обеспечить достоверность финансовой информации, а также соответствие совершенных фактов хозяйственной жизни законодательству Российской Федерации и внутренним документам экономического субъекта [6].

Гипотезы и методы исследования. Гипотезой настоящего исследования является предположение, что организация системы внутреннего контроля является важной задачей, которая во многом определяет возможность динамичного развития любого экономического субъекта. При этом среди основных факторов, влияющих на эффективную организацию системы внутреннего контроля, можно назвать отношение руководства и собственников экономического субъекта к внутреннему контролю, а также особенности деятельности организации (размеры, организационная структура, масштабы и виды деятельности).

При проведении исследования применялся метод анализа нормативно-правовой документации, регулирующей организацию внутреннего контроля, а также производственно-хозяйственную деятельность экономических субъектов в России, метод анализа понятийно-терминологической системы, абстрактно-логический метод, метод обобщения полученных данных.

Результаты исследования. Для простоты принятия решения в отношении организации внутреннего контроля, обеспечивающей достижение цели контроля (дизайн системы внутреннего контроля), можно сформулировать следующие общие критерии:

1. *Правило стратегической направленности контроля.* Является одним из главных условий его эффективности. Результаты деятельности организации по стратегическим направлениям должны контролироваться на основе количественных оценок.

2. *Правило практической пользы.* Система внутреннего контроля должна быть направлена на то, чтобы приносить пользу бизнесу, снижая при этом потери и компенсируя риски [7].

3. *Правило достаточности*. Избыточность контроля вызывает необходимость использовать имеющиеся ресурсы организации не рационально, т. е. бесполезно. Следовательно, дизайн контроля должен осуществляться в соответствии с критерием «Необходимость и достаточность».

4. *Правило простоты*. Лучшим контролем является автоматический контроль, когда система внутреннего контроля не позволяет сделать ошибку или выполнить хозяйственную операцию, не предусмотренную внутренними процедурами. Чем сложнее контроль и чем больше требуется трудовых затрат на осуществление внутреннего контроля, тем хуже он работает.

5. *Правило компенсирующих контролей*. Внутренний контроль должен быть многоуровневым, т. е. проходить во всех структурных подразделениях экономического субъекта, а также на всех уровнях его управления. Весь персонал экономического субъекта в соответствии с его полномочиями и функциям должен принимать участие в осуществлении внутреннего контроля. Надежность системы внутреннего контроля обеспечивается за счет структуры контрольной среды, при которой контроль высокого уровня компенсирует недостатки в работе контролей более низкого уровня.

6. *Правило мотивации*. Контроль будет работать эффективно только в том случае, если должностные лица, ответственные за его работу, мотивированы на поддержание контрольной среды, при этом необходимо применять методы как поощрения, так и наказания.

7. *Правило экономичности*. Затраты на организацию и осуществление внутреннего контроля должны быть сопоставимы с его результативностью. Контроль не должен стоить больше, чем риск, который он покрывает.

В оценке своей эффективности нуждается любая, даже хорошо организованная система внутреннего контроля. При этом такая оценка должна осуществляться в отношении достижения поставленных целей, а также и в отношении ее экономичности [4].

Понятие эффективности системы внутреннего контроля тесно связано с понятием ее результативности, так как именно результативность можно назвать одним из ее главных критериев. Критерий результативности тесно связан с критерием действенности внутреннего контроля, который отражает влияние, оказываемое внутрихозяйственным контролем на деятельность проверяемого структурного подразделения или должностного лица, ее качество, способность субъекта контроля исправить сложившееся положение: обеспечить должное (своевременное и полное) выполнение подконтрольным субъектом всех внутренних регламентов организации (приказов, указаний, положений, рекомендаций, предложений), а при необходимости – добиться их выполнения [8].

Однако следует отметить, что действенность, экономичность, результативность, ко-

торые являются критериями эффективности внутреннего контроля, дают возможность оценить ее только в общей форме [9].

Результаты деятельности контроля необходимо оценивать с помощью ряда измерителей, которые обязательно должны иметь количественную оценку. Данные показатели, с одной стороны, позволяют оценить уровень работы контролирующего органа (субъекта контроля) и являются основой для оценки его работы, а с другой – позволяют выявить и устранить в подконтрольных субъектах возникающие нарушения.

Как правило, оценка результатов деятельности контрольных органов связана с учетом показателей, которые характеризуют сумму затрат, связанных с осуществлением контроля. Они зависят от числа участников проверки и числа работников проверяемого органа, которые участвуют в подготовке к проверке необходимых материалов, затраченного теми и другими времени, полноты предоставленных сведений и т. д. Изучение данной информации позволяет устанавливать соразмерность произведенных затрат и полученных реальных результатов контроля. В некоторых случаях сопоставление затрат и достигнутых результатов показывает, что контроль проводился «на скорую руку» или, наоборот, было затрачено много времени, привлечено значительное число участников, а результаты оказались ничтожными. При подготовке к каждому контрольному мероприятию необходимо обеспечивать соблюдение правила ценности, сущность которого рассмотрена выше [10].

Типового решения по разработке системы показателей качества, эффективности, полезного результата функционирования системы внутреннего контроля в настоящее время не существует. Определение критериев эффективности внутреннего контроля, несмотря на сложность их выделения, возможно с использованием следующих подходов.

Прежде всего необходимо установить структуру показателей эффективности внутреннего контроля. Она состоит из двух частей:

– общий эффект от функционирования внутреннего контроля;

– непосредственно показатели, оценивающие эффективность деятельности внутреннего контроля.

Общий эффект контроля может быть определен как сумма эффектов, полученных от проведения внутреннего контроля, таких как воспитательный, управленческий и экономический эффект [11].

Воспитательный эффект внутреннего контроля проявляется в том, что, помогая работникам экономического субъекта должным образом выполнять свои функциональные обязанности, уменьшает вероятность совершения ошибочных и недобросовестных действий. Однако по результатам проведения внутреннего контроля должны применяться меры дисциплинарного воздействия в зависимости от вида и существенности нарушения к лицам, их допустившим. В результате осуществления контроля улучшается кадровая и социальная структура коллектива, руководящие должности занимают более квалифицированные люди, обладающие должными личностными характеристиками.

К *управленческому эффекту* от функционирования внутреннего контроля можно отнести следующее. Внутренний контроль, выполняя свои функции, может предлагать меры, в том числе и по улучшению организационной структуры экономического субъекта, в результате улучшаются организационные связи, устраняются ненужные звенья или организуются новые, которые необходимы для организации, повышается управляемость, повышается оперативность управления.

Экономический эффект заключается в экономии средств в результате более рационального использования имеющихся в распоряжении экономического субъекта ресурсов, снижения себестоимости продаж, повышения рентабельности всех видов деятельности и т. д. [12].

Количественная оценка общего эффекта внутреннего контроля в стоимостном выражении (в тыс. руб.) может быть определена по следующей формуле:

$$Эоб = Эв + Эу + Ээк, \qquad (1)$$

где *Эоб* – общий эффект контроля; *Эв* – воспитательный эффект от внутреннего контроля; *Эу* – управленческий эффект от деятельности внутреннего контроля; *Ээк* – экономический эффект от внутреннего контроля.

Оценка эффективности, в том числе и функционирования внутреннего контроля, является достаточно сложной задачей.

Методологическое и практическое решение данной проблемы дает возможность определить наиболее целесообразные направления улучшения организации и управления функционированием внутреннего контроля. Важное значение при этом имеет установление влияния внутреннего контроля на конечные результаты деятельности экономического субъекта, так как на его финансово-хозяйственную деятельность

оказывает влияние множество факторов. Выделение равновесной доли эффекта контроля в достижении тех или иных целей является весьма трудной задачей. Контрольная деятельность должна быть целенаправленной, призванной добиться определенных результатов. Качество работы субъектов внутреннего контроля, а также его результативность и эффективность зависят от обоснованности поставленных целей, от правильного выбора средств достижения поставленных целей.

Важная часть общей проблемы определения экономической эффективности деятельности хозяйствующих субъектов – обоснование экономической эффективности его внутреннего контроля. Общие методологические принципы экономической эффективности могут быть использованы и при расчете экономической эффективности контроля. В данном случае эффективность контроля может быть оценена путем сравнения результатов, полученных от функционирования внутреннего контроля, с затратами на его осуществление. Однако, необходимо иметь в виду, что оценка экономической эффективности внутреннего контроля имеет свою специфику вследствие особенностей контрольной деятельности. Следовательно, результат функционирования контроля, обеспечивающий достижение стоящих перед объектом контроля целей при наименьших затратах, может быть принят в качестве общего критерия эффективности внутреннего контроля [13].

Таким образом, эффективность внутреннего контроля можно определить как соотношение общего эффекта контроля и затрат на организацию и функционирование внутреннего контроля. Тогда эффективность функционирования внутреннего контроля (*Ээф*) рассчитывается по формуле:

$$Ээф = Эоб / Зсод, \quad (2)$$

где *Зсод* – затраты на организацию и функционирование внутреннего контроля, тыс. руб., или

$$Ээф = (Эв + Эу + Ээк) / Зсод. \quad (3)$$

Очевидно, если результат функционирования системы внутреннего контроля будет превышать затраты на ее содержание, то применение данной системы принесет выгоду экономическому субъекту:

$$Ээф > 0, \text{ или } Эоб > Зсод.$$

Кроме названных показателей для оценки эффективности функционирования системы внутреннего контроля можно использовать, например, следующие показатели:

1. Коэффициент возможных (потенциальных) упущенных положительных результатов в деятельности экономического субъекта (*Кпр*):

$$Кпр = ВПР / Зсод, \quad (4)$$

где *ВПР* – выявленный в процессе контроля внутренний потенциал улучшения результатов деятельности экономического субъекта, тыс. руб.

2. Коэффициент реализации выявленного в процессе контроля внутреннего потенциала улучшения результатов деятельности экономического субъекта (*Кр*):

$$Кр = РВПР / Зсод, \quad (5)$$

где *РВПВ* – реализация выявленного в процессе контроля внутреннего потенциала улучшения результатов деятельности экономического субъекта, тыс. руб.

3. Коэффициент мобилизации выявленных внутренних резервов (*Км*):

$$Км = РВПР / ВПР. \quad (6)$$

Данный коэффициент показывает степень мобилизации (реализации) выявленных в ходе осуществления контроля внутренних резервов в деятельность организации. Позволяет определить, насколько были обоснованы результаты внутреннего контроля и оправданы определенные им размеры выявленных внутренних резервов в улучшении результатов деятельности экономического субъекта.

4. Коэффициент выявленных внутренним контролем нарушений, совершенных работниками организации (*Кнр*):

$$Кнр = НР / Зсод, \quad (7)$$

где *НР* – общая сумма выявленных в ходе контроля нарушений, совершенных работниками организации (недостачи, потери, хищения), тыс. руб. В перспективе динамика данного коэффициента должна быть отрицательной.

5. Коэффициент возможных (потенциальных) потерь из-за нарушений в области расчетных операций, в том числе налогообложения (*Крн*):

$$Крн = ФС / Зсод, \quad (8)$$

где *ФС* – сумма возможных финансовых санкций, тыс. руб. Показывает эффективность внутреннего контроля по обнаружению ошибок в области расчетных операций, в том числе по налогообложению, их своевременному исправлению и недопущению финансовых санкций, т. е. экономию в расчете на каждый рубль затрат на содержание и функционирование внутреннего контроля.

6. Коэффициент комплексной оценки эффективности функционирования внутреннего контроля (*Коц*):

$$Коц = Км \times Кнр \times Крн. \quad (9)$$

Данный коэффициент показывает средний эффект (результат) работы внутреннего контроля на 1 рубль затрат на его содержание и функционирование.

7. Абсолютная сумма эффекта функционирования внутреннего контроля может быть определена:

$$Эабс = РВПР + НР + ФС, \quad (10)$$

или:

$$Эабс = ВПР + НР + ФС. \quad (11)$$

Стоимость использования конкретных средств контроля и потенциальные убытки в случае их отсутствия оказывают влияние на степень сложности системы внутреннего контроля. Средства внутреннего контроля не должны использоваться в том случае, если затраты на его проведение превышают ожидаемый результат. Кроме того, контроль невыгодно осуществлять и если сумма затрат на поддержание функционирования системы внутреннего контроля превышает ожидаемые убытки вследствие слабости внутреннего контроля.

Таким образом, осуществляя контроль эффективности функционирования системы внутреннего контроля, необходимо оценить и сопоставить затраты на поддержание ее эффективного функционирования с ожидаемым результатом действия системы, а также потенциальными убытками предприятия [14].

Предпринимательская деятельность и финансовые риски неразрывно связаны. Экономический эффект может не достигать желаемой величины по ряду различных причин, среди которых можно назвать убытки от текущей деятельности, утрату части имущества по вине различных лиц или в связи с обстоятельствами непреодолимой силы. К факторам, которые влияют на изменение риска прямо или косвенно, можно отнести компетенцию руководства, маркетинг, информацию, страхование имущественного и финансового риска, диверсификацию деятельности и активов и т. д. Специфика деятельности каждого экономического субъекта определяет индивидуальный набор факторов, обусловливающих потенциальные убытки. Все эти моменты необходимо учитывать при оценке эффективности системы внутреннего контроля.

Для повышения эффективности внутреннего контроля необходимо:

1. Повышать качество его работы. Внутренний контроль выполняет профилактическую функцию, которая состоит в том, что контроль должен прежде всего предупреждать и только потом выявлять и устранять нарушения, ошибки, любые риски, которые могут оказать негативное влияние на результаты деятельности экономического субъекта. Тогда можно сказать, что качество контроля будет выше в том случае, если в перспективе внутренним контролем будет выявляться все меньшее количество таких нарушений, ошибок.

2. Снижать себестоимость контрольной работы. Однако здесь может быть некоторое ограничение, которое заключается в следующем: сокращение себестоимости функционирования внутреннего контроля может оказать негативное влияние на уровень его качества. Поэтому руководству экономического субъекта необходимо найти оптимальный размер затрат на поддержание внутреннего контроля на уровне, обеспечивающим качество его функционирования.

Таким образом, изложенные выше теоретические положения дают возможность сформулировать критерии и показатели эффективности функционирования внутреннего контроля. Каждый из названных критериев должен быть оценен количественно. Для этого можно предложить следующие показатели эффективности внутреннего контроля по каждому критерию оценки эффективности контроля (табл.).

Критерии оценки и показатели эффективности внутреннего контроля

Критерий оценки	*Показатели эффективности внутреннего контроля*
Результативность	– Установленный объем денежных средств, использованных с нарушениями законодательства; – выявленный объем неэффективно использованных средств; – выявленный объем средств, использованных не по целевому назначению; – количество подготовленных приказов о возмещении денежных средств
Действенность	– Количество исполненных приказов о возмещении; – объем средств, возвращенных виновными на счета организаций; – количество структурных преобразований, осуществленных по приказу руководителя; – увеличение доходной части бюджета предприятия или экономии его расходной части
Экономичность	– Объем средств, затраченных на осуществление внутреннего контроля; – уровень экономичности (отношение полученного экономического эффекта от реализации приказов руководителя к затратам)

Таким образом, эффективность внутреннего контроля как функции управления может быть оценена с помощью предлагаемых методических основ определения эффективности внутреннего контроля. Кроме того, они приемлемы на различных уровнях управления, а также количественно определимы, что позволяет оценивать функционирование внутреннего контроля в динамике.

Стоит остановиться также на положениях по оценке эффективности внутреннего контроля, приведенных в рекомендациях, разработанным Минфином России, определяющих необходимость осуществлять на постоянной основе оценку внутреннего контроля, которая должна включать:

1) оценку эффективности дизайна внутреннего контроля, которая позволяет установить наличие неэффективных, отсутствующих и дублирующих процедур внутреннего контроля;

2) оценку операционной эффективности внутреннего контроля, которая осуществляется путем проведения тестирования функционирования в течение исследуемого периода средств внутреннего контроля, с целью получения доказательств их постоянного функционирования в течение всего отчетного периода в полном соответствии с утвержденным дизайном.

Оценка эффективности дизайна операционной эффективности внутреннего контроля может осуществляться путем применения следующих действий: опрос персонала экономического субъекта, мониторинг средств внутреннего контроля и совершения хозяйственных операций и др.

Для обеспечения достаточной уверенности в эффективности дизайна внутреннего контроля или операционной эффективности внутреннего контроля необходимо сочетать способы оценки внутреннего контроля в зависимости от особенностей процедур внутреннего контроля, подвергнутых тестированию.

Заключение. Система внутреннего контроля, независимо от того, насколько она эффективно организована и функционирует, способна дать руководству и представителям собственников лишь разумный (а не абсолютный) уровень гарантий достижения целей организации. Система внутреннего контроля способна предоставить менеджменту организации качественную информацию о фактическом состоянии дел, о степени реализации поставленных целей. Эффективная система внутреннего контроля позволяет увеличить вероятность достижения целей, стоящих перед экономическим субъектом. Не следует забывать, что всегда существует риск недостижения целей, поставленных, в том числе, и внутренним контролем [15].

Среди основных факторов, определяющих эффективность средств внутреннего контроля, следует назвать человеческий фактор, который может вызывать ошибки в планировании, оценках или интерпретации, халатность, усталость, отвлечение, сговор, злоупотребление или незаконные действия руководства.

Еще одним фактором, ограничивающим эффективность внутреннего контроля, является недостаточность ресурсов (трудовых, финансовых, материальных), необходимых для его осуществления.

Одним из важнейших факторов, оказывающих существенное влияние на эффективность внутреннего контроля, а также на персонал, занятый в системе контроля, необходимо назвать организационные изменения и отношение руководства и представителей собственников. Контрольная среда экономического субъекта является основой эффективного функционирования системы внутреннего контроля данного субъекта. Таким образом, руководству необходимо постоянно осуществлять мониторинг и корректировку средств контроля, доводить до сведения персонала об изменениях в системе внутреннего контроля и собственным примером демонстрировать соблюдение требований внутреннего контроля.

Понимание и применение предлагаемых теоретических и методических подходов к оценке эффективности внутреннего контроля может позволить существенно повысить ответственность высшего руководства за результативность контроля. От эффективности функционирования внутреннего контроля зависит эффективность деятельности хозяйствующих субъектов (экономических единиц), а эффективность функционирования хозяйствующих субъектов является одним из условий эффективности всего общественного производства.

1. *Друкер П., Макьярелло Дж. А.* Менеджмент. – М. : Инфра-М, 2010. – 704 с.

2. Internal Control – Integrated Framework. Executive Summary / COSO. – 2013. – URL : http://www.coso.org/documents/990025P_Executive_Summary_final_may20_e.pdf. (дата обращения: 17.03.2015).

3. О бухгалтерском учете : Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 4 ноября 2014 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля со-

вершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности : Информация Минфина России от 25 декабря 2013 г. № ПЗ-11/2013. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. *Касюк Е. А.* Внутренний корпоративный контроль: принципы и интеграция подходов к организации // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 3. – С. 38–44.

6. *Дадавова И. К.* Система контроля и ревизии в современных условиях хозяйствования : дис. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2011. – 186 с.

7. *Макеев Р.* Постановка систем внутреннего контроля. От проверок отчетности к эффективности бизнеса. – М. : Вершина, 2007. – 296 с.

8. *Крупенников В. М.* Повышение эффективности внутреннего контроля промышленного предприятия в условиях кризиса : дис. ... канд. экон. наук. – М., 2009. – 144 с.

9. *Опенышев С. П.* Теоретические и методические основы оценки эффективности государственного финансового контроля // Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. – 2001. – № 1. – С. 45–48.

10. *Конова А. С.* Эффективность финансового контроля за государственными внешними заимствованиями Российской Федерации : дис. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 190 с.

11. *Лапко А. В.* Отношения контроля в системе государственного регулирования современной российской экономики : дис. ... канд. экон. наук. – Казань, 2005. – 204 с.

12. *Белик В. Д., Скакун Л. С.* Развитие методических подходов к оценке качества деятельности субъектов внутреннего контроля: применение квалиметрических методов // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 42. – С. 48–57.

13. *Гританс Я. М.* Система внутреннего контроля. Как эффективно бороться с корпоративным мошенничеством. – М. : Инфотропик, 2011. – 304 с.

14. *Брюханенко И. А.* К вопросу о принципах формирования бухгалтерской прибыли // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 1. – С. 230–234.

15. *Соколов Б. Н.* Системы внутреннего контроля (организация, методика, практика). – М. : Экономика, 2007. – 442 с.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 46–50.

УДК 339.9:338.2

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ ДЛЯ МАЛЫХ И СРЕДНИХ КОМПАНИЙ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

FACTORS SUPPORTING INTERNATIONALIZATION OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE NEW CONDITIONS OF THE RUSSIAN ECONOMY

Ю.Г. Кириллов
Yu.G. Kirillov
Омский государственный технический университет
Omsk State Technical University
Е. Павента
E. Pawęta
Лодзинский университет, Польша
University of Lodz, Poland

Дата поступления статьи в редакцию 17 июня 2015 г.

Рассматриваются потенциальные детерминанты рождения глобальных компаний в экономике России. Дается обзор литературных источников по компаниям, именуемым в международной экономике Born Global. Представлены основные факторы, которые влияют на процесс интернационализации, и анализируются характеристики ранней интернационализации подобных компаний.

Исследование показывает особенности рынка, которые могут способствовать возникновению и расширению «рожденных глобальными» фирм. К ним относятся: малые и средние экспортно-ориентированные виды хозяйственной деятельности, экспортные возможности на фоне снижения курса рубля, достаточно высокий предпринимательский потенциал, основанный на экономике знаний.

Обсуждение возможных факторов ранней интернационализации дает теоретическую основу для эмпирических исследований по «рожденным глобальными» фирмам. Дальнейшие исследования с учетом международного опыта способны выявить потенциальные возможности для государственных решений, направленных на поддержку Born Global в условиях России.

На данный момент не существует обширных исследований на тему ранней интернационализации российских компаний, что придает новизну и практическую значимость данной работе.

The purpose of this paper is to examine the potential determinants of the birth of global companies in the Russian economy.

The article gives an overview of the literature on the companies referred to in the international economy as Born Globals. It presents main factors that affect the process of internationalization, and analyzes characteristics of the early internationalization of these companies.

Research shows market features, which may contribute to the emergence and expansion of firms born global. These are: small and medium-sized export-oriented economic activities, export opportunities against the depreciation of the ruble, rather high entrepreneurial potential, based on the knowledge economy.

Discussion of the possible factors of early internationalization provides a theoretical basis for empirical studies on born global firms. Further research based on international experience is required for identifying potential opportunities for government decisions that could be initiated to support Born Globals in Russian conditions.

At the moment, there are no extensive studies on early internationalization of companies, born in Russia. This gives the novelty and practical significance of this work.

Ключевые слова: интернационализация фирмы, компании Born Global, ранняя интернационализация.

Key words: internationalization of the firm, Born Global companies, early internationalization.

Глобализация современной мировой экономики сопровождается ростом ее транснационализации. ТНК осуществляют экспортно-ориентированные стратегии и существенно вытесняют небольшие национальные компании, поглощая наиболее перспективные из них. Крупные российские предприятия, работающие в ключевых отраслях экономики, уже имеют высокую степень интернационализации и транснационализации. Это предприятия нефтегазового, нефтехимического, металлургического, транспортного комплекса, которые занимают ведущее положение среди экспортеров. Деятельность указанных предприятий связана с перспективами их экономического роста, экспансии на внешнем рынке, притоком иностранной валюты, формированием золотовалютных резервов и наполнением доходной части государственного бюджета. Степень транснационализации, как правило, связывают с высокой долей продаж на внешних рынках относительно суммарных продаж, долей зарубеж-

© Ю.Г. Кириллов, Е. Павента, 2015

ных инвестиций по отношению к суммарным активам компаний, а также с численностью персонала, занятого за рубежом.

Однако не менее актуальным для России является укрепление позиций малого и среднего бизнеса, который во всех развитых странах является фундаментом частной собственности, существенным источником налоговых поступлений, инструментом создания рабочих мест. Более того, для России развитие малого и среднего бизнеса – давно назревшая необходимость, так как на этом пути возможна смена экономической модели развития государства, переход от преимущественно сырьевой к инновационной, диверсифицированной экономике. Это приобрело особую актуальность в условиях снижения мировых цен на энергоресурсы и усиления давления на Россию со стороны большинства развитых государств.

Малый и средний бизнес в России ориентирован прежде всего на внутренний спрос. Для емкого российского рынка это вполне объяснимо. Вместе с тем часть небольших предприятий способна выходить на международные рынки, заниматься экспортно-импортной деятельностью, привлекать иностранный капитал.

В настоящей статье рассматриваются теоретические основы, международный опыт и возможности его использования в России в создании интернациональных малых и средних компаний. Обобщение теоретических источников по интернационализации компаний позволяет выделить два пути их становления. Первый путь связан с постепенной поэтапной интернационализацией.

Американский ученый Р. Вернон в своей теории циклов исходил из стадийного подхода, согласно которому разработка нового продукта и, соответственно, новый этап развития компании происходят в ответ на возникшую потребность внутри страны. И только потом осуществляется расширение и распространение продуктов компании на внешние рынки [1]. Концепция Р. Вернона основывалась на возможности удлинения жизненного цикла продукта за счет интернационализации фирм.

Согласно модели Уппсала, разработанной шведскими учеными [2; 3], фирма на первом этапе своего существования не осуществляет регулярные экспортные операции. Экспорт осуществляется через независимых посредников, далее через сбытовые подразделения и, наконец, создается производственный филиал. Эта модель подвергалась критике за несоответствие теоретических построений практике [4]. В отличие от «стадий» жизненного цикла продукта Р. Вернона, в скандинавской модели базовым объектом исследования выступает поведение фирмы на разных этапах с точки зрения рынков и способов вхождения на них, т. е. рассматриваются стадии жизненного цикла самой компании, а не ее продуктов.

Наиболее известной моделью поэтапной стадийной интернационализации компаний является система научных идей британского ученого Дж. Даннинга, объясняющая появление и развитие ТНК [5]. Его теория используется для объяснения деятельности транснациональных корпораций. Рассматриваются условия, при которых фирма осуществляет прямые иностранные инвестиции вместо традиционного экспорта продукции. Условия подразделены на три группы: преимущества владения инновационными технологиями, торговыми марками, управленческим опытом; преимущества местоположения, а именно: определенная географическая территория, ресурсы, инфраструктура, емкий рынок; преимущества интернационализации, которые позволяют более эффективно использовать имеющиеся возможности за рубежом.

М. Портер изучал интернационализацию деятельности крупных отраслевых компаний в системе формирования конкурентной среды, которая детерминирована факторными условиями и степенью развития ресурсов, условиями спроса, так как его характеристики существенно влияют на позицию фирмы, наличием близких и обслуживающих отраслей, представляющих экономический кластер, а также выбором стратегии фирмы [6]. Перечисленные выше теоретические модели ориентированы на крупный международный бизнес, внешнюю среду и опыт развитых стран мировой экономики.

Второй путь интернационализации связан с деятельностью быстро растущих средних и малых компаний. Указанные компании не следуют первому пути, а способны выйти на мировой рынок сразу же после их создания. Это явление впервые было описано в 1993 г. в исследовании австралийских ученых [7], которые показали, что некоторые компании рождаются изначально глобальными. В исследовании компании McKinsey обозначены следующие характерные черты компаний Born Global:

– начинают экспортировать не позднее, чем через 2 года после своего создания;

– экспортируют примерно 25 % своей продукции;

– получают от трансграничных операций до 95 % выручки;

– создаются активными предпринимателями;

– используют передовые технологии как в производстве, так и в других сферах бизнеса.

Эти данные инициировали проведение дальнейших исследований по обозначенной тематике. В последние годы проблема активно изучалась в рамках теории международного предпринимательства. Были установлены связи между развитием малых, средних компаний и усилением их интернационализации [8; 9]. Выявлены возможные условия и конкурентные преимущества малых и средних фирм на внешних рынках [10]. Изучены возможности интернационализации на основе создания новых венчурных сетей [11]. Сделан вывод о том, что вероятность интернационализации фирм малого и среднего бизнеса в силу наличия у них лишь ограниченных ресурсов намного меньше по сравнению с крупными компаниями [12].

Компания Born Global не имеет общепринятого определения в международной литературе. Это относительно новое понятие, следовательно, каждый исследователь работает по его собственному определению, сосредоточив внимание на таких критериях, как доля зарубежных продаж, период времени перед началом международной деятельности или число экспортных рынков. Деятельность подобных фирм может существенно отличаться, но все они сосредоточены на глобальном мышлении учредителя. Хотя эмпирические исследования сосредоточены на материальных характеристиках, глобальное видение предпринимателя, желание быть одним из лидеров на мировом рынке представляется ключевой особенностью ранней интернационализации компании. Компании Born Global, как правило, формируются активными менеджерами с предпринимательским мышлением.

Помимо предпринимательской характеристики, появление компаний Born Global можно объяснить сочетанием внешних и внутренних факторов. Внешние факторы, способствующие скорейшей интернационализации, как правило, связаны с отраслевой, региональной или национальной экспортной культурой, конкретными характеристиками спроса или иностранными торговыми посредниками [13]. В некоторых странах Евросоюза с сильными традициями экспорта в определенном секторе среди предпринимателей создана «культура интернационализации», что приводит к международной экспортной активности [14]. Компании Born Global возникают прежде всего в странах с малой и открытой экономикой [15], потому что низкий внутренний спрос и, с другой стороны, активная международная позиция способствуют росту международного предпринимательства. Необходимая нормативная правовая база также может обеспечить активизацию международной деятельности малых и средних фирм. Внутренние факторы для интернационализации – это инновационные продукты или услуги, миссия компании и наличие финансовых ресурсов. Обладание товаром рыночной новизной дает огромное конкурентное преимущество и перспективу в международном бизнесе.

Является ли концепция Born Global актуальной и применимой в условиях российской экономики? Чтобы ответить на данный вопрос, необходимо обратиться к аналитическим данным. Доля экспортирующих малых и средних предприятий (далее – МСП), что частично отражает степень интернационализации МСП бизнеса, составляет около 10 %. В то же время около 70 % иностранных МСП являются интернационализированными [16]. Еще один показатель, характеризующий активность российских компаний на международных рынках, – это доля экспортных продаж. У российских МСП в среднем лишь около 1,7 % всех продаж приходится на международные рынки, и это весьма низкие показатели. Существуют достаточно пессимистические оценки состояния российских МСП по сравнению с развитыми странами. На тысячу россиян приходится шесть малых предпринимателей, тогда как в Европейском Союзе этот показатель в пять раз выше. Вклад малого и среднего бизнеса в российский ВВП невелик и составляет 23,6 %, нормальной же принято считать экономику, в которой эта цифра доходит до 60 % [17]. Столь низкие показатели связаны с тем, что большинство российских МСП функционирует в сфере оптовой, розничной торговли, бытовых и прочих услуг, ориентируемых на внутренний рынок. Результаты их деятельности являются «неторгуемыми» по отношению к внешней экономике и зависимыми от импортных поставок сырья, материалов и готовой продукции. Низкий уровень развития экспортной деятельности МСП России связывают с недостатком информации о зарубежных рынках, об особенностях ведения бизнеса, а также имеющимися барьерами в сфере финансов, налогов и таможенного регулирования.

Экспортным потенциалом сегодня обладают российские МСП в области разработки программного обеспечения, информационных услуг, биотехнологии, медицины. Особенности МСП интернациональных российских компаний обусловлены их малой капиталоемкостью. Вместе с тем незначительные инвестиции обеспечивают сравнительно высокую зарубежную

активность российских компаний, например в сфере информационных технологий. Примером является «Лаборатория Касперского». Низкая капиталоемкость характерна для сферы образовательных услуг, рекламы и СМИ. Чуть больше инвестиции в розничной торговле. Есть прецеденты в пищевой промышленности. Например, «Дионис Клуб», вложив около 20 млн дол. США, обзавелся тремя зарубежными винными заводами [18]. В 2013 г. Российским агентством поддержки малого и среднего бизнеса был проведен опрос 450 экспортно-ориентированных МСП в 15 регионах России. Результаты опроса показали, что МСП в значительной степени нуждаются в кредитах на срок до 6 лет в суммах 30–50 млн руб. под 8–10 % годовых [19]. Такие условия на рынке финансирования пока отсутствуют.

Факторы интернационализации МСП России сегодня обусловлены экспортными возможностями, которые открываются с созданием зон свободной торговли с рядом стран Юго-Восточной Азии, прежде всего – с Китаем. Китай располагает существенным опытом в развитии МСП и представляет интерес для российских малых и средних компаний в плане продвижения своей продукции на огромный китайский рынок. Кроме того, российские МСП способны найти свое место в цепочке товародвижения в Китай, электронной торговле и экспорте туристических услуг. Плавное снижение рубля может оказать положительное влияние на рост продаж на внешние рынки, так как это улучшает рентабельность экспорта. Такие благоприятные экспортные условия могут усилить интернационализацию российских компаний. Ключевую роль занимает повышение научно-исследовательского и предпринимательского потенциала российских университетов, поиск моделей их взаимодействия с передовыми инновационными фирмами.

Можно указать следующие меры, которые будут способствовать более динамичной и значимой интернационализации МСП Российской Федерации в мировую экономику:

1. Снижение институциональных барьеров, к которым относится высокий уровень налоговой нагрузки и неблагоприятное налоговое регулирование. Существование налоговой унификации, когда малый и средний бизнес уплачивает налоги наравне с крупным, приводит к тому, что предприниматели начинают искать способ избежать высоких налоговых выплат, например за счет «серой» схемы выдачи заработной платы [20].

2. Упрощение порядка перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу при их ввозе в Российскую Федерацию и вывозе из Российской Федерации. Таможенные операции и таможенные процедуры должны быть более простыми, быстрыми, прозрачными, менее затратными и, одновременно, эффективными. Необходимо сокращение количества документов, сроков их подготовки и получения, сокращение сроков прохождения всех процедур. В рейтинге Doing Business, ежегодно подготавливаемом Всемирным банком, по индикатору степени благоприятности международной торговли Россия находится лишь на 155-м месте из 189 стран [21].

3. Развитие маркетинговой, финансовой, страховой инфраструктуры поддержки экспорта, значительное усиление промоутерской, торгово-политической деятельности по продвижению и закреплению российского экспорта на внешних рынках [22].

Из вышеизложенного следует вывод о необходимости использования имеющихся факторов и возможностей для развития несырьевых интернациональных компаний в российской экономике. «Рожденные глобальными» МСП довольно активно изучались с начала 1990-х гг., но для российских условий это явление изучено мало. Дальнейшие исследования, изучение опыта успешных и пока немногочисленных Born Global компаний России могли бы дать ответы на следующие вопросы: сколько экспортоориентированных компаний существует сегодня. Каковы факторы их возникновения? Каковы конкретные проблемы, с которыми они сталкиваются? Ответы на эти вопросы могут помочь выработать возможные действия на государственном уровне для поддержки «рожденных глобальными» фирм.

---

1. *Vernon R.* The Product Cycle Hypothesis in a New International Environment // Oxford Bulletin of Economics and Statistics. – 1979. – Vol. 41 (4). – P. 255–267.

2. *Vahlne J.-E., Johanson J.* The Mechanism of Internationalization // International Marketing Review. – 1990. – Vol. 7 (4). – P. 11–24.

3. *Vahlne J.-E., Johanson J.* The Uppsala model on evolution of the multinational business enterprise – from internalization to coordination of networks // International Marketing Review. – 2013. – Vol. 30 (3). – P. 189–210.

4. *Андерссон С., Виктор И.* Инновационная интернационализация в новых фирмах (опыт Швеции) // Проблемы теории и практики управления : междунар. журн. – 2004. – № 1. – С. 41–47.

5. *Dunning J. H., Lundan S. M.* Multinational Enterprises and the Global Economy. – 2nd ed. Edward Elgar Publishing, 2008. – 920 p.

6. *Портер М.* Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран : пер. с англ. – М. : Международные отношения, 1993. – 896 с.

7. *Rennie M. W.* Global competitiveness: born global // McKinsey Quarterly. – 1993. – № 4. – URL : http://www.questia.com/library/journal/1G1-15424561/born-global (дата обращения: 3.16.2015).

8. *Armario J. M., Ruiz D. M., Armario E. M.* Market orientation and internationalization in small and medium-sized enterprises // Journal of Small Business Management. – 2008. – Vol. 46 (4). – P. 485–511.

9. *Collinson S., Houlden J.* Decision-making and market orientation in the internationalization process of small and medium-sized enterprises // Management International Review. – 2005. – Vol. 45(4). – P. 413–436.

10. *De Clercq D., Sapienza H. J., Crijns H.* The internationalization of small and medium-sized firms // Small Business Economics. – 2005. – Vol. 24 (4). – P. 409–419.

11. *Coviello N.E.* The network dynamics of international new ventures // Journal of International Business Studies. – 2006. – Vol. 37 (5). – P. 713–731.

12. *Цуканова Т. В.* Российский малый и средний бизнес: ориентир на международный рынок // Современная конкуренция : науч.-практ. журн. – 2014. – № 2 (44). – С. 60–76.

13. *Zahra S. G.* International entrepreneurship: The current status of the field and future research agenda // Strategic entrepreneurship: Creating an integrated mindset / ed. by M. Hitt, D. Ireland, D. Sexton and M. Camp. – Blackwell ; Oxford, 2002. – P. 255–288.

14. Born global: The potential of job creation in new international business / Publications Office of the European Union. – Luxembourg, 2012. – URL : http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1265.htm (дата обращения: 3.06.2012).

15. *Gabrielsson M., Kirpalani V. H. M., Dimitratos P., Solberg C. A., Zucchella A.* Born globals: Propositions to help advance the theory // International Business Review. – 2008. – Vol. 17(4). – P. 385–401.

16. *Быченков Д. В.* Интернационализация как фактор роста для малых и средних компаний. – URL : http://provednp.org/images/cms/headers/prezentaciya_proved_19_iyunya_cheboksary_bychenkov.pdf (дата обращения: 26.06.2014).

17. *Koprowski M.* Rosja dobija mały i średni biznes. – URL : http://nczas.com/publicystyka/rosja-dobija-maly-i-sredni-biznes (дата обращения: 8.08.2013).

18. *Кузнецов А.* За рубеж вторым эшелоном // Прямые инвестиции. – 2012. – № 7. – С. 34–36.

19. *Литвиненко И. Л.* Система поддержки экспорто-ориентированных малых и средних предприятий России : доклад на бизнес-конференции «Малый и средний бизнес: инвестиции, инновации, внешнеэкономическая деятельность». – URL : http://www.yarregion.ru/depts/der/Pages/Предпринимательство/conference.aspx (дата обращения: 13.12.2013).

20. *Широкова Г. В., Цуканова Т. В.* Роль институциональной среды в процессе интернационализации фирм малого и среднего бизнеса из стран с переходными экономиками. – URL : http://www.gosbook.ru/node/54891 (дата обращения: 12.04.2012).

21. Благоприятность условий ведения бизнеса. Всемирный банк. Рейтинг экономик. – URL : http://russian.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/russia/ (дата обращения: 3.06.2015).

22. О плане мероприятий («дорожной карты») «Поддержка доступа на рынки зарубежных стран и поддержка экспорта» : Распоряжение Правительства РФ № 1128-р от 3 апреля 2012 г. (ред. от 3 апреля 2015 г. № 593-р). – URL : https://asi.ru/upload/medialibrary/a7e/Rasp_PravRF_29-06-2012_1128-p.pdf (дата обращения: 3.04.2015).

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 51–59.

УДК 338

МАШИНОСТРОЕНИЕ КАК ОСНОВА РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

MACHINERY AS THE BASIS OF RUSSIAN ECONOMY REINDUSTRIALIZATION

Е.А. Колесник
E.A. Kolesnik
Омский государственный университет путей сообщения
Omsk State Transport University

Дата поступления статьи в редакцию 2 июня 2015 г.

Рассматривается роль машиностроения в процессе реиндустриализации российской экономики. Выявлена роль данной отрасли для экономической безопасности страны. Приведены статистические данные о доли машиностроения в структуре промышленного производства в развитых странах и России. Проведено сопоставление статистических данных и сделаны выводы о необходимом развитии машиностроения России. Определено место данной отрасли в процессе реиндустриализации национальной экономической системы. Также автором сформулировано определение понятия «реиндустриализация», приведены примеры проведения реиндустриализации экономики стран мира. В работе выявлены причины, запустившие процесс реиндустриализации в мире в целом и в России в частности. В работе с помощью статистических данных обоснована необходимость проведения реиндустриализации в России и, как следствие, дана характеристика текущего состояния российской экономики. Приведена динамика основных экономических показателей. Указаны возможные направления реиндустриализации в России.

Автор останавливается на одном направлении – отрасли машиностроения. В статье охарактеризованы отраслевые тенденции развития машиностроительного комплекса России на современном этапе и рассмотрена динамика его развития с 2012 по 2014 г. Проанализированы основные тенденции развития машиностроения и их причины. Автором выделены и рассмотрены одни из важнейших подотраслей машиностроительного комплекса, такие как авиастроение, станкостроение, тяжелое машиностроение и др. Указаны основные меры государственной поддержки как подотраслей, так и всей отрасли в целом. На основе проведенного исследования автором выявлены определенные пути и методы осуществления процесса реиндустриализации в направлении развития машиностроительного комплекса России.

The article discusses the role of engineering in the process of reindustrialization of the Russian economy. There is defined the role of engineering to the economic security of countries. The author presents statistics on the share of machinery in the structure of industrial production in the developed countries and Russia. There are made the comparison of statistical data and conclusions about the development of engineering in Russia. There is defined a place of the industry in the process of reindustrialization of the national economic system. Also, the author formulates the definition of the term "reindustrialization" and gives the examples of carrying out the reindustrialization of the world economies. The paper identified the reasons that started the process of reindustrialization in the world in general and Russia in particular. In the work, using statistical data, the necessity of carrying out of reindustrialization in Russia is explained. In consequence, there is given the characteristic of the current state of the Russian economy. There are presented the dynamics of the main economic indicators and the possible directions of re-industrialization in Russia.

In this article, the author focuses on one direction – the engineering industry. The article describes industry trends in the development of machine-building complex of Russia at the present stage. The dynamics of development of mechanical engineering from 2012 to 2014 is presented. The article analyzes the main trends in the development of machinery and their causes. The author identifies and examines some of the most important sub-sectors of machine-building complex, such as aircraft manufacturing, machine tools, heavy machinery, etc. are the main measures of state support as sub-sectors and the whole industry in general. Based on the conducted research, the author reveals the specific ways and methods of carrying out the process of reindustrialization in the direction of the development of machine-building complex of Russia.

Ключевые слова: реиндустриализация, машиностроение, промышленная интервенция, меры государственной поддержки.

Key words: reindustrialization, engineering, industrial intervention, measures of state support.

Введение

Кризис 2008–2009 гг. и последовавший за ним валютно-финансовый кризис 2014 г., а также санкции со стороны западных стран вызвали в России (как и во всем мире) рост интереса к промышленной политике и развитию базовых отраслей экономики (машиностроение). Иными словами, в России запустился процесс реиндустриализации экономической системы, в котором машиностроению, на наш взгляд, должна принадлежать ключевая роль.

Состояние машиностроительной отрасли определяет, в первую очередь, технологический уровень развития экономики. Прибыль от данной отрасли, получаемая каждые 8–10 лет, способствует техническому перевооружению всей промышленности развитых стран мира. Доля машиностроительной продукции в ВВП России в период с 1998 по 2012 г. составляла 6–13 %, что значительно меньше уровня развитых стран. Так, в ВВП ЕС доля машиностроения составляет 36–45 %, в США – 10 % [1].

© Е.А. Колесник, 2015

Продукция отрасли благодаря высокому качеству и конкурентоспособности обладает большим удельным весом в общем объёме экспорта страны и высокой рыночной привлекательностью. Однако в России на долю продукции машиностроительного комплекса приходится лишь 10–20 % общего объема экспорта страны, в то время как в Японии она составляет 64 %, в США и Германии – 48 %, в Канаде – 42 %, в Швеции – 44 % [2]. Следует также понимать, что вся инновационная продукция производится с помощью машин и оборудования, поставляемого машиностроением, машиностроительному сектору принадлежит ключевая роль в распространении передовых машин и технологий в другие отрасли экономики, так как машиностроительный комплекс включает в себя более двадцати подотраслей (авиастроение, станкостроение, производство подъемно-транспортного оборудования и др.). Таким образом, от уровня развития данной отрасли зависят материалоёмкость, энергоёмкость ВВП, производительность труда, промышленная безопасность и обороноспособность государства. Так, с точки зрения экономической безопасности уровень машиностроения в ВВП страны должен составлять как минимум 30 %. В структуре промышленного производства России удельный вес машиностроения составляет менее 15–20 %, тогда как в экономически развитых странах эта доля достигает 35–50 % [2]. Это подрывает устойчивость российской экономики к кризисным явлениям и увеличивает ее зависимость от западных производителей.

Таким образом, основополагающая роль российского машиностроения и его состояние предопределяет место отрасли в современном процессе реиндустриализации национальной экономической системы.

Целью нашей работы является определение роли машиностроения в процессе реиндустриализации экономики России.

Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

• дать определение понятию «реиндустриализация» и выявить его основные причины;

• охарактеризовать отраслевые тенденции машиностроения (и некоторых его подотраслей);

• определить пути и методы осуществления процесса реиндустриализации в направлении развития машиностроительного комплекса России.

Понятие «реиндустриализация», процесс реиндустриализации в мире и его причины

Понятие «реиндустриализация» в западной литературе впервые начали использовать в 1986 г., наряду с понятием «деиндустриализация» [3]. Согласно О.С. Сухареву, реиндустриализация – это экономическая политика, представляющая набор мероприятий, более широкий, чем стандартные варианты промышленной политики [4]. На наш взгляд, реиндустриализация – это не только экономическая политика, это процесс социальных, экономических и политических изменений, направленных на возобновление активной экономической деятельности в промышленности и создание ее конкурентоспособной продукции. Существует достаточно большое количество исследований, посвященных современной проблеме реиндустриализации (табл. 1).

Таблица 1

Исследования проблемы реиндустриализации экономики [3]

Авторы	*Суть исследования*
С.С. Губанов, М. Мусин, С. Любимцева, В. Наймушин, Ю. Чуприк, А. Амосов, В. Дасковский, В. Киселев, В. Логачев, Д. Кочергин, О. Рогова, В. Рязанов и др.	Предложена модель новой индустриализации, заключающаяся в проведении индустриализации экономики и вертикальной интеграции
С. Авдашева, Е. Балацкий, В. Безруков, Ж.П. Бландиньер, Ф. Глисин, В. Карачаровский, В. Лапин, В. Миронов, А. Обухович, А. Шаститко	Рассмотрена роль промышленного развития в развитии экономики
С.Ю. Глазьев, М.А. Бендиков, А.Е. Варшавский, М.Д. Дворцин, Е.Б. Ленчук, Н.И. Комков, И.Э. Фролов	Экономико-технологические и организационные аспекты преобразований в промышленности

Одни авторы разрабатывают модель неоиндустриализации, включающую в себя проведение индустриализации и вертикальной интеграции, другие останавливаются на изучении отдельных вопросов (роль промышленного развития в развитии экономики, разработка ряда стратегических документов и концепций в области новой реиндустриализации и др.). В целом исследования проблемы реиндустриализации разнообразны и многосторонни, как и сама проблема.

В последние годы наблюдается немало примеров проведения реиндустриализации экономики как развитых, так и развивающихся

стран, которая предусматривает возобновление тренда промышленной интервенции государства (табл. 2). Например, Южная Корея разработала отраслевые стратегии для секторов, которые считает флагманами индустрии: автомобильной промышленности, судостроения, полупроводниковой промышленности, металлургии, общего машиностроения, текстильной промышленности и производства строительных материалов [6].

Таблица 2

Примеры промышленной интервенции государства [5]

Страна	*Пример промышленной интервенции*
Бразилия	Большой бразильский план
Нидерланды	Политика по развитию важнейших отраслей промышленности
Россия	ФЗ «О промышленной политике в РФ», государственная программа «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года»
США	Акт о восстановлении экономики и привлечении в нее инвестиций, Стратегия инновационного развития промышленности и экономики
Китай	Государственный план развития стратегически важных отраслей промышленности
Индия	Национальная промышленная политика
Япония	Видение промышленной структуры
Великобритания	Стратегия роста и развития промышленности

Министерство промышленной политики Индии опубликовало в ноябре 2011 г. Политику развития национальной обрабатывающей промышленности, которая предусматривает увеличение доли последней в ВНП страны с 16 до 25 % к 2022 г. Главной задачей данной политики является создание национальных зон обрабатывающей промышленности и инвестиций, которые будут освобождены от налогов, получат финансовые льготы и станут развиваться как автономные самоуправляемые области в партнерстве с частным сектором. Индия также ставит цель в течение десяти лет увеличить свою долю в глобальных прямых иностранных инвестициях с 1,3 до 5 % [6].

В Нидерландах разработали новую предпринимательскую и инновационную политику, основанную на отраслевом подходе, для стимулирования развития девяти ведущих секторов. К ним отнесли водоснабжение, пищевую промышленность, садоводство, высокие технологии, биологические науки, химию, энергетику, логистику и «креативные» отрасли. В этих секторах Нидерланды имеют конкурентные преимущества, и государство рассматривает их в качестве приоритетных [6].

В России принят Федеральный закон «О промышленной политике в РФ», также в разработке находится новая редакция государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» (далее – госпрограмма). Данная госпрограмма будет направлена на создание в Российской Федерации конкурентоспособной, устойчивой, структурно сбалансированной промышленности, способной к эффективному саморазвитию на основе интеграции в мировую технологическую среду, разработки и применения передовых промышленных технологий, – индустрии, нацеленной на формирование и освоение новых рынков инновационной продукции, эффективно решающей задачи обеспечения экономического развития и обороноспособности страны [7]. Реализация госпрограммы предусматривает выделение более 1 трлн руб. бюджетных средств и будет проходить в два этапа:

- 1-й этап – 2012–2015 гг.;
- 2-й этап – 2016–2020 гг.

В госпрограмму входят следующие подпрограммы, направленные на развитие приоритетных подотраслей машиностроения:

- автомобильная промышленность;
- тяжелое машиностроение;
- транспортное машиностроение;
- станкоинструментальная промышленность;
- лесопромышленный комплекс;
- сельскохозяйственное машиностроение и др. [7].

Сам по себе процесс реиндустриализации многогранен и всесторонен и не ограничивается мерами промышленной политики. В зависимости от приоритетов развития, реиндустриализация экономики может быть направлена как на развитие высокотехнологичных отраслей (робототехника и др.), так и на восстановление и развитие традиционных отраслей промышленности (судостроение, станкостроение и др.).

Основные причины, запустившие процесс реиндустриализации в мире:

- поиск путей выхода из экономического кризиса 2008–2009 гг.;

• наличие структурных дисбалансов в экономике, которые необходимо ликвидировать (гипертрофированное развитие финансового сектора);

• вызов со стороны развивающихся стран (бурный рост экономики Китая, ее конкурентоспособности, а также агрессивная промышленная стратегия Поднебесной).

Основные причины, запустившие процесс реиндустриализации в России:

• ценовая конъюнктура на мировом рынке нефтепродуктов;

• поиск новых источников бюджетных поступлений;

• введение санкций со стороны западных стран;

• необходимость уменьшения зависимости стратегически важных отраслей экономики от западных производителей;

• осложнение геополитической ситуации;

• поиск новых точек роста экономической системы.

Безусловно, процесс реиндустриализации в каждой стране предусматривает различные инструменты промышленной политики и различные приоритетные отрасли. Так, реиндустриализация в России будет отличаться от реиндустриализации, например, в США или Евросоюзе, для которых характерно развитие таких отраслей, как робототехника, цифровые и аддитивные технологии, которые проникают в традиционные отрасли и радикально меняют их. Для России процесс реиндустриализации в первую очередь характеризуется развитием реального сектора экономики и проведением активной промышленной политики, направленной на системное восстановление технологической основы национальной экономической системы за счет мер макроэкономического, институционального, правового, инвестиционного характера, касающихся не только промышленных организаций, но и вспомогательной инфраструктуры, финансовой и банковской системы, социальных секторов хозяйства, науки и образования, а также правовой сферы [6].

Необходимость проведения реиндустриализации экономики России и место машиностроения в данном процессе

Для определения необходимости реиндустриализации в России следует охарактеризовать конъюнктуру российской экономики. В 2014 г. российская экономика столкнулась с серьезным валютно-финансовым кризисом, способным перерасти в глубокий экономический кризис. На протяжении всего года происходило снижение темпов роста ВВП, а к его концу этот показатель, впервые с 2009 г., перешел в область отрицательных значений (–0,2 %). Рубль потерял 70 % своей стоимости [8]. Также произошло снижение темпов роста основных экономических показателей. Из табл. 3 видно, что темпы роста ВВП сократились, инвестиции в основной капитал перешли в отрицательную зону, а доля капиталовложений в экономику сократилась с 22,6 % в 2013 г. до 16,7 %. Тем не менее в отраслевой структуре капиталовложений доля добывающих отраслей возросла с 18,9 до 22,2 %, в то время как капиталовложения на производство машин и оборудования сократились на 0,1 % [8].

Таблица 3

Динамика важнейших экономических показателей (по данным Росстата), %

Показатель	*2013 г.*	*2014 г.*
Темпы прироста ВВП	1,3	0,5
Доля накопления в ВВП	22,6	16,7
Прирост инвестиций в основной капитал	0,8	–2,5
Доля в капиталовложения ведущих секторов хозяйства, в том числе: – добывающая промышленность	18,9	22,2
– производство кокса и нефтепродуктов	4,4	5,3
– производство машин и оборудования	0,7	0,6
– операции с недвижимостью	9,6	10,8
– транспорт	20	17

В 2014 г. также произошло ослабление рубля, рост инфляции, которая составила 10 % (для продуктов питания данный показатель существенно выше), и удорожание внешнего долга. Так, суверенный долг России составляет 57 млрд дол., что считается незначительным в масштабах страны [8]. Но необходимо учитывать и долг корпоративного сектора, который в десять раз больше суверенного долга России, и его основная часть приходится на государственные корпорации и национальные энергетические компании, что придает ему квазигосударственный статус. В итоге к концу 2015 г. российские корпорации должны будут выпла-

тить 130 млрд дол. своего зарубежного долга, что окажет дополнительную нагрузку на экономику России [8].

Развитие экономики России на протяжении многих лет основывалось на добыче природных энергоресурсов и благоприятной экономической конъюнктуре для их экспорта. Однако такая модель стала неэффективной в силу дисбаланса структуры российской экономики, который препятствует развитию промышленности, технологий и внутреннего рынка. Это способствовало замедлению темпов роста экономической системы России задолго до осложнения геополитической ситуации и введения западных санкций. Основной точкой экономического роста является реальный сектор экономики, и необходимость проведения реиндустриализации обусловлена технологическим отставанием экономики России, многолетним игнорированием промышленности, введением санкций и их последствиями, ростом барьеров для трансферта технологий и необходимостью роста независимости от внешних источников военного производства.

Повторимся, что реиндустриализация является многогранным процессом, охватывающим все сферы жизнедеятельности общества. Осуществлять реиндустриализацию экономики можно при помощи различных инструментов и направлений. Например, О.С. Сухарев выделяет следующие направления реиндустриализации экономики России:

• повышение эффективности добывающих и энергосырьевых секторов, увеличение степени переработки сырья (лесопромышленный комплекс, нефтехимия);

• инфраструктурные проекты (ж.-д. магистрали, газо- и нефтепроводы, дороги);

• стимулирование развития экспортных и внутренних производств – продуктовых серий (внутренняя и международная конкурентоспособность);

• базовое машиностроение и специальное машиностроение (спецтехнология);

• использование патентной базы России и выход на мировой рынок, а также развёртывание «защищённых производств» и использование технологических заделов [4].

Нами упор сделан на одном из вышеперечисленных направлений – отрасли машиностроения.

Современные тенденции развития машиностроительного комплекса

Падение производства в российском машиностроении началось со второй половины 2012 г., до этого спад производства машиностроительного комплекса наблюдался в кризисный 2009 г. В 2013 г. падение производства продолжилось и по итогам года составило 3 %, однако в IV квартале 2013 г. наблюдался некоторый рост, который обеспечили подотрасли автомобилестроения и сельскохозяйственного машиностроения. Рост автомобилестроения был вызван проявлением положительного эффекта от повышения уровня локализации сборочных автомобилестроительных заводов (табл. 4), а рост селскохозяйственного машиностроения был спровоцирован государственным субсидированием производителей [10].

Таблица 4

Динамика производства в машиностроительных отраслях и подотраслях в 2012–2013 гг., % [9]

Отрасль	*Показатели*
Обрабатывающие производства	**101,1**
Производство машин и оборудования	**92,4**
Производство механического оборудования	94,4
Производство прочего оборудования общего назначения	92,9
Производство машин и оборудования для сельского и лесного хозяйства	70,2
Производство станков	83,6
Производство прочих машин и оборудования специального назначения	96,4
Производство бытовых приборов, не включенных в другие группировки	100,8
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	**97,2**
Производство офисного оборудования и вычислительной техники	86,5
Производство электрических машин и электрооборудования	89,2
Производство электронных компонентов, аппаратуры для радио, телевидения и связи	98,2
Производство медицинских изделий, средств измерений, контроля, управления и испытаний; оптических приборов, фото- и кинооборудования; часов	112,5
Производство транспортных средств и оборудования	**100,9**
Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов	105,8
Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств	93,7

Из данных табл. 4 видно, что по отношению к 2012 г. в 2013 г. в наибольшей степени замедление производства произошло в станкостроении и производстве машин и оборудования для сельского хозяйства (несмотря на субсидирование и рост подотрасли в IV квартале) [9].

В итоге совокупный индекс производства в 2013 г. в трех машиностроительных отраслях по отношению к 2012 г. составил 97 % (табл. 5).

Таблица 5

Показатели производства машиностроения в 2012–2013 гг., % [11]

Отрасль	*Показатели*
Производство машин и оборудования	92,4
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	97,2
Производство транспортных средств и оборудования	100,9
Всего машиностроительный комплекс	97,0

К основным факторам, оказавшим негативное влияние на отрасль машиностроения в 2013 г., можно отнести снижение инвестиций в основной капитал, которое составило 0,3 %, и вступление России во Всемирную торговую организацию (особенно сильно пострадали производители сельскохозяйственной техники).

В 2014 г. динамика машиностроительного комплекса несколько изменилась. Так, производство машиностроительной продукции возросло по всем видам обрабатывающих производств, кроме текстильного и швейного (97,5 %); производства кожи, изделий из кожи и производства обуви (97,2 %); обработки древесины и производства изделий из дерева (94,7 %); производства машин и оборудования (92,2 %); производства электрооборудования, электронного и оптического оборудования (99,5 %) [11]. Однако, объемы производства в декабре 2014 г. снизились по сравнению с декабрем 2013 г. по всем видам деятельности обрабатывающих производств за исключением производства кокса, нефтепродуктов (103,6 %); химического производства (100,1 %); производства резиновых и пластмассовых изделий (116,4 %); производства прочих неметаллических минеральных продуктов (109 %); металлургического производства и производства готовых металлических изделий (104,4 %); производства машин и оборудования (101,2 %); производства электрооборудования, электронного и оптического оборудования (106 %) [11].

В декабре 2014 г. цены производителей промышленных товаров в обрабатывающих производствах возросли на 8,5 % к декабрю 2013 г., что связано с общеэкономической ситуацией в стране.

Далее остановимся на состоянии некоторых подотраслей машиностроительного комплекса.

Машиностроительное производство

В 2014 г. было произведено 6,7 тыс. шт. (87,7 % к 2013 г.) тракторов для сельского и лесного хозяйства, гусеничных тракторов – 493 шт. (44,9 %). ОАО «ЧТЗ-Уралтрак», ООО «Владимирский моторо-тракторный завод», ООО «ТД “ХТЗ”», ООО «Джон Дир Русь», ООО «Клаас» снизили объёмы производства к 2013 г. Вместе с тем увеличили выпуск тракторов ОАО «Петербургский тракторный завод», ЗАО «Агротехмаш», ОАО «Сарэкс», ООО «Комбайновый завод “Россельмаш”», ОАО «ПО “Елабужский автомобильный завод”», ОАО «Череповецкий литейно-механический завод» [11]. Производство легковых автомобилей в 2014 г. составило 1 739,6 тыс. шт., что на 9,7 % ниже, чем в 2013 г. Выпуск автомобилей иностранных брендов предприятиями, работающими в режиме промышленной сборки, составил 1 048,3 тыс. шт. (–2,9 %). В 2014 г. производство железнодорожного подвижного состава характеризовалось следующими показателями: произведено 346 магистральных электровозов, что составляет 94,8 % к 2013 г., 72 секции магистральных тепловозов (109,1 %), 54,5 тыс. грузовых магистральных вагонов (90,7 %), 853 вагона пассажирских магистральных (107,7 %) [11].

Энергетическое машиностроение

Совокупный объём производства основного энергетического оборудования в 2014 г. составил 123 млрд руб., что составляет 98 % от уровня 2013 г. В натуральных показателях по основным видам продукции энергетического машиностроения в 2014 г. выпущено: газовых турбин – 1 273 МВт (110,8 % по отношению к 2013 г.); гидравлических турбин – 2 167 МВт (156 % по отношению к 2013 г.); паровых котлов – 2 397 т пар/ч (94 % по отношению к

2013 г.); генераторов переменного тока – 5 708,6 МВт (72 % по отношению к 2013 г.) [11].

Меры государственной поддержки промышленных предприятий энергетического машиностроения:

• субсидирование затрат на НИОКР в рамках реализации комплексных инвестиционных проектов (Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2013 г. № 1312);

• субсидирование процентов по инвестиционным кредитам на реализацию комплексных инвестиционных проектов (Постановление Правительства РФ от 3 января 2014 г. № 3);

• формирование Фонда развития промышленности, предусматривающего использование механизма возвратного финансирования по льготным ставкам при реализации инвестиционных проектов.

Тяжёлое машиностроение

По итогам 2014 г. объём производства по предприятиям тяжёлого машиностроения составил 199,8 млрд руб., или 101,3 % к 2013 г. В натуральных показателях объём выпуска по основным видам продукции в 2014 г. составил: сталеплавильное оборудование и литейные машины –16,6 тыс. т (77,7 % к 2013 г.); прокатное оборудование – 496 т (28,5 % к 2013 г.); проходческие комбайны – 28 шт. (93,3 % к 2013 г.); мостовые электрические краны – 2 401 шт. (95,1 % к 2013 г.); козловые и полукозловые электрические краны – 133 шт. (95,7 % к 2013 г.) [11].

Меры государственной поддержки:

• утверждение «Стратегии развития тяжёлого машиностроения на период до 2020 года», которая ориентирована на решение системных проблем отрасли тяжёлого машиностроения;

• разработка подпрограммы «Тяжёлое машиностроение», которая вошла в состав государственной программы «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности»; подпрограмма предусматривает мероприятия по созданию конкурентоспособной новой техники и технологий для решения стратегических задач развития тяжёлого машиностроения;

• меры государственной поддержки в части субсидирования уплаты процентов по кредитам, части затрат на проведение НИОКР.

Также продолжается реализация крупных инвестиционных проектов. Например, ОАО «Копейский машиностроительный завод» реализует инвестиционные проекты по комплексному техническому перевооружению производственного комплекса завода (I и II очереди), созданию нового литейного производственного комплекса с освоением новейших технологий получения литых заготовок. ОАО «Машиностроительный концерн “ОРМЕТО-ЮУМЗ”» осуществляет модернизацию металлургического, литейного, механообрабатывающего и сварочного производства [11].

Авиастроение

За 2014 г. произведено: 31 ближнемагистральный пассажирский самолёт Sukhoi Superjet-100, из них 11 – на экспорт; пять ближнемагистральных пассажирских самолётов Ан-148; три среднемагистральных пассажирских самолёта Ту-214, а также выпущено 37 вертолётов, из них 20 – на экспорт [11].

Меры государственной поддержки: подписание Федерального закона «О национальном исследовательском центре “Институт им. Н.Е. Жуковского”» – создание центра обеспечит объединение научно-исследовательского потенциала организаций государственного сектора авиационной науки и повышение его конкурентоспособности.

Станкоинструментальная промышленность

В 2014 г. объём производства станкоинструментальной продукции (механообрабатывающего, литейного, кузнечно-прессового, сварочного, термического, гальванического, деревообрабатывающего и прочего оборудования, а также инструмента) составил 33,64 млрд руб. Объём производства металлообрабатывающего оборудования составил 6,61 млрд руб., или 112 % к уровню 2013 г. В натуральных показателях объём выпуска по основным видам продукции в 2014 г. составил: металлообрабатывающее оборудование – 4 088 шт., металлорежущие станки – 2 739 шт., кузнечно-прессовое оборудование – 1 349 шт., деревообрабатывающие станки – 4 869 шт. В том числе освоен выпуск 16 новых моделей станков, преимущественно с прецизионными параметрами обработки поверхностей, в том числе пяти осевых обрабатывающих центров. Предприятиями отрасли освоен выпуск новых образцов цельного твёрдосплавного режущего инструмента, концевых фрез с нанесением нанопокрытий, фрез со сменными режущими пластинами для обработки высокопрочных титановых и жаропрочных никелевых сплавов [11].

Меры государственной поддержки:

• утверждение новой редакции подпрограммы «Станкоинструментальная промышленность» государственной программы Российской Федерации «Развитие промышленно-

сти и повышение её конкурентоспособности» (Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 328);

• утверждение Правил предоставления субсидий на проведение НИОКР в рамках реализации комплексных проектов по организации серийных производств станкоинструментальной продукции (Постановление Правительства РФ от 27 октября 2014 г. № 1128);

• утверждение Правил предоставления субсидии в виде имущественного взноса в ГК «Ростех» на цели реализации проектов по созданию серийных производств станкоинструментальной продукции (Постановление Правительства РФ от 27 ноября 2014 г. № 1257);

• вступление в силу (с 1 января 2014 г.) Постановления Правительства РФ № 1224 «Об установлении запрета и ограничений на допуск товаров, происходящих из иностранных государств, работ (услуг), выполняемых (оказываемых) иностранными лицами, для целей осуществления закупок товаров, работ (услуг) для нужд обороны страны и безопасности государства».

В целом итоги работы машиностроения России в 2014 г. характеризуются продолжением снижения объёма производства по ряду подотраслей, что обусловлено замедлением роста национальной экономики, а также общемировыми тенденциями снижения промышленного производства.

Пути осуществления процесса реиндустриализации в направлении развития машиностроительного комплекса России

Проведение реиндустриализации российской экономики ни в коем случае не ограничивается развитием лишь машиностроительного комплекса, но является ее первым шагом и одним из основных направлений. Для развития машиностроения необходимо выполнить следующие мероприятия:

• создание централизованного института, специализирующегося на развитии и стимулировании машиностроительного комплекса;

• усовершенствование законодательной базы в области промышленности и промышленной полититики – так, в Федеральном законе «О промышленной политике в РФ» говорится о промышленности в целом, но о машиностроении как основной отрасли, способной стать движущей силой процесса реиндустриализации всей российской экономики, отдельно не упоминается [12];

• пересмотр финансирования подотраслей машиностроения в рамках госпрограммы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности»: в госпрограмме на финансирование автомобилестроения предусмотрено больше средств, чем на финансирование станкостроения – с чем это связано, не совсем понятно, ведь станкостроение является одной из важнейших подотраслей, в случае ее утери будет невозможно построить ни автомобили, ни какие-либо другие инструменты, машины, двигатели и др.;

• создание законодательно закрепленных требований по локализации производства во всех подотраслях машиностроения;

• введение государственного субсидирования затрат на НИОКР не в рамках каких-либо госпрограмм развития, а на долгосрочный период – это позволит предприятиям машиностроения увеличить свою инновационную активность и повысит уровень взаимодействия промышленности и науки.

В целом меры поддержки машиностроения заключаюся в создании четких, понятных и законодательно закрепленных условий функционирования и взаимодействия предприятий, органов власти и банков, направленных на стимулирование развития отрасли и реиндустриализации.

Заключение

Проблема реиндустриализации российской экономики, основанной на развитии машиностроительного комплекса, является перспективным вопросом и основным трендом развития отечественной экономической системы. На основе проведенного исследования мы пришли к выводу, что необходимость проведения реиндустриализации российской экономики обусловлена, во-первых, многолетним игнорированием промышленности, которое привело к глубоким структурным дисбалансам экономической системы; во-вторых, ростом зависимости отечественной экономики (стратегически важных отраслей) от западных производителей, что делают экономику России уязвимой к кризисным явлениям и геополитическим изменениям; в-третьих, современным состоянием национальной экономики и ее технологическим отставанием; в-четвертых, ростом барьера для трансферта технологий, в результате чего Россия не может полномасштабно развиваться и идти к построению инновационной экономики.

К обстоятельствам, определяющим главенствующую роль машиностроения в реиндустриализации российской экономики, относятся:

• современное состояние отрасли машиностроения;

• наличие структурного дисбаланса экономики, который необходимо ликвидировать;

• изменения конъюнктуры рынка нефти;

• введение санкций;

• рост зависимости базовых отраслей экономики от западных производителей и технологий.

Процесс реиндустриализации и развитие машиностроения способны преодолеть структурные дисбалансы национальной экономки, уменьшить зависимость от иностранных поставщиков и тем самым увеличить экономическую безопасность страны. Однако, все это займет ни один десяток лет. Необходимо осознавать и то, что процесс реиндустриализации следует беспрестанно регулировать и корректировать в соответствии с меняющейся экономической конъюнктурой и потребностями развития российской экономики.

---

1. *Буравой И. М.* Машиностроительный комплекс: состояние и варианты развития в 2013 г. // Экономист. – 2012. – № 1. – С. 32–40.

2. *Хорошилов Г. А.* Инновационная деятельность в машиностроении // Экономист. – 2012. – № 7. – С. 32–40.

3. *Коровин Г. Б.* Теоретические аспекты новой индустриализации России // Современные исследования социальных проблем. – 2014. – № 6 (38). – URL : http://www.sisp.nkras.ru.

4. *Сухарев О. С.* Реиндустриализация экономики России и технологическое развитие. – URL : http://www.inecon.org.

5. *Warwick K.* Beyond Industrial Policy: Emerging Issues and New Trends. – URL : http://www.fiw.ac.at/fileadmin/Documents/Veranstaltungen/16._Workshop/session-iii-beyond-industrial-policy-emerging-issues-and-new-trends.pdf.

6. *Кондратьев В. Б.* Свежее дыхание промышленной политики. – URL : http://www.perspektivy.info/rus/ekob/svezheje_dyhanije_promyshlennoj_politiki_2014-05-22.htm.

7. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» : Постановление правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 328. – URL : http://www.government.ru/docs/11912/.

8. *Кондратьев В. Б.* Кризис 2014 г. в России как итог пороков экономической политики. – URL : http://www.perspektivy.info/rus/ekob/krizis_2014_goda_v_rossii_kak_itog_porokov_ekonomicheskoj_politiki_2015-02-04.htm.

9. Федеральная служба государственной статистики : офиц. сайт. – URL : http://www.gks.ru.

10. Машиностроение: тенденции и прогнозы : аналит. бюл. – URL : http://www.ria-rating.ru.

11. Основные результаты работы Министерства промышленности и торговли Российской Федерации за 2014 г. / Минпромторг. – URL : http://www.government.ru/dep_news/17702/.

12. О промышленной политике в Российской Федерации : Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. № 488-ФЗ. – URL : http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70733138/#ixzz3bQcoaeVm.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 60–67.

УДК 657.1

КОНЦЕПЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ПРИЗНАНИЯ И ОЦЕНКИ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В СООТВЕТСТВИИ С РОССИЙСКИМИ И МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

CONCEPTS OF DEFINITIONS, RECOGNITION AND VALUATION OF INVESTMENTS IN ACCORDANCE WITH RUSSIAN AND INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS

А.Ю. Попов
A.Yu. Popov
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург
Ural State Economic University, Yekaterinburg

Статья поступила в редакцию 17 июля 2015 г.

Обусловлена необходимость совершенствования бухгалтерского законодательства в отношении учета и отражения в отчетности финансовых вложений. Для достижения данной цели раскрывается сущность дефиниции «финансовые вложения» в сравнении с категориями «инвестиции», «финансовые инструменты» и «финансовые активы». Рассмотрены критерии признания финансовых вложений в бухгалтерской отчетности российских компаний и субъектов, формирующих отчетность по правилам МСФО. Сформулированы особенности формирования первоначальной стоимости финансовых вложений в соответствии с РСБУ при различных способах их поступления, обозначена вариантность учета затрат, связанных с приобретением финансовых вложений. Раскрыты принципы оценки финансовых активов при признании в соответствии с IAS 32. Освещен базовый метод оценки при признании финансовых активов по справедливой стоимости и определена методика отражения разницы, когда справедливая стоимость отличается от цены операции. В соответствии с отечественными бухгалтерскими стандартами выделены группы финансовых вложений, по которым предусмотрены обособленные варианты последующей оценки. Внимание уделено долговым ценным бумагам, стоимость приобретения которых отлична от номинала. Раскрыта методика отражения переоценки финансовых вложений, по которым определяется текущая рыночная стоимость. Для целей формирования отчетности по международным стандартам рассмотрены варианты последующей оценки финансовых активов по справедливой и амортизированной стоимости, сформулированы принципы исчисления данных видов оценки. Обозначены проблемы и перспективы развития учета финансовых вложений в международной практике и в Российской Федерации. Затронуты ключевые моменты, которые следует осветить в федеральном стандарте бухгалтерского учета, посвященного финансовым вложениям.

The article describes the need for improvement of legislation regarding of accounting and reporting of financial investments. To achieve this goal there was revealed the essence of the concept of financial investment in comparison with the categories of investments, financial instruments and financial assets. The author reviewed the criteria for the recognition of financial investments in the financial statements of Russian companies and entities forming statements in accordance with IFRS rules. In the article there are considered the features of formation of the initial value of financial investments in accordance with RAS at various ways of their receipt, there is marked the variability of cost accounting related to the acquisition of financial investments. The article reveals the principles of valuation of financial assets at recognition in accordance with IAS 32. The author described the basic method of assessment in recognition of the financial assets at fair value and defined methodology for reporting the difference when fair value differs from transaction prices. The article reveals the methodology for reporting the revaluation of financial investments on which current market value is determined. For the purposes of reporting under international standards, the author considers options for subsequent measurement of financial assets and at fair amortized cost, the principles of calculating these types of estimates. The article outlines the problems and prospects of development of accounting of financial investments in the international practice and the Russian Federation and raises the key points that should be highlighted in the Federal accounting standard on financial investments.

Ключевые слова: финансовые вложения, первоначальная стоимость, последующая оценка, финансовая отчетность.

Key words: financial investments, the initial cost, subsequent measurement, financial reporting.

Субъекты предпринимательской деятельности, основной целью которой является максимизация прибыли, могут генерировать ее, в том числе путем осуществления финансовых инвестиций. Источником полной и достоверной информации об инвестиционной деятельности и ее результатах является бухгалтерский учет и финансовая отчетность. Одним из методов бухгалтерского учета является оценка, правильность которой определяет достоверность данных финансовой отчетности. Вопросы идентификации и оценки финансовых инвестиций раскрываются в отечественных бухгалтерских стандартах, в частности в ПБУ 19/02, однако в процессе реформирования бухгалтерского учета и его конвергенции с международными стандартами финансовой отчетности к определению и оценке учетных объектов предъявляют-

© А.Ю. Попов, 2015

ся все более строгие требования, чтобы отраженные в отчетности суммы показывали реальную стоимость активов, обязательств и капитала и давали полное представление о финансовом положении субъектов хозяйствования. В связи с этим нормы отечественного бухгалтерского законодательства в отношении финансовых вложений подлежат подробному анализу и частичному пересмотру в целях обеспечения их единообразия с интернациональными правилами. Указанные предпосылки обусловливают актуальность рассматриваемых в данной статье вопросов и определяют ее цель – рассмотреть существующие концепции определения, признания, первоначальной и последующей оценки объектов учета инвестиционной деятельности в форме финансовых вложений и сформулировать перспективы по унификации дефиниций и применяемых оценок.

Вопросам учета финансовых вложений посвящен ряд трудов фундаментальных ученых в области бухгалтерского учета – Н.П. Кондракова, П.С. Безруких, Я.В. Соколова, В.П. Астахова, Ю.А. Бабаева, И.И. Бочкаревой, В.А. Гетьмана, В.Ф. Палия и др. [1; 2].

В мировой практике данная проблема также вызывает интерес ряда ученых, в частности Rosemarie Sangiuolo, David M. Weiss, Frank J. Fabozzi и иных авторов [3–5].

Развивали вопросы признания и оценки финансовых вложений на основе международного опыта ряд современных исследователей – И.П. Селезнева, Е.А. Локтионова, Т.Я. Натепрова, О.Г. Житлухина и т. д. [6; 7]. Тем не менее и учебная, и научная литература и нормативные документы в основном ориентируются на критерии признания и перечень объектов, относимых к финансовым вложениям, не давая их определения.

Так, в частности, Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации (приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н) гласит, что к финансовым вложениям относятся инвестиции организации в государственные ценные бумаги, облигации и иные ценные бумаги других организаций, в уставные (складочные) капиталы других организаций, а также предоставленные другим организациям займы [8]. Расширяет перечень объектов, относимых к финансовым вложениям, ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений», которое, помимо вышеперечисленных объектов, добавляет к числу последних банковские депозиты и приобретенную по договору цессии дебиторскую задолженность [9]. Данной концепции перечисления вышеуказанных объектов, определяющих финансовые вложения, придерживается Л.П. Кураков, С.М. Джаарбеков, А.Г. Грязнова и др. [10–12].

Доктор экономических наук, профессор А.И. Кибиткин дает обобщенное определение финансовых вложений, понимая под последними вложения организации в активы с целью получения дополнительных доходов в виде процентов, дивидендов или прироста стоимости активов [13]. Ряд исследователей, в частности О.Г. Житлухина, отождествляют финансовые вложения и финансовые инвестиции, понимая под ними группу финансовых активов, предназначенную для увеличения капитала путем получения доходов инвесторами и кредиторами от других организаций в форме дивидендов, процентов и иных доходов, предпосылки востребования которых возникают при их признании в учете [7].

В отличие от российских положений по бухгалтерскому учету, международные стандарты финансовой отчетности, в частности IAS 32 «Финансовые инструменты: представление информации», не содержат дефиниции финансовых вложений, а оперируют термином «финансовый инструмент».

Под финансовым инструментом в соответствии с указанным стандартом понимается договор, следствием которого является возникновение финансового актива у одного хозяйствующего субъекта и финансового обязательства либо долевого инструмента у контрагента заданного субъекта [14].

Относительную аналогию отечественных финансовых вложений можно провести лишь с финансовыми активами, к которым, согласно IAS 32, относятся:

1) денежные средства;

2) долевые инструменты других организаций;

3) обусловленные договором права на:

– получение денежных средств или других финансовых активов от контрагентов,

– бартерную сделку с финансовыми активами и финансовыми обязательствами на предположительно выгодных условиях;

4) договоры, исполнение обязательств по которым может быть произведено путем передачи собственных акций и иных долевых инструментов.

Долевой инструмент определяется вышеуказанным международным стандартом как договор, который удостоверяет право владельца на остаточную долю чистых активов организации-эмитента. Классическими примерами долевых инструментов выступают обыкновенные

и некоторые виды привилегированных акций, опционы, варранты и т. п.

Не все перечисленные IAS 32 финансовые активы могут быть отнесены к финансовым вложениям в соответствии с отечественным бухгалтерским законодательством, в частности:

– денежные средства, за исключением депозитов в кредитных организациях, которые представляют собой договорное право вкладчика получить деньги от этого финансово-кредитного учреждения или выписать чек либо аналогичный инструмент на остаток счета в пользу кредитора в уплату по финансовому обязательству [14];

– обусловленные договором права на получение денежных средств в виде торговой дебиторской задолженности, векселей полученных (не предусматривающих уплату процентов), задолженности по беспроцентным займам и облигациям и т. п.

Финансовые инструменты в МСФО классифицируются в том числе на базисные, к которым относятся дебиторская задолженность и долевые инструменты, а также производные инструменты, включающие финансовые опционы, фьючерсные и форвардные контракты, процентные и валютные свопы.

В широком понимании опцион представляет собой договор, согласно которому приобретатель наделяется правом покупки базисного актива (ценных бумаг либо иного имущества) по предусмотренной в этом договоре цене в определенный договором срок, а продавец наделяется соответственно правом продажи данного актива по заданной цене в заранее оговоренный срок.

Нормативное определение опциона закреплено Федеральным законом «О рынке ценных бумаг», согласно которому опцион эмитента – эмиссионная ценная бумага, закрепляющая право ее владельца на покупку в предусмотренный в ней срок и/или при наступлении указанных в ней обстоятельств определенного количества акций эмитента такого опциона по цене, определенной в опционе эмитента [15].

Нормативное определение иных производных финансовых инструментов приведено в Указаниях Банка России от 16 февраля 2015 г. № 3565-У «О видах производных финансовых инструментов». Согласно данному нормативному акту, фьючерсный договор – это договор, заключаемый на биржевых торгах, который для каждой из сторон договора прописывает обязанность периодической уплаты денежных сумм в зависимости от изменения цен либо значений базисного актива, а также наступления являющихся базисным активом обстоятельств [16].

Форвардный договор представляет собой предусматривающее одну из следующих обязанностей соглашение:

1) обязанность одной из сторон договора произвести передачу ценных бумаг, валюты или товара, являющихся базисным активом, в собственность другой стороне не ранее третьего после заключения договора дня, а также встречную обязанность другой стороны принять и оплатить данные активы с указанием на то, что договор является производным финансовым инструментом;

2) обязанность лиц договора по уплате денежных сумм в связи с изменениями цены либо значения базисного актива, либо наступления обстоятельства, являющегося базисным активом [16].

Своп представляет собой договор, предусматривающий:

1) вышеуказанные обязанности сторон по форвардному контракту;

2) обязанности сторон договора по уплате денежных средств в зависимости от наступления кредитного события.

Вопросы отнесения вышеперечисленных производных финансовых инструментов (опционов, фьючерсов, форвардов и свопов) к инвестициям определяются их ключевыми признаками, т. е. способностью генерировать доходы в виде дивидендов, процентов, роста стоимости и т. п.

Классификация финансовых активов в соответствии с предшествующей редакцией МСФО 39 рассмотрена Е.А. Мизиковским и Т.Ю. Дружиловской. Согласно данным источникам, в отчете о финансовом положении рекомендуется выделение четырех групп финансовых активов:

1) предназначенные для торговли финансовые активы, к которым относятся краткосрочные инвестиции, осуществляемые с целью спекуляции на рынке ценных бумаг, источником дохода по которым являются положительные колебания уровня рыночных цен;

2) удерживаемые до погашения инвестиции, к которым относятся финансовые активы с фиксированным сроком погашения, фиксированным доходом, не подлежащие продаже до срока их погашения;

3) дебиторская задолженность и займы, объединяющие финансовые активы с фиксированными или определенными платежами, которые не котируются на активном рынке и об-

разуются у хозяйствующего субъекта при предоставлении им денежных активов, имущества, работ или услуг непосредственному дебитору;

4) имеющиеся в наличии для продажи финансовые активы, объединяющие в себя не включенные в вышеуказанные группировки инвестиции, в частности в отношении однозначной классификации которых существует неопределенность [17].

В связи с введением в действие новой редакции IFRS 9 «Финансовые инструменты» вышеуказанная классификация исключена из стандарта 39, взамен которой МСФО 9 предлагает классифицировать финансовые активы по типу последующей оценки, вариантами которой является 1) амортизированная стоимость; 2) справедливая стоимость.

В основу применяемой оценки положены: 1) бизнес-модель хозяйствующего субъекта, которая используется для управления финансами; 2) характеристики финансового актива в связи с потоками денежных средств, предусмотренными контрактом.

Оценка по амортизированной стоимости применяется при единовременном выполнении двух условий:

1) приобретение и владение финансовым активом производится в рамках бизнес-модели, имеющей целью получение денежных потоков, предусмотренных контрактом;

2) договор о приобретении финансового актива предусматривает получение денежных потоков, включающих исключительно платежи в счет основного долга и начисленных на непогашенную сумму процентов.

Во всех остальных случаях владения финансовыми инструментами применяется оценка по справедливой стоимости.

Критерии признания активов в качестве финансовых вложений в отечественном бухгалтерском учете приведены в п. 3.2 ПБУ 19/02, к которым относятся: 1) наличие документов, подтверждающих права организации на сам актив и на получение денег и иных вытекающих из данного права активов; 2) распространение на организацию-приобретателя финансовых вложений финансовых рисков, в частности неплатежеспособности дебитора, снижения цены, ликвидности и т. п.; 3) потенциальная возможность генерации будущих экономических выгод либо дохода в различных формах, в частности дивидендов, процентов, роста цены и т. п. [9].

Единственное условие признания финансовых активов согласно международным правилам сформулировано п. 3.1.1 МСФО 9, согласно которому хозяйствующий субъект признает в отчете о финансовом положении данный объект в момент, когда организация становится стороной договорных условий инструмента [18].

Отечественный стандарт ПБУ 19/02 приводит тезис о том, что принятие финансовых вложений к бухгалтерскому учету осуществляется по первоначальной стоимости. Правила формирования данной первоначальной оценки определяются способом поступления вышеуказанных активов. В случае приобретения финансовых вложений по договорам купли-продажи и иным договорам, предусматривающим оплату финансовых вложений денежными средствами, первоначальной стоимостью является сумма фактических затрат хозяйствующего субъекта на приобретение актива за исключением НДС и иных возмещаемых налогов [9]. В состав фактических затрат, включаемых в первоначальную стоимость, входит цена договора, подлежащая оплате продавцу; затраты на связанные с приобретением финансовых активов информационные и консультационные услуги; посреднические вознаграждения и иные непосредственно связанные с осуществлением финансовых вложений прямые затраты. Важным аспектом формирования первоначальной стоимости финансовых вложений является предоставленное организации право не включать в первоначальную стоимость все дополнительные затраты, связанные с приобретением финансового вложения, в случае их несущественности по отношению к договорной стоимости. Критерий существенности определяется хозяйствующим субъектом самостоятельно, при этом несущественной может быть признана сумма, знание которой не повлияет на достоверную оценку финансового состояния и финансовых результатов заинтересованным пользователем бухгалтерской информации.

В случае, если финансовое вложение поступает в качестве вклада в уставный (складочный) капитал, его первоначальная стоимость определяется согласованной учредителями денежной оценкой.

В случае безвозмездного поступления финансовых вложений, в частности ценных бумаг, их первоначальная стоимость определяется по данным котировок, если по полученной указанным способом ценной бумаге таковая определяется организатором торговли на РЦБ, а в отношении некотируемых ценных бумаг – как возможная цена их продажи, определяемая получающей организацией самостоятельно.

При поступлении финансовых вложений по предусматривающим исполнение обязательств неденежными средствами договорам первоначальная стоимость таковых определяется обычной ценой продажи выбывающих активов, а в случае невозможности ее определить – обычной ценой приобретения заданных финансовых вложений.

Если финансовое вложение поступает в качестве вклада товарища по договору о совместной деятельности, его первоначальная стоимость определяется согласованной в договоре товарищами оценкой.

По правилам международных стандартов финансовой отчетности, первоначальной оценкой финансовых активов признается справедливая стоимость, увеличенная на затраты по сделке, связанные с приобретением либо эмиссией указанного объекта.

В основу определения справедливой стоимости, применяемой к оценке финансового актива, положена цена операции, иными словами – справедливая стоимость переданного либо полученного возмещения. Однако, при наличии сведений о том, что справедливая стоимость финансового актива отличается от цены операции, организация должна определить справедливую стоимость, в том числе используя правила МСФО 13. И в случае поступления финансового инструмента, справедливая стоимость которого отличается от цены операции, хозяйствующий субъект признает актив в следующей оценке:

– для котируемых на рынке ценных бумаг справедливая стоимость определяется данными котировки, а разница единовременно относится на прибыль (убыток);

– для некотируемых на рынке ценных бумаг финансовых активов и во всех остальных случаях организация признает в отчете о финансовом положении вложение по справедливой стоимости, а разницу между справедливой стоимостью и ценой операции в составе отдельного актива либо обязательства; данная отсроченная разница подлежит отнесению на прибыль (убыток) по мере наступления/изменения обстоятельств, которые привели к возникновению указанной разницы.

Перечень затрат по сделке, формирующих стоимость финансового актива при его признании, аналогичен соответствующему перечню затрат, прописанному ПБУ 19/02, и включает в себя вознаграждения и комиссионные, уплаченные агентам (включая работников, действующих в качестве агентов), консультантам, брокерам и дилерам, сборы регулирующих органов и фондовых бирж, а также налоги и сборы за перевод средств [19].

В целях последующей оценки и отражения в бухгалтерской отчетности российских компаний финансовые вложения подразделяются на две обособленные группы:

1) финансовые вложения, по которым возможно достоверно определить текущую рыночную стоимость (акции, котирующиеся на бирже);

2) финансовые вложения, по которым не определяется текущая рыночная стоимость (вклады в уставные капиталы других организаций, предоставленные займы, приобретенная по договору цессии дебиторская задолженность, облигации и т. д.).

Финансовые вложения первой группы отражаются в бухгалтерском балансе на конец отчетного периода в оценке по текущей рыночной стоимости, которая формируется путем корректировки их стоимости на предыдущую отчетную дату. Результаты корректировки списываются на прочие доходы или расходы хозяйствующего субъекта. Указанную корректировку хозяйствующий субъект может производить ежеквартально или ежемесячно согласно положениям учетной политики [9].

Финансовые вложения, по которым не определяется текущая рыночная стоимость, отражаются в учете по первоначальной стоимости, сформированной по правилам п. 8–15 ПБУ 19/02. При этом по долговым ценным бумагам разрешается разницу между ценой приобретения и номиналом равномерно относить на прочие доходы/расходы в течение срока обращения по мере начисления причитающегося дохода. В случае, если долговая ценная бумага (облигация) приобретена по цене ниже номинала, то доведение ее цены до номинала в течение срока обращения отражается записью по дебету счета 58 «Финансовые вложения» и кредиту счета 91 «Прочие доходы и расходы», а в случае, если облигация приобретена по цене выше номинала, то в течение срока обращения облигации делается обратная запись. Таким образом, к моменту погашения ценной бумаги ее балансовая оценка соответствует номинальной стоимости.

По долговым финансовым вложениям, в частности облигациям, векселям и предоставленным другим субъектам займам, предприятие может раскрывать в отчетности дополнительную информацию. В частности, в пояснениях к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах может приводиться расчет оценки вышеуказанных финансовых вложений

по дисконтированной стоимости, но при этом на балансовую оценку вложений такой расчет влияния не оказывает и бухгалтерские проводки в учете не формируются [9].

На основании классификации финансовых активов в соответствии с интернациональными правилами, последующая оценка финансовых активов согласно международным стандартам финансовой отчетности может осуществляться: 1) по справедливой стоимости; 2) по амортизированной стоимости.

Под справедливой стоимостью финансового инструмента подразумевается цена, потенциально возможная к получению в случае продажи актива при проведении сделки в добровольном порядке между участниками рынка. Доведение стоимости финансового актива до справедливой стоимости в целях формирования финансовой отчетности производится путем отнесения разницы между оценкой при признании либо оценкой на предшествующую дату и текущей справедливой стоимостью на прочий совокупный доход (уменьшение либо увеличение) без учета потенциально возможной комиссии за продажу.

Указанный метод оценки (по справедливой стоимости) применяется, в частности, к долевым инструментам (акциям, паям, долям в уставном капитале и т. п.), за определенным исключением, к которому относится ситуация, когда хозяйствующий субъект не обладает достаточной информацией для определения справедливой стоимости, либо диапазон предполагаемых ее оценок весьма широк, а вероятность применения каждой оценки в пределах диапазона равновелика. В данном случае вариантом оценки справедливой стоимости долевого финансового инструмента является его себестоимость. Однако этот вариант не применим при наличии следующих условий:

– фактический результат от использования объекта инвестиций существенно отклоняется от плановых показателей и целевых ориентиров;

– изменение ожидаемых будущих экономических выгод от использования объекта учета инвестиционной деятельности;

– существенные колебания рынка капитала финансового актива;

– изменение внешних экономических условий, в которых хозяйствующий субъект ведет свою деятельность;

– значительное измерение результатов деятельности среднестатистических субъектов хозяйствования, занимающих аналогичную с предприятием нишу;

– внутренние факторы ведения деятельности с объектом инвестиций (коммерческие споры, изменения стратегии управления и т. п.);

– полученные сведения о внешних сделках с капиталом инвестиционно-финансового актива и др.

Во всех вышеперечисленных и иных случаях, когда себестоимость долевого финансового вложения не в полной мере соответствует справедливой стоимости, экономический субъект должен определить справедливую стоимость и произвести оценку финансового актива по данной стоимости.

Амортизированная стоимость финансового актива, как метод оценки, – это величина, по которой производится оценка указанного финансового вложения при первоначальном признании, уменьшенная на сумму выплат в погашение основного долга и уменьшенная (увеличенная) на сумму накопленной амортизации разницы между первоначальной оценкой и стоимостью погашения, исчисленной с использованием метода эффективной ставки процента, а также за минусом суммы обесценения. Расчет амортизированной стоимости финансового инструмента может быть осуществлен по формуле:

$$АСФА = ПСФА – ПОСД – А – О,$$

где *АСФА* – амортизированная стоимость финансового актива; *ПСФА* – первоначальная стоимость финансового вложения; *ПОСД* – погашенная сумма основного долга к моменту оценки; *А* – накопленная с использованием метода эффективной ставки процента амортизация разницы между первоначальной стоимостью и суммой погашения; *О* – обесценение финансового инструмента, непосредственно уменьшающее его стоимость или уменьшающее последнюю с использованием счета оценочного резерва.

Метод эффективной ставки процента представляет собой метод расчета амортизированной стоимости финансового актива, с помощью которого производится распределение дохода в виде начисленных процентов на период, в течение которого актив данные экономические выгоды генерирует. Эффективная процентная ставка исчисляется путем точного дисконтирования ожидаемых в будущем денежных потоков в течение периода владения финансовым активом. Расчет эффективной ставки процента производится хозяйствующим субъектом исходя из условий договоров, на которых базируется финансовый инструмент, но без учета возможных кредитных потерь. В расчет включаются все вознаграждения, выплаченные (полученные) контрагентами при приобретении

финансового актива, дополнительные затраты, связанные с приобретением, и иные премии и скидки. Предполагается, что ожидаемые от финансового инструмента денежные потоки будут получены и объективно оценены, однако при отсутствии возможности достоверного определения будущих поступлений и их распределения по срокам, организация должна использовать сведения, содержащиеся в договоре в отношении движения денежных средств.

В случае изменения ставки процента или пересмотра будущих экономических выгод производится пересчет амортизированной стоимости финансового инструмента на основе приведенной стоимости будущих денежных потоков, что корректирует стоимость отражаемого в отчетности финансового инструмента.

Применяемые в международной практике методики признания и оценки финансовых активов должны быть положены в основу разработки российских стандартов бухгалтерского учета, но с адаптацией под национальные особенности. Однако данные перспективы являются весьма отдаленными, поскольку методика учета финансовых инструментов формируется и совершенствуется и на международном уровне. Редакция IAS 32 «Финансовые инструменты: представление информации» действует до 31 декабря 2016 г., нормы IFRS 9 «Финансовые инструменты», который полностью заменит IAS 39 «Финансовые инструменты: признание и оценка», существенно видоизменяют положения последнего стандарта, но при этом он будет действовать еще до 1 января 2018 г. наряду с новым. Порядок раскрытия информации о финансовых инструментах прописывает также IFRS 7 «Финансовые инструменты: раскрытие информации». Все перечисленные стандарты действуют в настоящий момент, обобщают и дополняют друг друга, и при формировании отчетности по МСФО необходимо учитывать изменения соответствующих международных стандартов на момент ее составления. В перспективе, в разрабатываемом отечественном стандарте бухгалтерского учета должно найти отражение определения финансовых вложений, четкие правила формирования первоначальной оценки, подробная методика определения справедливой стоимости и модель расчета амортизированной стоимости, применяемой к долговым ценным бумагам, предоставленным займам и подобным финансовым инструментам. Разрабатываемый стандарт должен исключить неоднозначность толкования норм и обеспечить унификацию определения, признания и оценки финансовых вложений. Введение в действие отечественного стандарта обеспечит сопоставимость формируемой в финансовой отчетности информации с зарубежными канонами, обеспечит ее понятность и репрезентативность, что будет способствовать привлечению иностранных инвестиций в реальный сектор экономики России.

Таким образом, рассмотренные в настоящей статье концепции признания и оценки финансовых вложений позволили раскрыть отличия российских и интернациональных правил отражения в бухгалтерской отчетности финансовых вложений, обозначить проблемы и перспективы развития учетной науки в отношении данного объекта, что свидетельствует о достижении поставленной в настоящей статье цели.

1. *Кондраков Н. П.* Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет : учеб. – М. : Проспект, 2012. – 504 с.

2. *Безруких П. С., Ивашкевич В. Б.* Бухгалтерский учет : учеб. – М. : Бухгалтерский учет, 2010. – 368 с.

3. *Sangiuolo R., Taub S. A., Seidman L. F.* Financial Instruments: A Comprehensive Guide to Accounting & Reporting. – Wolters Kluwer, 2015. – 1000 p.

4. *Weiss D. M.* Financial Instruments: Equities, Debt, Derivatives, and Alternative Investments. – Portfolio, 2009. – 384 p.

5. *Fabozzi F. J.* The Handbook of the Financial Instruments. – N. Y. : John Wiley & Sons, 2002.

6. *Натепрова Т. Я.* Учет ценных бумаг и финансовых вложений : учеб. пособие для студ., обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2007.

7. *Житлухина О. Г.* О проблемах идентификации финансовых вложений для целей бухгалтерского учета и их отличие от инвестиций // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2012. – № 2-2. – С. 30–38.

8. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации : Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет финансовых вложений» (ПБУ 19/02) : Приказ Минфина РФ от 10 декабря 2002 г. № 126н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. *Кураков Л. П., Кураков В. Л., Кураков А. Л.* Экономика и право : слов.-справ. – М. : Вуз и школа, 2004.

11. *Джаарбеков С. М.* Словарь: бухгалтерский учет, налоги, хозяйственное право. – М. : СБИ, 2001.

12. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / под общ. ред. А. Г. Грязновой. – М. : Финансы и статистика, 2002.

13. *Кибиткин А. И., Дрождинина А. И., Мухомедзянова Е. В., Скотаренко О. В.* Учет и анализ в коммерческой организации : учеб. пособие. – М. : Изд. дом Акад. естествознания, 2012. – 368 с.

14. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 32 «Финансовые инструменты: представление информации» : Приложение № 21 к Приказу Минфина России от 25 ноября 2011 г. № 160н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. О рынке ценных бумаг : Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. О видах производных финансовых инструментов : Указание Банка России от 16 февраля 2015 г. № 3565-У. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. *Мизиковский Е. А., Дружиловская Т. Ю.* Международные стандарты финансовой отчетности и бухгалтерский учет в России : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Бухгалтерский учет, 2006. – 328 с.

18. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 9 «Финансовые инструменты» : Приложение № 1 к Приказу Минфина России от 2 апреля 2013 г. № 36н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 39 «Финансовые инструменты: признание и оценка» : Приложение № 27 к Приказу Минфина России от 25 ноября 2011 г. № 160н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 68–71.

УДК 330

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ НЕРАВЕНСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РОССИИ

ECONOMIC INEQUALITY AND SOCIAL JUSTICE AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT OF RUSSIA

Е.Б. Поспелова
E.B. Pospelova
Всероссийский центр уровня жизни, г. Москва
Russian living standards, Moscow

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Показано влияние экономического неравенства на экономическое развитие. Рассмотрена динамика показателей неравенства в России, таких как коэффициент Джини, коэффициент фондов, удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума, средний размер начисленной пенсии, средняя обеспеченность населения жильем и благами длительного пользования. Выделены основные причины экономического неравенства в России, к которым были отнесены неразвитость социально-экономического института профессиональных союзов, его низкая фактическая активность в части защиты законных интересов наемных работников; непоследовательность и незавершенность пенсионной реформы; административные и иные барьеры развитию малого предпринимательства; коррупция как в государственном, так и в корпоративном секторе экономики России. Построена функция влияния уровня коррупции на экономическое неравенство. В качестве основного последствия неравенства в статье рассмотрен рост заболеваемости населения. Обоснованы рекомендации по совершенствованию системы институтов, обеспечивающих снижение экономического неравенства и повышение социальной справедливости развития отечественной экономики, к которым отнесены совершенствование института профессиональных союзов, обеспечение его фактической независимости как от администрации предприятий, так и от органов государственной власти; модернизация института корпоративного управления в направлении повышения уровня эффективности контроля собственников, в том числе миноритарных, за деятельностью менеджмента; государственное содействие развитию корпоративного, дополнительного к государственному, пенсионного обеспечения и корпоративного страхования здоровья сотрудников; повышение степени адресности существующих и новых механизмов социального обеспечения; противодействие ряду финансовых институтов, содействующих процессу уменьшения располагаемого дохода домохозяйств.

The article shows the impact of economic inequality on economic development. There is considered the dynamics of inequality in Russia on the base of such indicators as the Gini index, coefficient of funds, the share of population with incomes below the subsistence minimum, the average size of accrued pensions, the average supply of housing and durable goods. The author highlighted the main causes of economic inequality in Russia. They include the underdevelopment of socio-economic institute of trade unions, its low actual activity in the part of protection of legitimate interests of employees; inconsistent and incomplete pension reform; administrative and other barriers to small enterprise development; corruption in both public and corporate sectors of the Russian economy. The author builds a function of the effect of corruption on economic inequality. The major consequence of inequality in the article is the growth of population morbidity. The author substantiates recommendations on improvement of the system of institutions that reduce economic inequality and increase social equity development of the domestic economy. These recommendations include: improvement of the institute of professional unions, the provision of its actual independence from the management of enterprises and public authorities; modernization of the institute of corporate governance in the area of improving the efficiency of the control of owners, including minority, over management activities; government promotion of corporate, additional state pension and corporate insurance employee health; increasing the degree of targeting of existing and new mechanisms social security; the opposition of a number of financial institutions supporting the process of reducing the disposable income of households.

Ключевые слова: экономическое неравенство, социальная справедливость, коэффициент дифференциации доходов, коррупция, институты.

Key words: economic inequality, social justice, the coefficient of income differentiation, corruption, institutions.

Актуальность. Качество жизни населения государства, уровень социального благополучия и, в конечном итоге, производительность общественного труда непосредственно зависят от пропорций экономического неравенства. На принципиальную опасность экономического неравенства для стратегического развития любого государства, в том числе для процессов его инновационной модернизации, имеющей принципиальное значение для повышения конкурентоспособности страны в условиях формирования и развития постиндустриальных экономических отношений, указывают многие исследователи, в частности Дж. Стиглиц [1], О.И. Шкаратан [2] и др.

Следует отметить, что экономическое неравенство может существовать в различных формах: в форме неравенства текущих дохо-

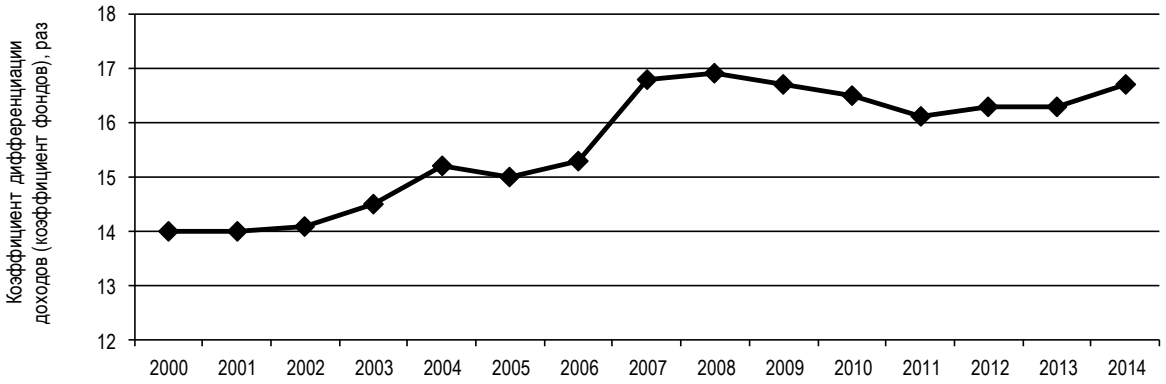
© Е.Б. Поспелова, 2015

дов различных слоев населения, неравенства благосостояния, обеспеченности жилищными условиями и материальными благами длительного пользования, неконкурентного неравенства возможностей карьерного развития на рынке труда и т. п.

В современных условиях хозяйствования негативное влияние на социально-экономическое развитие государства в целом оказывают и различные виды межрегионального и межтерриториального экономического неравенства. По оценке А.А. Новикова, по пропорциям межтерриториального неравенства, разнице в уровне жизни между различными регионами положение России значительно хуже развитых зарубежных государств, в частности США и стран Евросоюза [3, с. 71]. Подобное неравенство обусловливает устойчивые миграционные потоки населения, в первую очередь перспективной молодежи, из сельской местности в города, а из городов, даже достаточно крупных, индустриально развитых – в Москву и Санкт-Петербург. В результате уменьшаются интеллектуальный капитал и, соответственно, возможности долгосрочного прогрессивного развития региональных социально-экономических систем.

Результаты исследования. Разные аспекты экономического неравенства оцениваются при помощи различных групп экономико-статистических показателей. Так, наиболее распространенными показателями неравенства доходов являются коэффициент Джини и коэффициент дифференциации доходов (коэффициент фондов). Последний рассчитывается как отношение легальных доходов 10 % наиболее обеспеченных и 10 % наименее обеспеченных совершеннолетних граждан государства.

Как показано на графике, в 2000–2008 гг. коэффициент дифференциации доходов населения России устойчиво увеличивался. При этом наиболее резкий рост данного показателя характерен для периода 2007–2008 гг., что было обусловлено влиянием на отечественную социально-экономическую систему последствий глобального финансово-экономического кризиса. В 2009–2011 гг. имело место некоторое улучшение данного показателя, вызванное постепенным преодолением кризисных явлений в экономике, а также ускоренным увеличением окладов бюджетников и пенсий по старости и инвалидности в России. Вместе с тем в 2012–2014 гг. вновь наблюдается тенденция инертного роста коэффициента дифференциации доходов в отечественной экономике. Следует отметить и то, что по данному показателю Россия существенно уступает подавляющему большинству развитых государств: например, в Германии он составляет 6,9, во Франции – 7,3, в Японии – 4,9 раза.



Динамика коэффициента дифференциации доходов (коэффициента фондов) в экономике Российской Федерации [4, с. 257]

С.А. Данкавич дает достаточно резкую оценку сложившейся в России ситуации в области экономического неравенства: «Россия – страна нищих и миллиардеров. Обе категории населения быстро растут, в то время как российский средний класс численно не увеличился в годы, предшествующие последнему мировому кризису» [5, с. 59]. Действительно, в период достаточно быстрого роста отечественной экономики 2002–2007 гг., обусловленного, в первую очередь, благоприятной конъюнктурой мирового рынка энергоносителей, в России не были созданы эффективные механизмы справедливого распределения созданного продукта между отдельными категориями граждан, что и провоцировало увеличение уровня экономического неравенства.

Вместе с тем существуют и иные социально-экономические индикаторы, свидетельствующие об определенном снижении уровня экономического неравенства в России в 2000–2013 гг., а именно:

– удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума сократился с 29,0 до 10,8 %;

– средний размер начисленной пенсии увеличился с 76,4 до 165,4 % от величины прожиточного минимума пенсионера;

– устойчиво увеличивается средняя обеспеченность населения жильем и благами длительного пользования [4, с. 131].

По нашему мнению, между данными тенденциями и рассмотренным выше ростом коэффициента дифференциации доходов населения России отсутствует противоречие. Действительно, в 2000–2014 гг. по сравнению с 1990-ми гг. в отечественной экономике сократилась крайняя бедность, имел место, особенно в 2005–2007 и 2010–2011 гг., ускоренный рост пенсий и заработных плат в бюджетной сфере – соответственно, качество жизни даже сравнительно малообеспеченных слоев населения в целом увеличилось. Вместе с тем рост коэффициента дифференциации доходов за тот же период свидетельствует о наличии опережающего роста сверхбогатых групп населения; причем такого рода рост, соответственно, опережает снижение бедности. Кроме того, значительная часть лиц в пенсионном возрасте и работников бюджетной сферы в России продолжают характеризоваться крайне ограниченными экономическими возможностями: уровень их жизни, например в части обеспеченности жильем или возможности путешествовать по миру, несопоставим с уровнем жизни аналогичных групп населения, например в государствах Западной Европы.

Основными причинами достаточно высокого уровня экономического неравенства в России, на наш взгляд, являются:

– неразвитость социально-экономического института профессиональных союзов, его низкая фактическая активность в части защиты законных интересов наемных работников, что и приводит в том числе к необоснованно высокой дифференциации уровня оплаты труда топ-менеджмента многих предприятий и простых работников;

– непоследовательность и незавершенность пенсионной реформы, не позволившая сформировать эффективную систему пенсионного обеспечения, которая позволила бы существенным образом повысить уровень жизни пенсионеров;

– административные и иные барьеры развитию малого предпринимательства, которое в большинстве развитых зарубежных государств является существенным фактором снижения уровня неравенства доходов;

– коррупция как в государственном, так и в корпоративном секторе экономики России.

В целом на прямое влияние коррупции на уровень экономического неравенства указывает один из основоположников современной экономики коррупции С. Роуз-Аккерман [6, с. 54], хотя статистической аргументации данного тезиса в своем исследовании она не приводит.

Необходимо отметить, что и само неравенство доходов оказывает влияние на основные макроэкономические и социально-демографические показатели развития. В частности, теоретически с ростом экономического неравенства в долгосрочной перспективе ухудшается здоровье населения. На тесную взаимосвязь между экономическим неравенством и уровнем заболеваемости указывает, в частности, А.В. Якимов [8, с. 18]. Действительно, в условиях высокого уровня экономического неравенства значительным слоям населения недоступны дорогостоящие лекарства, в особенности импортного производства, а также услуги внебюджетной медицины. Существенное экономическое неравенство не позволяет многим группам населения значительно улучшать свои жилищные условия, обеспечивать регулярный качественный отдых, что также, при прочих равных условиях, часто ведет к росту заболеваемости и т. п.

В России взаимосвязь между уровнем неравенства доходов и заболеваемостью населения подтверждается данными официальной статистики. Так, в рассмотренный нами период 2000–2013 гг., характеризующийся увеличением общего коэффициента дифференциации доходов, одновременно устойчиво увеличивалась заболеваемость населения: с 2000 по 2013 г. количество пациентов с впервые в жизни зарегистрированным диагнозом в России увеличилось с 730,7 до 793,2 чел. на 1 000 чел. населения, или на 8,55 %.

Снижение экономического неравенства является одной из целей политики обеспечения социальной справедливости. Несмотря на выделенные выше проблемы, в 2000-е гг. в России был сформирован ряд направлений государственной экономической политики, обеспечивающих повышение уровня социальной справедливости, в частности следующих:

– адресная социальная помощь малообеспеченным слоям населения;

– развитие систем льготной ипотеки для работников организаций бюджетной сферы во многих регионах России;

– сохранение и постепенное совершенствование системы социального обеспечения,

социальной реабилитации и трудовой адаптации проблемных слоев населения;

– специальные социальные проекты, такие как начисление «материнского капитала» в случае рождения второго ребенка и др.

Вместе с тем для снижения уровня экономического неравенства в России и повышения социальной справедливости развития в целом, по нашему мнению, необходим ряд реформ, в первую очередь институционального характера, а именно:

1. Качественное совершенствование института профессиональных союзов, обеспечение его фактической независимости как от администрации предприятий, так и от органов государственной власти, что позволит обеспечить более справедливое распределение создаваемой на предприятиях различных форм собственности и отраслей экономики добавленной стоимости и, соответственно, уменьшить уровень дифференциации доходов между различными группами работников.

2. Модернизация института корпоративного управления в направлении повышения уровня эффективности контроля собственников, в том числе миноритарных, за деятельностью менеджмента, что также позволит повысить степень справедливости распределения стоимости, позволит в долгосрочной перспективе сформировать дополнительный источник дохода граждан, такой как дивиденды по акциям, который в настоящее время в Российской Федерации для широких групп населения практически недоступен.

3. Государственное содействие, например в форме целевых налоговых льгот, развитию корпоративного, дополнительного к государственному, пенсионного обеспечения и корпоративного страхования здоровья сотрудников.

4. Дальнейшее повышение степени адресности существующих и новых механизмов социального обеспечения. Например, тот же «материнский капитал», на наш взгляд, нецелесообразно выплачивать сверхбогатым слоям населения, так как в данном случае принцип социальной справедливости подобного инструмента социально-экономической поддержки не вполне реализуется.

5. Противодействие ряду финансовых институтов, содействующих процессу уменьшения располагаемого дохода домохозяйств. Например, в 2010–2015 гг. в Российской Федерации существенным образом развился институт небанковских микрофинансовых организаций, выдающих займы населению под 1–2 % в день, что существенным образом негативно сказывается на благосостоянии социально малообеспеченных групп населения. Соответственно, данный, по сути ростовщический финансовый институт требует реорганизации, например в направлении государственного регулирования максимального уровня годовой процентной ставки займов в пределах кратности ставки рефинансирования Центрального банка РФ, увеличенной в несколько раз.

Заключение. Таким образом, государственная политика по последовательному снижению уровня экономического неравенства и обеспечению социальной справедливости должна включать в себя комплекс взаимосвязанных направлений, относящихся не только к области политики доходов населения и социального обеспечения, но и формированию и реализации действенной антикоррупционной стратегии, институциональному и финансовому регулированию.

1. *Стиглиц Дж.* Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. – М. : Эксмо, 2015. – 512 с.

2. *Шкаратан О. И.* Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. – М. : ОЛМА Медиа Групп, 2009. – 560 с.

3. *Новиков А. А.* Региональное неравенство в социально-экономическом развитии // Науковедение. – 2013. – № 1. – URL : http://naukovedenie.ru/PDF/48evn113.pdf.

4. Российский статистический ежегодник. – М. : Изд-во Федеральной службы государственной статистики, 2014. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078.

5. *Данкавич С. А.* Неравенство доходов населения: виды и последствия // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 3 (39). – С. 59–63.

6. *Роуз-Аккерман С.* Коррупция и государство. – М. : Логос, 2010. – 356 с.

7. Transparancy International : official site. – URL : http://www.transparency.org (дата обращения: 3.03.2015).

8. *Якимов А. В.* Экономическое неравенство и проблемы демографического развития // Проблемы экономики и управления. – 2014. – № 7.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 72–77.

УДК 658.14

АНАЛИТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПАРАМЕТРОВ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРИЕМОВ БИНОМИАЛЬНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

ANALYTICAL PLANNING OF THE PARAMETERS OF THE INVESTMENT PROJECT WITH USE OF BINOMIAL MODELING TECHNIQUES

Ю.И. Растова
Yu.I. Rastova
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Saint Petersburg State University of Economics

Статья поступила в редакцию 30 августа 2015 г.

Раскрыты причины высокого уровня энтропии современных условий разработки и реализации инвестиционных проектов, определяющие необходимость дальнейшего развития методологии и методики обоснования капитальных вложений, значение инвестиционной политики компании и сил окружающей среды как факторов, задающих текущие действия в ходе аналитического планирования, описаны его прямые и обратные процессы, а также возможности использования для управления параметрами инвестиционного проекта. Показан основанный на закономерностях биномиального распределения способ определения направления формирования чистого дисконтированного дохода, в котором процесс может развиваться как по исходному плану, так и под действием факторов риска. При этом факторы риска инвестиционного проекта распределяются определенным образом по стадиям его реализации. Демонстрируется реализация принципа «управление воздействием на главный фактор» посредством оценки чувствительности величины чистого дисконтированного дохода к изменению определяющих его экономических параметров и построения стратегической матрицы отбора значимых параметров для определения направления его формирования под действием факторов риска. Показан способ структурирования задачи аналитического планирования в рамках инвестиционного проектирования с использованием топологической модели в виде простого ориентированного графа, а также возможности матрицы смежности в определении числа путей (сценариев) на графе. Приводится пример, подтверждающий доступность изложенного способа планирования параметров инвестиционного проекта для широкого применения на практике при оценке суммарной вероятности и средней величины отрицательного эффекта в форме чистого дисконтированного дохода. В заключение указывается на необходимость формирования соответствующих профессиональных компетенций команды проекта.

The article deals with the causes of the high level of entropy in present conditions of the development and implementation of investment projects, determines the need for further development of the methodology and techniques of justification of capital investments. There is disclosed the value of the investment policy of the company and the forces of the environment as factors that determine the current action in the analytical plan, there is described its direct and inverse processes, as well as the possibility of using to control the parameters of the investment project. The author, showed based on the laws of the binomial distribution, the method for determining the direction of the formation of the net present value, in which the process can be developed both in the original plan, and under the influence of risk factors. At the same time the risk factors of the investment project are distributed in a certain way through the stages of its implementation. The article demonstrates the implementation of the principle of "management effect on the main factor" by estimating the value of the sensitivity of net present value to changes in determining its economic parameters and the construction of a strategic matrix selection of relevant parameters to determine the direction of its formation under the influence of risk factors. It shows a method of structuring the analytical task of planning within the investment design using a topological model in the form of a simple directed graph, as well as the possibility of the adjacency matrix in determining the number of pathways (scenarios) on the graph. There is given an example confirming the availability of the above method of planning parameters of the investment project for wide use in practice when assessing the cumulative probability and the average value of the negative effect in the form of net present value. In conclusion it is pointed out that there is a need to create the appropriate professional competence of the project team.

Ключевые слова: инвестиционный проект, факторы риска, аналитическое планирование, биномиальное распределение, биномиальное моделирование.

Key words: investment project, risk factors, analytical planning, binomial distribution, binomial modeling.

Введение. Рост напряженности между мировыми центрами силы, усиление геополитического соперничества, новая волна технологических изменений обусловливают повышение уровня волатильности конъюнктуры финансового и инвестиционного рынков, а также риска любого рода производственной и особенно инвестиционной деятельности [1].

Энтропия условий разработки и реализации конкретных инвестиционных проектов определяет особые требования к методологии и методике обоснования экономической целесообразности, объема и сроков осуществления капитальных вложений. Особенно активно идет поиск в направлении адаптации научных, конструкторских, технологических разработок к условиям предприятия [2], результативности организационно-технологических изменений [3], эффективного инвестиционного сопровождения инноваций [4; 5].

© Ю.И. Растова, 2015

Сегодня существенно возрастает роль аналитического планирования как мыслительного и социального процесса, сводящего «то, что считается наиболее вероятным исходом ситуации, при заданных текущих действиях, политиках и силах окружающей среды, с тем, что представляется как желательный исход, который, в свою очередь, требует новых действий и политик» [6, с. 104]. При этом аналитическое планирование включает два процесса: прямой и обратный. При прямом процессе рассматриваются релевантные факторы настоящего, воздействия и цели, которые приводят к осмысленным сценариям. Обратный процесс, определяя желаемый сценарий, исследует политики и факторы, посредством которых он может быть реализован, средствами контроля и управления прямым процессом обеспечивает движение в направлении желаемого состояния [6, с. 144].

Гипотеза и методы исследования. Уже сегодня в оценке инвестиционных проектов используется целый арсенал «альтернативных» методов: Монте-Карло, Дельфи, построение древа решений и реальные опционы [7].

Однако, учитывая многоэтапность процесса планирования инвестиций [8], необходимо обеспечить рациональное сочетание полностью формализованных этапов и экспертных решений. Биномиальная модель обеспечивает такую возможность.

Биномиальная модель – такая дискретная модель распределения, применение которой предполагает выполнение трех модельных условий:

1) анализируется n последовательных «экспериментов Бернулли», когда речь идет о случайном событии, имеющем два взаимоисключающих результата (A или $\bar{A}$); переменная Бернулли $\tilde{x}$ имеет вид:

$$\tilde{x} = \begin{Bmatrix} 1, \text{ при } A \\ 0, \text{ при } \bar{A} \end{Bmatrix};$$

2) для результата A вероятность наступления q при каждом эксперименте одинакова, как правило, равная 0,6;

3) эксперименты независимы друг от друга, их результаты не влияют друг на друга [9, с. 295–296].

Закон распределения вероятностей случайной переменной $\tilde{y}$, которая измеряет количество экспериментов (шагов), заканчивающихся событием A, имеет следующий вид:

$$P(\tilde{y} = y_i) = \binom{n}{y_i} \cdot q^{y_i} \cdot (1-q)^{n-y_i} \text{ при } y_i = 0,1,2,\ldots,n,$$

$$\binom{n}{y_i} = \frac{n!}{y_i! \cdot (n-y_i)!}.$$

Следует сказать, что биномиальный метод оценки является одним из основных в теории ценообразования опционов (Binominal method for option valuation) [10, с. 566–568]. Зная стандартное отклонение среднегодовой доходности актива σ, можно найти относительное изменение его стоимости:

$$1 + \textit{относительный прирост} = u = e^{\sigma\sqrt{h}},$$

$$1 + \textit{относительное снижение} = d = \frac{1}{u},$$

где e – основание натурального логарифма; h – интервал, часть года.

В основе биномиальной модели оценки инвестиционного проекта лежит определение направления формирования чистого дисконтированного дохода *NPV*, в котором процесс может двигаться под действием факторов риска. Инвестиционный риск определяется нами как потенциальная угроза либо возможность отклонения фактических результатов от ожидаемых инвестором и другими участниками реализации инновационного проекта [11, с. 254].

Факторы риска инвестиционного проекта различаются по стадиям его реализации. На подготовительной стадии негативно на оценку проекта могут повлиять: удаленность от инженерных сетей, отношение местных властей, отсутствие четкой перспективы развития строительной базы подрядчиков на месте, отставание инфраструктурной подготовки территории, особенно транспортного строительства и ввода объектов социальной инфраструктуры. Строительство сопряжено с проблемой платежеспособности заказчика, непредвиденными затратами, в том числе из-за инфляции, недостатками проектно-изыскательских работ, несвоевременной поставкой комплектующих, недобросовестностью подрядчиков, несвоевременной подготовкой кадров для строящегося объекта. На стадии эксплуатации параметры проекта могут изменяться под влиянием неустойчивости спроса, появления альтернативного продукта, снижения цен конкурентами, увеличения производства у конкурентов, роста налогов, неплатежеспособности потребителей, роста цен на сырье и материалы, а также тарифов на перевозки, в силу зависимости от поставщиков, недостатка оборотных средств. Свое влияние могут оказать социальные факторы: трудности с набором квалифицированной рабочей силы, недостаточный для удержания персонала уровень оплаты труда, недостаточная квалификация кадров, угроза забастовок, отношение местных властей. Могут проявиться проблемы технического характера, связанные с нестабильностью качества сырья и материалов, новизной или недостаточной надежностью технологии, отсутствием резерва мощности, вредностью производства.

Перечисленные факторы определяют величину *NPV*, влияя на ее экономические параметры:

$$NPV = f(Q_t, P_t, V_t, F_t, D_t, tax_t, n, r, IC_0),$$

где Q_t – объем продаж продукции в натуральном выражении в *t*-м периоде; P_t – цена за единицу в *t*-м периоде; V_t – переменные затраты на единицу продукции в *t*-м периоде; F_t – постоянные затраты в *t*-м периоде; D_t – амортизационные отчисления в *t*-м периоде; tax_t – ставка налога на прибыль в *t*-м периоде; *n* – срок реализации проекта; *r* – ставка дисконтирования; IC_0 – инвестиционные затраты.

Каждый из экономических параметров *NPV* может двигаться в направлении расчетного значения, а может в случае реализации риска принять значение, снижающее расчетное значение *NPV*. Учитывая случайный характер действия факторов риска, можно говорить о модели с общим числом исходов:

$$\binom{9}{2} = \frac{9!}{9! \cdot (9-2)!} = 36.$$

Однако, руководствуясь кибернетическим принципом «управление воздействием на главный фактор», прежде чем строить биномиальную модель *NPV*, следует определить ее экономические параметры, к изменению которых значение результирующего показателя наиболее чувствительно. В этом случае можно воспользоваться методикой, представленной в работе Д.А. Ендовицкого [12, с. 175]. Следует только обратить внимание, что параметры модели условно приняты одинаковыми для всех расчетных шагов проекта и в расчет включена финансовая функция – текущая стоимость аннуитета в одну денежную единицу $PVA1_{r,n}$ (табл. 1).

Таблица 1

Предельные значения параметров *NPV*

Наименование критических точек и их обозначение	*Формула расчета критической точки*	*Формула расчета чувствительного края* (SM)
1. Безубыточный годовой объем продаж (Q^*)	$Q^* = \frac{IC_0 - D \cdot PVA1_{r,n}}{(P-V)(1-tax)PVA1_{r,n}} + \frac{F}{P-V}$	$SM_Q = \frac{Q - Q^*}{Q} \cdot 100$
2. Безубыточная цена единицы продукции (P^*)	$P^* = \frac{IC_0 - PVA1_{r,n} \cdot (D - (1-tax) \cdot F)}{Q \cdot PVA1_{r,n}(1-tax)} + F$	$SM_P = \frac{P - P^*}{P} \cdot 100$
3. Безубыточные переменные издержки на производство единицы продукции (V^*)	$V^* = P - \frac{IC_0 - PVA1_{r,n} \cdot (D - (1-tax) \cdot F)}{Q \cdot PVA1_{r,n}(1-tax)}$	$SM_V = \frac{V^* - V}{V} \cdot 100$
4. Безубыточные годовые условно-постоянные расходы (F^*)	$F^* = \frac{[Q(P-V)(1-tax) - D]}{(1-tax)} - \frac{IC_0}{(1-tax) \cdot PVA1_{r,n}}$	$SM_F = \frac{F^* - F}{F} \cdot 100$
5. Максимально допустимая величина начальных инвестиционных затрат (IC_0^*)	$IC_0^* = ([Q \cdot (P-V) - F] \cdot (1-tax) + D) \cdot PVA1_{r,n}$	$SM_{IC_0} = \frac{IC_0^* - IC_0}{IC_0} \cdot 100$
6. Предельная максимальная ставка налога на прибыль (tax^*)	$tax^* = 1 - \frac{IC_0 - D \cdot PVA1_{r,n}}{PVA1_{r,n} \cdot [Q(P-V) - F]}$	$SM_{tax} = \frac{tax^* - tax}{tax} \cdot 100$
7. Срок окупаемости инвестиционного проекта (PB)	$PB = \frac{IC_0}{[Q(P-V) - F](1-tax) + D} = \frac{IC_0}{CF}$	$SM_n = \frac{n - PB}{n} \cdot 100$
8. Максимальная безубыточная цена капитала, инвертированного в проект – внутренняя норма доходности (IRR)	$IRR = r_1 + \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2} \cdot (r_2 - r_1)$	$IRR = \frac{IRR - r}{r} \cdot 100$

Отобрать экономические параметры для определения направления формирования чистого дисконтированного дохода под действием факторов риска можно с помощью модели в форме стратегической матрицы (см. табл. 2).

Результат формируется в направлении снижения, если риск, под влиянием которого может измениться в худшую сторону очередной включенный в модель экономический параметр, реализуется, как было сказано выше, с постоянной «средней» вероятностью (1 – *q*), равной 0,4. Очевидно, в ходе аналитического планирования представляют интерес только экономические параметры, к изменению которых *NPV* особенно чувствительна.

Структурировать задачу аналитического планирования в рамках инвестиционного проектирования можно, если использовать топологическую модель в виде простого ориентированного графа [13, с. 341–347].

Таблица 2

Отбор параметров для определения направления формирования чистого дисконтированного дохода

Вероятность реализации фактора риска	*Степень чувствительность NPV к изменению экономического параметра*		
	Низкая $SM \geq 67$	*Средняя* $33 < SM < 67$	*Высокая* $SM \leq 33$
Высокая	Мониторинг	Обязательный учет	Обязательный учет
Средняя	Можно пренебречь	Мониторинг	Обязательный учет
Низкая	Можно пренебречь	Можно пренебречь	Мониторинг

На рис. 1 приведена 4-факторная модель формирования *NPV*, в которой *R* – значение *NPV*, предусмотренное исходным планом; Ru^i – значение, к которому движется *NPV* с вероятностью *q*, т. е. в соответствии с исходным планом; Rd^i – значение, к которому движется *NPV* с вероятностью (1– *q*) под действием фактора риска.

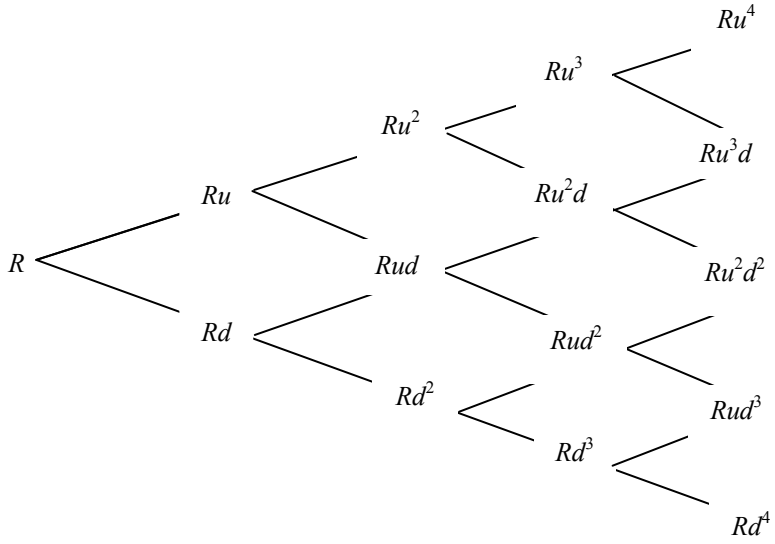


Рис. 1. *Топологическая схема формирования NPV с учетом факторов риска*

Число путей на графе в математическом виде определяется с помощью матрицы смежности, где элемент в позиции (*i*, *j*) равен числу ребер, направленных из вершины *i* к вершине *j* (рис. 2). Возведение матрицы смежности в *n*-ю степень дает число путей длины *n* между любыми двумя вершинами направленного графа [13, с. 346].

$$\vec{V} = \begin{array}{c} \\ v_1 \\ v_2 \\ v_3 \\ v_4 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cccc} v_1 & v_2 & v_3 & v_4 \end{array} \\ \begin{Vmatrix} 0 & 1 & 0 & 0 \\ 1 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 0 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 0 \end{Vmatrix} \end{array}$$

Рис. 2. *Матрица смежности для графа формирования NPV с учетом факторов риска*

Матрица смежности указывает на наличие 16 возможных сценариев формирования *NPV* с учетом факторов риска.

Результаты исследования. Продемонстрируем возможности изложенного подхода аналитического планирования параметров инвестиционного проекта на примере. Исходные данные для расчета и результаты оценки предельных значений экономических параметров проекта представлены в табл. 3.

Для построения топологической модели формирования чистого дисконтированного дохода будут отобраны параметры с высокой чувствительностью ($SM \leq 33$): цена за единицу продукции (*P*), переменные расходы на единицу продукции (*V*). Учитывая характерную для отечественной практики ситуацию превышения инвестиционных затрат над предусмотренными исходным планом, включим в модель и этот параметр. Поскольку сегодня рынок характеризуется недостаточной устойчивостью спроса на продукцию, не вызовет возражений и включение в модель объема продаж (*Q*) (при $SM = 39{,}9$).

Таблица 3

Параметры инвестиционного проекта

Параметры проекта	*Исходный план*	*Критическая точка*	*SM, %*
Q	100	60,15	39,9
P	42	37,2	11,4
V	30	34,8	15,9
F	500	978,24	95,6
tax, %	20	74,7	273,3
r, %	12	57,0	375,0
n	5	1,7	65,5
IC_0	1 000	2 379,2	137,9

Согласно Методическим рекомендациям по оценке эффективности инвестиционных проектов от 21 июня 1999 г. № ВК 477, при отсутствии информации о возможных, с точки зрения участника проекта, пределах изменения значений параметров рекомендуется провести вариантные расчеты реализуемости и эффективности проекта последовательно для следующих сценариев:

1) увеличение инвестиций за счет корректировки стоимости работ, выполняемых российскими подрядчиками, и стоимости оборудования российской поставки на 20 %, стоимости работ и оборудования иностранных компаний – на 10 %;

2) увеличение на 20 % от проектного уровня производственных издержек и на 30 % удельных (на единицу продукции) прямых материальных затрат на производство и сбыт продукции;

3) уменьшение объема выручки до 80 % ее проектного значения;

4) увеличение на 100 % времени задержек платежей за продукцию, поставляемую без предоплаты;

5) увеличение процента за кредит на 40 % его проектного значения по кредитам в рублях и на 20 % по валютным кредитам [14, с. 113–116].

Вопрос, насколько корректны эти рекомендации в сегодняшних условиях, требует самостоятельного исследования. В табл. 4 представлены результаты расчетов по возможным сценариям формирования *NPV*, если в случае реализации соответствующих факторов риска ожидается «ухудшение» отобранных параметров в пределах 10 %.

Таблица 4

Вероятностное распределение чистого дисконтированного дохода проекта в биномиальной модели аналитического планирования

Сценарий	*Сценарные условия*	$P(\tilde{y} = y_i)$	IC_0	Q_i	P_i	V_i	NPV_i
1	Ru^4	0,1296	1 000	100	42	30	1 374,5
2	Ru^3d	0,0864	1 000	100	42	33	509,34
3	Ru^3d	0,0864	1 000	100	37,8	30	163,28
4	Ru^3d	0,0864	1 000	90	42	30	1 028,4
5	Ru^3d	0,0864	1 100	100	42	30	1 310,1
6	Ru^2d^2	0,0576	1 000	100	37,8	33	–788,4
7	Ru^2d^2	0,0576	1 000	90	37,8	30	–61,66
8	Ru^2d^2	0,0576	1 000	90	42	33	249,79
9	Ru^2d^2	0,0576	1 100	90	42	30	964,01
10	Ru^2d^2	0,0576	1 100	100	42	33	444,92
11	Ru^2d^2	0,0576	1 100	100	37,8	30	98,86
12	Rud^3	0,0384	1 000	90	37,8	33	–961,4
13	Rud^3	0,0384	1 100	100	37,8	33	–860
14	Rud^3	0,0384	1 100	90	42	33	185,37
15	Rud^3	0,0384	1 100	90	37,8	30	–126,1
16	Rd^4	0,0256	1 100	90	37,8	33	–1 033

Как свидетельствуют данные табл. 4, в случае развития событий по исходному плану (Ru^4) чистый дисконтированный доход проекта мог бы составить 1 374,5. Однако вероятность такого исхода – всего 0,1296. Математическое ожидание интегрального эффекта реализации

проекта *E*(*NPV*) имеет значение 396,5. Причем в исходном варианте внутренняя норма доходности составляла 57 %, а в «ожидаемом» – только 15,92 %. В шести сценариях из 16 с суммарной вероятностью 0,256 может быть получен отрицательный результат при среднем ущербе от реализации проекта в сумме –586,7.

Заключение. В заключение следует сказать, что работа по аналитическому планированию не завершается с формированием и представлением плана. Важно, чтобы лица, принимающие решения, а также воплощающие план на разных фазах реализации проекта, использовали те же нормы, ценности и системы вознаграждения, имели соответствующие профессиональные компетенции, выходящие за рамки редукционизма, инкрементализма и логического позитивизма [6; 15; 16].

1. *Миллер А. Е., Голофаст В. Л.* Планирование и оценка изменений производственной деятельности: процессно-модульный подход. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2012. – 157 с.

2. *Миллер А. Е., Нестеров Д. В.* Технико-технологический подход к регулированию и оценке организационно-технологических изменений на предприятии. – Омск : Изд-во ОмГТУ. – 153 с.

3. *Миллер А. Е.* Процедура оценки результативности организационно-технологических изменений на предприятии // Управленец. – 2011. – № 5–6. – С. 52–55.

4. *Межов С. И., Растов М. А.* Теоретико-методологические подходы к разработке операционно-инновационной программы промышленного предприятия на основе моделирования // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 1–3 (42-3). – С. 397–400.

5. *Растов М. А.* Совершенствование деятельности компаний с государственным участием на основе программ инновационного развития : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2015. – 16 с.

6. *Саати Т., Кернс К.* Аналитическое планирование. Организация систем : пер. с англ. – М. : Радио и связь, 1991. – 224 с.

7. *Федорова Е. А., Шаповалова Е. А.* Оценка инвестиционных проектов с помощью альтернативных методов (метод Монте-Карло, построение древа решений и реальные опционы) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 5. – С. 75–83.

8. *Растов М. А.* Планирование как инструмент управления инвестиционным проектом // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 10 (39). – С. 699–701.

9. *Крушвиц Л.* Финансирование и инвестиции. Неоклассические основы теории финансов : пер. с нем. – СПб. : Питер, 2000. – 400 с.

10. *Брейли Р., Майерс С.* Принципы корпоративных финансов : пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2004. – 1120 с.

11. *Воликова И. В., Растова Ю. И.* Политика инвестиционного риска современной организации // Изв. Алт. гос. ун-та. – 2010. – № 2-2. – С. 254–257.

12. *Ендовицкий Д. А.* Инвестиционный анализ в реальном секторе экономики. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 349 с.

13. *Саати Т. Л.* Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети : пер. с англ. – 3-е изд. – М. : ЛИБРОКОМ, 2011. – 360 с.

14. Растова Ю. И., Шматко А. Д., Супрун Е. Н. Инвестиционная оценка стратегических решений : учеб. – СПб. : СПбГЭУ, 2013. – 245 с.

15. *Апенько С. Н.* Поведенческий маркетинг в управлении персоналом проекта // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2013. – № 3. – С. 153–156.

16. *Апенько С. Н.* Формирование профессиональных компетенций команды проекта в контексте проектной деятельности и внутреннего маркетинга персонала // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2013. – № 4. – С. 108–112.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 78–88.

УДК 336.71

РИСКИ ОТМЫВАНИЯ ДЕНЕГ В УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ

ELECTRONIC MONEY: RISKS OF MONEY LAUNDERING

П.В. Ревенков
P.V. Revenkov
Одинцовский гуманитарный университет
Odintsovo Humanitarian University
А.Б. Дудка
A.B. Dudka
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 11 мая 2015 г.

Рассматривается понятие «электронные деньги» и приводятся преимущества электронных денег перед наличными, а систем электронного банкинга – перед классическим банкингом (обслуживание через офис). Представлены данные консалтинговых компаний о распространенности электронных денег как в России, так и за рубежом.

В силу своих особенностей электронные деньги все чаще стали использоваться в противоправных целях. Это связано с упрощенной, в ряде случаях, идентификацией клиентов и отсутствием прямого контакта банка и/или микрофинансовой организации с клиентом (виртуальный характер взаимодействия). Приведены основные негативные последствия отмывания денег для национальной безопасности. Рассмотрены основные задачи Financial Action Task Force (FATF) и приведены документы FATF, которые содержат рекомендации по снижению рисков в условиях применения электронных платежей.

Представлена обобщенная модель отмывания денег и рассмотрены источники риска отмывания денег и финансирования терроризма при осуществлении расчетов с использованием электронных платежей с привязкой к каждому этапу модели. Приведены признаки подозрительных операций, выполняемых с использованием электронных платежей, и примеры характерных сделок, направленных на легализацию преступных доходов. Рассмотрены дополнительные функции внутреннего контроля, которые рекомендуется выполнять в организациях в рамках проведения финансового мониторинга и управления рисками.

Приведены наиболее характерные мнения представителей разных профессий, принявших участие в опросе по тематике распространения электронных денег. В заключение приведены рекомендации топ-менеджерам организаций и руководителям риск-подразделений, от решений которых зависит выполнение мер, направленных на минимизацию последствий проявления риска отмывания денег и финансирования терроризма, связанного с возможным использованием электронных денег в противоправной деятельности.

The article deals with the concept of «electronic money» and are the advantages of electronic money compared to cash and electronic banking systems compared to the classical banking (service through the office). Data are given of consulting companies about the prevalence of electronic money, both in Russia and abroad.

Electronic money have been increasingly used for illegal purposes because of its features. This is due to the simplified in some cases, identification of customers and the absence of direct contact of the bank and/or microfinance organization with the client (the virtual nature of the interaction). There is given the main negative effects of money laundering to the national security. Considered the main objectives of the FATF and presented FATF's documents, which contain recommendations to reduce risk in the use of electronic payments.

There is represented the generalized model of money laundering and considers the sources of risk of money laundering and the financing of terrorism in the implementation of calculations using electronic payments tied to each stage of the model. The article depicts signs of suspicious transactions performed using electronic payments, and examples of typical transactions aimed at money laundering. The author discusses additional internal control functions, which are recommended in the organizations within the framework of financial monitoring and risk management.

There are given the most characteristic views of representatives of different professions, who participated in the survey on the subject of the spread of electronic money. In conclusion recommendations are given for top-managers of organizations and heads risk departments, the solution of which depends on the implementation of measures aimed at minimizing the consequences of manifestations of risk of money laundering and the financing of terrorism associated with the possible use of electronic money in illegal activities.

Ключевые слова: электронные деньги, преимущества электронных денег, риски отмывания денег, обобщенная модель отмывания денег, система внутреннего контроля.

Key words: electronic money, advantages of electronic money, risks of money laundering, general model of money laundering, Internal control system.

© П.В. Ревенков, А.Б. Дудка, 2015

Электронные деньги

Многие государства стараются решать задачу оптимизации денежного оборота с помощью электронных денег точно так же, как 20–30 лет назад оптимизацию денежного оборота в основном связывали с банковскими картами. На сегодняшний день электронными деньгами, так или иначе, пользуются сотни миллионов людей по всему миру. С их помощью мы можем приобрести большинство всех тех благ и услуг, которые мы привыкли приобретать за наличный расчет или при помощи банковской карты.

Обобщая международные подходы к определению понятия «электронные деньги», можно сделать вывод, что они являются денежной стоимостью, предоставленной требованием на эмитента. При этом она:

– хранится на электронном устройстве;

– выпускается по получении средств эмитентом в размере не менее внесенной в качестве предоплаты денежной суммы;

– принимается в качестве средства платежа иными учреждениями, кроме эмитента.

На сайте Международного валютного фонда в одной из статей экспертов по электронным деньгам приведено следующее определение электронных денег (e-money): это электронное средство оплаты, любая программа, устройство или система, осуществляющие оплату путем передачи информации, хранимой в электронном виде [1].

Существующие в настоящий момент системы электронных денег принято разделять на две группы:

– электронные деньги на базе карт;

– электронные деньги на базе Интернета.

Системы электронных денег, относящиеся к первой группе, представляют собой подтип электронных денег, инструментом обращения которых является карта со встроенным чипом, на котором записана информация о хранящихся на нем электронных деньгах. Приобретая у эмитента подобную карту, клиент может расплачиваться ею в специальных торговых точках, оборудованных соответствующим образом. В настоящий момент подобный тип электронных денег относительно мало распространен, поскольку во многом дублируется обычной банковской картой международных платежных систем.

Вторым типом электронных денег являются электронные деньги на базе Интернета. Ключевым аспектом таких электронных денег является отсутствие у них такого материального объекта, с помощью которого можно было осуществлять их оборот. Все платежи происходят в Интернете on-line без какого-либо перемещения материальных объектов.

Отдельно стоит отметить системы платежей на базе мобильных телефонов. В таких системах электронные деньги привязаны к счету мобильного телефона пользователя, при помощи которого он расплачивается за услуги связи. Списание денег со счета абонента может осуществляться различными способами: SMS-сообщения, специальное программное обеспечение и др.

Современный мобильный телефон может одновременно использоваться для расчета как настоящими деньгами (через интернет-банкинг), так и электронными деньгами (либо через интернет-браузер, либо при помощи специального программного обеспечения).

Другой классификацией, которую принято вводить, является деление электронных денег на фиатные и нефиатные.

Электронные фиатные деньги номинированы в валюте какого-либо государства и являются разновидностью денежной единицы данного государства. Соответственно, эмиссия, оборот и погашение электронных фиатных денег регулируются законодательством государства, в валюте которого они выпущены. Признавая электронные деньги фиатными, государство обеспечивает их надежность и ценность. Электронные нефиатные деньги не выражены в валюте какого-либо государства, а эмитируются негосударственными организациями. Исполнение обязательств по таким электронным деньгам соответственно гарантируется только выпустившей их организацией. Обычно такие электронные деньги привязаны к стоимости одной из мировых валют.

Рассмотрим основные преимущества электронных денег:

1. *Удобство для пользователей*. Электронные деньги обладают превосходной делимостью, портативностью, их легко объединять. В отличие от наличных денег они идеально сохраняются (электронные деньги не теряют своих качеств с течением времени). Системы электронных платежей позволяют точно фиксировать момент платежа.

2. *Очень низкая стоимость эмиссии электронных денег.* Например, Европейскому Союзу наличные денежные средства обходятся более чем в 80 млрд евро в год, а странам еврозоны – в 40–45 млрд евро (0,3–0,4 % ВВП еврозоны [2]).

3. *Удобство для интернет-магазинов и провайдеров*. Подключение к системе электрон-

ных денег для многих компаний зачастую значительно проще, нежели обеспечение эквайринга банковских карт. Расчет, в отличие от платежа банковским переводом, осуществляется мгновенно.

4. *Доступность для небольших интернет-магазинов*. Прием банковских карт чреват высокой долей опротестований, которые нанесут серьезный убыток продавцу, особенно если он реализует виртуальные товары.

5. *Конкурентоспособность*. Для виртуальных магазинов предоставляемые способы оплаты представляют собой фактор конкурентоспособности. Ограничить выбор потребителя банковским или почтовым переводом зачастую означает потерять его как покупателя навсегда. Также электронные деньги могут быть более привычными для активных пользователей Интернета.

6. *Низкий уровень риска*. Клиенты традиционно настороженно относятся к расчетам в Интернете с использованием платежных карт. Именно поэтому до сих пор чрезвычайно актуальна оплата наличными курьеру по факту передачи товара. Для магазинов такая опция неудобна, так как служба доставки вынуждена возить с собой крупные суммы наличности, а также подвергаться риску получения фальшивых купюр. Электронные деньги дают клиентам уверенность в том, что они будут распоряжаться только той суммой, что находится в «кошельке», не рискуя иными средствами. Зачастую электронный «кошелек» является для клиента альтернативой «дополнительной» карты.

7. *Адаптированность к удаленному характеру расчетов*. Хотя оплата наличными курьеру может быть актуальна для физических товаров, для виртуальных (электронных книг, доступа к академическим базам данных, подарков в социальных сетях) такая опция недоступна. Как правило, такие покупки находятся в низшей ценовой категории и банковская карта не используется.

8. *Получение карты требует от клиента обязательного личного присутствия*. Данный аспект зачастую игнорируется, однако является одной из существенных причин недостаточного использования платежных карт. Не у всех потребителей есть физический доступ к банковским отделениям, для многих процедура получения карты сопряжена с неоправданной тратой времени [3].

Добавим, что электронные деньги могут выступать и эффективным способом привлечения клиентов за счет предоставления им максимальной свободы при осуществлении выбора. В отличие от обычного магазина, покупатель может покинуть сайт «торговой точки» одним нажатием клавиши – вне зависимости от того, рассматривал ли он витрину или дошел до этапа оплаты.

Количество пользователей электронных платежных систем выросло за год на 30 % и к концу 2014 г. составило 20,7 млн чел. Основным фактором роста пользователей электронных денег стал рост всей интернет-аудитории.

Две крупнейшие электронные платежные системы – WebMoney и Яндекс.Деньги – почти не изменили своих долей среди интернет-пользователей. Кошелек Visa Qiwi Wallet увеличил свое проникновение в интернет-аудиторию с 24,6 до 28,5 %, что в абсолютных значениях дает рост числа пользователей на 44 % за год, до 10 млн чел.

Наиболее значительный рост среди российских интернет-пользователей продемонстрировал сервис PayPal, увеличивший свою долю вдвое, а абсолютное число пользователей – до 6,5 млн чел. [4].

По данным консалтинговой компании Data Insight, в России по использованию онлайн-платежей лидируют следующие категории населения: молодежь до 35 лет, люди с высокими доходами, жители Москвы и Санкт-Петербурга и опытные пользователи Интернета [5]. Однако в электронной коммерции наблюдается совсем другая тенденция: основной рост покупок приходится на периферийные регионы России, покупателей с невысокими доходами и лиц, недавно подключившихся к Интернету. В 2012 г. 22 млн чел. покупали товары и услуги в режиме онлайн, что на 30 % (5 млн чел.) больше, чем в 2011 г. При этом объем рынка розничной электронной торговли в 2012 г. составил около 405 млрд руб. (около 13 млрд дол. США), из них материальные товары – 280 млрд руб. [6]. Рост по сравнению с предыдущим годом составил 27 %.

В качестве недостатков электронных денег на сегодняшний день можно отметить:

– отсутствие устоявшегося правового регулирования в условиях применения электронных денег;

– востребованность электронных денег в специальных инструментах хранения и обращения;

– отсутствие узнаваемости (без специальных электронных устройств нельзя легко и быстро определить предмет, сумму и т. д.);

– возможность заинтересованных лиц отслеживать персональные данные плательщиков;

– возможность хищения электронных денег посредством инновационных методов, используя недостаточную зрелость технологий защиты и недостаточный уровень финансовой грамотности населения.

Добавим, что многие центральные банки настороженно относятся к развитию электронных денег, опасаясь неконтролируемой эмиссии и других спорных вопросов касательно внедрения электронных денег. Особо следует отметить проблему возможного использования электронных денег в схемах, направленных на отмывание денег и финансирование терроризма (далее – ОД/ФТ).

В силу своих особенностей электронные деньги все чаще стали использоваться в противоправных целях. Возможность открытия счетов и проведение финансовых транзакций без необходимости личного посещения банка (в случае с электронным банкингом[1]) и осуществление расчетов с минимальным набором сведений для идентификации (в случае с электронными кошельками) создает максимально благоприятные условия для использования данных технологий в схемах, направленных на ОД/ФТ. Иногда бывает трудно определить, из какой страны осуществляется доступ по Интернету к персональным счетам, а банковские работники по различным причинам не обращают внимание на возможную криминальность совершаемых транзакций.

Дополнительно к проблемам идентификации в условиях виртуального характера взаимодействия организации с клиентом на сегодняшний день относятся:

– отсутствие правовой базы дистанционного банковского обслуживания (например, закона об электронных финансовых услугах);

– отсутствие организационно-правового механизма реализации закона об электронной цифровой подписи;

– отсутствие единого стандарта на финансовые документы и контракты в электронной форме;

– сложность сертификации систем криптозащиты информации в государственных органах;

– необходимость внесения изменений и дополнений в законодательные акты о валютном контроле;

– отсутствие систем стандартизации и сертификации программного обеспечения электронных платежей;

– отсутствие юридических норм на шифрование при глобальном обмене конфиденциальной информацией;

– отсутствие правоприменительной практики разрешения спорных вопросов при электронном обслуживании.

Последствия отмывания денег для национальной безопасности

Операции, связанные с отмыванием денег, способны значительно увеличить риск потери репутации для кредитных организаций, *негативно влиять на курсы валют и процентные ставки*. В конечном счете эти деньги поступают в глобальные финансовые системы, где могут подрывать экономику и валюту отдельных стран, создавая серьезную угрозу для национальной и международной безопасности. В результате происходит *подрыв целостности финансовых рынков*, при котором финансовые институты, полагающиеся на доходы от преступных деяний, сталкиваются с дополнительными трудностями, стремясь адекватно управлять своими активами, обязательствами и операциями. Например, крупные суммы отмытых денег могут поступить в финансовое учреждение, но затем внезапно бесследно исчезнуть через электронные переводы в ответ на такие нерыночные факторы, как операции правоохранительных органов. Это может привести к проблемам с ликвидностью и перегрузкам в банках.

В некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой незаконные доходы могут намного превосходить государственные бюджеты, что *приводит к утрате правительственного контроля над экономической политикой*. В ряде случаев огромная база активов, накопленная за счет отмывания денег, может использоваться для спекулятивной скупки рынков или даже целой экономики небольшой страны.

Операции, связанные с легализацией незаконно полученных доходов, могут также *отрицательно влиять на валюты и процентные ставки*, поскольку лица, отмывающие свои доходы, реинвестируют средства в те области, где менее вероятно раскрытие их схем, а не в те, где выше норма отдачи.

Операции, направленные на отмывание денег, *снижают налоговые доходы правительства* (тем самым наносят косвенный ущерб честным налогоплательщикам). Как правило, данная потеря доходов означает более высокие ставки налогообложения по сравнению с нормальной ситуацией, при которой преступные доходы были бы законными и облагались налогами. Следует отметить, что отмывание денег может проходить в форме приватизации. Преступники располагают финансовыми средствами, позволяющими давать за предприятия,

прежде находившиеся в государственной собственности, более высокие цены, чем легальные покупатели. Приватизационные инициативы часто бывают экономически выгодными, они могут также служить механизмом отмывания денег.

Для стран, участвующих в отмывании денег, возникает риск потери репутации. Его значимость возрастает в условиях современной глобальной экономики. Различные финансовые преступления (мошенничество в крупных размерах, хищения посредством операций с ценными бумагами на основе внутренней информации о деятельности компании-эмитента и др.) подрывают доверие к рынкам, а прибыль перестает быть показателем экономических возможностей. Создающаяся вследствие этого негативная репутация препятствует устойчивому росту и одновременно привлекает международные преступные организации, преследующие краткосрочные цели. Для восстановления финансовой репутации страны необходимо вложение значительных государственных ресурсов, что можно было бы осуществить путем надлежащего контроля над отмыванием денег [7].

Рост количества операций, направленных на отмывание денег, ведет к увеличению государственных расходов на правоохранительные органы (создание специализированных подразделений) и здравоохранение (например, лечение наркотической зависимости) для преодоления возникающих серьезных последствий.

Источники риска ОД/ФТ в условиях использования электронных платежей

Процесс легализации преступных доходов (другими словами – отмывание денег) представляет собой сложный комплекс, включающий множество промежуточных звеньев (заключение «мнимых» сделок, лишенных экономического смысла, совершение большого числа операций по переводу денежных средств, включая переводы в офшорные компании и банки), совершаемых разнообразными методами, которые постоянно совершенствуются.

Одна из самых распространенных (встречающаяся как в отечественных, так и в зарубежных источниках) схема отмывания денег включает три стадии: размещение (placement), расслоение (layering) и интеграция (integration). Указанные стадии могут осуществляться одновременно или частично накладываться друг на друга – это зависит от разработанного механизма легализации и требований, предъявляемых преступной организацией.

На первой стадии (размещение) преступники осуществляют физическое размещение наличных денежных средств в мобильные финансовые инструменты – территориальное удаление от мест их происхождения. Размещение осуществляется в традиционных финансовых учреждениях, нетрадиционных финансовых учреждениях, предприятиях розничной торговли либо полностью за пределами страны. Отметим, что этап размещения крупных сумм наличности является самым слабым звеном в процессе отмывания денег, так как на этом этапе проще всего выявлять незаконно полученные денежные средства.

Вторая стадия (расслоение) включает в себя отрыв незаконных доходов от их источников путем сложной цепи финансовых операций, направленных на маскировку проверяемого следа этих доходов. Если размещение больших сумм денег прошло успешно (т. е. не было обнаружено), то вскрыть дальнейшие действия отмывателей денег становится намного труднее. Различные финансовые операции наслаиваются одна на другую с целью усложнить работу правоохранительных органов по отысканию незаконных фондов, подлежащих конфискации.

На заключительной стадии (интеграция) происходит процесс легализации, непосредственно направленный на придание видимости законности преступно нажитому состоянию. После того как процесс расслоения успешно проведен, лица, отмывающие денежные средства, должны создать видимость достоверности при объяснении источников появления своего богатства. Во время интеграции отмытые деньги помещаются обратно в экономику. Таким образом, они входят в банковскую систему под видом «чистых» денег (т. е. честно заработанных доходов). Если след отмываемых денег не был выявлен на двух предыдущих стадиях, то отделить законные деньги от незаконных становится намного сложнее. Обнаружение «грязных» (отмытых) денег на стадии интеграции становится возможным лишь с помощью агентурной работы.

Источники риска ОД/ФТ в условиях осуществления расчетов с использованием электронных денег целесообразно привязать к перечисленным выше этапам обобщенной схемы отмывания денег.

На этапе размещения:

1. *Анонимность*[2] *клиентов на некоторых коммерческих интернет-сайтах и в системах электронных платежей.* В некоторых случаях как регистрация, так и операции могут осуще-

ствляться анонимно (для регистрации на некоторых сайтах достаточно указать анонимный адрес электронной почты).

2. *Отношения с клиентами являются заочными.* Поставщики услуг интернет-сайтов и поставщики услуг электронных платежей работают вне личного контакта с клиентами, поэтому им сложно быть уверенными в том, что они общаются именно с тем человеком, который был идентифицирован при регистрации.

3. *Возможность многократной регистрации.* Многократная (анонимная) регистрация пользователем для покупки и продажи товаров может стать причиной возникновения сложностей при обнаружении, мониторинге и обратном отслеживании операций и денежных потоков.

4. *Удаленный доступ к коммерческим интернет-сайтам и системам электронных платежей.* Зайти на коммерческий интернет-сайт и воспользоваться системой электронных платежей можно в любой точке мира. Преступник может выйти в Интернет с любого терминала, не зарегистрированного на его имя или никак не связанного с ним, что усложняет работу правоохранительных органов по отслеживанию и поимке преступников и лиц, занимающихся отмыванием денег.

5. *Относительная «анонимность» некоторых способов платежей.* При оплате с помощью предоплаченных кредитных карт, подарочных карт / подарочных чеков, даже учитывая тот факт, что эмитенты анонимных подарочных карт кладут на них небольшие суммы, происхождение средств отследить либо невозможно, либо очень трудно[3].

На этапе расслоения:

1. *Быстрота перевода денежных средств.* Операции, выполняемые продавцами и покупателями через коммерческие интернет-сайты и системы электронных платежей, проходят очень быстро, так как делаются в электронном виде.

2. *Глобальный характер операций и проблема подсудности.* Операции через коммерческие интернет-сайты и системы электронных платежей могут совершаться глобально, вне границ какого-то одного государства, поэтому компетентные органы страны, в которой находится поставщик услуг электронных платежей, не всегда имеют право на расследование случаев ОД/ФТ и на преследование в судебном порядке. Точно так же не существует какого-либо единого органа, выполняющего регулирующие и контролирующие функции.

Быстрота перевода денежных средств, глобальный характер операций и проблема подсудности, связанные с использованием коммерческих интернет-сайтов и систем электронных платежей, затрудняют деятельность подразделений финансовой разведки и правоохранительных органов, расследующих случаи отмывания денег или финансирования терроризма.

3. *Объем (большое количество операций и сумм).* Поставщикам услуг электронных платежей сложно определить критерии мониторинга и обнаружения подозрительных операций из-за большого количества таких операций и, соответственно, сумм по таким операциям, поэтому они должны уметь снижать потенциальный риск за счет введения необходимых ограничений на использование счета. Следует заметить, что традиционным финансовым учреждениям также трудно определить критерии мониторинга операций тех клиентов, которые осуществляют их с помощью программного обеспечения.

4. *Ограниченное участие человека.* Так как операции, совершаемые через коммерческие интернет-сайты и системы электронных платежей, характеризуются меньшими объемами участия человека, традиционные механизмы обнаружения первого уровня, почти полностью построенные на личном общении с клиентом, в данном случае отсутствуют – их роль должны выполнять тщательно продуманные механизмы обнаружения второго уровня[4].

5. *Отсутствие или несоответствие необходимым требованиям журналов контроля, учетной документации или отчетов о подозрительных операциях со стороны некоторых поставщиков услуг электронных платежей.*

На этапе интеграции *– возможность приобретения дорогостоящих товаров.* Приобретение дорогостоящих товаров, драгоценных металлов, недвижимости или ценных бумаг через коммерческие интернет-сайты с помощью систем электронных платежей.

Далее приведем основные признаки подозрительных операций (источники риска ОД/ФТ), выполняемых с использованием электронных денег:

– клиент открывает личный счет в системе электронных платежей в одной стране, после чего регулярно заходит в систему в другой стране или странах;

– на открытый клиентом счет приходит большое количество денежных переводов из другой страны;

– клиент начинает делать покупки в Интернете на суммы, не соответствующие суммам его покупок в прошлом;

– клиент пополняет свой счет в системе электронных платежей наличными (если это предусмотрено поставщиком услуг электронных платежей)[5];

– какая-либо третья сторона, не имеющая с клиентом никакой видимой связи, перечисляет средства на счет клиента в системе электронных платежей;

– клиент регулярно покупает достаточно дорогие предметы с помощью предоплаченной дебетовой карты[6] или подарочной карты, происхождение средств на которых отследить гораздо сложнее[7];

– клиент перепродает товары, которые (скорее всего) были куплены им ранее, безо всяких видимых причин, со значительной скидкой или с существенной надбавкой к цене;

– покупатель требует, чтобы товары были отправлены либо на абонентский ящик, либо по адресу, отличающемуся от адреса, указанного при регистрации счета;

– клиент использует счет, открытый у поставщика услуг электронных платежей, не для покупки товаров через Интернет, а для сокрытия незаконно полученных денежных средств;

– клиент открывает у поставщика услуг электронных платежей счет, кладет на него необходимую сумму денег, оставляет эти деньги на счету, на нужный ему период времени, после чего забирает их; необходимо отметить, что некоторые онлайновые электронные кошельки предусматривают временные ограничения на хранение денег;

– клиент требует, чтобы деньги с его счета в Интернете были перечислены третьей стороне, не имеющей к нему никакого видимого отношения;

– клиент использует кредитные карты (особенно предоплаченные), выпущенные в другой стране;

– клиент занимается продажами незаконных товаров или изделий, находящихся в списке запрещенных товаров;

– неадекватность цены, предлагаемой на аукционе в Интернете или во время аукционной продажи, которая может свидетельствовать о сговоре между покупателем и продавцом (клиент предлагает купить товар по цене, существенно выше запрашиваемой); дополнительными признаками опасности могут являться неоднократные продажи товара одним и тем же покупателем одному и тому же продавцу;

– купленные товары регулярно отправляются в другую страну;

– клиент использует кредитную карту, выпущенную банком в какой-либо офшорной стране или в стране, не желающей сотрудничать с международной организацией Financial Action Task Force (FATF)[8];

– деньги происходят из страны, не желающей сотрудничать с FATF;

– по информации FATF, страна происхождения клиента не желает сотрудничать в области противодействия отмыванию денег и финансированию терроризма (далее – ПОД/ФТ);

– неожиданно большой оборот денежных средств на недавно открытом коммерческом интернет-сайте или неожиданное увеличение стоимости коммерческого интернет-сайта после нескольких продаж.

Поведение клиента или осуществленные им операции могут рассматриваться как подозрительные при наличии одного или нескольких источников риска ОД/ФТ.

Далее приведем несколько примеров использования электронных платежей в схемах, направленных на отмывание денег.

Пример 1. Преступники, для того чтобы объяснить происхождение получаемых ими средств, могут осуществлять фиктивные операции через коммерческие интернет-сайты с использованием традиционных финансовых учреждений или систем электронных платежей. Такая разновидность мошенничества имеет много общего с отмыванием денег с помощью продаж, при которых сумма перечисляемых денег несоразмерна стоимости поставляемых товаров. Например, один и тот же человек использует коммерческий интернет-сайт для «продажи» несуществующих товаров (при этом движение денежных средств происходит реальное). Для обоснования происхождения денежных средств клиент предоставляет выписку или распечатку с экрана монитора с изображением коммерческого интернет-сайта, на котором, например, изображен выставленный на продажу товар.

Пример 2. Связан с использованием коммерческого интернет-сайта для отмывания выручки от незаконного оборота наркотиков. Торговец наркотиками может использовать коммерческие интернет-сайты для получения средств, вырученных от незаконной продажи наркотиков. Вместо того, чтобы получать деньги на свой банковский счет напрямую, вызывая подозрения у банка, торговец наркотиками дает объявление о продаже каких-либо несуществующих товаров. Лица, приобретающие у него наркотики, начинают делать «покупки» на сайте. После получения платежа торговец наркотиками поставляет им наркотики. При этом он всегда может объяснить, что деньги, зачис-

ленные на его счет, были получены «в результате продаж через Интернет».

Пример 3. Коммерческий web-сайт может использоваться и для продажи товаров по завышенной цене, что может служить инструментом для отмывания денег. Механизм такой же, как и в вышеописанном примере, за исключением того, что продаваемые товары действительно существуют, но продаются по завышенной цене с помощью нескольких подставных покупателей. Чистая разница между номинальной ценой продажи и фактической стоимостью поставленных товаров составляет сумму «отмытых» денежных средств. Сделки такого типа являются более безопасными для лиц, «отмывающих» деньги, так как в этом случае остаются официальные записи, документы, регистрационные данные о фактически поставленных товарах, а правоохранительным органам нужно доказать, что стоимость продажи сильно завышена по сравнению с реальной стоимостью товара на рынке [8].

Адаптация внутреннего контроля в условиях электронных платежей

Учитывая, что управлением рисками в организациях занимаются различные риск-подразделения и службы внутреннего контроля, их методическое обеспечение должно быть адаптировано под условия электронных платежей. Речь идет об учете новых источников риска ОД/ФТ, которые возникают при появлении новых участников информационного контура, формирующегося в условиях электронных платежей (различного рода провайдеры услуг, операторы сотовой связи, поставщики аппаратно-программного обеспечения и др.).

На риски возможного использования электронных денег в противоправных целях было обращено особое внимание FATF, разработавшей стандарты противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, которые получили название «40 рекомендаций». В дополнение к ним 31 октября 2001 г. FATF были утверждены специальные рекомендации по предотвращению финансирования терроризма.

В рамках ПОД/ФТ с использованием новых способов платежей (в том числе с применением электронных денег) были выпущены следующие документы FATF:

– руководящие указания FATF «Оценка рисков отмывания денег и финансирования терроризма на национальном уровне» (февраль 2013 г.);

– руководство по применению риск-ориентированного подхода «Предоплаченные карты, мобильные платежи и онлайн платежи» (июнь 2013 г.);

– отчет FATF «Виртуальные валюты – ключевые определения и потенциальные риски в сфере ПОД/ФТ» (июнь 2014 г.) и др.

Основная обязанность организаций (возложенная на них рекомендациями FATF) состоит в надлежащей проверке клиентов и информировании компетентных органов обо всех сомнительных операциях, совершаемых их клиентами.

Надлежащая проверка клиентов заключается в идентификации и подтверждении личности не только самого клиента, но и бенефициара, а также в постоянном отслеживании деловых отношений (в том числе сделок) клиента. С целью идентификации бенефициара организации необходимо установить, в чью собственность перейдут денежные средства или имущество. Если бенефициаром является юридическое лицо, следует выяснить, кто является его учредителем и не являются ли стороны такой сделки взаимозависимыми лицами. Особое внимание предлагается уделять разовым сделкам.

В России основным актом в сфере ПОД/ФТ выступает Федеральный закон от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма», целью которого является защита прав и законных интересов граждан, общества и государства путем создания правового механизма ПОД/ФТ.

Данный закон предлагает ряд превентивных мер, направленных на ПОД/ФТ:

– обязательные процедуры внутреннего контроля;

– обязательный контроль;

– запрет на информирование клиентов и иных лиц о принимаемых мерах ПОД/ФТ;

– иные меры, принимаемые в соответствии с федеральными законами.

Очевидно, что у специалистов, входящих в службы внутреннего контроля, с внедрением в кредитных организациях систем дистанционного банковского обслуживания (включая операции с использованием мобильных платежей[9] и электронных кошельков) появляются дополнительные задачи, связанные с особенностями функционирования данных технологий.

Для специалистов служб внутреннего контроля банков, в чьи функции входит управление рисками, необходимо хорошо представлять, что может стать причинами возникновения различных источников рисков ОД/ФТ. Одними из причин возникновения правового риска при

применении систем интернет-банкинга могут являться несовершенство правовой системы (неурегулированность отдельных вопросов дистанционного банковского обслуживания с применением систем интернет-банкинга и ответственности сторон, в том числе при трансграничном оказании банковских услуг), а также нахождение филиалов кредитной организации, ее клиентов, пользующихся услугами интернет-банкинга, и провайдеров под юрисдикцией различных государств [9].

Примерный порядок анализа источников рисков, связанных с использованием электронных денег для противоправной деятельности, специалистами служб внутреннего контроля, выглядит следующим образом (см. рис.). Аналогичный подход может быть использован и для разработки внутренних методик микрофинансовых организаций по проверке систем управления банковскими рисками.

Порядок анализа источников рисков ОД/ФТ специалистами служб внутреннего контроля

Клиенты организаций, использующие для выполнения своих операций системы электронных платежей и занимающиеся противоправной деятельностью, могут нанести удар не только по репутации организации, но и создать для них серьезные осложнения во взаимоотношениях с регулирующими органами.

Например, для банковского сектора за последние два года самая распространенная причина отзыва лицензии была связана с нарушениями требований Федерального закона от 7 августа 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

При подготовке данной статьи был проведен опрос представителей разных профессий по тематике распространения электронных денег. Им было предложено высказать свое мнение о перспективах развития электронных денег и проблемах, связанных с возможным их использованием в противоправных целях. Приводятся наиболее характерные мнения респондентов.

Представитель ассоциации электронных денег: «Для многих людей электронные деньги – это такая же повседневная необходимость, как и мобильный телефон. Современный человек уже не хочет тратить время даже на дорогу к банкомату, не говоря уже о походе в банк или его филиал с целью совершить платеж. Ему намного удобнее выполнять платежи там, где он находится сейчас: в общественном транспорте, дома, на отдыхе, там где есть доступ к Интернет и/или к сотовой связи. На мой взгляд, для развития индустрии электронных денег, необходимо совершенствовать правовое обеспечение данного сегмента рынка, чтобы в дальнейшем избежать рисков, связанных с мошенничеством и разбором конфликтных ситуаций».

Молодой предприниматель, работающий в сфере торговли: «Для меня мобильный банк

и мобильные платежи – это каждодневная потребность. Билеты в кино, театр или проездные билеты на общественный транспорт очень удобно покупать через Интернет. Надо развивать подобные услуги. За ними будущее! Мне кажется, любое средство платежа может быть использовано как в правомерных, так и в противоправных целях. Но это задача правоохранительных органов – обеспечить порядок и не давать возможность использовать электронные деньги в противоправных целях».

Представитель регулирующих органов: «В нашей стране электронные деньги только начинают использоваться как альтернатива наличным. Однако нельзя недооценивать тот факт, что слабое правовое поле, в котором используются электронные деньги, создает немало предпосылок для возникновения новых рисков. На мой взгляд, необходимо создать полноценную систему надзора за применением электронных денег, включающую дистанционный контроль (с помощью разработки обязательной отчетности для регулятора) и "контактный" надзор в виде специализированных проверок всех участников информационного контура, возникающего в условиях применения электронных денег (включая решение вопросов управления рисками ОД/ФТ)».

Анализируя все ответы респондентов, можно сделать вывод, что большинство из них согласны с активным распространением электронных денег. Но для того, чтобы они развивались, необходимо создать соответствующее правовое поле и сформировать систему риск-ориентированного надзора с целью минимизации сопутствующих рисков.

В заключение хотелось бы привести несколько рекомендаций руководству организаций, использующих электронные деньги:

– электронные платежи в силу своих особенностей (включая в ряде случаев упрощенную идентификацию) могут быть использованы в схемах, направленных на легализацию преступных доходов, и только налаженная система ПОД/ФТ может предостеречь организации от различных рисков, а также обеспечить их стабильную, долгосрочную и бесперебойную работу;

– необходимо адаптировать системы финансового мониторинга и внутреннего контроля под условия электронных платежей, т. е. дополнить внутренние методики проведения проверок по качеству управления рисками (включая риски ОД/ФТ) отдельными процедурами, связанными с особенностями выявления подозрительных операций с использованием электронных денег и/или систем электронного банкинга;

– сотрудники, в чьи функции входит анализ источников рисков и их оценка, должны иметь не только юридическое или экономическое, но и техническое образование, позволяющее разбираться в информационном контуре банковской деятельности при организации расчетов с использованием электронных денег и систем электронного банкинга, а также хорошо представлять – какие недостатки могут стать причинами возникновения банковских рисков;

– требования к сотрудникам подразделений финансового мониторинга и внутреннего контроля постоянно возрастают, в связи с этим специалисты, входящие в эти подразделения, должны проходить постоянное обучение по тематике, связанной с особенностями функционирования информационных и телекоммуникационных систем, обеспечивающих расчеты с использованием электронных денег и систем электронного банкинга.

Именно от их опыта и знаний будет зависеть не только качество проверок, проводимых службами внутреннего контроля и финансового мониторинга, но и обеспечение общей безопасности организаций.

Примечания

[1] В России клиент обязан будет посетить банк при открытии счета, даже если в дальнейшем он намерен пользоваться только системой электронного банкинга.

[2] Надлежащая идентификация клиента является необходимым условием не только для обнаружения подозрительных действий, осуществляемых физическим лицом / компанией, но и для эффективного расследования подозрительной операции.

[3] Даже при использовании механизмов внутреннего контроля для мониторинга и надзора за выпуском подарочных карт в местных магазинах или супермаркетах, недопущения или контроля внезапного увеличения количества эмитированных подарочных карт и положенных на них сумм (анализ информации о покупках, структура покупок и места расхода денег, IP-адреса, физический мониторинг территории), степень анонимности можно снизить, однако полностью ее устранить нельзя.

[4] Если поставщики услуг электронных платежей обеспечат надлежащий мониторинг финансовых операций своих клиентов, реагируя на отклонения от сложившейся модели поведения клиента, то недостаток личного контакта, имеющийся в начале взаимоотношений с поставщиком услуг коммерческого интернет-сайта и поставщиком услуг электронных платежей, может перестать быть проблемой.

[5] Стоит заметить, что само по себе пополнение счета или карты наличными не является достаточным основанием для того, чтобы подозревать клиента в ОД/ФТ. Источник происхождения наличных может быть законным. При использовании клиентом наличных поставщик услуг электронных платежей должен использовать методы контроля или надлежа-

щей проверки клиентов более высокого уровня (мониторинг операций, лимиты, ограничения и т. д.).

[6] Поставщикам услуг электронных платежей иногда бывает сложно отличить кредитную карту от предоплаченной, так как эмитенты кредитных и предоплаченных карт используют похожие номера для карт обоих типов.

[7] Следует упомянуть, что в большинстве случаев эмитенты подарочных карт кладут на них небольшие суммы. Поэтому для обеспечения рентабельности операций по отмыванию денег преступники должны использовать несколько подарочных карт. Эмитенты подарочных карт также используют механизмы внутреннего контроля, отслеживая их выпуск в местных магазинах и супермаркетах. Это снижает степень анонимности, но не устраняет ее полностью.

[8] Международная организация Financial Action Task Force (FATF), созданная в 1989 г. странами «большой семерки». Сейчас в FATF входит более 30 государств. Российская Федерация является членом FATF с июня 2003 г.

[9] Для мобильных платежей не требуется открытие счета в банке. Списание денежных средств происходит оператором сотовой связи со счета мобильного телефона.

1. *Fullenkamp C., Nsouli S. M.* Six Puzzles in Electronic Money and Banking : IMF Working Paper WP/04/19 / International Monetary Fund. – 2004. – URL : https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp0419.pdf.

2. World Payments Report 2011 / Capgemini and The Royal Bank of Scotland plc (RBS). – EFMA, 2011. – 56 p.

3. *Достов В. Л., Кузнецов В. А., Шуст П. М.* Электронные деньги как инструмент оптимизации платежного оборота (точка зрения) // Деньги и кредит. – 2013. – № 12.

4. *Костылев И.* Банкинг в мобильном растет быстрее, чем в web // Банковское обозрение. – URL : http://bosfera.ru/press-release/banking-v-mobilnom-rastet.

5. *Овчинников Б. В.* Рынок e-commerce в России: Итоги 2012 г. и тренды 2013 г. – URL : http://www.datainsight.ru/ecommerce2012.

6. *Овчинников Б. В.* Рынок онлайн платежей в России: пользователи и их предпочтения. – URL : http://www.datainsight.ru/onlinepayment 2012.

7. *Ревенков П. В., Воронин А. Н.* Отмывание незаконных доходов: анализ проблемы и некоторые рекомендации // Деньги и кредит. – 2011. – № 4.

8. *Ревенков П. В., Каратаев М. В., Дудка А. Б., Воронин А. Н.* Финансовый мониторинг: управление рисками отмывания денег в банке. – М. : КНОРУС : ЦИПСиР, 2012.

9. О Рекомендациях по организации управления рисками, возникающими при осуществлении кредитными организациями операций с применением систем интернет-банкинга : письмо Банка России от 31 марта 2008 г. № 36-Т.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 89–95.

УДК 336.77:338.439.6

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ СРЕДНЕГО И МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СТРАНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

SOCIAL TREND OF SECURITY OF SMALL AND MEDIUM ENTREPRENEURSHIP IN THE COUNTRIES OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION

С.Г. Симонов
S.G. Simonov
Тюменский государственный нефтегазовый университет
Tyumen State Oil and Gas University
Н.К. Карашаш
N.K. Karashash
Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Республика Казахстан
Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Republic of Kazakhstan

Статья поступила в редакцию 2 июня 2015 г.

Обосновывается следующая идея: чтобы деятельность субъектов средних и малых форм хозяйствования была безопасной, она должна быть социально ориентированной. Доказывается, что при таком подходе предпринимательская деятельность исследуется как социальный процесс. Анализируются сущность и атрибутивные признаки предпринимательства «второго эшелона» в качестве социального амортизатора, смягчающего влияние негативных факторов на жизнь регионального социума в странах Евразийского экономического союза. Предложено, наряду с традиционными критериями определения уровня безопасности средних и малых субъектов хозяйствования (финансовая устойчивость, доходность, организационно-техническое состояние и кадры), использовать еще один критерий – социальную стабильность в регионе. Определена значимость выбранных критериев посредством присвоения им весовых коэффициентов, рассчитанных с использованием метода экспертных оценок. Дана интегральная балльная оценка безопасности анализируемым казахстанским предпринимательским структурам на основе выбранных показателей, установленных пороговых значений и весовых категорий. На основе разработанной методики определены уровни безопасности трех предпринимательских структур Павлодарской области Республики Казахстан. По результатам социодиагностики выяснены прямые и косвенные социальные эффекты обеспечения безопасности казахстанских субъектов средних и малых форм хозяйствования.

In the article the author substantiates this idea: the activity of subjects of medium and small businesses will be safe if it is socially oriented. It is proved that with this approach, entrepreneurship is studied as a social process. The article analyzes the essence and attribute signs of enterprises of the “the second echelon” as a social shock absorber that softens the impact of negative factors on the life of the regional society in the countries of the Eurasian Economic Union. The author proposes to use along with the traditional criteria for determining the security level to medium and small business entities (financial stability, profitability, organizational and technical condition and frames) another criterion – the social stability in the region. The article defines the importance of the selected criteria by assigning weighting coefficients calculated using the method of expert estimations. In the article we pointed integrated safety assessment based on selected indicators, identified thresholds and weight categories. On the basis of the developed technique there were identified security levels of the three business organizations of Pavlodar region of the Republic of Kazakhstan. The results of the diagnosis clarified the direct and indirect effects of social security of Kazakhstan the subjects of medium and small firms.

Ключевые слова: предпринимательская структура, безопасность среднего и малого предпринимательства, социальная направленность обеспечения безопасности, эффекты обеспечения безопасности, предпринимательские риски, критерии определения уровня безопасности.

Key words: business structure, security of small and medium entrepreneurship, a social dimension of security, effects of security, business risks, criteria for determining the security level.

Развитие среднего и малого предпринимательства на всем постсоветском пространстве происходит при постоянном внимании со стороны правительств стран ЕАЭС. Вместе с тем данный процесс протекает в неблагоприятных, далеко не безопасных условиях (слабая изученность социальных корней предпринимательства «второго эшелона»; недостаточность и противоречивость законодательной базы регулирования средней и малой предпринимательской деятельности; незавершенность адекватного социально ориентированным рыночным отношениям взаимодействия форм хозяйствования; нехватка квалифицированных человеческих ресурсов для оказания реальной поддержки формирующихся предпринимательских структур и пр.). Поэтому становится очевидным, что без решения вопросов, связанных

© С.Г. Симонов, Н.К. Карашаш, 2015

с безопасностью хозяйственной деятельности, становление предпринимательства «второго эшелона» как института общества в целом невозможно.

На современном этапе рыночных преобразований вопросы безопасного развития среднего и малого предпринимательства стоят в списке первоочередных приоритетов стран ЕАЭС. Важность их решения существенно возросла в силу высокой чувствительности бизнеса к сложившимся в Едином экономическом пространстве кризисным явлениям, сопровождающимся известной социальной напряженностью, значительными структурными изменениями, сокращением спроса и объемов инвестиций. При этом усложнение процесса взаимодействия факторов деловой среды и возрастание неопределенности хода событий общественной жизни в будущем создают дополнительные трудности для выбора оптимальных направлений развития предпринимательских структур, снижают его социальную эффективность, нередко приводят к стратегическим просчетам и негативно отражаются на результатах предпринимательской деятельности. Все это требует социального вектора обеспечения безопасности среднего и малого предпринимательства в странах ЕАЭС, в том числе в Республике Казахстан [1].

Существующее до настоящего времени определение безопасности среднего и малого предпринимательства как состояния его защищенности от негативных факторов, обеспечивающего устойчивое функционирование и развитие [2], отражает лишь экономическую сторону данного феномена, не касаясь непосредственно социальной стороны последнего.

Вместе с тем деятельность субъектов средних и малых форм хозяйствования протекает в конкретной социальной среде и в определенное время. Она не может не принимать во внимание и не учитывать специфику интересов регионального социума, активно взаимодействуя с ним как с представителем общества и государства. Поэтому чтобы быть безопасной, деятельность предпринимательских структур «второго эшелона» должна быть социально ориентированной. На наш взгляд, именно в осуществлении такой деятельности заключается социальное содержание общественных отношений по поводу обеспечения безопасности среднего и малого предпринимательства.

В основе рассматриваемой социально ориентированной деятельности, как социального процесса, лежит определенный баланс интересов предпринимательства «второго эшелона» и регионального социума. Первый, как никто другой, заинтересован в стабильном расширении предложения рабочей силы, качество которой обеспечивает государство, в росте доходов населения как потенциального совокупного потребителя, в снижении социальной напряженности и создании благоприятных условий для культурного развития региона. В свою очередь, региональный социум видит в предпринимательстве «второго эшелона» гаранта занятости, ухода от безработицы и бедности, наполнения бюджета территории средствами, необходимыми для реализации социальных программ и решения социальных проблем.

Анализ предпринимательской деятельности как социального процесса нами был осуществлен на основании изучения работ классиков экономической и социологической науки, в ходе которого были выявлены сущность и атрибутивные признаки социальных процессов (статистическая устойчивость, массовый характер, социальное содержание, самостоятельность участников социального процесса и др.), а также рассмотрена их классификация. В рамках настоящего исследования была использована предложенная Л. фон Визе классификация, наиболее, по нашему мнению, детальная и глубоко описывающая происходящие в период кризисов и кардинальных общественных изменений социальные процессы [3]. Действие последних находит свое выражение в глубоком расслоении общества, депривации населения, социальной незащищенности и т. п. [4]. Неоднородность рыночной среды обусловливает многообразие видов социальных процессов. В рыночной системе хозяйства к одному из важных социальных процессов, способствующих преодолению выше названных негативных общественных явлений, относится социально ориентированная деятельность предпринимательских структур «второго эшелона».

В краткосрочной перспективе субъекты средних и малых форм хозяйствования преследуют свои тактические цели, и такая деятельность не является в полной мере социальным процессом, поскольку они в данном случае, стараясь не приближаться к критическому порогу безопасности, лишь следуют конъюнктурным тенденциям изменения внешней среды. Однако в среднесрочном и долгосрочном периодах хозяйствующие субъекты «второго эшелона» выражают свои стратегические цели, наполненные социальным содержанием. Именно благодаря такому «наполнению» им удается обеспечить необходимый уровень своей безопасности. Стратегические цели заставляют создавать в регионах разного рода ассоциации и объеди-

нения предпринимателей, вести активный диалог с местными органами власти как представителями интересов социума данной территории, развивать и принимать деятельное участие в социально направленных программах и др.

Наличие ресурсной базы для их реализации дает средним и малым предпринимательским структурам возможность воздействия на социальный климат в регионе и на местах. Оно осуществляется как непосредственно – через улучшение ситуации на рынке труда, участие в совместном с органами власти проведении политики «полной занятости», благотворительность, оказание спонсорской поддержки, меценатство и т. п., так и опосредованно – через формирование доходной части местных бюджетов, идущей на решение неотложных социальных проблем территории, выполнение инвестиционных проектов непроизводственного характера, различные формы социального партнерства и т. д.

Имея в качестве императива обеспечение своей безопасности, предпринимательство «второго эшелона» в современных условиях играет роль своеобразного «социального амортизатора», смягчающего влияние негативных факторов и процессов на жизнь общества посредством высокой эластичности своей социально ориентированной деятельности. В период экономического спада оно локализует деструктивное влияние на уровень жизни регионального социума сокращения реального объема валового продукта, снижения деловой активности и заработной платы за счет указанных выше социальных компенсаторов. Во времена экономического подъема среднее и малое предпринимательство способствует усилению тенденции формирования «среднего класса» в регионах, делает доступными значительное число товаров и услуг для всех групп населения, сглаживает дифференциацию доходов различных социальных слоев, о чем свидетельствует снижение индекса Джини[1] и децильного коэффициента[2].

Важной практической проблемой развития предпринимательства «второго эшелона» является определение уровня его безопасности, позволяющее на основе изучения абсолютных величин производственных, финансовых, трудовых и социальных показателей оценить текущее состояние корпорации. Кроме того, оно дает информацию о наличии резервов, необходимых для укрепления бизнес-деятельности в кратко- и среднесрочной перспективе.

Определение уровня безопасности субъектов средних и малых форм хозяйствования основывается на принципе комплексности, предполагающем:

– выявление критериев такого определения;

– разработку показателей и выделение их в группы;

– обнаружение взаимосвязей между группами показателей различных критериев определения уровня безопасности бизнеса «второго эшелона»;

– установление пороговых значений показателей.

Следует заметить, что в экономической науке методы определения уровня безопасности достаточно разработаны. В настоящее время существуют несколько методов определения уровня безопасности деятельности субъектов средних и малых форм хозяйствования:

– метод обобщающего показателя, призванный, по замыслу его авторов, воплотить наиболее весомые стороны предпринимательской деятельности;

– метод, при котором из числа целого ряда обобщающих результативных показателей выбирается какой-либо один в качестве интегрального;

– метод, базирующийся на применении ограниченного круга показателей, при котором основанием для утверждения о низком уровне безопасности является несоответствие одного из них пороговым значениям;

– метод, основанный на разработке алгоритмов вычислительных процедур (многомерном сравнительном анализе);

– метод интегральной балльной оценки, основанный на принципе комплексности [5].

Вместе с тем спорными остаются вопросы их преимуществ и недостатков, обоснования того, какой из методов наиболее эффективен применительно к сфере предпринимательства «второго эшелона».

В хозяйственной практике метод интегральной балльной оценки получил широкое распространение в основном при определении финансовой устойчивости средних и малых предприятий. В частности, в работе Л. Донцовой и Н. Никифировой предложена система показателей и их рейтинговая оценка, выраженная в баллах. Отметим, что при этом были оставлены без внимания категории социальной среды и персонала [6].

На наш взгляд, метод интегральной балльной оценки безопасности оптимален с позиции его использования в сфере предпринимательства «второго эшелона». Для его использования необходимо предварительно не толь-

ко выбрать систему критериев и показателей и установить для каждого из последних пороговые значения (границы классов), но и рассчитать веса показателей в общей совокупности (значимость критериев).

Выбор того или иного критерия и показателей уровня безопасности обусловлен спецификой предпринимательской структуры «второго эшелона» и сложившейся в сфере ее деятельности конъюнктурой. Традиционно такими критериями считаются финансовая устойчивость, доходность, организационно-техническое состояние и персонал [7]. Вместе с тем для большей адаптации метода интегральной балльной оценки к бизнес-среде важно, наряду с перечисленными критериями, подключить к определению уровня безопасности социальную стабильность в регионе. Согласно каждому из них, были определены системы показателей.

Так, по критерию социальной стабильности в регионе ими явились такие показатели, как темпы инфляции, индекс розничных цен, уровень безработицы, доля занятого населения в общей его численности, уровень бедности, индекс Джини, децильный коэффициент и др.

По критерию доходности и финансовой устойчивости была использована группа показателей, включающая рентабельность продаж, рентабельность активов, рентабельность капитала, рентабельность инвестированного капитала и отражающая различную степень охвата разного вида источников (наличие собственных оборотных средств, долгосрочных обязательств, краткосрочных кредитов), и показатели обеспеченности запасов и затрат, а также источники их формирования (излишек или недостаток собственных оборотных средств, излишек и недостаток собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат, излишек или недостаток общей величины источников формирования запасов и затрат).

По критерию организационно-технического состояния в работе были применены коэффициенты сменности, фондовооруженности, износа, обновления, выбытия и замены, фондоотдачи, уровень компьютеризации и т. д.

По заключительному критерию персонала среди множества показателей были задействованы коэффициенты текучести, оборота рабочей силы, прибытия, выбытия и постоянства персонала, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, удельный вес ИТР и АУП, доля вспомогательного и обслуживающего персонала, показатели рентабельности персонала, трудоемкости, чистой прибыли на один тенге заработной платы и пр.

С помощью данных показателей были установлены пороговые значения, отделяющие один класс от другого в рамках определенного критерия. Применительно к критерию социальной стабильности такими классами выступают фазы состояния регионального социума, к критерию доходности и финансовой устойчивости – типы финансовых ситуаций, в которых находится предпринимательская структура, к критерию организационно-технического состояния – стадии жизненного (эксплуатационного) цикла основного капитала и т. д.

Следующим шагом в создании комплексной системы интегральной балльной оценки явилось определение значимости выбранных критериев для совокупного состояния безопасности предпринимательства. Значимость критериев может быть выражена присвоением каждому из них весовых коэффициентов. Для установления весовых коэффициентов нами был использован метод экспертных оценок. При этом весовые коэффициенты принимались универсальными для всех отраслей и подотраслей, в которых функционируют средние и малые предпринимательские структуры [8].

Весовой коэффициент определялся на основании полученных значений степени значимости критериев следующим способом. Принимая сумму всех весовых коэффициентов равной 10, искомый весовой коэффициент критерия рассчитывался по формуле:

$$K_i = \frac{СЗ_i}{\sum СЗ} \times 10, \qquad (1)$$

где *СЗ* – степень значимости критериев.

На основании выбранных показателей, установленных пороговых значений и весовых коэффициентов каждой категории была составлена табл. 1.

В соответствии с фактическим уровнем показателей далее было установлено количество баллов по каждому из критериев, которое умножалось на весовой коэффициент соответствующей категории, после чего суммировались данные всех категорий. Таким образом, используя эти параметры, была рассчитана общая сумма баллов.

В заключение в зависимости от общей суммы баллов определялось, к какому из четырех классов безопасности относится данная предпринимательская структура (см. табл. 2).

Таблица 1

Расчетная таблица интегральной балльной оценки

Критерии	*Весовые коэффициенты*	*Количество баллов*			
		от 8 до 10	*от 5 до 8*	*от 2 до 5*	*от 0 до 2*
Социальная стабильность	$К_{СС}$	Абс.	Норм.	Неуст.	Криз.
Доходность, финансовая устойчивость	$К_{Д}$	Выс.	Сред.	Удовл.	Крит.
Организационно-техническое состояние	$К_{ОТС}$	Ожив.	Под.	Депр.	Криз.
Персонал	$К_{П}$	Выс.	Сред.	Удовл.	Криз.

Таблица 2

Уровни безопасности

Класс	*Баллы*	*Комментарий*
1	80–100	Предпринимательская структура с высокой степенью безопасности, устойчивая к возможным кризисам
2	50–79	Предпринимательская структура с нормальной степенью безопасности; последствия угроз будут существенны, но устранимы
3	20–49	Предпринимательская структура с проблемным состоянием безопасности; последствия кризисов могут быть катастрофичны для существования
4	0–19	Предпринимательская структура высочайшего риска, практически несостоятельная уже в настоящий момент

Далее на базе использования основанного на принципе комплексности метода интегральной балльной оценки были произведены практические расчеты уровня безопасности трех предпринимательских структур «второго эшелона» в Павлодарской области Республики Казахстан (АО «Сут», ТОО «Резон» и ТОО «ПавлодарПластКомплект»). Согласно им, общая сумма баллов, набранная АО «Сут», равняется 67,8, т. е. находится в интервале 50,0–79,0. В соответствии с выбранной классификацией, такое соотношение характеризует уровень его безопасности как нормальный, при котором имеющиеся угрозы, хотя и существенны, но вполне устранимы.

У двух других анализируемых предпринимательских структур, ТОО «Резон» и ТОО «ПавлодарПластКомплект», общая сумма баллов составила 31,0 и 33,7 соответственно. Это дает основание рассматривать их как хозяйствующие субъекты с проблемным обеспечением безопасности.

Согласно установленным степеням значимости, первоочередное внимание следует уделить критериям социальной стабильности, персонала и доходности данных предпринимательских структур. При этом по направлениям социальной стабильности и персонала приоритетом является поддержание высокого уровня обеспеченности безопасности. В качестве источников информации здесь выступили данные официальной статистики по Павлодарской области и Республике Казахстан в целом, результаты проводимых в регионе социологических исследований, экспертные оценки, социодиагностирование самими бизнес-структурами «второго эшелона» социума городов и районов Павлодарской области [9; 10]. Среди наиболее значимых показателей внешней социальной среды можно назвать:

– динамику темпов инфляции в регионе и их сравнение с аналогичными показателями других субъектов республики (Северо-Казахстанская, Карагандинская, Костанайская, Восточно-Казахстанская области) и Казахстана в целом;

– динамику индекса потребительских цен (речь идет о товарах, входящих в потребительскую корзину, в первую очередь – о продуктах первой необходимости) и цен на основные услуги, которые оказываются всем слоям населения;

– динамику номинальных и реальных доходов населения региона в разрезе его слоев с использованием индекса Джини и децильного коэффициента;

– изменение за последнее пятилетие на территории Павлодарской области уровня занятости и уровня безработицы, соотношения между экономически активным и экономически неактивным населением региона;

– циклические колебания численности иностранной рабочей силы, приезжающей из Китая, России и республик Средней Азии, на региональном и местных (включая г. Павлодар, Экибастуз, Аксу) рынках труда;

– динамику уровня естественного и вынужденного иждивенчества в исследуемом регионе;

– число случаев протестных выступлений представителей регионального социума экономического, социального, политического, конфессионального характера;

– динамику показателей уровня криминогенности в Павлодарской области (коррупция, воровство, крупное и мелкое хулиганство, предпринимательский рэкет, рейдерство и т. п.);

– динамику удельного веса этнического (диаспорального) бизнеса в общей численности бизнес-структур «второго эшелона» в исследуемом регионе и др.

Современное развитие предпринимательства «второго эшелона» Павлодарской области происходит в сложных условиях, что связано с постоянными изменениями во всех сферах жизни казахстанского общества. Активное влияние на него оказывают незавершенность рыночных реформ, а также невысокий уровень управляемости хозяйственными процессами. В этих непростых условиях от субъектов средних и малых форм хозяйствования требуются осмысление всей совокупности социальных отношений, выявление реальной потребности в кадрах в разрезе специальностей и профессий, определение необходимого объема иностранной рабочей силы адресно для каждого рыночного сегмента, где функционируют предпринимательские структуры «второго эшелона», понимание важности оптимизации занятости и повышения социальной защищенности населения региона.

Для улучшения значений показателей доходности и финансовой устойчивости целесообразно отказаться от практики применения краткосрочных банковских кредитов, используемых для финансирования конкретных бизнес-проектов, в пользу долгосрочных кредитов и займов, за счет которых могут финансироваться несколько объектов, включая, как обязательные, социальные объекты.

Уровень обеспеченности безопасности казахстанских предпринимательских структур «второго эшелона» по критерию организационно-технического состояния хотя и может быть охарактеризован в настоящее время как средний, однако в перспективе возможно его снижение. С целью улучшения хозяйственного состояния средних и малых предпринимательских структуру республики по данному критерию следует произвести частичную реновацию их основных средств.

В отечественной и зарубежной научной литературе имеется немало исследований, посвященных определению экономических эффектов повышения уровня безопасности бизнес-структур «второго эшелона». Что же касается социальных эффектов обеспечения их безопасности, то им уделяется гораздо меньше внимания. Вместе с тем, по нашему мнению, последствия социальных эффектов являются не только трудно определяемыми, но и более масштабными и продолжительными.

Представляется целесообразным разделить социальные эффекты обеспечения безопасности субъектов средних и малых форм хозяйствования республики на прямые и косвенные. По результатам социодиагностики казахстанских бизнес-структур «второго эшелона» и представителей местных органов власти, прямые социальные эффекты нашли свое выражение (согласно процента опрошенных) в росте занятости и самозанятости населения (40,5 %), снижении уровня институциональной, структурной и скрытой безработицы (24,4 %), активизации существующих и появлении инновационных форм социального партнерства на средних и малых предприятиях республики (17,1 %), ускорении вяло протекающих в предшествующее пятилетие процессов развития институтов благотворительности, меценатства и спонсорства со стороны предпринимательства «второго эшелона» (10,7 %), улучшении социального самочувствия в регионе (5,2 %) и др. (2,1 %).

Не менее значимы, на наш взгляд, и косвенные социальные эффекты обеспечения безопасности средних и малых бизнес-структур Казахстана (согласно процента опрошенных субъектов предпринимательства «второго эшелона» и представителей местных органов власти) – совместная с государством борьба с бедностью (29,0 %); формирование в республике как традиционного (коммерция, интрапренерство, лизинг, франчайзинг и т. п.), так и «нового» среднего класса (компъютерные технологии, нанотехнологии, электронный, рекламный и игорный бизнес, консалтинг, венчурный капитал и т. д.) (25,8 %); снижение уровня социального иждивенчества (23,3 %); повышение уровня жизни старших возрастных групп населения региона (пенсионеров), их «привязка» к отечественным средним и малым предпринимательским структурам как постоянных потребителей товаров и услуг последних (18,7 %) и др. (3,2 %).

В заключение добавим, что если проявления прямых социальных эффектов обеспечения безопасности субъектов средних и малых форм хозяйствования Казахстана можно наблюдать уже в краткосрочном периоде (как правило, в

течение финансового года), то последствия косвенных социальных эффектов дают о себе знать чаще всего в долговременной перспективе (от трех до пяти лет и даже более). Это актуализирует их значимость для развития регионального пространства, но одновременно и затрудняет процесс социального прогнозирования.

Примечания

[1] Индекс Джини (коэффициент концентрации доходов) характеризует распределение совокупного дохода между группами населения. Чем больше этот коэффициент, тем сильнее неравенство.

[2] Децильный коэффициент выражает расстояние между средними доходами 10 % наиболее высокообеспеченных граждан и 10 % наименее обеспеченных (в США он равен 6, в Швеции – 3).

1. *Симонов С. Г., Карашаш Н. К., Макарова О. С.* Социальная направленность безопасности казахстанского предпринимательства «второго эшелона» // Акад. вестн. ТГАМЭУП. – 2015. – № 1 (31). – С. 144–152.

2. *Wiese L.* Soziologie. Geschichte und Hauptprobleme. – 8 Aufl. – Berlin, 1967.

3. *Wiese L.* Wandel und Bestandigkeit im sozialen Leben. – Berlin, 1964.

4. *Симонов С. Г., Карашаш Н. К.* Оценка экономической безопасности предпринимательских структур: теоретико-методический аспект // Вестн. Ом. ун-та. – 2011. – № 1. – С. 177–182.

5. Estimation Algorithm economic security of subjects small and medium business in the CIS // Regional Development Bulletin. – 2014. – № 3-4 (37). – P. 25–33.

6. *Донцова Л. Ф., Никифорова Н. А.* Анализ финансовой отчетности. – М. : Дело и сервис, 2007. – 336 с.

7. *Карашаш Н. К., Дурцева А. Г.* Алгоритм оценки безопасности субъектов среднего и малого предпринимательства // Современное российское общество: проблемы развития. – М. : Планета, 2013. – С. 20–27.

8. *Карашаш Н. К., Хаматханова М. А.* Построение безопасности малого и среднего предпринимательства в странах Таможенного союза // Вестн. Орл. гос. ун-та. – 2013. – № 4 (33). – С. 146–149.

9. *Шеломенцева В. П., Симонов С. Г., Нарынбаева А. С.* Актуальные проблемы социально-экономического развития региона (на материалах Павлодарской области) : моногр. – Павлодар : ИнЕУ, 2014. – 304 с.

10. *Жанузакова С. К., Карашаш Н. К., Смагулова З. К.* Средний и малый бизнес Казахстана: современное состояние и необходимость институциональных изменений // Инновации в управлении региональным и отраслевым развитием. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. – С. 107–112.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 96–100.

УДК 336.7

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ СОВЕРШЕННОГО РЫНКА КАПИТАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ФИНАНСОВОМ РЫНКЕ РОССИИ

THE APPLICATION OF THE CONCEPT OF A PERFECT CAPITAL MARKET TO THE MODERN FINANCIAL MARKET OF RUSSIA

Е.В. Стрельников
E.V. Strelnikov
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург
The Ural State Economical University, Yekaterinburg

Статья поступила в редакцию 10 апреля 2015 г.

Состояние финансового рынка, его существование в санкционный период рассматривается с позиции применения концепции совершенствования рынка капитала. Подобная теория видится востребованной и возможной к применению с позиции дальнейшего развития рынка. Рассматриваемая теория содержит не только некую описательную часть, но и конкретный инструментарий для использования. Как основа для исследования рынка взяты некоторые положения концепции совершенного рынка, так как в теории рынка капитала её положения наиболее приемлемы в сложившихся условиях и позволяют составить прогноз развития финансового рынка. В теории рынка капитала концепция совершенного рынка капитала играет значительную роль. Подобная концепция сопоставляет предпочтения инвесторов и поведение сбережений на примере соотношения накопленного / сбереженного и инвестированного капитала. Проводится анализ состояния накопленного / сбереженного и инвестированного капитала на примере изменения процентных ставок, а также анализ состояния финансового рынка на примере анализа кризисов 1998 и 2008–2009 гг. Сделан вывод относительно текущего состояния рынка в 2014–2015 гг.

The article discusses the state of the financial market, its existence in the sanctions period, from the perspective of applying the concept of improvement of the capital market. Such a theory seems popular and may be used the position to further develop the market. The theory contains not only the narrative part, but also specific tools for use. The study proposes to take as a basis some provisions of the concept of a perfect market, because in the theory of capital market its provisions may allow to predict if the financial market development. The article notes that in the theory of capital market the concept of a perfect capital market play a significant role. This concept maps the preferences of investors and the behavior of savings on the example of the ratio of accumulated / saved and invested capital. In the article there is given the analysis of the accumulated / saved and invested capital on the example of interest rate changes. The article also analyzes the state of the financial market by analyzing the crises of 1998 and 2008–2009. In the article there is made the conclusion concerning the current state of the market in 2014–2015.

Ключевые слова: концепция совершенного рынка, рынок капитала, ставки процента, инвестиции, турбулентность финансового рынка.

Key words: the concept of a perfect market, the capital market, interest rate, investment, financial market turbulence.

Введение. В современном состоянии финансового рынка, его существовании в санкционный период наиболее приемлемым и востребованным видится применение какой-либо концепции развития рынка, которая бы содержала не только некую описательную часть, но и была бы приемлемой для использования в данный период существования рынка. В частности, интересует некая новая или обновлённая концепция существования рынка капитала. Как основу для этого можно взять концепцию совершенного рынка, так как в теории рынка капитала её положения могут быть приемлемыми в сложившихся условиях[1].

Обзор литературы. Наиболее ярким и приемлемым учёным, придерживавшимся подобной теории, был И. Фишер, при этом и другие представители количественной теории денег поддерживали подобную теорию. Например, в теории рынка капитала концепция совершенного рынка капитала играет значительную роль. Так, ещё И. Фишер, исследуя влияние предпочтений инвесторов в течении некоторых временных интервалов выражающихся в соотношении накопленного и сберегаемого капитала, провёл сопоставление процентных ставок по кредиту и депозиту [1, p. 327]. В частности, представленная концепция содержит несколько базовых постулатов, некоторые из них:

а) любой участник рынка может получить возможность как взять кредит, так и инвести-

© Е.В. Стрельников, 2015

ровать свой капитал под усреднённую безрисковую процентную ставку;

б) ни один из участников рынка не может оказывать влияние на цену продажи тех или иных финансовых инструментов на данном рынке – данный постулат можно представить таким образом, что доля участника рынка очень мала, и, следовательно, его приход или уход с рынка не может оказать существенное влияние на соотношение спроса и предложения на рынке;

в) на рынке нет ограничений на «короткие продажи»;

г) цена спроса и предложения не учитывает издержки транзакций и налоговые расходы;

д) на рынке существует практически равный доступ различным участникам рынка (юридические и физические лица) [2, с. 401].

Если мы рассмотрим методологически вопрос анализа современного рынка капитала при помощи данной теории, то можем увидеть, что в рамках данной теории необходимо рассмотреть поведение ставок по депозитным и кредитным операциям экономических субъектов. Такая позиция позволит сделать некий предварительный прогноз относительно стабильного состояния рынка, его возможной волатильности, что при параллельном построении регрессионных линейных уравнений позволит сделать некий прогноз по состоянию рынка капитала и финансового рынка на ближайшую перспективу. В данном плане наиболее приемлемой может быть воспринята именно концепция совершенного рынка капитала, потому как именно выводы с применением данной концепции могут дать приемлемое объяснение существующим тенденциям на рынке.

Гипотезы и методы исследования. В целом концепция совершенного рынка капитала является неким достаточным условием, а сам такой рынок видится как некая модельная конструкция. В частности, с расширением рынка и ростом спроса и предложения на рынке капитала могут быть выявлены две основные тенденции:

1) все перечисленные базовые постулаты, которые напрямую связаны с увеличением объёма спроса и предложения на рынке капитала, могут способствовать развитию рынка в направлении его совершенствования;

2) перечисленные условия могут увеличивать количественную составляющую агентов-посредников на рынке, что в итоге может привести не к росту конкуренции, а к некой монополизации рынка.

Следовательно, при прочих равных условиях, на финансовом рынке России очерчивается тенденция по усилению различий между ставками кредитного процента и процента по инвестиционным вложениям, например если посмотреть на данные показатели в первом приближении.

В более реальных условиях трансформации и турбулентности финансового рынка и рынка капиталов России можно наблюдать, что несколько разнятся ситуация в конце XX в. и положение на данном рынке в 2004–2014 гг.

Подобная тенденция наблюдается на кредитном рынке Европы, что-то похожее мы можем увидеть и на ссудном рынке России. В частности, мы можем провести сравнение процентных ставок по депозитам и кредитам, что в определенной степени будет свидетельствовать об уровне турбулентности и потенциальной инфекционности рыночных активов.

Результаты исследования. В соответствии с данными табл. 1, в 1990-х гг. мы могли наблюдать тенденцию уравновешивания средневзвешенных ставок процента определяемыми ставками, объявляемыми центральными банками, по кредитам, превышающим соответствующие ставки по депозитам. При этом исследовались данные в отношении процентных ставок для юридических лиц [4, с. 117].

Таблица 1

Соотношение средневзвешенных процентных ставок кредит/депозит (1997–1998 гг.) [3]

Период	*Депозит до 365 дней*	*Кредит до 365 дней*	*Отличие*	*Депозит до 730 дней*	*Кредит до 700 дней*	*Отличие*
1997 г.	3,41	7,62	4,21	4,40	6,64	2,24
1998 г. (июнь)	3,27	6,78	3,51	4,15	5,84	1,69
1998 г. (сентябрь)	3,17	6,59	3,42	3,74	5,52	1,78
1998 г. (декабрь)	2,81	6,21	3,4	3,42	5,04	1,62
1999 г. (январь)	2,67	6,02	3,35	3,37	5,00	1,63
1999 г. (апрель)	2,39	5,67	3,28	3,21	4,73	1,52
1999 г. (июнь)	2,22	5,50	3,28	3,44	4,97	1,53

Кроме того, за данный период можно наблюдать устойчивую тенденцию к сокращению относительной разницы ставок по кредитам и депозитам, что в конце XX в. соответствовало общемировой тенденции.

В частности, если более детально посмотреть на данный разрыв ставок, то мы можем прийти к выводу, что средневзвешенные ставки процента по депозитам и кредитам в пределах 365 дней имеют тенденцию к некоторому снижению, при этом ставки по депозитам и кредитам на срок более 700 дней также имели тенденцию к снижению. При этом оба понижательных тренда можно описать параметрическими уравнениями, которые и будут показывать тенденцию, направленную на понижение. В этом отношении подобные тенденции в 1998–1999 гг. в первом приближении видятся несколько странно. Впоследствии данное явление на рынке капитала можно объяснить посткризисным шоком, при котором наблюдалось замедление роста рынка.

В частности, тренд разности ставок процента по кредитам и депозитам в пределах года (июнь 1998 – июнь 1999 г.) можно описать следующим параметрическим уравнением:

$$Y = 0{,}0141t + 3{,}4712, \qquad (1)$$

где Y – разность ставок процента по кредитам и депозитам на срок до 365 дней; t – временной период в месяцах.

При этом уравнение (1) позволяет найти коэффициент детерминации, экономическое значение которого представляется неким средневзвешенным значением разности между рассматриваемыми процентными ставками. В данном случае это будет численно равняться первой части параметрического уравнения, если мы будем рассчитывать данные за 12 месяцев. В этом случае $K = 0{,}1692$, что представляется несколько выше нормы и может свидетельствовать о возможном резком изменении процентных ставок[2].

Согласно используемой нами концепции, такое положение может свидетельствовать о возможном скором уменьшении рынка. В подобном случае параметр K должен соответствовать значению 0–0,1.

При этом используя подобную методику можно проанализировать данные по процентным ставкам 2007–2008 гг.

В табл. 2 мы можем наблюдать ситуацию, аналогичную отраженной в табл. 1. Однако описываемая ситуация имеет свои особенности, например то, что на рынке ещё за 7–8 месяцев до начала кризиса наблюдалась повышенная волатильность процентных ставок и их отношение друг к другу. В первом приближении такое поведение процентных ставок может быть объяснено тем, что кризис 2008 г. имел более значительный характер, чем нестабильность в 1997–1998 гг.

Таблица 2

Соотношение средневзвешенных процентных ставок кредит/депозит (2007–2008 гг.) [5]

Период	*Инвестиции 1–2 года*	*Потребительские кредиты 1–3 года*	*Различие*	*Обеспеченный кредит 1–3 года*	*Отличие*
2007 г. (июнь)	3,49	6,95	3,46	4,57	1,08
2007 г. (сентябрь)	3,68	7,70	4,02	4,64	0,96
2007 г. (ноябрь)	3,85	7,12	3,27	4,72	0,87
2007 г. (декабрь)	3,95	7,13	3,18	4,75	0,8
2008 г. (январь)	3,98	7,15	3,17	4,75	0,77
2008 г. (апрель)	4,07	7,22	3,15	4,85	0,78
2008 г. (июнь)	4,20	7,24	3,04	4,90	0,70

Уравнение тренда разности ставок процента по обеспеченным кредитам и депозитам, которые представляются в виде будущих инвестиций в пределах года (июнь 2007 – июнь 2008 г.), можно описать следующим параметрическим уравнением [6, с. 126]:

$$Y = 3{,}6132t + 0{,}0497. \qquad (2)$$

Методика построения уравнения тренда осталась неизменной, по этой причине следует отметить, что коэффициент детерминации в данном случае будет численно равняться первой части параметрического уравнения $K = 0{,}4788$, что является более высоким и может свидетельствовать о скором и резком изменении процентных ставок. При этом такое положение коэффициента говорит о надвигающемся кризисе на ссудном рынке, что собственно и произошло в 2008 г. [7, с. 326].

Если применим всё вышесказанное к настоящей действительности, то подобную методику анализа изменения процентных ставок можно провести в настоящее время [8, с. 528].

Для примера можно взять отношение инвестиций в срок 1–2 года и ставок по обеспеченным кредитам на срок 1–5 лет.

На основе приведенных в табл. 3 данных мы можем построить известное параметрическое уравнение, которое в данном случае будет иметь следующий вид:

$$Y = 1{,}0943t + 0{,}0382. \quad (3)$$

Данное уравнение позволяет нам сделать предположение о возможном скором изменении процентных ставок, но исходя из значения коэффициента детерминации ($K = 1{,}0943$) можно сделать предположение об общем сжатии кредитного рынка и его дальнейшей разбалансировки, но при этом достаточно резкого изменения процентных ставок на ссудном рынке ждать не приходится, следовательно, в ближайшее время не ожидается относительно резких изменений в процентах на ссудном рынке России [10].

Таблица 3

Соотношение средневзвешенных процентных ставок кредит/депозит (2014–2015 гг.) [9]

Период	*Инвестиции 1–2 года*	*Потребительские кредиты 1–3 года*	*Различие*	*Обеспеченный кредит 1–3 года*	*Отличие*
2014 г. (апрель)	13,56	16,78	3,22	16,57	3,01
2014 г. (июнь)	13,63	17,70	4,07	16,64	3,01
2014 г. (июль)	14,25	17,35	3,10	15,72	1,47
2014 г. (сентябрь)	14,85	18,65	3,80	15,75	0,9
2014 г. (октябрь)	15,67	18,97	3,30	16,75	1,08
2014 г. (декабрь)	16,45	25,23	8,78	19,85	3,45
2015 г. (январь)	17,78	31,24	13,46	27,90	10,12

В целом по всем трём таблицам можно сделать несколько выводов:

1. Необходимо отметить, что подобные тенденции могут характеризовать эволюцию рынка капитала в направлении его совершенствования, при этом мы анализировали разные периоды, которые и могут нам помочь составить некий вывод о сжатии рынка и последующем его расширении.

2. Рассмотренная тенденция может трактоваться как некий вариант эволюции рынка капитала, которая говорит об изменении ставок процента по кредитам и депозитам с точки зрения сближения отечественных и зарубежных финансовых рынков. Однако какой-либо прогноз в данном случае излишен и будет просто неточным.

3. Рассмотренные тенденции не позволяют сделать более-менее приемлемый вывод о перспективе развития ссудного рынка в 2015–2016 г., подобная концепция совершенного рынка может быть неким базисом для составления прогноза состояния рынка капитала по той причине, что рассматриваемая концепция предполагает анализ рынка капитала в его совершенной форме, и, как следствие, каких-либо прогнозов в данном варианте не предполагается.

Необходимо отметить, что в рамках рассматриваемой теории подобное явление сближения ставок по инвестициям и кредитованию наблюдались в самые разнообразные периоды развития финансового рынка в России.

В частности, отмеченные тенденции сближения ставок необходимо отличать от значительного сокращения ставок процента, которые были предприняты монетарными властями Российской Федерации. В частности, осенью 1997 г. на рынке отмечалось относительное выравнивание процентных ставок по кредитам и депозитам, однако эта тенденция была заметна для краткосрочного временного периода до 1 года.

При этом данная тенденция сближения ставок процента по инвестициям и кредитованию была характерна и в 2008–2009 гг. В этом случае тенденция сближения данных ставок характерна и для ссудного рынка конца 2014 и начала 2015 г. [12].

Заключение. Можно предположить, что сближение и последующее резкое изменение рассматриваемых процентных ставок может свидетельствовать о некоторых особенностях и некой трансформации финансового рынка в период активной рецессии. В частности, если рассматривать ситуацию на финансовом рынке с позиции исследования рецессии на рынке, мы можем прийти к следующим выводам:

1) анализ и прогнозирование ситуации в экономике с использованием методов и способов, применяемых в рамках концепции совершенного рынка, вполне приемлемы;

2) использованный инструментарий и результаты анализа с использованием концепции совершенного рынка могут свидетельствовать

о надвигающемся относительно серьёзном кризисе на финансовом рынке [11].

Таким образом, основным значением концепции совершенного рынка капитала представляется концепция одной из сходных предпосылок для других теорий и методик, описывающих поведение финансового рынка в период рецессии. Это может оказать влияние на действие различных субъектов финансового рынка и формирование решений на рынке. Подобные решения могут сформировать определённый тренд на финансовом рынке и оказать влияние на возможное изменение рыночных тенденций на соответствующем сегменте. При этом использованная методология рассматриваемой на примере анализа рынка капиталов концепции с некоторой долей приемлемости может быть использована для прогнозирования кризисных явлений на рынке.

Примечания

[1] Безусловно, автор предполагает, что в 100%-м варианте, без каких-либо изменений, подобная концепция не может быть применена на российском финансовом рынке, потому как это может сформировать более волатильный и рискованный рынок, чем он есть в настоящее время.

[2] Для временного периода, равного 1 году (12 месяца), коэффициент детерминации при нормальном уровне должен соответствовать уровню 0,09–0,11, в свою очередь уровень более 0,15 свидетельствует о нарастающей нестабильности процентных ставок, что может быть вызвано ожиданиями предстоящего кризиса на ссудном рынке.

1. *Fisher I.* The Theory of Interest. As Determined by Impatience to Spend Income and Oportunity to Invest it. – N. Y., 1930. – 429 p.

2. *Горловская И. Г.* Теория и методология исследования РЦБ-услуг : моногр. – Екатеринбург : Изд-во Ур. гос. экон. ун-та, 2009. – 563 с.

3. Europeische Zenralbank // Monatsbericht. – 1999. – August. – S. 23.

4. *Гришина О. А., Звонова Е. А.* Регулирование мирового финансового рынка : теория, практика, инструменты. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 410 с.

5. Europeische Zenralbank // Monatsbericht. – 2008. – August. – S. 34.

6. *Ширяев В. И.* Финансовые рынки: стохастические модели, опционы, форварды, фьючерсы : учеб. пособие. – М. : ЛИБРОКОМ, 2009. – 224 с.

7. *Воронцовский А. В.* Современные теории рынка капитала. : учеб. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2010. – 719 с.

8. *Люу Ю.-Д.* Методы и алгоритмы финансовой математики : пер. с англ. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2007. – 751 с.

9. Europeische Zenralbank // Monatsbericht. – 2015. – Januarich. – S. 14.

10. *Майоров С.* Развитие технологий финансовых рынков: продолжение (клиринг внебиржевых деривативов и модели доступа) // Биржевое обозрение. – 2010. – № 6(78). – С. 7–13.

11. Pandit Stakes Citi's Future On Emerging Markets // Bloomberg Businessweek. – 2011. – March 21–27. – P. 49–55.

12. In a Microfinance Boom, Echoes of Subprime // Bloomberg Businessweek. – 2010. – June 21–27. – P. 50–51.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 101–108.

УДК 65.012

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПОРТФЕЛЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN PORTFOLIO OF INNOVATIVE PROJECTS OF ENTERPRISES

С.Н. Апенько
S.N. Apenko
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy
М.А. Романенко
M.A. Romanenko
УК «Сберинвест», г. Москва
Sberinvest, Moscow

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Предлагаемое исследование направлено на выявление особенностей и специфики управления человеческими ресурсами в условиях инновационных проектов, объединенных портфелем. Обобщая разные подходы, авторы приходят к выводу, что, с одной стороны, многие исследователи подчеркивают необходимость управления персоналом проектов, говорят о важности командообразования проектных групп, с другой стороны, наблюдается мало работ, посвященных изучению влияния проектной среды на появление специфических черт управления персоналом проектов. Это подтверждает теоретическую актуальность излагаемого исследования. Практическое значение исследования выражается в необходимости гибкой адаптации основ управления персоналом к проектной среде, для чего требуется осознание особенностей управления человеческими ресурсами в этой среде.

Авторы выдвигают идею, что разные факторы среды определяют особенности управления человеческими ресурсами проектов. К этим факторам отнесены: специфика проектной деятельности, специфические черты инновационных проектов и организации их в виде портфелей. В статье подробно излагаются группы особенностей управления персоналом. В первую группу отнесены особенности, вызванные спецификой проекта, например временность команды проекта формирует повышенную значимость интенсивных процессов адаптации, командообразования, формирования благоприятного климата. Разнородность структуры команды проекта, сложность и разнообразие статусов участников проекта приводит к тому, что кадровая политика в отношении разных участников приобретает свою специфику, которая представлена в статье. Вторая группа особенностей управления человеческими ресурсами связана с инновационностью проектов. Авторы выделяют невозможность или сложность копировать и тиражировать методы и технологии управления человеческими ресурсами, наработанные в ходе выполнения иных проектов. Также отмечается, что в технологии и методах отбора сворачиваются приемы глубинной диагностики квалификационного уровня и уже развитых компетенций, в выборе кандидатов для работы в проекте важны прогностические приемы, а также приемы диагностики скрытого потенциала, который можно будет развить у сотрудников в ходе проекта. Инновационность проекта диктует и особые формы мотивации человеческих ресурсов проекта. Персонал вовлекается в инновации под влиянием мотивов: возможность реализовать свои способности, испытать себя в новых условиях, самореализация, карьера через инновационную деятельность, работа в команде единомышленников, удовлетворенность от полученного результата инновации, накопление опыта и обучение с помощью участия в инновационных процессах.

Proposed study aims to identify the characteristics and specificities of human resource management in the conditions of innovative projects combined in portfolio. Summarizing the approaches of different authors, we came to the conclusion that, on the one hand, many researchers emphasize the necessity of personnel management of projects, talk about the importance of teambuilding in project teams, on the other hand, there are few works devoted to the study of the effect of project environment on the appearance of specific features of personnel management in projects. This confirms the theoretical urgency of the given research. The practical significance of the research is expressed in the need for flexible adaptation of the basics of HR management to the project environment, which requires understanding of the unique features of human resource management in this environment.

The authors slid the idea that different environmental factors determine the characteristics of human resource management in projects. These factors include: the specifics of project activity, specific features of innovative projects and organizing them in the form of portfolios. The article details the group characteristics of personnel management. The first group related features due to the specific nature of the project, for example, the temporality of the project team generates increased importance of intensive processes of adaptation, teambuilding, formation of a favorable climate. The heterogeneity of the project team structure, the complexity and diversity of statuses of participants in the project leads to the fact that the personnel policy in respect of different parties acquires its specificity, which is presented in the article. The second group of features of human resource management related to innovation projects. The authors emphasize the impossibility or difficulty to copy and replicate the methods and technologies of human resource management, gained in the implementation of other projects. It is also noted that the

© С.Н. Апенько, М.А. Романенко, 2015

techniques and methods of selection are minimized techniques in-depth diagnosis of the qualification level and already developed competencies in the selection of candidates for work in the project an important prognostic methods and techniques of diagnostics of the latent potential that can be developed in employees during the project. Innovativeness of the project dictates special forms of motivation of human resources of the project. Staff involved in innovation under the influence of motives: the opportunity to realize their potential, to experience themselves in a new environment, self-actualization, career through innovation, teamwork associates, satisfaction with the outcome of innovation, the accumulation of experience and learning through participation in innovation processes.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление проектами, портфель проектов, инновационный проект.

Key words: human resources, project management, portfolio of projects, innovative project.

Введение. В последнее десятилетие многие российские предприятия обратились к проектной форме организации своей деятельности. Отдельные направления, бизнес-процессы, контракты рассматриваются предприятиями в виде проектов, и для их эффективности используются общепризнанные в мировой экономической практике инструменты проектного управления.

Предприятия реализуют разного типа и вида проекты. Если рассматривать всё многообразие различных проектов, то среди них всё более возрастает количество инновационных проектов, основными признаками которых называют новизну создаваемого в проекте продукта или услуги, новизну используемой технологии и ресурсов [1; 2]. Действительно, уровень новизны проектов объективно увеличивается. Для усиления конкурентоспособности предприятия вынуждены обращаться к поиску новых продуктов и услуг, технологий их производства и сбыта, совокупности привлекаемых ресурсов. При этом есть предприятия и организации, которые занимаются только инновационными проектами.

Также следует отметить тенденцию, выражающуюся в том, что предприятия переходят к портфельному управлению проектами. Под портфелем проектов и программ понимают «совокупность проектов и (или) программ проектов, объединенных для более эффективного управления и достижения стратегических целей компании. Компоненты портфеля (проекты, программы, субпортфели) могут быть независимы друг от друга, не связаны целями и результатами, но в то же время имеют общие ограничения в ресурсах» [3, с. 22]. Увеличение количества проектов, переход к программам в результате комплексных направлений деятельности предприятия подводит к необходимости портфельного управления.

Все эти относительно новые для российской экономики тенденции обусловливают активный поиск со стороны предприятий наиболее результативных и эффективных механизмов управления как отдельно взятыми инновационными проектами, так и портфелями проектов и программ. В ходе этого поиска предприятия обращаются к анализу передовой практики и рекомендациям ученых по данным аспектам. Однако на данный момент выражена проблема недостаточно полного обобщения в научной экономической литературе лучших практик управления инновационными проектами и портфелями проектов.

Имеются некоторые публикации, обобщающие на теоретическом и прикладном уровне опыт управления инновационными проектами и портфелями. Но в них сложно найти полезные для предприятий разработки по такому направлению, как управление человеческими ресурсами, с учетом особенностей инновационности проектов и портфельной организации деятельности предприятия. При этом руководители проектов, программ и портфелей единогласны в том, что человеческие ресурсы выступают одним из важнейших ресурсов, определяющих успешность всех проектных исполнительских и управленческих работ. В связи со сказанным считаем проблему отсутствия глубоких научно проработанных рекомендаций для предприятия в области управления человеческими ресурсами инновационных проектов, объединенных в портфель, значимой и актуальной. Данное исследование предлагает ответы на ряд вопросов в рамках решения обозначенной проблемы.

Гипотезы и методы исследования. Исследовательской гипотезой выдвинуто следующее предположение. Существуют особенности в управлении человеческими ресурсами, обусловленные такими факторами, как специфика проектной организации труда, инновационный характер проектов, портфельная форма организации деятельности предприятия. Названные факторы накладывают свой отпечаток на требования к персоналу и на содержание управления персоналом проектов предприятия. Несмотря на кажущуюся очевидность данной гипотезы, в специальной научной литературе отсутствуют обоснованные и подробные положения, раскрывающие особенности управления человеческими ресурсами в названных нами условиях. В публикациях можно встретить

фрагментарные упоминания этих особенностей. В соответствии с этим, целью нашего исследования стало выявление и обобщение особенностей управления человеческими ресурсами инновационных проектов, объединенных в портфель. Основной метод на данном этапе исследования – теоретический анализ публикаций. На последующих этапах предполагается эмпирическая проверка выдвинутых нами теоретических положений. Базовой методологией избран системный подход и соответствующий анализ, позволивший представить управление человеческими ресурсами в виде системы, функционирующей в среде, которая, в свою очередь, также системно организована.

Обзор литературы. Все публикации, посвященные проектному управлению, преимущественно признают значимость человеческих ресурсов в достижении успеха проектов и программ. Управлению персоналом в проектах, команде проекта посвящают целые разделы своих публикаций многие российские авторы, например В.И. Воропаев, А.В. Полковников, М.Ф. Дубовик, В. Богданов, Б. Вольфсон, И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге, А.С. Товб, Г.Л. Ципес, М. Разу, А.В. Цветкова и др. [1; 4–10]. Подчеркивают значимость командообразования в проектах зарубежные авторы, например Дж. Мередит и С. Мантел, Эрик У. Ларсон и Клиффорд Ф. Грей [11; 12]. Часть авторов исследуют вопросы командообразования, не привязывая их к проектной деятельности, например В.А. Спивак, Л. Томпсон [13; 14]. Значимость человеческого фактора в реализации проектов подчеркивается во всех профессиональных стандартах по управлению проектами [15; 16]. Однако вопросы особенностей управления персоналом с учетом факторов проектной деятельности, портфельной организации проектов и инновационности проектов исследованы на данный момент недостаточно. Это определяет актуальность нашего исследования.

Результаты исследования. Прежде чем говорить об особенностях управления человеческими ресурсами проекта, обратимся к результатам нашего исследования, проведенного в 2012–2013 гг. на предприятиях Омска, успешно использующих проектное управление [17; 18]. Выборочная совокупность составила 38 предприятий, все они могут быть признаны экспертами в проектном менеджменте. Результаты опроса показали, что управление персоналом проектов отмечается как важная область наряду с иными функциональными областями проектного менеджмента (см. табл.). Так, 77 % предприятий применяли её на момент опроса и 92 % планировали применять её в дальнейшем.

Распределение ответов на вопрос: «Какие функциональные области реализуются на Вашем предприятии, какие Вы бы хотели внедрить?» [18]

Функциональные области	*Применяем*		*Хотели бы применять*	
	голоса	*%*	*голоса*	*%*
Управление содержанием работ проекта	26	100	26	100
Управление сроками	24	92	26	100
Управление стоимостью	24	92	26	100
Управление качеством	18	69	24	92
Управление персоналом	20	77	24	92
Управление рисками	8	31	22	85
Управление коммуникациями	10	38	15	57
Управление поставками	12	46	13	50
Управление интеграцией проектов	5	19	13	50
Управление изменениями в проектах	4	16	8	31

При этом все без исключения эксперты признали, что в условиях проектов управление персоналом имеет свои особенности, которые обусловлены влиянием факторов среды.

Среда, в которой реализуется управление человеческими ресурсами проекта, многослойна. Ближайшим окружением управления человеческими ресурсами является сам проект. Реализация функций управления персоналом в отношении проектной формы организации деятельности и в отношении иных непроектных форм будет различаться. Необходимо эти различия осознавать и учитывать на практике.

Характеристики и параметры проекта, особенности управления проектом в целом и отдельными его функциональными областями также определяют особенности управления персоналом данного проекта. Например, масштабы проекта, его сроки, содержание работ, выделенный бюджет и многое другое влияет на персонал проекта и на управление им. К таким характеристикам относится и инновационность

проекта, поэтому важно исследовать характер влияния инновационного типа проекта на управление его персоналом.

Более отдаленной средой является предприятие, на котором реализуется проект, в частности, форма организации всей деятельности предприятия и система управления предприятием. Если в деятельности предприятия преобладают проектные и программные формы, то оно неизбежно перейдет к управлению портфелем проектов. В контексте этого управления будет осуществляться управление человеческими ресурсами отдельно взятых проектов. Кроме того, уровень развития управления персоналом на предприятии также определяет управление командой проекта. Иные факторы тоже могут влиять на особенности управления человеческими ресурсами проекта, но выделенные нами оказывают наибольшее воздействие. Рассмотрим, какие особенности формируются в управлении человеческими ресурсами проекта под влиянием названных факторов.

1. *Особенности управления человеческими ресурсами при проектной форме организации труда.* Проект как особая форма организации труда обладает рядом характеристик, имеющих принципиальное значение для управления его человеческими ресурсами.

1.1. Проект предполагает ограниченную по времени деятельность. Временность команды проекта, а также единые для команды даты старта и финиша проектных работ существенно влияют на управление персоналом. Это свойство проектной группы провоцирует повышенную значимость части функций управления персоналом и, наоборот, ставит под сомнение иные функции управления персоналом. В проекте значительно растет актуальность адаптации, командообразования, формирования благоприятного климата. Главная задача – в сжатые сроки сформировать эффективную проектную команду. Временность команды, а также ускоренное прохождение ею эволюционных стадий заставляет тщательно подходить к функции регулирования конфликтов на этапе согласования интересов и становления командного лидерства. В непроектных группах эта стадия часто размыта, длится долго и без проявления явных и острых признаков. При проектной форме в силу необходимости скорого и интенсивного развития группы противоречия и конфликты могут быть достаточно острыми, требующими быстрого и квалифицированного вмешательства.

Некоторые направления кадровой работы, эффект от которых проявляется в большей степени в отдаленной перспективе, такие как развитие персонала и его обучение, требуют тщательного решения об их целесообразности. Если проект короткий, простой и приносит мало прибыли, то обучение персонала может стать неоправданной технологией, затраты на неё превысят результаты, полученные в данном конкретном проекте. Но если на предприятии преобладают проектные формы деятельности, то долгосрочные вложения в персонал с помощью его обучения могут быть оправданы, так как эффект от них проявится в будущих проектах. Также в проектах формируется особенность функции управления карьерой сотрудников. Связано это с тем, что в рамках отдельно взятого проекта выстраивать карьерные лестницы невозможно, на протяжении всего проекта сотрудники исполняют закрепленные за ними проектные роли. Часто персонал проектов ощущает неуверенность по поводу своего будущего после завершения работы в проекте. Эти ощущения иногда оправданы, так как предприятие по окончании каждого проекта расформировывает команду, и каждый раз решается вопрос о том, каково будущее данных сотрудников. Если сотрудник имеет постоянное место работы в структурном подразделении предприятия, то этот вопрос решается просто: сотрудник начинает исполнять только функциональные обязанности и по мере необходимости может быть включен в новые проекты предприятия. Эта ситуация характерна для функциональных и матричных организационных структур. Но в проектных структурах, при которых предприятие реализует свою деятельность только в проектной форме, задача управления карьерой приобретает свои особенности. Важным становится планирование карьерных перемещений в рамках разных проектов, предоставление персоналу возможностей таких карьерных лестниц, которые бы мотивировали на работу именно в условиях проектов. Практика показывает, что отсутствие четкого видения возможностей для карьерного роста становится сильным демотиватором для многих сотрудников.

1.2. Команда проекта может быть очень разнородна по своей структуре, она может состоять из персонала предприятия, привлеченных из внешних источников сотрудников, коллективов иных предприятий и целых организаций в ситуации масштабных и долгосрочных проектов. Сложность и разнообразие статусов участников проектных команд также провоцирует специфические особенности управления человеческими ресурсами проекта. Преж-

де всего, кадровая политика в отношении разных по статусу участников проекта должна различаться. В отношении постоянно работающего в организации персонала, временно привлеченного на проект, должны соблюдаться принципы системности, последовательности и преемственности кадровых мероприятий. Работа в данном конкретном проекте для этих участников является лишь ступенью в карьере на предприятии. Эти сотрудники уже прошли адаптацию к предприятию, они, возможно, уже работали с нынешними участниками команды, им надо только адаптироваться к новому проекту и новой проектной роли. По этим сотрудникам уже имеется база данных оценки их компетенций, потенциала, достижений, её можно использовать при отборе в данную проектную группу, а затем добавлять результатами работы в этом проекте. У таких сотрудников уже имеется карьерный план и работа в конкретном проекте – это плановая ступень карьерного движения в этой организации. Обучение таких сотрудников более оправданно, так как через него организация обогащает человеческий капитал. Что касается привлеченных на проект из внешних источников сотрудников, то главные задачи кадровой политики в отношении них: привлечение и удержание в конкретном проекте с помощью системы временной мотивации и стимулирования, оказание интенсивной помощи в скорейшей адаптации к новым для них во всех отношениях условиям, формирование временной лояльности к проекту. В ситуации, когда в проектную группу входит целая организация и зачастую это бывают крупные компании, главный ориентир кадровой политики – максимально согласовать кадровую политику и технологии работы с персоналом родительской организации, т. е. инициировавшей и реализующей проект, и привлеченной к проекту организации. В этом случае надо сгладить все возможные противоречия и конфликты, попытаться привести к единым принципам кадровые политики этих организаций.

1.3. Проект и управление им имеют жестко заданный бюджет, который, как показывает российская практика, заказчик старается минимизировать. Этот факт очень сильно влияет на управление человеческими ресурсами проекта. Ограничения бюджета и борьба за ресурсы в отдельных функциональных областях проекта ведет к тому, что очень часто вложения в человеческие ресурсы планируются по остаточному принципу. Максимум, на что вынуждены обращать серьезное внимание координаторы и руководители проектов – это то, как обеспечить результативную проектную мотивацию, преимущественно денежную. Вопросы тщательного отбора с использованием сложных технологий, обучения и карьерного планирования часто решаются по принципу экономии ресурсов. Однако наличие сильной кадровой службы в материнской организации, формирование и поддержание достойного статуса управления человеческими ресурсами как функциональной области в общей системе управления проектами позволяет примирить интересы тех, кто занимается управлением персоналом проекта, с интересами тех, кто управляет стоимостью проекта. В этом случае от руководителей проектов и менеджеров по персоналу требуется очень тщательное обоснование бюджета на план по управлению персоналом с привязкой его к целям проекта, конечным результатам, общему бюджету проекта и к реализации иных функциональных областей управления проектом – управлению рисками, качеством, ценностями стейкхоледров и пр.

1.4. Проектная деятельность полностью подчиняется цели проекта, которая, в свою очередь, задана интересами и потребностями заказчика. Этот атрибут проекта диктует жесткую привязку всех функций управления персоналом к цели конкретного проекта. Решение вопросов о том, проводить или нет и с помощью каких инструментов проводить такие функции, как отбор, адаптация, обучение, мотивация, перемещения и пр., зависит преимущественно от цели проекта. Цели управления персоналом в целом во всей организации оказываются подчиненными целям проекта и целям управления персоналом конкретного проекта. В идеальном варианте речь идет не о подчинении, а о согласовании целей разных уровней и разных субъектов управления. Данная особенность влияет также на постановку ключевых показателей эффективности членам команды, эти показатели должны исходить из цели проекта. При этом члены команды могут не идентифицировать общую коллективную цель, может проявиться размытость её формулировки, отождествление с проблемой, симптомами проблемы или задачами, нередка ситуация смешения цели команды проекта с функциональными целями подразделений, в которых работают члены команды. В частности, служба управления персоналом может смешивать цели проектов и цели кадровой работы, вызванной запуском конкретного проекта. Например, цель проекта по разработке системы привлечения и формирования лояльности

персонала может отождествляться с целью развития кадровой службы, с проблемой неэффективной работы кадровой службы.

1.5. Проект имеет собственную систему управления, команду управления и механизмы управления, которые создаются под каждый новый проект. Важно также и то, что команда управления проектом не встроена в организационную композицию предприятия. Этот атрибут проекта влияет на такую особенность, как необходимость формирования внутри системы управления конкретным проектом своей собственной и относительно уникальной подсистемы управления человеческими ресурсами именно данного проекта. При планировании отдельно взятых проектов каждый раз решаются вопросы: нужна ли в этом проекте роль специалиста по управлению персоналом (как варианты – рекрутера, тренера и пр.), кто будет исполнять эту роль, надо ли включать в состав команды проекта менеджера по персоналу, целесообразно ли временно обращаться к помощи специалистов по персоналу организационной службы по управлению персоналом и привлекать их как сервисный персонал, целесообразно ли прибегать к аутсорсингу функций управления персоналом для данного проекта. И в каждом отдельном проекте одного и того же предприятия ответы на эти вопросы могут сильно различаться, всё зависит от особенностей проекта, его целей и выстраиваемой структуры управления этим проектом. Данный атрибут проекта может провоцировать серьезные проблемы в области управления человеческими ресурсами. Например, крайним случаем нарушений обязательных характеристик проектной группы можно считать формирование команды в границах имеющейся организационной структуры, когда за определенными функциональными должностями закрепляются задачи команды проекта. В этой ситуации возникают риски смешения задач функционального структурного подразделения и задач команды проекта, вероятен конфликт обязанностей и ответственности сотрудника, чья функциональная и командная роли находятся в противоречии.

1.6. Проект направлен на комплексную проблему, которая может быть решена только совместными усилиями, а не индивидуальными усилиями отдельно взятых членов команды. Для большей части проектов характерен высокий уровень коллективизма, интенсивная совместная деятельность. Это значительно повышает актуальность разнообразных кадровых технологий, направленных на командообразование. В частности, в рамках управления человеческими ресурсами проекта выходят на передний план задачи достижения ролевой сбалансированности команды, совместимости членов команды, формирования навыков совместного обсуждения проблем и принятия решений, развития динамики проектной группы и прочие задачи, которые в непроектных группах могут не играть столь существенную роль.

2. *Особенности управления человеческими ресурсами инновационных проектов.* Для того чтобы проект был отнесен к инновационным, признаками новизны могут обладать создаваемые в проекте продукты или услуги, применяемая технология, используемые методы, комбинации ресурсов. Новизна проектной деятельности оказывает влияние на появление следующих особенностей управления человеческими ресурсами.

2.1. Сложности отбора и ситуативность развития человеческих ресурсов проекта, повышенные требования к оперативности развития персонала. Персонал, вовлекаемый в инновационный проект, имеет относительно низкий стартовый уровень готовности к конкретной проектной деятельности. Кандидаты в команду проекта, в силу новизны проекта, объективно могут не обладать полезным опытом. Требуемые для инновационного проекта компетенции часто приходится формировать уже в процессе выполнения данного проекта. Поэтому в технологии и методах отбора сворачиваются приемы глубинной диагностики квалификационного уровня и уже развитых компетенций. В выборе кандидатов для работы в проекте важны прогностические приемы, а также приемы диагностики скрытого потенциала, который можно будет развить у сотрудников в ходе проекта. Очень важна интуиция в выборе сотрудников в проект. Зачастую специалисту, отбирающему в проект сотрудников, сложно заранее сказать, какие качества потребуются от персонала. Но в целом в структуре значимых компетенций, которые оцениваются при отборе, как уже было сказано, приоритет должен быть отдан не квалификационным параметрам, а тем качествам, которые наиболее востребованы в условиях инновационной деятельности: способность работать в условиях инноваций, быстрая перестройка навыков и мышления, креативность и творчество, скорость реакции на изменения. Отсутствие у персонала потенциально востребованных компетенций на входе в проект заставляет в сжатые сроки разрабатывать и реализовывать программы развития уже работающего персонала. Данные

программы очень зависимы от складывающихся проектных целей, задач, условий, а их эффективность в значительной мере зависит от способностей к быстрому обучению и формированию новых компетенций у принятого в проект персонала.

2.2. Особые формы мотивации человеческих ресурсов проекта. Мотивация вовлекаемого в проект персонала может быть размытой, так как сотрудники на момент вхождения в проект не могут четко представлять себе, что их ждет в данном проекте, в сознании людей не сформированы схемы деятельности по причине того, что не было аналогов этой деятельности, она для них представляет собой новую деятельность. Известный факт, что инновационные проекты отличаются повышенными рисками и неопределенностью. Поэтому повышаются требования к наличию в структуре мотивации персонала проекта таких мотивов, как желание работать в условиях риска, нестабильности, стремление к инновационному поведению, толерантность к любым изменениям, установки на инновационное лидерство. Ситуация, когда в организации есть сотрудник, удовлетворяющий требованиям проекта своим квалификационным уровнем, своей специализацией, но у которого нет мотивации к работе в условиях инноваций, очень сложна и тяжело решаема. Опыт многих инновационных проектов показывает, что продуктивнее принять на проект сотрудника с высокой мотивацией, но пока не достаточно развитыми квалификационными качествами, нежели профессионала в своей области, но мотивационно не готового работать в ситуации инноваций. Персонал вовлекается в инновации преимущественно под влиянием неденежных мотиваторов, таких как: возможность реализовать свои способности, испытать себя в новых условиях, самореализация, карьера через инновационную деятельность, работа в команде единомышленников, удовлетворенность от полученного результата инновации, накопление опыта и обучение с помощью участия в инновационных процессах.

2.3. Невозможность или сложность копировать и тиражировать методы и технологии управления человеческими ресурсами, наработанные в ходе выполнения иных проектов. Как известно, стандартизация технологий и бизнес-процессов способна повысить их эффект, тиражирование опыта часто оказывается полезным. Однако в инновационных проектах опыт можно использовать лишь отчасти. Ситуация в каждом инновационном проекте новая, поэтому управление человеческими ресурсами осуществляется ситуативно, встает задача постоянного подбора и апробирования новых приемов работы с персоналом, нередко приходится разрабатывать собственные технологии управления человеческими ресурсами. Это не противоречит стремлению найти универсальные схемы работы с командой инновационного проекта, но их необходимо адаптировать к уникальным условиям конкретного инновационного проекта. В связи с этим повышаются требования к мастерству субъектов, занимающихся управлением человеческими ресурсами инновационных проектов. В их компетенции должны входить гибкость, приспосабливаемость, творчество, интуиция, вовлеченность, восприимчивость и обучаемость новому, способность стать «командным игроком» в коллективном субъекте управления проектом.

3. *Особенности управления человеческими ресурсами портфеля инновационных проектов и программ.* Управление человеческими ресурсами проекта во многом зависит от того, каким субъектом осуществляется это управление и в каких условиях действует этот субъект. Портфельная форма организации деятельности предприятия, на наш взгляд, определяет в значительной степени статус, структуру и функции субъекта управления. Формирование портфеля проектов и программ и стабильное удержание большого его объема заставляет предприятие перестраивать всю систему управления и переходить на высокий уровень зрелости проектного менеджмента. Существенной особенностью выступает внедрение на предприятии развитой инфраструктуры управления, создание сильного проектного офиса. Управление человеческими ресурсами портфеля проектов и программ осуществляется, как правило, из единого центра управления. Даже если проекты и программы относительно разрознены, то и в этом случае централизируется, как минимум, функция выработки единой методологии и методической базы управления персоналом проектов, составляющих портфель. Важной задачей выступает согласование политики и координация действий субъектов, занимающихся управлением персоналом в целом на предприятии и на отдельных проектах и программах. При этом частные технологии и методы кадровой работы могут различаться в разных проектах. Тем не менее синергетический эффект должен быть достигнут за счет выработки единых принципов, целей, задач работы с персоналом портфеля проектов.

Заключение. Таким образом, названные нами факторы безусловно формируют ряд осо-

бенностей управления человеческими ресурсами портфеля инновационных проектов. На наш взгляд, влияние на управление персоналом проекта всех обозначенных факторов имеет опосредованный характер. В частности, особенности управления человеческими ресурсами формируются под влиянием проектной специфики, далее эта проектная специфика уточняется под влиянием уровня инновационности проекта, затем на неё начинает влиять специфика портфельного управления на предприятии. По мере перехода к объемлющим элементам среды всё более уточняются особенности управления человеческими ресурсами проектов. Выделение особенностей управления человеческими ресурсами проектов имеет, с одной стороны, научное значение, так как обогащает такое научное направление, как управление персоналом в отдельных областях и сферах, с другой стороны, помогает на практике выбрать наиболее подходящие технологии работы с персоналом, максимально соответствующие специфике проектной деятельности. Перспективным направлением, требующим дальнейшего развития, считаем детальную проработку прикладных инструментов реализации функций управления человеческими ресурсами проектов, адаптацию уже имеющихся методов и методик к условиям и задачам проектной деятельности персонала.

1. Математические основы управления проектами : учеб. пособие / под ред. В. Н. Буркова. – М. : Высшая школа, 2005. – 423 с.

2. *Перцев Д. В., Перцева Е. Ю.* Типология корпоративных проектов внутреннего развития // Российский журнал управления проектами. – 2012. – № 1(1). – С. 31–36.

3. *Апенько С. Н.* и др. Управление проектами : учеб. пособие. – Омск, 2014. – 384 с.

4. *Полковников А. В., Дубовик М. Ф.* Управление проектами. Полный курс MBA. – М. : Олимп-Бизнес, 2015. – 552 с.

5. *Богданов В. В.* Управление проектами. Корпоративная система – шаг за шагом. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 248 с.

6. *Вольфсон Б.* Гибкое управление проектами и продуктами. – СПб. : Питер, 2015. – 144 с.

7. *Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г., Полковников А. В.* Управление проектами : учеб. пособие для вузов. – М. : Экономика, 2009. – 960 с.

8. *Товб А. С., Ципес Г. Л.* Управление проектами: стандарты, методы, опыт. – 2-е изд., стер. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 240 с.

9. *Разу М.* Управление проектом. Основы проектного управления. – М. : КноРус, 2011.

10. *Цветкова А. В.* Управление проектами : справ. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге и др. – М. : Омега-Л, 2010. – 1276 с.

11. *Мередит Дж., Мантел-мл. С.* Управление проектами. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 640 с.

12. *Ларсон Э. У., Грей К. Ф.* Управление проектами : учеб. : пер. с англ. 5-го полн. перераб. изд. – М. : Дело и сервис, 2013. – 784 с.

13. *Спивак В. А.* Командообразование: система ключевых компетенций современного менеджера // Управление развитием персонала. – 2008. – № 3 (15). – С. 196–213.

14. *Томпсон Л.* Создание команды : пер. с англ. – М. : Вершина, 2008. – 544 с.

15. Управление проектами: основы профессиональных знаний, национальные требования к компетентности специалистов (NSB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0). – М. : Проектная практика, 2010. – 256 с.

16. Основы профессиональных знаний и национальные требования к компетентности (НТК) специалистов по управлению проектами. – М. : Проектная практика, 2010.

17. *Апенько С. Н.* Управление персоналом проектов в условиях глобальных технологических инноваций // Управление человеческими ресурсами в условиях интеграции в мировое экономическое пространство : материалы интернет-конф. 5-го Байк. кадрового форума. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 212 с.

18. *Апенько С. Н.* Региональные тенденции развития управления проектами как профессионального труда: результаты исследования в Омске // Вестн. СибАДИ. – 2013. – № 4 (32). – С. 124–130.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 109–118.

УДК 331.5.024.54

ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВОЗМОЖНОСТЯМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСОРСИНГА В ПРАКТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

SURVEY OF ATTITUDES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS TO THE POSSIBILITIES OF OUTSOURCING IN THE PRACTICE OF THE ORGANIZATION

Р.А. Долженко
R.A. Dolzhenko
НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва
NRU «Higher School of Economics», Moscow
В.С. Половинко
V.S. Polovinko
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Рассмотрена сущность аутсорсинга как новой формы трудовых отношений, определены его особенности по сравнению с традиционной формой взаимодействия субъектов труда, приведены его преимущества и недостатки. Аутсорсинг является не только способом вывода за пределы организационной структуры организации обеспечивающих подразделений, но особой формой трудовых отношений, при которой заказчик передаёт по договору обязанность выполнять определённые трудовые функции сторонней организации, которые будут реализовываться её работниками по стандартам, установленным заказчиком. Таким образом, работник, заключивший трудовой договор с одной организацией, по факту используется другим работодателем, что накладывает определённые особенности на процесс реализации подобных трудовых отношений. С учётом оценки перспектив использования аутсорсинга отечественными организациями, осуществленной с целью выявления сдерживающих факторов, которые мешают активному внедрению аутсорсинга в практику, было проведено социологическое исследование отношения субъектов труда к возможностям использования аутсорсинга. Его результаты показали, что многие исследуемые компании на практике не сталкивались с аутсорсингом, несмотря на то, что почти все из них испытывают потребность в подобных решениях. Ключевыми преимуществами аутсорсинга были названы – стоимость реализации для компании, возможность упростить управляемость, сконцентрироваться на ключевых задачах развития. Основные проблемы, которые тормозят его развитие – отсутствие опыта у менеджеров, отсутствие гарантий для работников (за счёт того, что аутсорсинг законодательно не регламентируется). Большая часть гипотез, выдвинутых в ходе исследования, подтвердилась. По итогам проделанной работы были определены рекомендации, реализация которых позволит ускорить процесс институционализации аутсорсинга как новой формы трудовых отношений.

The essence of outsourcing as a new form of labor relations in comparison with the traditional form of interaction between the labor subjects is considered. The advantages and disadvantages of this form of labor relations are given. Outsourcing is not only a way to output outside the organizational structure of the organization providing units, but it is a special form of labor relationship when the client passes by the contract the duty to perform certain labor functions to third-party organizations, which will be implemented by its employees of the standards set by the customer. Thus, an employee who has signed an employment contract with one organization, in fact is being used by another employer, which imposes certain features on the process of implementation of such employment. Based on conducted assessment of the prospects of outsourcing in domestic organizations, we carried out a case study of relations between subjects of labor to the possibilities of outsourcing, in order to identify the constraints that hinder the introduction of outsourcing in practice. The results showed that many of the investigated companies do not have any experience with outsourcing, despite the fact that almost all of them are in need of such solutions. Key benefits of outsourcing were identified. There are such advantages as the cost of its implementation for the company, the ability to simplify the control of the company to focus on the key issues of development. The main problems that hinder its development are: the lack of experience of the managers, the lack of guarantees for workers (due to the fact that law does not regulate outsourcing). Most of the hypotheses put forward in the study confirmed. According to the results of the study, we have identified recommendations, which implementation will accelerate the process of institutionalization of outsourcing as a new form of labor relations.

Ключевые слова: система трудовых отношений, новые формы трудовых отношений, аутсорсинг, перспективы аутсорсинга, отношение к аутсорсингу.

Key words: system of labor relations, new forms of labor relations, outsourcing, prospects of outsourcing, attitude to outsourcing.

Введение

Трансформация экономики, обусловленная глобализацией и информатизацией, накладывает отпечаток на все формы отношений между экономическими субъектами, заставляя их зачастую с нуля выстраивать свои взаимодействия. Не избежала этой участи и трудовая сфера. Новые веяния в экономике приводят к появлению нетипичных форм взаимодействия участников труда, которые не укладываются в тра-

© Р.А. Долженко, В.С. Половинко, 2015

диционные классификации и представления о границах трудовых, гражданских, юридических отношений, но значительно влияют на систему трудовых отношений.

Данная система представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, к которым принято относить работодателя, работника, государство, иерархически упорядоченных в трудовой деятельности посредством выполняемых функций и профессиональной стратификации на рынке труда. Как и любая сложная динамическая система, система трудовых отношений является подвижной, т. е. её структура время от времени изменяется, в ней появляются не только новые элементы, но и новые формы отношений и взаимодействий субъектов друг с другом.

Под новыми формами трудовых отношений мы будем понимать целый комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда. К новым формам трудовых отношений прежде всего можно отнести такие явления в практике компаний, как аутсорсинг, краудсорсинг, фриланс, аутстаффинг, инсорсинг и т. д.

Отечественные компании только начинают осваивать новые технологии трансформации трудовых функций, их использование может радикально изменить роль субъектов трудовых отношений, повлиять на их трудовую жизнь. Одна из подобных форм, которая находится «на слуху» у теоретиков и практиков, – аутсорсинг. Несмотря на то, что данная технология активно рассматривается в большом количестве научных работ, она практически не анализируется с позиции трудовых отношений. А ведь аутсорсинг в первую очередь является особой формой этих отношений, которая возникла в результате усиления разделения труда и кооперации труда в современных условиях.

Развитие гибких форм сетевых взаимодействий между субъектами экономических отношений неизбежно приводит к тому, что они начинают использовать аутсорсинг. Именно эта новая, нетипичная форма трудовых отношений, а также результаты исследования отношения субъектов труда к возможностям его использования будут рассмотрены в нашей работе.

Сущность и специфика аутсорсинга как новой формы трудовых отношений

В различных источниках аутсорсинг трактуется по-разному, в зависимости от того, с какой стороны анализируется это понятие. В нашем случае аутсорсинг рассматривается как новая форма трудовых отношений, поэтому необходимо выделить те его особенности, которые затрагивают трудовую сферу.

По мнению Дж. Хейвуда, аутсорсинг – это перевод внутреннего подразделения или подразделений предприятия и всех связанных с ними активов в организацию поставщика услуг, предлагающего оказывать некую услугу в течение определённого времени по определённой цене [1]. По нашему мнению, эта трактовка требует уточнения в части того, что именно передаётся на аутсорсинг – подразделение или определённые функции? На этот вопрос у теоретиков и практиков нет однозначного ответа, но в рамках последних исследований правильным видится, что в первую очередь передаются функции, а не подразделения.

Активные изменения в экономической жизни нашей страны привели к обострению интереса науки и практики к поискам путей улучшения эффективности организаций. Аутсорсинг как один из возможных путей начал привлекать внимание отечественных учёных в начале 2000-х гг.

Д.М. Михайлов даёт лаконичное определение аутсорсинга – это передача некоторых бизнес-функций или частей бизнес-процесса компании стороннему подрядчику [2]. Простота хороша тем, что недосказанность оставляет возможность дополнительных толкований. Но в данном случае происходит размазывание понятия по смежным направлениям, вне поля зрения остаются очень важные детали этого явления, наличие которых необходимо для правильного понимания аутсорсинга. Например, аутсорсинг предполагает не просто отказ от ряда функций, но передачу их компании-подрядчику, которая будет выполнять их на высоком уровне, необходимом для эффективного осуществления основных профильных функций организации. Это очень важная особенность аутсорсинга, которая должна быть обязательно отражена в характеристике понятия. Дело в том, что в этих условиях не производитель определяет свойства своей продукции или услуг, как это было раньше, а потребитель. Не подрядчик-аутсорсер, а сама компания выбирает как, в какой срок, по каким стандартам будут выполнены необходимые ей функции. По сути, это проявление изменений, обусловленных сменой производственной парадигмы рыночной экономики на интегрированную.

Таким образом, под аутсорсингом можно понимать особую форму трудовых отношений,

при которой заказчик передаёт по договору обязанность выполнять определённые трудовые функции сторонней организации, которые будут реализовываться её работниками по стандартам, установленным заказчиком [3].

Активные изменения в экономической жизни нашей страны привели к обострению интереса науки и практики к поискам путей улучшения эффективности организаций. Аутсорсинг как один из возможных путей начал привлекать внимание отечественных учёных в начале 2000-х гг. Их интересовали в первую очередь такие аспекты данной технологии, как оценки эффективности [4; 5; 6], возможности использования в различных отраслях экономики [7; 8], правовые вопросы аутсорсинга как формы заёмного труда [9; 10; 11] и др. Некоторые вопросы восприятия аутсорсинга субъектами труда в части оптимизации численности персонала и трансформации HR-функций были рассмотрены в ряде авторских работ [12; 13].

Ряд ученых указывает на положительные перспективы использования данной технологии в современной экономике [14; 15; 16]. Кроме того, как показывают исследования крупнейших мировых консалтинговых компаний PWC и McKinsey [17; 18], аутсорсинг может быть крайне актуальным для работодателей, так как позволяет не просто уменьшить затраты, но «отчистить» организацию от ненужной для бизнеса трудовой деятельности, сосредоточить внимание на ключевых направлениях. Однако, считаем, что оценка перспектив аутсорсинга в системе трудовых отношений не может быть полной без учёта текущего его восприятия со стороны различных субъектов труда.

Для выяснения отношения субъектов трудовых отношений к возможностям внедрения в практику организаций аутсорсинга нами было проведено соответствующее социологическое исследование. Рассмотрим его результаты.

Результаты исследования отношения участников трудовых отношений к возможностям использования аутсорсинга

Для оценки востребованности аутсорсинга среди отечественных компаний, возможностей его использования и препятствий на пути его внедрения в практику, нами было проведено социологическое исследование отношения руководителей и персонала ряда отечественных организаций к аутсорсингу.

Объектом нашего исследования выступил персонал (менеджмент и рядовые сотрудники) ряда коммерческих организаций, действующих на территории Алтайского края Российской Федерации.

Для полной характеристики объекта исследования отметим его отличительные особенности:

1. Профессионально-функциональная и отраслевая принадлежность – работники промышленных организаций, коммерческих банков.

2. Пространственная ограниченность – г. Барнаул.

3. Временные границы – период с 2014 по 2015 г.

Предметом исследования было определено отношение персонала исследуемых организаций к возможностям использования аутсорсинга на практике.

Целью опроса был сбор и анализ первичной социологической информации для оценки перспектив внедрения аутсорсинга в практику отечественных компаний с точки зрения работодателей и работников.

Для достижения поставленной цели нами были сформулированы исследовательские задачи, в соответствии с которыми были выдвинуты следующие гипотезы:

1. В исследуемых организациях в последние годы обострилась необходимость передачи на аутсорсинг некоторых функций, обусловленная потребностями в оптимизации деятельности, снижении издержек, улучшении управляемости компанией.

2. По мнению опрошенных менеджеров, ключевым фактором, мешающим использовать аутсорсинг в их практике, является отсутствие у них необходимого опыта, по мнению опрошенных работников – отсутствие законодательного регулирования данной сферы деятельности, как следствие, недостаток гарантий для персонала.

3. Для компании-заказчика ключевым критерием отбора компании-аутсорсера является стоимость её услуг.

4. Основным риском использования аутсорсинга для компании-заказчика является страх потери конфиденциальной информации.

5. Компании, которые уже используют аутсорсинг в своей практике, практически не озадачиваются вопросами аутплейсмента персонала, чьи функции передаются на аутсорсинг.

6. Основными направлениями развития отечественной практики аутсорсинга, по мнению менеджеров, должны стать законодательное регулирование аутсорсинга, создание интернет-платформы аутсорсинга и стандартизация аутсорсинга.

С целью проверки гипотез нами было проведено аналитико-описательное исследование. Используемые методы сбора данных – стандар-

тизированное интервью с директорами и руководителями подразделений организаций, анкетный опрос работников подразделений.

В ходе интервью было опрошено 32 руководителя, как уже имеющих опыт использования аутсорсинга в своей деятельности либо планирующих это сделать, так и считающих его неприемлемым для своей организации.

Анкетным опросом было охвачено 152 работника исследуемых организаций.

Исследование восприятия аутсорсинга респондентами проводилось по направлениям. В первую очередь, вся совокупность опрошенных, вне зависимости от опыта использования аутсорсинга, отвечала на вопросы, связанные с оценкой отношения к отдельным сторонам данной технологии – этому была посвящена первая часть анкеты. Вторая часть анкеты предназначалась для тех, кто знаком с аутсорсингом на практике, и предполагала оценку конкретных практических решений, которые ему сопутствуют.

В результате анализа информации, выявленной из структурированного интервью и анкетного опроса, нами были получены следующие данные.

Отношение к аутсорсингу

В первую очередь нам было необходимо выяснить, как в целом работодатели и работники исследуемых организаций относятся к аутсорсингу. Всех опрошенных можно разделить на 2 группы: те, кто уже используют в своей практике, и те, кто этого не делают. В свою очередь, в каждой из групп можно выделить отдельные категории опрошенных, они представлены в табл. 1.

Таблица 1

Отношение респондентов (работодателей и работников) к аутсорсингу

Варианты ответов	*Работодатели*		*Работники*	
	Кол-во отданных голосов	*Доля от числа опрошенных, %*	*Кол-во отданных голосов*	*Доля от числа опрошенных, %*
Активно (постоянно) используют	5	15,6	–	–
Будут расширять	1	3,1	–	–
Ограниченно используют	6	18,8	27	17,8
Будут сокращать использование	2	6,2	–	–
Планируют попробовать	8	25,0	8	5,2
Не определились	6	18,8	11	7,2
Был единичный опыт, но отказались по объективным причинам	3	9,4	17	11,2
Отрицательно относятся	1	3,1	89	58,6
Итого	32	100	152	100

Те компании, которые уже используют аутсорсинг в своей практике, относятся к нему положительно, лишь несколько менеджеров обозначили своё беспокойство качеством услуг и размышляют над сокращением использования аутсорсинга. Среди компаний, которые ещё не апробировали данную практику, примерно половина (25 % от общего числа опрошенных менеджеров) планирует сделать это в ближайшее время, часть (9,4 % от числа менеджеров) уже отказалась от аутсорсинга по объективным причинам (низкое качество услуг аутсорсеров), и лишь 3 % менеджеров категорически против его использования. Таким образом, среди менеджеров самым выбираемым вариантом оказался «Планируют попробовать», что, видимо, связано с экономическим кризисом, который требует пересмотра подходов к организации бизнеса в настоящее время. Среди работников большая часть категорически против использования аутсорсинга (более половины опрошенных), при этом они ни разу не использовали данную форму трудовых отношений. Меньше 20 % работников ограниченно используют аутсорсинг в своей деятельности, видимо, понимая под этим подработки на стороне. Наша гипотеза № 1 в части актуальности аутсорсинга подтвердилась.

Привлекательные факторы использования аутсорсинга

В первую очередь необходимо было определить основные причины, которые, по мнению респондентов, обусловливают актуальность аутсорсинга для компании. Данный круг причин был определён по результатам интервьюирования менеджеров исследуемых организаций. Полученные результаты показаны на рис. 1.

Опрос показал, что для опрошенных менеджеров аутсорсинг привлекателен прежде всего экономическим эффектом, который он несёт для компании, и тем, что позволяет высво-

бодить ресурсы для решения актуальных задач. Такой фактор, как «возможность привлечения опытных специалистов, передового опыта», практически не играет никакой роли, так же, как и «снижение ответственности». Таким образом, гипотеза № 1 подтвердилась полностью.

Рис. 1. *Привлекательные, по мнению менеджеров, стороны использования аутсорсинга*

Препятствия использованию аутсорсинга

Далее мы попытались узнать у респондентов информацию о том, какие причины, по их мнению, мешают активному использованию аутсорсинга в отечественных организациях, чего не хватает для его успешного развития? Распределение ответов на соответствующий вопрос приведено в табл. 2 (можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Таблица 2

Причины, по мнению опрошенных, мешающие использовать аутсорсинг в настоящее время

Варианты ответов	*Количество отданных голосов менеджеров*	*Количество отданных голосов работников*
Недостаточная осведомлённость о возможностях аутсорсинга	2	7
Отсутствие опыта использования аутсорсинга и связанные с этим риски	14	34
Риск утечки конфиденциальной информации, вопросы защиты коммерческой тайны	4	0
Внутренние трудности, инертность в принятии решений	0	0
Риск потери контроля над функцией	0	3
Неудовлетворительный уровень качества услуг аутсорсера	7	7
Высокая стоимость услуг аутсорсера	17	19
Незначительный экономический эффект	0	11
Противодействие внутри компании со стороны сотрудников	0	57
Недостаточно развитая законодательная база по вопросам аутсорсинга	2	121
Итого	46	259

Данный вопрос был включён в оба вопросника (как для менеджеров, так и для работников). С точки зрения менеджеров, ключевыми сдерживающими факторами использования аутсорсинга являются отсутствие у них необходимого опыта и высокая стоимость подобных услуг. По мнению же опрошенных работников, таковыми являются отсутствие законодательного регулирования данной сферы деятельности (как следствие, недостаток гарантий для персонала), противодействие со стороны персонала и мнение, что у исполнителей отсутствует опыт оказания подобных услуг. Как видно, наша исследовательская гипотеза № 2 подтвердилась. Следует отметить, что в ряде европейских стран компании используют работу в аутсорсинговой компании как форму удлинения испытательного срока для новых работников. Например,

в корпорации Skoda сотрудники связанной аутсорсинговой компании работают наравне с основными работниками в производственных цехах, в случае безупречной работы в течение 9 месяцев их в обязательном порядке трудоустраивают в основную компанию. Профсоюз организации в данном случае бессилен и не может посодействовать аутсорсинг-работникам. Законодательно этот вопрос не урегулирован.

Как видно из табл. 2, малозначительным для респондентов является такой фактор, как «риск утери конфиденциальной информации», «внутренние трудности, инертность в принятии решений». В сопоставлении с аналогичными исследованиями данный уровень оказался значительно ниже, чем предполагалось, что может быть обусловлено региональными особенностями, меньшим масштабом внедрения аутсорсинга в практику, как следствие, предпочтением передать на аутсорсинг лишь простейшие обеспечивающие функции, т. е. гипотеза № 4 не подтвердилась. Огорчает тот факт, что ни один из опрошенных менеджеров не отметил в качестве причины «противодействие внутри компании со стороны сотрудников», что говорит о малозначительности данного фактора, пренебрежении руководителей мнением работников.

Длительность использования аутсорсинга

Отдельный блок вопросов предназначался для организаций, которые уже внедрили аутсорсинг в свою практику. В первую очередь мы постарались узнать, каков их опыт использования аутсорсинга: сколько он уже продолжается, каковы его масштабы – для этого в вопросник были включены соответствующие вопросы. Информация о длительности использования аутсорсинга в своей практике среди исследуемых организаций представлена на рис. 2.

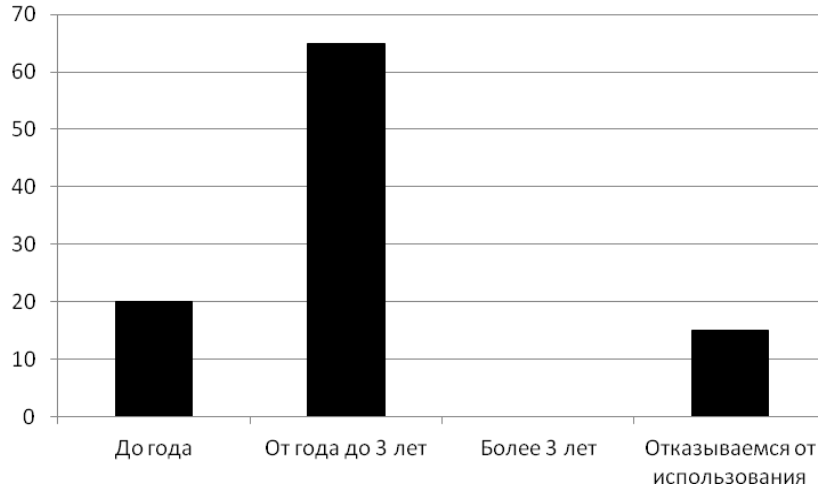


Рис. 2. *Длительность использования аутсорсинга в практике организации*

Как видно из диаграммы, большая часть исследуемых организаций, которые уже используют аутсорсинг в своей деятельности, делают это в течение последних 1–3 лет. «Старожилов», т. е. тех компаний, которые внедрили аутсорсинг в свою деятельность более 3 лет назад, в выборке не оказалось. Начало активного использования аутсорсинга пришлось все-таки на годы после кризиса 2008 г. Также в регионе практически нет крупных аутсорсинговых компаний – в какой-то мере можно говорить о неразвитости инфраструктуры аутсорсинга.

Используемые на предприятии модели взаимодействия

Респондентам было предложено три варианта ответов, в зависимости от масштаба использования аутсорсинга в компании: а) аутсорсинг отдельных задач, который предполагает сохранение подразделения в организации – большая часть организаций использует именно эту форму взаимодействия (61 % опрошенных); б) аутсорсинг целой функции, с отказом от соответствующего подразделения в организации (33 %); в) аутсорсинг отдельных ресурсов (специалистов, оборудования) – данная форма взаимодействия практически не представлена в исследуемой практике (6 %).

Использование аутсорсинга в любом случае предполагает отказ от использования некоторой части персонала организации, которая осуществляла преобразуемые функции ранее. Лишь половина опрошенных менеджеров сообщила, что перед использованием аутсорсинга в компании используются процедуры аутплейсмента, который представляет собой вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по сопровождению и поддержке сотрудников с целью соблюдения правовых норм,

ориентации на рынке труда и психологической поддержки со стороны организации при их увольнении. Гипотеза № 5 подтвердилась.

Основной критерий при выборе аутсорсера

Далее мы постарались узнать, каковы основные критерии, по которым отбирается компания-аутсорсер. Распределение ответов на соответствующий вопрос представлено на рис. 3.

Ключевым фактором принятия решения о переходе к аутсорсингу является стоимость этих услуг, этот же фактор определяет в первую очередь выбор организации-аутсорсера. Гипотеза № 3 ожидаемо подтвердилась. Данный результат является удручающим, так как принятие решения об аутсорсинге функции уже предполагает оценку эффективности его использования, т. е. в стоимостном выражении он в любом случае должен быть эффективен (когда использовать аутсорсинг функции дешевле, чем реализовывать её средствами отдельного подразделения). Поэтому на первый план должен выйти вопрос оценки качества реализации функции после её аутсорсинга, однако это не так, финансовые показатели все равно первичны.

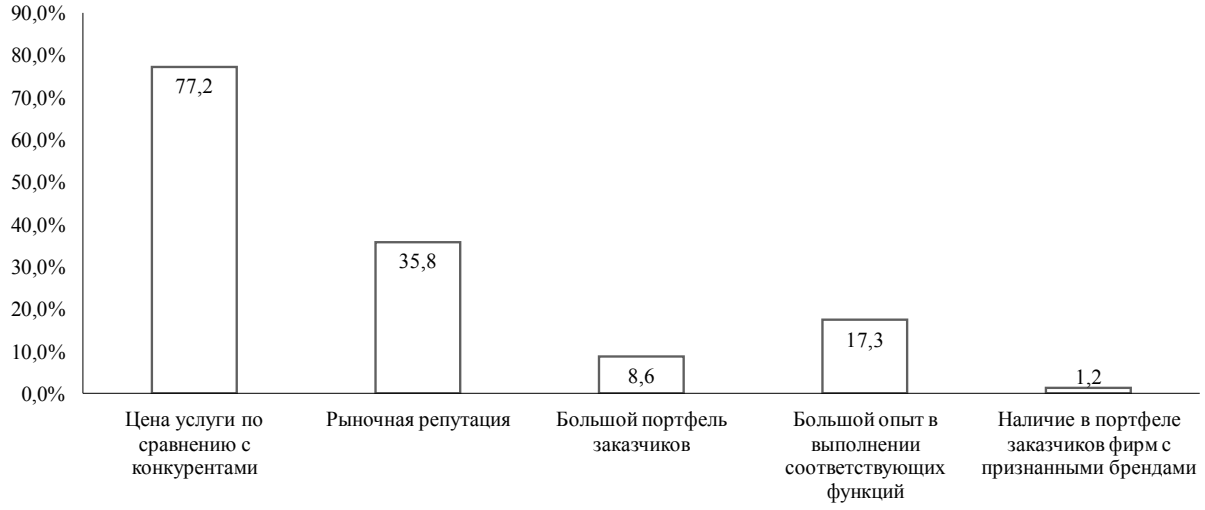


Рис. 3. *Факторы, определяющие выбор компании-аутсорсера*

Из факторов, которые влияют на выбор компании-аутсорсера у компании-заказчика, также были обозначены рыночная репутация и большой опыт в выполнении соответствующих функций. В числе прочих были указаны такие факторы, как гибкие условия контракта, размер компании.

Основные риски при взаимодействии «заказчик – аутсорсер»

С какими же рисками сопряжено использование аутсорсинга в деятельности их компании? Распределение ответов на соответствующий вопрос приведено на рис. 4.

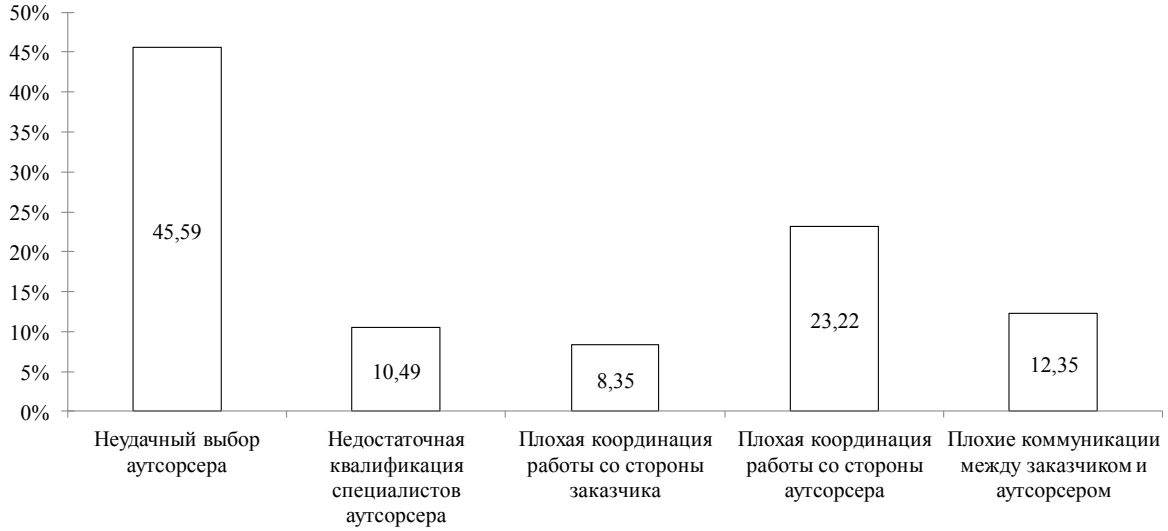


Рис. 4. *Основные риски при взаимодействии компании-заказчика и компании-аутсорсера*

По мнению респондентов, для аутсорсинга на практике характерны незначительные риски при использовании. С одной стороны, это может быть объяснено тем, что на аутсорсинг передаются незначимые функции, отношение к которым у организаций опирается на принцип «с глаз долой – из сердца вон». С другой стороны, большая часть обозначенных рисков, по мнению опрошенных, связана с одной проблемой – изначально неудачным выбором компании-аутсорсера.

Стоп-факторы использования услуг компании-аутсорсера

Также нами были определены условия, при наличии которых компания-заказчик, по мнению менеджеров, не будет пользоваться услугами данной компании-аутсорсера. Подобные причины отказа от услуг компании-аутсорсера приведены в табл. 3.

Таблица 3

Стоп-факторы использования услуг компании-аутсорсера

Варианты ответов	*Количество отданных голосов*	*Доля от числа опрошенных, %*
Отсутствие опыта реализации данных функций	0	0,0
Отсутствие текущих заказчиков	0	0,0
Большое количество негативных отзывов	9	28,1
Плохое качество работы исполнителей	6	18,8
Компания-аутсорсер испытывает трудности с деятельностью	17	53,1
Итого	32	100

В числе основных факторов, которые могут негативно сказаться на отношении к компании-аутсорсеру, были определены «трудности у компании-аутсорсера с деятельностью» (53,1 % от числа принявших участие в интервью менеджеров) и «большое количество негативных отзывов» (28,1 % от числа принявших участие в интервью менеджеров). Из замечаний опрошенных можно сделать вывод, что перед началом взаимодействия с аутсорсером в любом случае будет сделана оценка его деятельности, проведён анализ финансовых показателей и т. п., поэтому в дальнейшем внимание в первую очередь будет уделяться качеству работы исполнителей, данный вариант ответа выбрали 18,8 % опрошенных. Этот результат показывает, что значение эффективной работы исполнителей со стороны компании-аутсорсера возрастает.

Способы повышения эффективности аутсорсинга

И, наконец, для того чтобы выяснить, какими способами можно повысить эффективность использования аутсорсинга, в анкету был включён соответствующий вопрос. Распределение ответов на него приведено в табл. 4.

Таблица 4

Возможные, по мнению опрошенных, направления развития аутсорсинга в отечественной практике (не более 3 вариантов)

Варианты ответов	*Количество отданных голосов менеджеров*	*Количество отданных голосов работников*
Выпуск методических пособий, рекомендаций и справочников по вопросам аутсорсинга	2	13
Законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства	26	134
Создание интернет-платформы аутсорсинга	6	15
Развитие ассоциации аутсорсинга	16	45
Проведение конференций, круглых столов и иных подобных мероприятий по аутсорсингу	6	19
Стандартизация деятельности аутсорсеров	24	24
Обучение специалистов по аутсорсингу	12	98
Итого	92	152

Опрошенные могли выбрать несколько вариантов ответов на данный вопрос. Как видно из данных таблицы, ни один из вариантов не был обойдён стороной, все они актуальны (в той или иной мере) для респондентов. В числе самого важного инструмента дальнейшего раз-

вития аутсорсинга в отечественной практике менеджерами была определена законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства (28,3 % от числа выборов) и стандартизация деятельности аутсорсеров (26,1 %). В меньшей степени, чем ожидалось, был выбран вариант ответа «создание интернет-платформы аутсорсинга», многие менеджеры просто не понимали его целесообразности. Также респонденты испытывают значительную потребность в развитии ассоциации аутсорсинга (однако, как показали ответы некоторых менеджеров, они не видят в ней необходимости в силу непонятных преимуществ от вхождения в неё организации) и обучение специалистов по аутсорсингу. Самым незначимым вариантом оказался «выпуск справочных материалов по аутсорсингу».

У работников самыми популярными вариантами стали «законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства» и «обучение специалистов по аутсорсингу». Как показало исследование, работники мало знакомы с сутью технологии аутсорсинга и особенностями её реализации, они больше озадачены вопросами собственной безопасности.

Таким образом, последняя, ключевая гипотеза подтвердилась частично в силу того, что создание интернет-платформы аутсорсинга пока ещё не актуально для опрошенных менеджеров компаний.

Подведём итоги проведённого опроса. Исследование показало, что многие исследуемые компании на практике не сталкивались с аутсорсингом, несмотря на то, что почти все из них испытывают потребность в подобных решениях. Ключевыми преимуществами аутсорсинга были названы стоимость реализации для компании, возможность упростить управляемость, сконцентрироваться на ключевых задачах развития. Основные проблемы, которые тормозят его развитие – отсутствие опыта у менеджеров, отсутствие гарантий для работников (за счёт того, что аутсорсинг законодательно не регламентируется). Большая часть выдвинутых нами гипотез подтвердилась.

Рекомендации, способствующие развитию аутсорсинга как новой формы трудовых отношений

По итогам проведённого исследования отношения субъектов труда к возможностям использования аутсорсинга в компании, а также оценки перспектив использования аутсорсинга в сфере трудовых отношений, нами были выделены рекомендации, которые будут способствовать усилению эффективности его развития в отечественной практике:

– необходимо законодательное регулирование аутсорсинга, которое позволит всесторонне минимизировать проблемы использования данной формы отношений, защитить их субъектов от обмана, дать им определённые гарантии;

– необходимо стимулирование отечественных организаций (включая государственные органы) к использованию прогрессивных технологий в сфере трудовых отношений, в том числе и аутсорсинга, что позволит в итоге повысить прозрачность и доверие к аутсорсингу;

– в силу отсутствия квалифицированных кадров, способных эффективно внедрять и использовать аутсорсинг в практику, необходимо развитие инструментов отбора специалистов в данную сферу, формирования соответствующих компетенций исполнителей трудовых задач;

– необходима стандартизация деятельности компаний-аутсорсеров и их работников с учётом складывающихся в различных отраслях принципов и правил взаимодействия субъектов (например, в сфере ИТ, бухгалтерского учёта, недвижимости и т. д.);

– необходимо создание и развитие в России отечественной инфраструктуры и экосистемы поддержки и развития аутсорсинга, аналогичную IAOP (International Association of Outsourcing Professionals);

– необходимо развитие специализированных платформ, агрегаторов запросов на работу от заказчиков и предложений от исполнителей аутсорсинга.

С нашей точки зрения, реализация данных рекомендаций будет способствовать эффективному использованию аутсорсинга в отечественной практике, снизит негативные моменты его имплементации.

Заключение

Сегодня аутсорсинг получает своё распространение в наиболее конкурентных и «прозрачных» секторах экономики – финансовом, розничной торговле, производстве товаров повседневного спроса. Появление новых конкурентных рынков будет неизбежно приводить к развитию аутсорсинга. Поэтому с данной формой трудовых отношений нужно не бороться, а пытаться встроить её в континуум различных форм взаимодействия субъектов труда друг с другом, чтобы добиться максимального эффекта от её использования.

Проведённое нами исследование лишь подтвердило данную мысль – отечественные

компании положительно рассматривают возможность внедрения аутсорсинга в свою практику, однако этому мешает ряд факторов. Ключевой из них – отсутствие опыта у менеджеров и высокие риски использования данной формы отношений, во многом обусловленные отсутствием законодательного регулирования аутсорсинга, не проработанными механизмами его стандартизации. Вторым негативным моментом является крайне негативное отношение к данной форме трудовых отношений со стороны работников, этот тренд необходимо изменить для того, чтобы аутсорсинг был эффективен для всех субъектов рынка труда.

1. *Хейвуд Дж. Б.* Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ : пер. с англ. – М. : Вильямс, 2004. – 176 с.

2. *Михайлов Д. М.* Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса : учеб. пособие для вузов. – М. : КноРус, 2006. – 256 с.

3. *Бравар Ж. Л., Морган Р.* Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых решений. – М. : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 260 с.

4. *Котляров И. Д.* Оценка экономического эффекта от использования аутсорсинга в нефтегазовой отрасли // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2014. – № 3. – С. 20–23.

5. *Долженко Р. А.* Оценка экономической эффективности использования аутсорсинга // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 12 (78). – С. 60–74.

6. *Груничев Ю. А.* Оценка экономической эффективности аутсорсинга ИТ-услуг // Век качества. – 2009. – № 5. – С. 54–56.

7. *Котляров И. Д.* Аутсорсинг в сельском хозяйстве: современная ситуация и анализ перспектив // Вестн. Алт. гос. аграр. ун-та. – 2011. – № 3(77). – С. 121–127.

8. Аутсорсинг и неустойчивая занятость в пищевой промышленности: Ответные стратегии профсоюзов : пособие для профсоюз. активистов / IUF. – 2006. – URL : http://www.fpkk.ru/text/outsourcing.pdf .

9. *Коркин А. Е.* Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2012.

10. *Витко В. С., Цатурян Е. А.* Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. – М., 2012.

11. *Пшеничников С. В.* Заёмный труд как форма нестандартных трудовых отношений // Современный юрист. – 2013. – № 4. – С. 124–134.

12. *Половинко В. С.* Механизмы согласования интересов сторон при аутсорсинге HR-функций // Экономические науки. – 2013. – № 4 (101). – С. 95–98.

13. *Половинко В. С.* Оптимизация численности персонала на основе принципов аутсорсинга и управления по целям // Кадровик. – 2011. – № 1. – С. 108–115.

14. *Лепихина С. Н.* Роль аутсорсинга в мировой экономике // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2007. – № 300-2. – С. 49–52.

15. *Луцкая Н. В., Лонцих П. А.* Аутсорсинг в России и США (обзор тенденций и перспектив аутсорсинга) // Вестн. ИрГТУ. – 2012. – № 8 (67). – С. 193–199.

16. *Македонский С.* Аутсорсинг в России: реальное значение и перспективы развития // CHIEF TIME. – 2014. – № 3. – С. 62.

17. McKinsey Global Wealth Management Survey 2014. – URL : http://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey%20offices/france/pdfs/global_wealth_management_survey_2014.ashx.

18. Будущее ИТ-аутсорсинга и облачных вычислений / PWC. – URL : http://www.pwc.ru/ru/technology/publications/the-future-of-it-outsourcing.html.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 119–126.

УДК 378

РАЗВИТИЕ ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗАХ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

DEVELOPMENT OF PROJECT-ORIENTED RETRAINING AND QUALIFICATION IMPROVEMENT OF MANAGERIAL PERSONNEL IN RUSSIAN UNIVERSITIES: PROBLEMS AND WAYS OF ITS SOLUTION

Е.И. Еременко
E.I. Eremenko
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Предложено решение актуальной проблемы, связанной с организацией проектно-ориентированных программ переподготовки и повышения квалификации кадров управления в высших учебных заведениях России. Для этого выдвигается тезис о значимости развития профессиональных компетенций управленческих кадров и о нарастающей популярности проектно-ориентированного обучения управленцев. Причинами названо увеличение масштабов использования российскими предприятиями проектной формы организации деятельности и проектного менеджмента. Автором дано определение проектно-ориентированного обучения, в котором акцент делается на специфике содержания и технологии обучения, на значимости развития проектных профессиональных компетенций управленцев. Выделены и представлены сущностные особенности этого обучения, связанные с содержанием и методами обучения, целевыми показателями и аудиторией, обязательностью выполнения реальных проектов и развития проектных компетенций.

Выявлены и сгруппированы проблемы, возникающие при реализации проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации кадров управления. Выделены четыре группы проблем: проблемы неразвитости ценностей и культуры проектного управления на российских предприятиях, проблемы недостаточной готовности предприятий формулировать заказ на проектно-ориентированные программы и формулировать свои потребности, проблемы низкой стартовой готовности и мотивации слушателей к формированию проектных компетенций, проблемы кадрового преподавательского состава проектно-ориентированных программ.

Для решения части проблем автор, используя процессную методологию и методы обобщения и группировок, а также анализа практического опыта, предлагает модель организации проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации кадров управления. Модель предполагает к исполнению восемь этапов: согласование интересов стейкхолдеров по совместной реализации проектно-ориентированной подготовки управленцев, отбор на программу слушателей, первичная диагностика их стартовых компетенций, выбор и уточнение концепции проекта, формирование и развитие компетенций слушателей с помощью прохождения обучения по программе, выполнение проекта и его апробация в ходе предзащиты, защита проекта. Описаны условия, соблюдение которых помогает наиболее успешно использовать на практике рекомендуемую процессную модель организации проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

The paper proposes a solution to the current problems associated with the organization of project-oriented programs of retraining and qualification improvement of managerial personnel in higher educational institutions of Russia. To do this, there was put forward a thesis about the importance of developing professional competence of managerial personnel and the increasing popularity of project-based learning of managers. The reasons include the increased use of project forms of activities organization and project management of the Russian enterprises. The author provides a definition of project-based learning, in which the emphasis is placed on the specifics of the content and technology of education, on the importance of the development of the design professional competences of managers. There are selected and presented the essential features of this course associated with content and learning methods, targets and audience, the enforceability of real projects and development of project competencies.

There are identified and grouped the problems arising in the implementation of project-oriented retraining and qualification improvement of personnel management. There are four groups of problems: problems of underdevelopment of the values and culture of project management at Russian enterprises, the problems of lack of readiness of enterprises to formulate an order for project-oriented programs and to articulate their needs, problems of low launch readiness and motivation of students to the formation of project competencies, challenges of teaching staff of project-oriented programs.

To solve the part of the problems the author, using a process methodology and methods of generalization and groups, as well as the analysis of practical experience, offers a model of project-oriented retraining and qualification improvement of managerial personnel.

The model assumes the performance of eight stages: aligning the stakeholder's interests in joint implementation of the project-oriented training of managers, admission to the program listeners, primary diagnosis of their starting competences, selection and refinement of the project concept, the formation and development of competencies of trainees through the training program, the implementation of the project and its testing during the pre-defense and defense of the project. The article describes the conditions, compliance with which helps to use the recommended process model of project-oriented retraining and advanced training of managerial personnel successfully.

Ключевые слова: переподготовка и повышение квалификации, кадры управления, проектно-ориентированные программы.

Key words: retraining and advanced training, managerial personnel, project-oriented programs.

© Е.И. Еременко, 2015

В последние годы значение квалификации кадров управления всё более возрастает. От управленческих решений в любых условиях и обстоятельствах зависит многое. В условиях кризиса, неопределенности, повышенной рискогенности и жесткой конкуренции способность управленческой команды принять и реализовать грамотное управленческое решение входит в группу ключевых факторов успеха предприятия или организации.

В связи с этим задача развития компетентности управленцев с помощью качественной переподготовки и повышения квалификации многократно усиливает свою актуальность.

Реакцией на изменение подходов к управлению и организации деятельности предприятий является появление новых форм переподготовки и повышения квалификации кадров управления, предлагаемых вузами России. К числу таких новых форм следует отнести проектно-ориентированные образовательные технологии.

Вместе с очевидной актуальностью развития проектно-ориентированных образовательных технологий необходимо признать, что они пока еще недостаточно организационно и методически разработаны. Имеется опыт реализации таких технологий, но необходимо его исследовать, обобщать и предлагать универсальные, обладающие потенциальной эффективностью технологии проектно-ориентированного обучения. При этом следует понимать, что использование проектно-ориентированных технологий при переподготовке и повышении квалификации управленческих кадров в системе высшего образования обладает рядом особенностей, которые также необходимо выделить, и ориентироваться на них. В связи с этим целью предлагаемого автором исследования стало выявление особенностей и проблем проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров и предложение модели организации данного сектора образовательных услуг в вузе. Результаты этого исследования представляют интерес прежде всего для структурных подразделений вузов, предлагающих образовательные услуги по переподготовке и повышению квалификации управленцев.

Актуальность исследования подтверждается еще и недостаточностью существующей научной и прикладной литературы по данным вопросам. Безусловно, в основе исследования лежат работы авторов, посвященные в целом проблеме подготовки управленческих кадров, к примеру В.А. Антропова, Т.Ю. Базарова, С.С. Беляевой, В.А. Зернова, Г. Минцберга, В.И. Мухиной, Н.Г. Шубнякова и др. [1–4]. Имеются исследования зарубежных ученых, в которых затрагиваются вопросы квалификации управленческого персонала [5–8]. Однако вопросы особенностей переподготовки и повышения квалификации управленцев в современных условиях освещаются уже гораздо меньше. Например, А.В. Молодчик, Н.Б. Акатов, Н.В. Кислых пишут о важности повышения квалификации управленцев, об инновационном развитии региональных моделей бизнес-образования в России [9]. Многие авторы, описывая кадровую политику предприятия, затрагивают вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Например, Е.В. Маслов описывает особенности повышения квалификации управленческого персонала [10]. Однако в этих работах выбран ракурс предприятия, исследований по переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров в системе высшего образования крайне мало. Что касается проектно-ориентированного обучения, то по данному направлению наблюдается острый дефицит исследований. Отметим глубокие разработки по содержанию и технологиям проектно-ориентированных программ подготовки менеджеров проектов, лидеров проектов таких авторов, как Н.Б. Акатов, М.М. Кустова, Г.Ю. Новикова [11–14]. Постановка задачи обучения проектному менеджменту имеется в работах А. Джаафари, А.В. Полковникова, М.Ф. Дубовика, С.Н. Апенько и др. [15–18]. На различных конференциях и совещаниях, посвященных развитию программ повышения квалификации и переподготовки, в частности Президентской программы подготовки управленческих кадров, предлагаются методические разработки по реализации проектно-ориентированного обучения, однако они недостаточно обобщены и осмыслены с помощью глубоких научно-прикладных обоснований.

Изучение литературы, а также анализ практики позволяет сформулировать гипотезу, что в настоящее время требует развития универсальная модель организации проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров, которая бы учитывала особенности этой формы обучения, а также была бы направлена на решение актуальных проблем развития проектно-ориентированных программ. Для проверки этой гипотезы использованы методы анализа теоретических аспектов проектно-ориентированного обучения управленцев, а также экспертный анализ практики реализации проектно-ориентирован-

ных программ в системе дополнительного образования в вузах, в частности экспертный опыт автора данной статьи.

Результатами анализа теоретических основ проектно-ориентированного обучения управленческих кадров стали следующие положения и выводы.

Сущность проектно-ориентированной формы отличается от сущности иных классических форм переподготовки и повышения квалификации кадров. Согласно позиции автора, проектно-ориентированное обучение – это определенного содержания и особым образом организованная образовательная деятельность, основанная на разработке и защите слушателями разного вида проектов.

У данного обучения имеются сущностные особенности, которые необходимо учитывать при его организации. Автором выделены следующие особенности:

1. По своему содержанию проектно-ориентированное обучение предполагает углубленное и более подробное изучение как технологий и методик управления проектами, так и частных методов и приемов их использования в различных отраслях и сферах деятельности. Как правило, данную особенность не выделяют авторы публикаций по тематике проектно-ориентированного обучения. Чаще признаком проектно-ориентированной подготовки называют только выполнение проекта [11, с. 7]. Вместе с тем, выделенная особенность существенно влияет на наполнение обучающих программ набором дисциплин, а также на содержание этих дисциплин. В частности, материал любых, даже классических дисциплин, необходимо привязывать к тематике проектного управления.

2. Целевой аудиторией проектно-ориентированного обучения являются, в первую очередь, менеджеры проектов или специалисты в отдельных частных областях управления проектами. Однако даже если управленец пока не выполняет функции по управлению проектами, он также входит в целевую аудиторию, так как проектно-ориентированное обучение позволяет сформировать потенциал на будущее, развить такие проектные компетенции, которые могут быть востребованы в перспективе.

3. Доминирующей технологией обучения выступает процесс работы над проектом. Эта технология получила название проектно-ориентированной. Чаще всего сам по себе факт выполнения проекта в ходе обучения многими авторами публикаций и практиками расценивается как основание для отнесения программы к проектно-ориентированной. Это, по нашему мнению, не совсем верно, так как выполнение проекта – это только один из признаков проектно-ориентированного обучения, хотя и обязательный и наиболее значимый. Можно предположить, что работа над проектом свидетельствует, что слушатель овладел знаниями проектного менеджмента. Но практика показывает, что это не всегда так, в некоторых случаях слушатели выполняют проекты без углубленного изучения управления проектами. Речь идет о тех программах, где проектом называется любая выпускная или текущая научно-исследовательская работа слушателя. Это ошибочная практика, искажающая суть проектно-ориентированного обучения.

4. На программах переподготовки и повышения квалификации слушатели преимущественно должны выполнять реальный проект конкретной организации. Это значительно повышает ценность проектных разработок и мотивацию слушателей к их выполнению. Работа над учебными проектами возможна в рамках отдельных дисциплин. Эта работа должна рассматриваться как тренировка перед выполнением реального проекта.

5. Качество и результаты выполненных проектных работ выступают главным и часто единственным критерием итоговой оценки эффективности проектно-ориентированного обучения. Полученные знания, развитые способности, навыки слушателей рассматриваются только как условие для выполнения проекта.

6. Основной и важнейшей особенностью проектно-ориентированного обучения является обязательность формирования и развития у слушателей определенной группы профессиональных компетенций. Проектно-ориентированное обучение направлено на развитие следующих групп компетенций:

– профессиональные, позволяющие грамотно разрабатывать и реализовывать проект, управлять проектом, к которым относят знания и навыки в области управления сроками проекта, его работами, бюджетом, качеством, ресурсами и пр.;

– личностные, позволяющие повысить эффективность деятельности по управлению проектами, к которым можно отнести лидерство проектного менеджера, его мотивацию, инновационность, ориентированное на результат мышление, командность и пр.

Есть ряд значимых особенностей, связанных со спецификой программ именно повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров. В частности, данные про-

граммы предполагают сокращенный срок их освоения и акцент на быстрое приобретение в большей степени прикладных компетенций, практических навыков [19]. Важно и то, что развитие проектных компетенций происходит чаще всего не только в образовательном процессе, но и параллельно в практической деятельности слушателя в рамках его должности и функциональных обязанностей, а также в процессе управления реальными проектами.

Н.Б. Акатов и М.М. Кустова приводят признаки, характеризующие проектно-ориентированную подготовку (табл.).

Признаки, характеризующие проектно-ориентированную подготовку [11, с. 10]

Существенные признаки	*Комментарий*
Ценности	Достижение целей инновационного проекта, включенного в стратегический портфель развития организации
Модель достижения целей	Стратегическое партнерство заинтересованных сторон и мотивация участников на достижение
Ключевой метод развития компетенций	Проектно-ориентированная технология
Результат	Успешно завершенный инновационный проект развития направляющей организации
Точка контроля результата	Направляющая организация
Участник программы	Лидер проекта – руководитель (менеджер) проекта
Основные отношения в рамках подготовки	Экспертные, консультационные, сопровождение, коучинг
Ключевые процессы подготовки	Скоординированы по жизненному циклу инновационного проекта направляющей организации: инициирование; предпроектные исследования; разработка концепции; разработка проекта; внедрение проекта; завершение проекта

Нарастающая популярность проектно-ориентированного обучения, в том числе повышения квалификации и переподготовки кадров управления, объясняется совокупностью причин и преимуществ использования проектно-ориентированных программ. Прежде всего проектная форма организации деятельности становится всё более распространенной на российских предприятиях и в организациях. Практики, использующие методологию управления проектами, убедились в её эффективности. То есть основная причина кроется в наличии выраженной потребности в проектно-ориентированной подготовке со стороны предприятий и организаций. Немаловажной является и общая политика развития системы дополнительного образования управленческих кадров, предложение со стороны государства именно проектно-ориентированных программ. Так, в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентская программа) [20] в 2007 г. было принято решение об открытии формата подготовки проектно-ориентированного типа. Первый опыт реализации проектно-ориентированных программ переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров продемонстрировал все преимущества такой подготовки – приближенность обучения к реалиям практики, передача слушателям эффективных и позитивно зарекомендовавших себя во всем мире прикладных методик и технологий проектного управления.

Несмотря на то, что проектно-ориентированная переподготовка и повышение квалификации признана перспективной, есть достаточно много проблем и сложностей в организации и реализации этой формы. Проведем классификацию этих проблем и выделим следующие группы в зависимости от сферы их возникновения (выделение проблем осуществлено на основе анализа личного опыта автора и публикаций по данному вопросу).

Первая группа проблем связана с уровнем зрелости теории и практики проектного управления в России. Если в мировой практике проектная форма деятельности и проектный менеджмент стали повсеместными и привычными моделями работы и менеджмента любых предприятий, организаций, органов государственного управления, то в России управление проектами находится в стадии развития. Большая часть российских предприятий имеет низкий уровень зрелости проектного управления. Теория проектного управления развивает основы проектного менеджмента, заложенные зарубежными авторами, согласующиеся с зарубежной практикой. Поэтому требуется её адаптация к российским условиям. Хотя, справедливости ради, необходимо сказать, что российскими учеными внесен существенный вклад в становление многих областей знаний, используемых ныне в проектном менеджменте. Дан-

ная группа общих проблем провоцирует иные более частные проблемы, проявляющиеся на локальных уровнях и представленные далее.

Вторая группа проблем связана с уровнем готовности слушателей к освоению именно проектно-ориентированных программ. Не у всех слушателей наблюдается понимание особенностей этой формы обучения и в полной мере осознанный выбор проектно-ориентированной переподготовки или повышения квалификации. Многие слушатели приходят на программы, не зная, что такое проектный менеджмент и, как следствие, не понимая, какие именно знания и навыки здесь будут получены. Отсутствие начальных знаний проектного управления и опыта в этой области провоцирует низкую мотивацию к овладению определенными компетенциями.

Третья группа проблем связана с уровнем готовности предприятий выступить заказчиками образовательных услуг проектно-ориентированных программ и, главное, грамотно использовать полученные проектные компетенции обученных управленцев. Данная проблема напрямую вытекает из ранее названного низкого уровня зрелости проектного менеджмента на российских предприятиях. Зачастую руководство предприятий считает, что для управления проектами не обязательны знания, можно опираться лишь на приобретенный опыт. Еще более существенная проблема – это неспособность полностью задействовать обученных управленцев в проектной деятельности, недостаточное вовлечение сформированных у управленцев проектных компетенций в повседневную практику.

Четвертая группа проблем связана с преподавательским составом, приглашаемым в проектно-ориентированные программы. От преподавателей требуется изменение содержания читаемых дисциплин, рассмотрение дисциплинарных тем в разрезе возможностей их использования для выполнения проекта и, наоборот, способности пояснить, как проектный менеджмент следует использовать для решения дисциплинарных задач. В связи с этим необходимо повышение квалификации самих преподавателей с целью освоения ими основ управления проектами. Требуется и серьезная перестройка мотивации, формирование установки преподавателей на работу в проектно-ориентированной программе.

Для преодоления обозначенных групп проблем необходимы комплексные решения, инициируемые и реализуемые разными субъектами и на разных уровнях. Существенную роль в преодолении этих проблем может сыграть вуз, предлагающий проектно-ориентированную переподготовку и повышение квалификации кадров управления. В связи с этим автором выработана общая модель организации проектно-ориентированных программ переподготовки и повышения квалификации кадров управления. Модель формировалась на основе обобщения личного опыта автора в рамках деятельности Центра делового образования ОмГУ им. Ф.М. Достоевского и анализа практики разных вузов России.

В Центре делового образования ОмГУ им. Ф.М. Достоевского реализуются проектно-ориентированные программы. Это программы профессиональной переподготовки «Управление развитием организации», «Менеджмент в образовании» и программа повышения квалификации «Инновации в организации». В 2013 г. закончили обучение по данным программам 32 чел., в 2014 г. – 55 чел., в 2015 г. – 41 чел. Все эти программы реализуются в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Используя процессный подход, модель организации проектно-ориентированных программ представим в виде последовательных действий.

Этап 1. *Первичное взаимодействие стейкхолдеров по формированию групп слушателей проектно-ориентированной программы.* На данном этапе взаимодействуют представители предприятия, направляющего управленческие кадры на обучение, образовательной структуры вуза, предлагающей программу, при необходимости – руководства вуза, структур региональной власти, особенно если проекты выполняются при поддержке и (или) их заказу. Задачи этого этапа: уточнить потребность предприятия и региона в переподготовке или повышении квалификации управленческих кадров именно данного предприятия, сформулировать ожидания, цели и задачи обучения слушателей, согласовать конечные результаты обучения, прийти к консенсусу по данным результатам. Крайне важной задачей является выбор тематики или направления для выполнения проекта в период обучения, согласование темы проекта с интересами всех стейкхолдеров, выяснение и закрепление роли слушателя в данном проекте, получение поддержки данного проекта со стороны предприятия и органов власти. Считаем этот этап важнейшим, именно он устанавливает целесообразность и формирует значимые поддерживающие фак-

торы успешности проектно-ориентированного обучения.

Этап 2. *Отбор слушателей на проектно-ориентированную программу.* Этот этап особенно значим при конкурсном формировании групп слушателей. Участниками этапа выступают вновь все стейкхолдеры, в отборочную комиссию необходимо включать представителей образовательного учреждения, предприятий, органов власти. Задачи этапа: оценить готовность слушателя к обучению, а именно его мотивацию, способности к обучению, заинтересованность в конкретном проекте, наличие временных ресурсов и пр.; на основе сопоставительного анализа и углубленной оценки проектов, с которыми слушатели пришли на конкурсный отбор, установить, какие проекты имеют большее значение для предприятия и региона, оценить выполнимость проектов и прочие показатели планируемого к разработке проекта.

Этап 3. *Первичная диагностика стартового уровня управленческих и, в частности, проектных компетенций слушателей программы.* Как отмечалось ранее, формирование проектных компетенций на программе – это ключевая и основная особенность проектно-ориентированного обучения. Следовательно, задачи этого этапа: необходимо выяснить, какими компетенциями уже обладают слушатели и в каком объеме, как и в рамках каких дисциплин следует развить компетенции, разработать индивидуальный план развития компетенций для каждого слушателя. По результатам этого этапа может быть скорректировано содержание программы обучения, подобраны новые методы обучения и пр.

Этап 4. *Уточнение содержания, целей, задач, конечных результатов планируемого к разработке проекта.* На данном этапе слушатели должны конкретизировать основные параметры проекта и официально закрепить тематику проекта. Данный этап имеет сквозной характер, к нему необходимо возвращаться несколько раз по мере освоения базовых дисциплин и погружения слушателей в выполнение проекта. Однако наш опыт говорит о том, что необходим четко выделенный в начале обучения период, в течение которого слушатели делают окончательный выбор проекта и глубоко осмысляют его основные характеристики. Задача этапа: осуществить закрепление проектов за слушателями, сформировать ответственность слушателей и разработать план выполнения проекта.

Этап 5. *Формирование и развитие управленческих, включая проектные, компетенций.* Этот этап длительный и предполагает реализацию программы обучения. Он должен состоять из подэтапов, например: освоение базовых дисциплин и формирование общих компетенций, далее – освоение специализирующих дисциплин и формирование специальных компетенций. Наш опыт говорит о полезности предоставления слушателям, кроме дисциплин, еще и таких форматов обучения, как проектные мастерские. Данный этап является платформой, на которой реализуются некоторые последующие этапы. Задача этапа: развить требуемые компетенции слушателей, провести промежуточные оценки уровня развитости компетенций, скорректировать индивидуальный план развития компетенций слушателя.

Этап 6. *Выполнение проекта.* Данный этап выделен как отдельный, но он протекает параллельно с предыдущим. В процессе освоения программы, получая нужные компетенции, слушатели с их помощью выполняют проект, а также тренируются на учебных проектах. Опыт говорит о том, что данный этап нельзя затягивать, выполнять проект слушатель должен последовательно, систематически, развивая и конкретизируя его по мере освоения тех или иных дисциплин. Задача этапа: качественно, на высоком уровне выполнить проект организации и продемонстрировать развитые компетенции. На этом этапе также очень важно постоянное взаимодействие всех стейкхолдеров, системные встречи слушателей с заказчиками проектов.

Этап 7. *Предзащита проекта и отчет по индивидуальному плану развития компетенций.* На данном этапе решаются задачи: апробирование проектных разработок в ходе предзащиты, развитие навыков презентации и отстаивание разделов проекта, самоанализ эффективности обучения через оценку степени развития управленческих, проектных компетенций, уточнение дальнейшего плана развития компетенций слушателя в рамках его рабочего места, должности, реализуемых проектов.

Этап 8. *Защита проекта.* На данном этапе решается задача представления проекта оценочной комиссии, демонстрации полученных компетенций, формирование условий и договоренностей о дальнейшем внедрении проекта или о продолжении его реализации в практической деятельности предприятия. На этом этапе могут проводиться различные конкурсы проектов, их оценка разными субъектами.

Предложенную модель следует рассматривать как идеальный вариант организации проектно-ориентированной программы. К сожале-

нию, на практике не всегда получается реализовать все названные этапы. Есть целый комплекс сдерживающих факторов. Однако стремление придерживаться обозначенных нами действий способно повысить качественный уровень проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации кадров управления.

Кроме того, важно соблюдать совокупность условий, которые создают контекст успешности реализации модели организации проектно-ориентированного обучения. К этим условиям относятся:

– развитая методология и культура проектного управления в организации, направляющей управленца на повышение квалификации или переподготовку, осознание организацией роли и способов использования формируемых на обучении проектных компетенций в стратегии организации;

– тесное сотрудничество на протяжении всего процесса организации и реализации проектно-ориентированной программы всех заинтересованных сторон – предприятия-заказчика, обучающей структуры, региональных органов власти;

– наличие у слушателя ответственности, высокой мотивации и вовлеченности в тематику проекта;

– обязательность реализации проекта и получения эффекта, неформальный подход к выбору проекта, создание условий для успешности реализации проекта [11, с. 7].

В качестве обобщающего вывода необходимо подчеркнуть высокую актуальность и перспективность проектно-ориентированных технологий переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Бесспорной является необходимость их развития с учетом выявленных и представленных автором особенностей этой формы обучения. Вместе с тем для развития требуется множество условий и предпосылок. Одним из таких условий выступает использование обоснованного процесса организации проектно-ориентированной переподготовки и повышения квалификации. Предлагаемая автором процессная модель организации учитывает требования практики и накопленный опыт реализации проектно-ориентированных программ в системе дополнительного образования высшей школы. Данная модель может видоизменяться по мере развития практики проектно-ориентированного обучения, но следование этой модели в настоящее время способно обеспечить более качественный уровень развития проектных компетенций управленческих кадров.

1. *Антропов В. А., Паршина В. С., Кудинов А. В.* Социально-экономическая эффективность инвестиций в подготовку кадров // Экономика региона. – 2009. – № 1. – С. 28–41.

2. *Базаров Т. Ю.* О федеральном резерве управленческих кадров // Управление персоналом. – 2009. – № 14. – С. 20–23.

3. *Минцберг Г.* Требуются управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров : пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 544 с.

4. *Мухина В. И.* Компетентность профессионального управляющего и подходы к созданию моделей компетентности // Вестн. Перм. гос. тех. ун-та. Социально-экономические науки. – 2008. – № 2. – С. 128–138.

5. *Gabbert J. A.* The relationship between organizational values and management behaviors and their influence on organizational effectiveness in an Army project management organization : Unpublished doctoral dissertation AAT 3160260. – Sarasota : Argosy University, 2005.

6. *Giroux H. A.* Academic entrepreneurs: The corporate takeover of higher education // Tikkun. – 2005. – Vol. 20 (2). – P. 18–23.

7. *Harman G., Sherwell V.* Risks in university-industry research links and the implications for university management // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2002. – Vol. 24 (1). – P. 37–51.

8. *Reed M. I.* New managerialism and new forms of organisational control in UK higher education // Management Research News. – 2002. – Vol. 25 (8-10). – P. 158–162.

9. *Молодчик А. В., Акатов Н. Б., Кислых Н. В.* Инновационное развитие региональной модели бизнес-образования // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 4. – С. 6–12.

10. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия DOC : учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

11. *Акатов Н. Б., Кустова М. М.* Учебно-методический комплекс развития компетенций лидеров по управлению инновационными проектами в рамках проектно-ориентированных программ подготовки. – Пермь : Изд-во Перм. гос. тех. ун-та, 2011. – 69 с.

12. *Акатов Н. Б., Кустова М. М., Новикова Г. Ю.* Опыт реализации проектно-ориентированных программ управленческой подготовки // Бизнес-образование. – 2009. – № 2 (27). – С. 23–28.

13. *Кустова М. М.* Проблемы реализации проектно-ориентированных программ управленческой подготовки // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Красноярск, 2009. – С. 107–111.

14. Методические рекомендации по реализации проектно-ориентированных программ в управленческой подготовке / сост. Н. Б. Акатов, М. М. Кустова, Г. Ю. Новикова. – Пермь : Изд-во Перм. гос. тех. ун-та, 2009. – 26 с.

15. *Джаафари А.* Управление проектами в век хаоса, или Изучение профессионализма в XXI в. – URL : http://www.executive.ru.

16. *Полковников А. В., Дубовик М. Ф.* Управление проектами. Полный курс MBA. – М. : Олимп-Бизнес, 2015. – 552 с.

17. *Апенько С. Н.* Подготовка специалистов по управлению проектами в стратегии развития предприятий железнодорожного транспорта // Вестн. СибАДИ. – 2014. – № 1 (35). – С. 114–120.

18. *Апенько С. Н., Мамонтов С. А.* Маркетинговое обоснование направлений развития проектно-ориентированных программ вуза как отражение тенденций трансформации ведущих форм организации деятельности фирм // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 2. – С. 26–34.

19. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коновалова Ю. В., Сартакова Е. В.* Разработка модульных программ, основанных на компетенциях. – М. : Альфа-М, 2005. – 160 с.

20. Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 – 2014/15 учебных годах : утв. Постановлением Правительства РФ от 24 марта 2007 г. № 177.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 127–133.

УДК 331

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ

IMPROVING THE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE WORK IN PROJECT MANAGEMENT

М.Б. Ионина
M.B. Ionina
Омская юридическая академия
Omsk Academy of Law
А.А. Балобанова
A.A. Balobanova
ООО «Омсквинпром», г. Омск
Omskvinprom, Omsk

Статья поступила в редакцию 28 августа 2015 г.

Рассмотрены теоретические основы управления эффективностью управленческого труда в проектах, проведено исследование управления эффективностью в проектах на омских предприятиях пищевой промышленности, разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления эффективностью управленческого труда в проектах. Для понимания сущности управленческого труда в проекте были определены особенности управленческого труда, которые складываются из работ, выполняемых в проекте. Управленческий труд в проектах имеет различную направленность и может выполняться как руководителем проекта, так и командой управления проектом. От специфики управленческого труда зависит и эффективность труда в проекте. Она определяется как отношение полученного результата к затратам. На различных стадиях управленческого цикла команда управления проектом имеет определенные результаты, которые определяют эффективность управленческого труда в проекте.

Рассмотрено два подхода к управлению эффективностью управленческого труда: через призму стандартизации процессов управления проектами и компетенций персонала, а также через показатели эффективности.

Для повышения эффективности управленческого труда в проектах предполагается алгоритм управленческого цикла по управлению эффективностью управленческого труда в проектах на основе системы материального стимулирования по ключевым показателям эффективности. Для создания системы управления эффективностью управленческого труда в проектах разработана модель по управлению эффективностью управленческого труда в проектах на базе системы материального стимулирования по ключевым показателям эффективности. Модель предполагает объекты управления: эффективность управленческого труда, показатели, процессы управленческого труда и результаты. Руководитель, куратор, заказчик проекта и служба управления персоналом управляют эффективностью управленческого труда. Управление предполагает цепочку процессов по планированию ключевых показателей эффективности, мониторингу, оценке, анализу и получению обратной связи.

The article considers the theoretical foundations of administrative work efficiency in the projects, the study of performance management in projects in the Omsk enterprises of the food industry, there are developed recommendations for improving the system of management of administrative work efficiency in the projects.

To understand the nature of managerial work in the project, the author has identified features of administrative work, which consist of work performed in the project. Administrative work in projects has a different focus and can be performed by the project manager and the project management team. The efficiency of work in the project depends on the specificity of administrative work. It is defined as the ratio of benefits to cost. At various stages of the management cycle project management team has specific outcomes that determine the efficiency of administrative work in the project.

There are two approaches to the management efficiency of administrative work: through the prism of the standardization of project management processes and competencies of personnel, as well as through performance indicators.

In order to improve the efficiency of administrative work in projects there is given the management cycle algorithm of performance management of administrative work in the projects on the basis key performance indicators. To create a performance management system of administrative work in the projects, there were designed a model of management of the administrative work efficiency in the projects on the basis of key performance indicators. The model assumes control objects: the efficiency of administrative work, performance, processes and results of administrative work. Head and curator, customer service and project management personnel manage the efficiency of administrative work. Management involves the processes of planning the key performance indicators, monitoring, evaluation, analysis and feedback.

Ключевые слова: проект, проектное управление, команда проекта, руководитель проекта, управленческий труд, ключевые показатели эффективности.

Key words: project, project management, project team, project manager, administrative work, key performance indicators.

Управление проектами (project management) – это относительно новое для России научное направление в современном менеджменте, в теории управления социально-экономическими системами. Хозяйствующие субъекты, применяя на практике корпоративные методики управления проектами, повышают свою конкурентоспособность и эффективность деятельности в области инновационного управления.

© М.Б. Ионина, А.А. Балобанова, 2015

Управленческий труд – особая категория, которая обладает своими особенностями, это вид трудовой деятельности, операции и работы по выполнению административно-управленческими работниками функций управления в организации. Управленческий труд в проекте еще более специфичен, что связано с характеристиками самого проекта. Основной особенностью управленческого труда в проектах является то, что он может выполняться различными участниками команды, в зависимости от этого управленческий труд по-разному влияет на эффективность проекта.

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем, что результаты проекта во многом зависят от эффективного управления проектом. Управленческий труд в проекте наиболее сложный для анализа и оценки, поэтому для управления эффективностью труда должны быть разработаны инструменты и механизмы. Таким образом, цель проведенного исследования – разработать рекомендации по совершенствованию системы управления эффективностью управленческого труда в проектах. Для достижения указанной цели предполагается решить следующие задачи:

1. Рассмотреть особенности управленческого труда в проектах и основы управления эффективностью управленческого труда в проектах.

2. Провести исследование на омских предприятиях пищевой промышленности, таких как ООО «Омсквинпром», ООО «Сладонеж», проанализировать полученные результаты и выявить слабые стороны.

3. На основе проведенного исследования разработать модель по совершенствованию управления эффективностью управленческого труда в проектах на основе ключевых показателей эффективности.

Практическая ценность исследования заключается в рассмотрении управления эффективностью управленческого труда на проектно-ориентированных предприятиях г. Омска и разработке рекомендаций по совершенствованию управления. Теоретические аспекты управления эффективностью управленческого труда в проектах можно использовать для проведения исследований по эффективности управленческого труда в реальных проектах. Также приведенные данные, полученные в ходе исследования, позволяют дать оценку управлению эффективностью управленческого труда и разработать систему управления эффективностью управленческого труда в проектах, критерии и показатели эффективности. Из чего следует, что проведенное исследование представляет научную новизну в подходе к рассмотрению управленческого труда и его эффективности в проектах.

Обзор современной отечественной и зарубежной научной литературы по проблематике исследования дает основания полагать, что тема эффективности управленческого труда в проектном управлении разработана недостаточно полно. Речь в основном идет об управленческом труде и его эффективности в бизнес-процессах, а не в проектной деятельности, также рассматриваются общие вопросы эффективности управления проектами, без конкретных методик и инструментов.

Понятие управленческого труда возникло вследствие понимания связи между менеджментом и людьми, занятыми управлением, а также разделением различных видов деятельности, например управленческой и производственной. Управленческий труд – это вид трудовой деятельности, операции и работы по выполнению административно-управленческими работниками функций управления в организации. Управленческий труд представляет собой целенаправленную деятельность по планированию, контролю, организации процессов. Предметом труда руководителя является информация, а результатом – управленческое решение, принятое на основе получаемой информации, в этом заключается основное отличие труда руководителя. Объектом управленческого труда является сфера его приложения – организация, структурное подразделение, работник. Непосредственным предметом управленческого труда является информация, характеризующая состояние управляемого объекта в данный момент. Продуктом, результатом труда – соответствующие решения и действия, необходимые для изменения состояния этого объекта в направлении достижения поставленных перед ним целей и задач. Содержание управленческого труда зависит от его объекта и определяется структурой производственных процессов, приемами труда, его техническим оснащением, а также взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения управленческих функций, т. е. содержание управленческого труда применительно к конкретному объекту определяется составом функций управления. К их числу можно отнести: определение целей и планирование, организацию исполнения, координацию и стимулирование деятельности исполнителей, учет и контроль исполнения. Каждая функция отражает определенную форму и способ управленческого воздействия на управляемый объект, обусловливая соответствующие стиль и методы управления [1–4].

Характер труда руководителя определяется тем, что он реализует важнейшую функцию управления – функцию руководства, решая при этом задачу интегрирования системы управления в единое целое путем координации ее отдельных звеньев. В современных условиях можно выделить три вида управленческого труда: эвристический, административный и операторный [5].

В любой организации, в том числе деятельность которых построена на принципах управления проектами, существуют руководители, соответственно, имеет место управленческий труд. Но в таких организациях труд имеет особую специфику. Управление проектом – сложный и многогранный процесс, в котором участвует множество людей: команда, руководитель проекта, а также заказчик проекта и прочие участники. Кроме того, в проекте выделяют две группы работ – это работы, которые физически связаны с достижением результата проекта и работы по управлению проектом. Естественно, что труд руководителя проектов – неотъемлемая часть управления проектом. По сути, управление проектом представляет собой воздействие руководителя на исполнение всех процессов внутри проекта, будь то непосредственное воздействие путем принятия управленческих решений или выполнение работ в рамках предметных областей. Управление проектом не может быть эффективно без соответствующего труда руководителя проекта. Кроме того, значительную роль в управлении проектом играет команда управления проектом. Для каждой управленческой роли характерны свои особенности, функции и полномочия [6–8].

Таким образом, все, что персонал выполняет по управлению проектом – это управленческий труд. Это значит, что управленческие должности в проекте: руководитель, спонсор, администратор, куратор и заказчик, иными словами, команда управления проектом – выполняют управленческий труд. Но в то же время обычные сотрудники в проекте, члены команды проекта, могут сами планировать свою деятельность, управлять рисками, выступать инициаторами и ведущими проектных совещаний. В этом случае участники команды проекта будут выполнять управленческий труд. На основании вышеизложенного можно выделить особенности управленческого труда в проектном управлении:

1. Управленческий труд в проекте может сочетаться с исполнительским трудом.

2. Информационный характер труда.

3. Нефизический характер результатов труда – это решения, определяющие меры управляющих воздействий на различные параметры проекта.

4. Наличие определенных требований к руководителю проекта.

5. Необходимость принятия большого количества решений за короткий период.

6. Работа руководителя очерчена только границами проекта и сроком реализации проекта.

Эффективность труда в проектах – характеристика результативности труда в отношении работ по управлению проектом. То есть эффективность труда в проектах показывает отношение затраченного ресурса на выполнение работ по управлению проектом к полученному результату проекта. Для определения эффективности проекта необходимо понимать, что было необходимо достичь в результате реализации проекта. Проект можно назвать эффективным, когда он соответствует заявленным требованиям заказчика, осуществлен в срок, в рамках бюджета, приносит прибыль или его результат выполняет все возложенные на него функции и ожидания. То есть основными критериями определения эффективности проекта являются показатели «проектного треугольника». К таким показателям относятся: бюджет проекта, сроки реализации проекта, качество и объем всех работ проекта [9].

Если заранее определенные результаты в деятельности по управлению проектом достигнуты, можно сделать вывод об эффективном управлении проектом. При таком управлении команда проекта подобрана так, что сотрудникам комфортно работать в команде, ответственность и полномочия четко распределены, не появится необходимость менять состав команды, нанимать дополнительный персонал, объемы работ не будут увеличены, затраты будут соответствовать плану. Вся документация оформлена с учетом особенностей проекта, плановые значения измеримы, реальны, их возможно выполнить. Осуществляется регулярный контроль исполнения работ по объему, качеству и стоимости. Поэтому можно своевременно обнаружить проблемы и решить их путем эффективных коммуникаций. Кроме того, важно поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе. Большое значение имеет мотивация и стимулирование результатов и достижений в управлении проектом. Только при данных условиях можно достигнуть компромисса «проектного треугольника», соответственно, управленческий труд в таком проекте можно считать эффективным. На основании этого можно рассматривать классификацию эффективности

управленческого труда в проектах исходя из приносимого эффекта. Вне зависимости от вида эффективности труда формирование критериев для оценки имеет большое значение в оценке деятельности труда персонала, потому что выражает требуемый результат работы в виде конкретного значения. Критерий оценки эффективности должен быть установлен относительно индивидуальной работы сотрудника, так как его измерение осуществляется непосредственно по результатам деятельности. Все результаты, достигаемые организацией, в первую очередь отражают эффективность труда персонала, поэтому очень важно определить факторы достижения результатов труда, показатели непосредственного профессионального поведения и личностных качеств [10–12].

Эффективность управленческого труда в проекте можно рассматривать через стандартизацию процессов управления проектами и компетентность управленческого персонала организации. Здесь прослеживается следующая зависимость. Если организация находится на определенном уровне зрелости проектного управления, скажем, на уровне общей методологии, участники любого проекта, а также руководители должны не только знать, но и уметь применять все технологии управления проектами на практике. Для этого они должны обладать определенными компетенциями, как минимум техническими и контекстными. Из этого и складывается эффективность управленческого труда в проектах. То есть, с одной стороны, она обусловлена уровнем зрелости организации в проектном управлении, есть понимание о том, как руководитель должен управлять проектом, а с другой стороны, для того чтобы управлять проектом в соответствии с необходимыми стандартами, руководитель должен обладать соответствующими компетенциями. Только в этом случае можно говорить об эффективности управленческого труда в проекте [13–17].

Кроме того, оценка эффективности труда в проекте должна оцениваться с помощью системы таких показателей, которые бы отражали соответствие результата проекта заявленным параметрам. Для этого можно использовать ключевые показатели эффективности (далее – KPI). Они представляют собой систему, используемую для достижения главных целей любого бизнеса, проекта, таких как привлечение и удержание потребителей (клиентов), рост профессионализма сотрудников, увеличение доходов и снижение затрат и пр. Мировая практика убедительно доказывает, что внедрение системы KPI увеличивает результативность организаций от 10 до 30 %, поскольку ориентирует работу сотрудников на результат, повышая и мотивацию, и лояльность персонала [18].

Управленческий цикл при использовании KPI может представлять собой следующий порядок:

1. *Определение или разработка стратегии проекта.* Это основополагающий элемент для развития системы оценки по KPI. От того, насколько правильно и точно определена стратегическая цель проекта, зависит дальнейший процесс разработки KPI и их успешное внедрение.

2. *Определение финансовых показателей*, которые будут отражать динамику выполнения стратегических целей проекта.

3. *Декомпозиция стратегических целей на уровне руководителей* (далее схема идентична и для рядовых сотрудников). Ключевые показатели эффективности должны быть четко сформулированы, понятны и просты, а также быть измеримы либо иметь фактическое значение.

4. *Составление матрицы KPI.* В матрице учитываются количество KPI, коэффициент выполнения каждого из них, а также его вес. Вес самого важного KPI не должен превышать 50 %, а самого незначительного – составлять менее 5 %. Общая сумма показателей – 100 %. Для каждого показателя указываются допустимые уровни выполнения.

5. *Наполнение матрицы – определение KPI для отдельного сотрудника*. Для того чтобы правильно определить ключевые показатели эффективности для сотрудника, необходимо проанализировать проект сквозь призму целей, задач и функций данного сотрудника и влияния этих процессов на результат проекта.

Далее нужно проранжировать показатели эффективности, оставив самые важные. Также необходимо включать не только индивидуальные цели, но и коллективные. Это способствует формированию командного духа в каждом проекте и в компании в целом.

6. *Определение количественных показателей KPI.* В данном случае собирается и анализируется вся необходимая статистика показателей. Так, можно определить следующие показатели, например для руководителя проекта:

1) KPI «Соответствие проекта поставленным стратегическим целям», %;

2) KPI «Соответствие запланированному бюджету», %;

3) KPI «Соответствие заданному сроку (времени)», %;

4) KPI «Качество коммуникаций»;

5) KPI «Эффективность управления отклонениями (изменения, риски, проблемы)», %.

7. *Мониторинг*. Система оценки деятельности по ключевым показателям эффективности позволяет не только проводить итоговую оценку, но и осуществлять мониторинг хода выполнения поставленных задач. Это немаловажный момент в данной системе, поскольку позволяет выявлять нестыковки и несогласованности, которые могут возникать в самих процессах организации. Задача руководителя – своевременно выявлять и устранять данные препятствия.

8. *Актуализация KPI сотрудника*. Изменения желательно проводить не чаще раза в год.

9. *Обратная связь*. При подведении итогов деятельности сотрудника и оценке результатов по KPI очень важно качественно и конструктивно предоставлять обратную связь. Необходимо убедиться, что сотрудник четко понимает, какие его действия приводят к успешному выполнению поставленных целей, а какие – нет.

В исследовании использовались научные методы анализа и синтеза, научного наблюдения, экспертных оценок, опросные методы. В опросе участвовало 32 эксперта, которые были руководителями, кураторами, заказчиками или администраторами реализованных проектов. В группу экспертов вошли: 70 % – руководители разного уровня (директора по функциональным направлениям, начальники управления/отдела); 30 % – ведущие/старшие специалисты таких проектно-ориентированных омских предприятий пищевой промышленности, как ООО «Омсквинпром» и ООО «Сладонеж». Эмпирической базой исследования послужили стандарты в области управления проектами (PMI, IPMA), информационной – методики оценки эффективности. Результаты исследования подтвердили гипотезу, что существующий механизм управления эффективностью управленческого труда в проектах связан с системой управления эффективностью управленческого труда только на основе показателей в их операционной деятельности. Иными словами, управление эффективностью управленческого труда на исследуемых предприятиях осуществляется аналогично управлению эффективностью управленческого труда в рамках операционной деятельности.

По результатам опроса и изучения документов были выявлены особенности управления эффективностью управленческого труда в проектах. Как таковой системы управления эффективностью труда в проектах не существует, и многие сотрудники путают ее с оценкой эффективности их операционного труда. При этом эффективностью труда руководителя и администратора проекта управляет сам руководитель проекта и куратор, а эффективностью труда куратора – заказчик проекта, что закреплено в регламенте процесса проектирования и уставах проектов. Индивидуальные показатели эффективности разрабатываются руководителем и куратором проекта и влияют на размер квартальной, ежегодной и дополнительной премии, что является сильной стороной. По данным опросов экспертов, выявлено, что несистемное материальное стимулирование (единовременное поощрение) – это единственный инструмент управления эффективностью управленческого труда в проектах, а разработка показателей эффективности не является обязательным условием планирования проекта. Некоторые проекты становятся для команды управления второстепенными, и труд в подобных проектах менее эффективен. Таким образом, выявлены и представлены в табл. 1 сильные и слабые стороны управления эффективностью управленческого труда в проектах.

Таблица 1

Сильные и слабые стороны управления эффективностью управленческого труда в проектах

Сильные стороны	*Слабые стороны*
Управление эффективностью управленческого труда в проектах связано с управлением эффективностью всего персонала компании	Отсутствует единая система управления эффективностью управленческого труда в проектах
Для наиболее важных проектов компании предусмотрено управление эффективностью управленческого труда, выраженное в материальном стимулировании	Для некоторых видов проектов стимулирование труда не предусмотрено
Показатели эффективности разрабатываются самим руководителем, куратором и корректируются вышестоящим по иерархии сотрудником	Показатели эффективности труда руководителя и куратора не учитывают специфику осуществляемой им деятельности
Показатели эффективности закреплены в уставах проекта	Несистемное материальное стимулирование. Выполнение показателей эффективности может влиять как на ежеквартальную / премию после окончании проекта / ежегодную премию, так и на единовременное поощрение, либо на одну из них, либо влияние отсутствует
Для каждого проекта могут разрабатываться различные показатели, с различными весами в премии	В управлении эффективностью управленческого труда в проектах используется только один инструмент – несистемное материальное стимулирование

Исходя из основных «узких мест» существующего механизма управления эффективностью управленческого труда в проектах, видится необходимость в разработке системной модели управления эффективностью управленческого труда в проектах через систему материального стимулирования на основе показателей эффективности (KPI). На рис. 1 представлена предлагаемая модель управления эффективностью управленческого труда в проектах.

Рис. 1. *Модель управления эффективностью управленческого труда в проектах*

Процесс планирования показателей эффективности управленческого труда в проектах (KPI) можно представить в виде схемы (рис. 2).

Процесс оценки эффективности управленческого труда в проектах включает в себя сбор фактических данных о выполнении показателей эффективности и расчет фактического размера премии.

Таким образом, размер квартальной, годовой и дополнительной премии после окончания проекта исчисляется по формуле:

$$Ппр\ (ф) = \Sigma\ премия \times dKPI \times Кп,$$

где *премия* – процент от окладной части заработной платы; *dKPI* – доля каждого KPI в структуре премии; *Кп* – коэффициент премии в зависимости от выполнения показателя.

Рис. 2. *Процесс планирования KPI руководителей проектов*

При внедрении модели управления эффективностью управленческого труда в проектах возможны риски. В табл. 2 представлены риски проекта и способы управления данными рисками.

Таблица 2

Риски по внедрению модели управления эффективностью управленческого труда в проектах

Риск	*Способы управления риском*
Некорректное определение значений KPI	Внесение корректировок в модель, внесение изменений в проект
Сопротивление руководителей проектов внедрению модели	Проведение опроса перед стартом проекта, внесение корректировок в модель
Низкая заинтересованность руководства во внедрении модели	Презентация модели перед внедрением, с фокусом на получение экономического эффекта, при относительно низких затратах на внедрение

Управление эффективностью труда на основе KPI позволяет сделать процесс управления проектом прозрачным для всех его участников. Управление по ключевым показателям эффективности не только дает возможность качественно мотивировать участников проекта, но и способствует формированию сильной корпоративной культуры, что немаловажно для временных проектных команд. Таким образом, система стимулирования и мотивации на основе KPI является мощным инструментом повышения эффективности управления проектами, следовательно, и эффективности управленческого труда в проектах. В рамках представленного исследования не получили детального раскрытия вопросы разработки системы материального стимулирования в проектном управлении по ключевым показателям эффективности, а также разработки и реализации проекта по внедрению модели управления эффективностью управленческого труда в проектах, что является дальнейшей задачей научной работы по данной проблематике.

1. *Остапенко Ю. М.* Экономика труда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2007. – 272 с.

2. *Адамчук В. В., Ромашов О. В.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов. – М. : ЮНИТИ, 2007. – 407 с.

3. *Аблязова Н. О.* Управление социальным развитием организации : учеб. для студ. выс. учеб. заведений. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 147 с.

4. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.* Экономика труда : учеб. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.

5. *Диневич В. А., Роганов С. В., Якунина Н. И.* Показатели и критерии эффективности управления. – М. : Приор, 2010. – 220 с.

6. *Шапиро С. А., Шилаев А. В.* Факторы повышения эффективности труда персонала. – М. : АИСТО, 2013. – 222 с.

7. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2011. – 97 с.

8. *Керцнер Г.* Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами. – М. : ДМК Пресс, 2010. – 320 с.

9. *Коновальчук Е. В., Новиков Д. А.* Модели и методы оперативного управления проектами : моногр. – М. : ИПУ РАН, 2004. – 63 с.

10. *Разу М. Л.* Управление проектом: Основы проектного управления. – М. : КноРус, 2012. – 764 с.

11. *Харпер-Смит П., Дерри С.* Управление проектами. – М. : Дело и сервис, 2011. – 240 с.

12. *Хелдман К.* Управление проектами. Быстрый старт. – М. : ДМК Пресс, 2014. – 352 с.

13. *Duncan W. R.* A Guide to the Project Management Body of Knowledge. – Upper Darby, PA : Project Management Institute, 1996.

14. *O'Connell F.* How to run successful projects. – Wiltshire : Prentice Hall International Limited, 1994.

15. A Guide to the Project Management Body of Knowledge. – URL : http://www.pmi.org.

16. *Agliardi R.* Options to expand and to contract in combination Text // Applied Mathematical Letters. – 2007. – № 20. – P. 790–794.

17. *Agliardi R.* Options to expand: Some remarks Text // Finance Research Letters. – 2006. – № 3. – P. 65–72.

18. *Ионина М. Б.* Мотивация проектной команды // Тенденции формирования науки нового времени : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (27–28 декабря 2013 г.) : в 4 ч. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2014. – Ч. 1. – С. 119–121.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 134–142.

УДК 338

РАЗВИТИЕ ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОМПАНИЯХ г. ОМСКА

DEVELOPMENT OF PROJECT-ORIENTED MANAGEMENT IN OMSK COMPANIES

И.В. Катунина
I.V. Katunina
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy
Т.В. Конорева
T.V. Konoreva
Омский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
Omsk branch of Financial University under the Government of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию 12 августа 2015 г.

Представлены исследование состояния проектно-ориентированного управления в компаниях г. Омска и рекомендации по развитию систем организационного управления проектами предприятий. В качестве теоретической базы исследования авторы использовали модели организационно-технологической зрелости компании в области управления проектами, выявив общие параметры высшего уровня развития компетентности организации в проектном менеджменте. Посредством систематизации выделенных параметров определены необходимые компоненты системы организационного управления проектами: методологический, организационный, информационный, кадровый; выявлены задачи по их формированию. Статья содержит результаты эмпирического исследования состояния проектно-ориентированного управления на предприятиях г. Омска в контексте организационной эффективности. Подтверждена прямая связь зрелости компании в области управления проектами и ее эффективности. Эмпирически доказано, что высокоэффективные компании г. Омска в большей степени осознают важность применения методологии управления проектами и обладают более высоким уровнем зрелости в области управления проектами, чем компании с низкими показателями результативности и эффективности. Недостаточно высокий уровень зрелости омских компаний в управлении проектами позволил авторам выработать рекомендации по развитию системы организационного управления проектами с учетом достигнутого уровня зрелости предприятия. В работе обоснована ведущая роль методологического компонента системы организационного управления проектами при инфраструктурной роли организационного, кадрового и информационного. Авторами предложены решения по развитию каждого компонента системы организационного управления проектами. В целях включения развития проектно-ориентированного управления в стратегические приоритеты компании предложено скорректировать системы показателей эффективности и результативности с учетом индикаторов развития управления проектами.

The article is aimed to determine the state of project-oriented management in Omsk companies and work out the recommendations on organizational project management systems development. The authors used project management maturity models as a research theoretical basic discovering common characters of the highest level of the project management competency development. The arrangement of the characters is underlying the determination of organizational project management systems components – methodological, organizational, informational, and personnel. The article contains findings of the empirical research of project-oriented management in Omsk companies in the context of organizational performance. The authors confirmed the connection between project management maturity of a company and its performance. It is empirically tested that high-performing organizations are significantly more likely to fully understand the value of project management and their project management maturity is higher in comparison with low-performing organizations. Because of not high enough project management maturity level of Omsk companies, the authors worked out the recommendations on further development of organizational project management systems according to the archived maturity level. It is argued that the methodological component plays the key role in the organizational project management system while the organizational, personnel and informational components are infrastructural parts. The authors offered the ways of the systems components development. In order to increase the priority of project-oriented management development in a company, it is suggested that the project management development indicators should be included into the key performance indicators systems.

Ключевые слова: проектно-ориентированное управление, управление проектами, система организационного управления проектами.

Key words: project-oriented management, project management, organizational project management system.

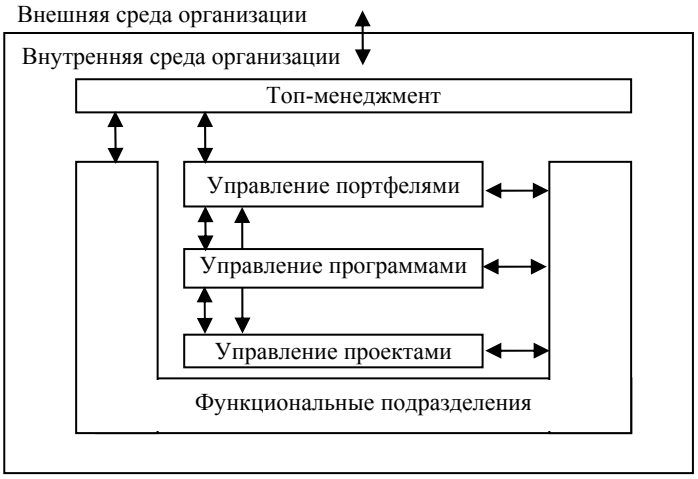
Введение. Развитие проектно-ориентированного управления приобретает в России сегодня серьезные масштабы и служит средством приобретения компанией дополнительных конкурентных преимуществ, умений гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды, оптимально использовать имеющиеся ограниченные ресурсы. Применение данной управленческой технологии в компании позволяет сбалансированно и системно управлять большим количеством направлений деятельности; обеспечивать безопасность деятельности;

© И.В. Катунина, Т.В. Конорева, 2015

унифицировать требования к компетенциям персонала; создавать условия для успешной реализации внутренних проектов, способствующих совершенствованию ведения бизнеса; повышать эффективность процессов планирования, в том числе стратегического, и управления проектами, т. е. в целом способствовать росту эффективности функционирования компании в целом [1]. Внедрение и развитие проектно-ориентированного управления в компании носит длительный процессный характер и предполагает ряд последовательных этапов, каждому из которых свойственны определенная степень формализации проектных процедур, организационная структура, набор способностей персонала и т. п.

Необходимость непрерывного мониторинга и корректировки процесса внедрения проектно-ориентированного управления предопределили появление специального инструмента – моделей зрелости управления проектами. Данный инструмент носит комплексный характер и призван не только оценивать уровень зрелости управления проектами, но и создавать базу для диагностики потенциала организации в разных областях управления и планировать будущие изменения компании. В ходе измерения уровня зрелости происходит оценка способности организации реализовывать проекты, проводить улучшения и планировать обновленную организацию. Несмотря на обилие публикаций по управлению проектами, в литературе практически не представлены вопросы развития проектно-ориентированного управления в региональном аспекте, недостаточно внимания уделяется исследованию взаимозависимостей между развитием современных управленческих технологий и эффективностью компаний. Целью настоящей статьи является выявление уровня развития проектно-ориентированного управления в компаниях г. Омска в контексте организационной эффективности, а также выработка рекомендаций по развитию системы организационного управления проектами предприятия с учетом достигнутого уровня зрелости в управлении проектами.

Обзор литературы. Современные организации сталкиваются с непрерывно возрастающим количеством одновременно осуществляемых проектов: это и внутренние проекты, направленные на повышение эффективности текущей деятельности, и внешние проекты и программы, ориентированные на новые рынки, освоение новых продуктов, слияния и поглощения компаний. Рост сложности и многообразие проектов обусловили необходимость интеграции усилий всех подразделений компании для достижения целей проектов. Поскольку проекты инициируются на всех уровнях компании, возникает потребность балансирования постоянной организации и создаваемых временных структур, создаются предпосылки для развития в компании проектно-ориентированного управления, которое может быть определено как профессиональная управленческая деятельность, основанная на применении принципов и методов управления проектами для достижения целей и получения эффективных результатов путем успешной реализации проектов, программ и портфелей проектов [2]. В структуре компаний, успешно внедривших проектно-ориентированное управление, присутствуют и временные проектные единицы, и постоянные подразделения, такие как структуры топ-менеджмента, функциональные подразделения и единицы, ответственные за управление мультипроектами и портфелями (рис.). Одной из задач внедрения проектно-ориентированного управления в компании выступает взаимоувязывание и организация взаимодействия временных и постоянных структур и субкультур.



Проектно-ориентированное управление в компании (адаптировано на основе: [3])

Проектно-ориентированное управление в компании в своем развитии проходит несколько стадий: от зарождения интереса к данному управленческому подходу у менеджмента организации к внедрению формализованных документированных процедур управления проектами, которые подвергаются бенчмаркингу и пересмотру в целях непрерывного совершенствования. Методическим инструментом, позволяющим оценить уровень развития проектно-ориентированного управления в компании и определить дальнейшие направления предпринимаемых инициатив, выступают модели организационно-технологической зрелости компании в области управления проектами.

В международной теории и практике насчитывается порядка 30 различных моделей, в основу которых заложены разные подходы к структурированию критериев оценки зрелости управления проектами. Большинство моделей характеризует процесс развития проектно-ориентированного управления с позиции последовательно решаемых задач и преодолеваемых ступеней. К данной категории отнесем модели: Г. Керцнера (Project Management Maturity Model, PMMM) [4], Американского института управления проектами (Organizational Project Management Maturity Model, OPM3®) [5], Агентства госзакупок Великобритании (Portfolio, Programme, and Project Management Maturity Model, P3M3™) [6], компании PM Solutions (Project Management Maturity Model, PMMMSM) [7], Р. Гарайса [8], IPMA-COBNET [9]. Отдельно стоит упомянуть серию инструментов, разработанных Международной ассоциацией управления проектами – модель развития компетентности организации в управления проектами (IPMA Organizational Competence Baseline) [3], IPMA Delta [3] и IPMA Project Excellence Model [10], в рамках которых речь идет не столько о ступенях, уровнях или классах, сколько о компетенциях компании в области управления проектами, их взаимовлиянии и поддержке.

Отмеченные модели предлагают набор признаков, позволяющих отнести организацию к определенному уровню (классу), характеризующему зрелость проектно-ориентированного управления, а также схему и условия совершенствования данного направления. Развитие проектно-ориентированного управления в организации предполагает последовательный переход от одной стадии к другой. Хотя данный постулат сформулирован не во всех исследованных моделях (модель Керцнера, модель IPMA OCB), априори он определяет поступательное движение организации в развитии компетентности в управлении проектами – практически от отсутствия формальных процедур до полной формализации и документирования всех процессов и информации и постоянного их совершенствования. Определение уровня зрелости (развития компетентности) организации в управлении проектами сводится к оценке степени применения системы управления проектами. Высший уровень развития проектного менеджмента в организации предполагает в конечном итоге осознание необходимости и проведение постоянных улучшений высшим руководством и связан с комплексным подходом к управлению проектами, созданием, по сути, комплексной (единой) системы управления от отдельного проекта и программы до портфеля проектов – системы организационного управления проектами.

Таким образом, тенденция развития проектного управления проявляется в принятии организацией философии управления проектами, «основанной на том принципе, что стоящие перед компанией цели могут быть достигнуты посредством реализации целостной системы одновременно выполняемых проектов» [11]. А степень развития проектного менеджмента в компании определяется, по сути, степенью развития инфраструктуры организации, обеспечивающей процесс управления проектами, программами и портфелями проектов.

Анализ моделей зрелости позволил выявить общие черты (параметры) высшего (оптимизируемого, «постоянного улучшения», «непрерывного совершенствования», «оптимизированных процессов» и т. п.) уровня развития компетентности организации в управлении проектами:

1) формализация процедур управления проектами;

2) интеграция проектов в программы и портфели;

3) наличие интегрированных баз данных для генерирования информации на высшем уровне управления компанией, в том числе исторической;

4) непрерывное совершенствование систем управления проектами;

5) наличие эффективной системы аналитических показателей для принятия решений по проектам, пригодных для прогнозирования будущей деятельности;

6) интеграция процессов, стандартов и поддерживающих систем управления проектами с другими бизнес-процессами и системами организации;

7) наличие проектного офиса;

8) бенчмаркинг (исследование «лучших практик»);

9) обучение (передача и преумножение знаний).

К дополнительным параметрам зрелости можно отнести управление персоналом, обеспечение качества управления проектами, организационное проектирование, санкционирование реализации проектов и программ.

Систематизация выявленных в ходе исследования моделей зрелости параметров позволяет определить необходимые компоненты системы организационного управления проектами:

– методологический предполагает наличие корпоративного стандарта управления проектами, формализующего все процессы, или «инструментального ящика», обеспечивающего «поддержку процесса стандартизованного управления проектами посредством предоставления практического и осязаемого, но при этом систематизированного пути получения совокупности результатов управления по данному процессу» [12];

– организационный связан с формированием специальной организационной структуры во главе с проектным офисом [13], создающей условия для систематического результативного управления проектами, программами и портфелями для достижения стратегических целей организации;

– информационный предопределяет необходимость создания единой информационной системы управления проектами, способной обеспечить информацией как высшее руководство, так и инициаторов и руководителей проектов для повышения обоснованности принимаемых ими стратегических и проектных решений [14];

– кадровый с позиции структурного подхода предполагает формирование квалифицированного, мотивированного и эффективно взаимодействующего штата, состоящего из руководителя проектного офиса, менеджеров портфелей, программ и проектов, членов проектной команды; обеспечение коммуникаций проектного персонала с функциональным; процессный подход в данном контексте определяет необходимость формирования и поддержания программ постоянного обучения персонала.

Таким образом, развитие проектно-ориентированного управления в компании предполагает ступенчатый методичный процесс формирования представленных компонентов системы организационного управления проектами. Данный тезис и был положен авторами статьи в основу методологии эмпирического исследования состояния проектно-ориентированного управления на предприятиях г. Омска.

Гипотезы и методы исследования. Основным методом исследования выступил опрос, в рамках которого выборочную совокупность составили представители компаний г. Омска, являющиеся слушателями Президентской программы подготовки управленческих кадров, проходивших обучение в Центре делового образования Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского в 2014/15 учебном году. Проектно-ориентированный формат указанной образовательной программы и контингент слушателей, традиционно включающий молодых активных неравнодушных руководителей всех звеньев менеджмента, обусловили выбор целевой аудитории, поскольку именно компании, представители которых проходят обучение по указанной программе подготовки, представляются наиболее привлекательными для развития и продвижения методологии управления проектами в регионе. Объем выборки составил 108 человек из 120 обучающихся, в том числе 57,4 % – мужчины, 42,6 % – женщины. Отраслевая структура выборки: промышленность – 28,3 %; здравоохранение и социальные услуги – 16,3 %; строительство – 13,0 %; наука и образование – 10,9 %; торговля и сфера услуг – 9,8 %; транспорт и связь – 7,6 %; сельское хозяйство – 5,4 %; культура и искусство – 3,3 %; физическая культура и спорт – 2,2 %; прочие – 3,2 %.

Основные гипотезы, выдвинутые авторами, касались связи эффективности деятельности компании и развития проектно-ориентированного управления.

Гипотеза 1: высокоэффективные компании в большей степени осознают важность применения методологии управления проектами, чем компании с низкими показателями результативности и эффективности.

Гипотеза 2: в высокоэффективных компаниях в большей степени, чем в компаниях с низкими показателями результативности и эффективности, развито проектно-ориентированное управление, в том числе:

– решения в области управления проектами принимаются на основе четких критериев и процедур, закрепленных в специальных положениях;

– сотрудники прошли обучение и сертификацию по управлению проектами;

– созданы специализированные подразделения, занимающиеся проектами;

– применяется компьютеризированная информационная система в управлении проектами.

Результаты исследования. Проведенное исследование позволило авторам выделить целую серию результатов.

1. На основе полученных ответов компании были распределены по группам в зависимости от уровня их эффективности:

– высокоэффективные, показатели деятельности которых превышают сложившийся в отрасли уровень эффективности;

– эффективные, работающие на уровне среднеотраслевых показателей эффективности;

– низкоэффективные, показатели работы которых ниже среднеотраслевых;

– компании, находящиеся в кризисном состоянии.

К категории высокоэффективных было отнесено 10,3 % компаний. Значительная часть компаний (60,3 %) попала в число эффективных организаций. Низкоэффективные компании составили 23,5 %. И, наконец, 5,9 % компаний было отнесено к группе компаний, находящихся в кризисном состоянии.

2. Распределение компаний по группам эффективности было соотнесено с восприятием важности применения методологии управления проектами. Данные респондентами ответы можно разделить на четыре типа в зависимости от уровня осознания важности и готовности применять на практике:

– осознают важность и необходимость управления проектами, отдельные направления внедряются или уже внедрены в работу;

– осознают важность управления проектами, но считают, что необходимость пока отсутствует;

– не осознают важность управления проектами, считают их «излишеством», которое могут себе позволить крупные компании, или модными «заморскими» теориями;

– не знакомы с таким направлением менеджмента.

Распределение ответов респондентов в зависимости от уровня эффективности компании и осознания важности управления проектами показано в табл. 1

Таблица 1

Эффективность компании и важность управления проектами в ответах респондентов, % от общего числа опрошенных

Группы компаний	*Отношение к управлению проектами*			
	осознают важность и необходимость	*осознают важность*	*не осознают важность*	*не знакомы*
Высокоэффективные компании	8,8	0	0	1,5
Эффективные компании	32,3	14,7	5,9	7,4
Низкоэффективные компании	10,3	4,4	5,9	2,9
Компании в кризисном состоянии	0	4,4	1,5	0

Таким образом, 51,4 % респондентов осознают важнейшую роль управления проектами в достижении высоких результатов деятельности и понимают необходимость применения инструментов и методов управления проектами в своей работе. Из них 80 % (41,1 % от общего числа опрошенных) представляют компании, эффективность которых оценена как соответствующая уровню, сложившемуся в отрасли, или выше его. С другой стороны, 25,1 % опрошенных считают, что в управлении проектами не нуждаются, или не знакомы с этой методологией. Примечательно, что среди них 41 % (или 10,3 % от общего числа респондентов) работают в компаниях, эффективность которых ниже среднеотраслевой или находящихся в кризисном положении.

Если рассмотреть соотношение ответов внутри групп компаний, то можно сделать вывод, что осознание важности управления проектами и необходимости его применения в деятельности компании отмечено у подавляющего большинства (85,7 %) высокоэффективных компаний, примерно в половине (53,7 %) компаний средней эффективности и у 43,8 % низкоэффективных компаний.

Таким образом, гипотеза о том, что высокоэффективные компании в большей степени осознают важность применения методологии управления проектами, чем компании с низкими показателями результативности и эффективности, нашла свое подтверждение.

3. Развитие управления проектами в компаниях было оценено с позиции применяемых стандартизированных практик управления проектами, наличия обученных и сертифицированных сотрудников, специализированных подразделений и информационных систем (табл. 2).

Таблица 2

Эффективность компании и развитие управления проектами в ответах респондентов, % от числа компаний каждой группы

Группы компаний	*Направления развития управления проектами*			
	принятие решений на основе четких критериев и процедур, закрепленных в специальных положениях	*наличие в штате сотрудников, прошедших обучение*	*создание специализированного подразделения*	*применение компьютеризированной информационной системы*
Высокоэффективные компании	28,6	28,6	28,6	28,6
Эффективные компании	22,0	17,1	14,6	24,3
Низкоэффективные компании	–	12,5	18,8	12,5
Компании в кризисном состоянии	–	25,0	–	–

Результаты исследования показали, что 28,6 % высокоэффективных и 22 % эффективных компаний принимают решения на основе стандартизированных процедур. В 100 % низкоэффективных и кризисных компаний решения принимаются в зависимости от проекта, обстоятельств, от конкретных руководителей.

Обучение и сертификация по управлению проектами недооценены омскими компаниями. Исследование показало, что сертифицированные сотрудники отсутствуют во всех компаниях. Несмотря на то, что доля высокоэффективных компаний, имеющих в штате сотрудников, прошедших обучение по управлению проектами, выше, чем доли других групп, не отмечено выраженной зависимости данного показателя от эффективности компании.

Проектный офис создан в 11 компаниях, что составляет 16,2 % организаций. В том числе 28,6 % опрошенных из высокоэффективных компаний отметили наличие проектного офиса, в то время как в компаниях средней эффективности – 14,6 %, низкоэффективных – 18,8 %. В компаниях, находящихся в кризисном положении, проектные офисы отсутствуют.

Единая автономная информационная система для управления проектами или система, интегрированная в общую информационную систему управления фирмой, применяется в 28,6 % высокоэффективных, 24,3 % эффективных и 12,5 % низкоэффективных компаний. Респонденты из 100 % компаний в кризисном положении и 87,5 % низкоэффективных компаний отметили, что в организации отсутствует компьютеризированная система для управления проектами.

Таким образом, гипотеза о том, что в высокоэффективных компаниях в большей степени, чем в компаниях с низкими показателями результативности и эффективности, развито проектно-ориентированное управление, также подтверждена. Тем не менее удельный вес компаний каждой группы, осознающих ценность управления проектами, значительно превышает удельный вес компаний, в которых уровень зрелости управления проектами высок. Так, 85,7 % высокоэффективных компаний осознают ценность методологии управления проектами, но только 28,6 % компаний указанной группы продемонстрировали высокую зрелость в управлении проектами.

Сопоставим полученные результаты с результатами исследований, проведенных Project Management Institute (PMI) в 2013–2014 гг. Согласно отчетам PMI, 80 % высокоэффективных компаний (high performers) осознают ценность управления проектами, в то время как доля компаний с низкими результатами (low performers), осознающих значимость управления проектами, составляет всего 36 % (табл. 3). Заслуживает внимание и доля компаний, применяющих стандартизированные практики управления проектами – 51 % высокоэффективных и 14 % низкоэффективных компаний.

Результаты данных исследований подтверждают прямую связь зрелости компании в области управления проектами и ее эффективности. Вместе с тем невысокий уровень развития проектно-ориентированного управления в компаниях г. Омска позволяет отметить данное направление развития как стратегически важное. В связи с этим авторами разработан ряд рекомендаций по развитию проектно-ориентированного управления на предприятиях г. Омска.

Таблица 3

Эффективность компании и развитие управления проектами, % [15; 16]

Характеристика	*Высокоэффективные компании*	*Низкоэффективные компании*
Организация в полной мере сознает ценность управления проектами	80	36
В компании есть проектный офис	76	64
Применяются стандартизированные практики управления проектами	51	14
Высокий уровень зрелости в управлении проектами	36	9

1. Развитие проектно-ориентированного управления предполагает конструирование системы организационного управления проектами в организации, что требует решения ряда задач для формирования компонентов системы и обеспечения их эффективного взаимодействия (табл. 4).

В использовании всех компонентов системы организационного управления проектами проявляется синергетический эффект, приводящий в конечном итоге к повышению эффективности использования и преумножению ресурсов организации.

Таблица 4

Задачи формирования системы организационного управления проектами

Компоненты системы организационного управления проектами	*Задачи формирования системы организационного управления проектами*
Методологический	Создание: – нормативно-регламентной базы управления проектами (корпоративных стандартов, в том числе регламентов бизнес-процессов реализации проектов, методик и рекомендаций по осуществлению отдельных процессов управления проектами); – формализованной процедуры интеграции проектов в программы и портфели и управления ими; – системы аналитических показателей по проектам
Организационный	Проектирование организационной структуры компании, обеспечивающей эффективное взаимодействие систем управления проектами с другими бизнес-процессами и системами организации. Создание проектного офиса
Информационный	Создание интегрированных баз данных по проектам
Кадровый	Формирование дифференцированных систем показателей эффективности труда персонала проектов, в том числе руководителей. Разработка и внедрение системы мотивации, стимулирующей непрерывное совершенствование систем управления проектами. Разработка и внедрение корпоративной системы обучения и сертификации персонала для формирования необходимых компетенций

2. Несмотря на то, что все отмеченные компоненты играют важную роль в развитии проектно-ориентированного управления, авторы считают, что они неравнозначны с точки зрения их соотношения. Методологический компонент выступает ядром формирующейся системы организационного управления проектами, в то время как другие компоненты в большей степени создают инфраструктуру для данного компонента. Если обобщить процессы развития организационного управления проектами, описанные в различных моделях организационно-технологической зрелости компании в данной области, то можно выделить две последовательные группы процессов (стадий, этапов, классов). Первая группа процессов (как правило, стадии 1–3) направлена на формирование корпоративной системы управления проектами, а вторая – на ее непрерывное развитие и совершенствование. В связи с этим неслучайно формирование единой методологии управления проектами является завершающим этапом в развитии системы управления проектами. Методологический компонент начинается

с формирования единой терминологии как базы будущих методологических принципов, затем «кристаллизируется» в базовых процессах, стабильность и воспроизводимость которых гарантируется именно за счет применения единых методов, инструментов, шаблонов и пр., и, наконец, находит свое выражение в корпоративном стандарте. Методология управления проектами заложена в основу организационного компонента, поскольку и создаваемые в компании новые организационные структуры (проектный офис, проектный комитет), и формализуемые бизнес-процессы управления проектами формируются, развиваются и совершенствуются в соответствии с методологией компании. В свою очередь, информационный компонент также строится на базе корпоративного стандарта и является информационным отражением организационного компонента. Аналогично, все три рассмотренные выше компонента составляют программу обучения персонала компании. Организационная, информационная, кадровая составляющие, эволюционируя в процессе осуществления проектов, требуют пересмотра и развития корпоративной методологии, поэтому и рассматриваются авторами как инфраструктурные компоненты.

3. Проведенное авторами эмпирическое исследование показало, с одной стороны, зависимость эффективности компании и применения методологии управления проектами, а с другой – выявило крайне низкий уровень развития проектно-ориентированного управления в г. Омске. Организационное управление проектами требует формирования и дальнейшего развития всех отмеченных выше компонентов, при этом приоритет должен быть отдан методологической составляющей как системообразующей. Залогом успеха инициации и формирования устойчивых процессов развития организационного управления проектами видится осознание высокой значимости данного направления и включение его в стратегические приоритеты компании. Следовательно, система показателей эффективности и результативности, применяемая в компании, должна быть скорректирована с учетом индикаторов развития проектно-ориентированного управления. В качестве примера можно предложить индикаторы, подробно описанные в Требованиях к компетентности организации в области управления проектами [3] и составляющие компетентность компании в области управления проектами:

– руководство проектами, программами и портфелями: миссия, видение, стратегия организации в области управления проектами [G1]; развитие управления проектами, программами и портфелями [G2]; лидерство [G3]; эффективность работы [G4];

– управление проектами, программами и портфелями: управление проектами [M1]; управление программами [M2]; управление портфелями [M3];

– согласование проектов, программ и портфелей: согласование процессов [A1]; согласование структур [A2]; согласование культур [A3];

– ресурсы проектов, программ и портфелей: требования к ресурсам [R1]; состояние ресурсов [R2]; приобретение ресурсов [R3]; развитие ресурсов [R4];

– компетентность сотрудников проектов, программ и портфелей: требования к компетентности сотрудников [P1]; состояние компетентности сотрудников [P2]; приобретение компетентности [P3]; развитие компетентности сотрудников [P4].

Для своевременного и регулярного мониторинга развития проектно-ориентированного управления могут быть использованы оценочные инструменты, изложенные в соответствующих моделях зрелости, например модель Г. Керцнера [4] или Требования к компетентности специалистов в области управления проектами [9; 17] и Требования к компетентности организациии в области управления проектами [3].

Заключение. Практическое исследование авторов подтвердило связь между применением проектно-ориентированного управления и эффективностью деятельности омских компаний. Вместе с тем отмечен недостаточно высокий уровень зрелости управления проектами в большинстве омских компаний, что позволило авторам определить дальнейшее развитие проектно-ориентированного управления в омских компаниях как приоритетное. Развитие проектно-ориентированного управления в организации является процессом, предполагающим мониторинг, оценку и проведение последовательных корректировочных процедур. Анализ моделей зрелости управления проектами позволил авторам выявить параметры высшего уровня развития проектно-ориентированного управления в компании и определить необходимые компоненты системы организационного управления проектами: методологический, организационный, информационный и кадровый. Авторами определены задачи для формирования каждого компонента системы организационного управления проектами и обеспече-

ния их эффективного взаимодействия. Методологический компонент, по мнению авторов, выступая ядром системы организационного управления проектами, имеет приоритет при формировании и дальнейшем развитии. Включение развития проектно-ориентированного управления в стратегические приоритеты компании требует корректировки систем показателей эффективности и результативности с учетом индикаторов развития управления проектами.

1. *Мередит Дж., Мантел-мл. С.* Управление проектами. – СПб. : Питер, 2014. – 640 с.

2. *Апенько С. Н.* и др. Управление проектами : учеб.-метод. пособие. – Омск : Интеграл-Сервис, 2014. – 384 с.

3. IPMA OCB. Требования к компетентности организации в области управления проектами. – М. : Проектная ПРАКТИКА, 2014. – 137 с.

4. *Kerzner H.* Using the Project Management Maturity Model: Strategic Planning for Project Management. – 2nd ed. – N. Y. : John Wiley & Sons, 2001. – 352 p.

5. Organizational Project Management Maturity Model (OPM3®). – 3rd ed. / Project Management Institute. – Newtown Square, PA, 2013. – 246 p.

6. Portfolio, Programme and Project Management Maturity Model (P3M3®): Introduction and Guide to P3M3® / Office of Government Commerce, UK. – 2010. – URL : http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110822131357/http://www.ogc.gov.uk/documents/P3M3_Introduction_and_Guide.pdf.

7. *Crawford J. K.* Project Management Maturity Model. – 3rd ed. – Boca Raton, FL : Auerbach, 2015. – 244 p.

8. *Gareis R.* Happy Projects! – Wien : Manz, 2005. – 652 p.

9. Основы профессиональных знаний и национальные требования к компетентности (НТК) специалистов по управлению проектами. – М. : Проектная ПРАКТИКА, 2010. – 256 с.

10. IPMA Project Excellence Model. – URL : http://ipma.ch/awards/project-excellence/the-pe-model/.

11. *Dinsmore P. C., Cabanis-Brewin J.* The AMA Handbook of Project Management. – 3rd ed. – N. Y. : Amacom Books, 2011. – 544 p.

12. *Милошевич Д. З.* Набор инструментов для управления проектами. – М. : ДМК Пресс, 2014. – 728 с.

13. Implementing Organizational Project Management: A Practice Guide / Project Management Institute. – Newtown Square, PA, 2014. – 100 p.

14. *Kerzner H.* Project Management Metrics, KPIs, and Dashboards: A Guide to Measuring and Monitoring Project Performance. – 2nd ed. – N. Y. : John Wiley & Sons, 2001. – 448 p.

15. PMI's Pulse of the Profession™: Capturing the Value of Project Management / Project Management Institute. – 2015. – URL : http://www.pmi.org/~/media/PDF/learning/pulse-of-the-profession-2015.ashx.

16. PMI's Pulse of the Profession™: The High Cost of Low Performance / Project Management Institute. – 2014. – URL : http://www.pmi.org/~/media/PDF/Business-Solutions/PMI_Pulse_2014.ashx.

17. ICB – IPMA Competence Baseline, Version 3.0 / International Project Management Association. – 2006. – URL : http://ipma.ch/resources/ipma-publications/ipma-competence-baseline/.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 143–148.

УДК 331.2+614.257

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ[1]

ORGANIZATIONAL-METHODICAL BASES OF INTRODUCTION OF THE EFFECTIVE CONTRACT IN THE PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS

Т.А. Лапина
T.A. Lapina
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy
Е.И. Зательмаер
E.I. Zatelmaer
Центр восстановительной медицины и реабилитации Министерства здравоохранения Омской области, г. Омск
Center of recovery medicine and rehabilitation of Ministry of Health of the Omsk region, Omsk

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Эффективный контракт в бюджетных учреждениях здравоохранения в настоящее время рассматривается как одно из основных направлений повышения качества медицинского обслуживания. Несмотря на большой интерес к этой теме со стороны практики, многие вопросы, связанные с разработкой эффективного контракта, в том числе с вопросами организации процесса разработки, являются открытыми. В статье рассмотрены теоретические организационно-методические основы внедрения эффективного контракта. На основе теории управления персоналом в части разработки систем оплаты труда и определения эффективного контракта выделены четыре этапа его проектирования, которые включают в себя конкретизацию трудовых обязанностей, уточнение условий оплаты труда, разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности, разработку мер социальной поддержки. Перечисленные этапы подробно рассмотрены, выделено содержание каждого этапа. Содержание третьего этапа основано на использовании триады качества медицинской помощи А. Донабедиана и базовой схемы матрицы критериального анализа, разработанной Л.А. Габуевой. Отдельное внимание уделено методическим вопросам определения ключевых показателей оценки эффективности деятельности работника медицинского учреждения. Представлены рекомендации по созданию групп экспертов для выработки показателей оценки эффективности деятельности. Разработанные рекомендации могут быть использованы и во внебюджетных учреждениях здравоохранения.

Effective contracts in public health institutions are now regarded as one of the main directions of improving the quality of medical care. Despite the great interest in this topic from the practice, many of the issues associated with developing effective contracts, including the organization of the development process, are opened to the public. The article considers theoretical and organizational-methodical principles of the effective contract implementation. On the basis of the theory of personnel management in the part of remuneration systems development, there were defined four stages of an efficient contract design, which include the specification of duties, clarification of the terms of payment, the development of indicators and criteria of performance assessment, development of measures of social support. In the article these stages are considered in detail. The third stage is based on the use of A. Donabedian's triad of quality and the basic scheme of matrix of criterion analysis, developed by L.A. Gabueva. The special attention is paid to methodological issues to identify key indicators to measure the effectiveness of the employees in health institutions. The article presents recommendations for the establishment of expert groups to develop indicators to measure the effectiveness of activities. Authors' guidelines can be also used for non-budgetary health care institutions.

Ключевые слова: эффективный контракт, бюджетные учреждения здравоохранения, качество медицинского обслуживания, внутриорганизационные резервы повышения качества медицинского обслуживания, триада качества Донабедиана.

Key words: effective contract, public health institutions, medical service quality, internal reserves of improvement of quality of medical care, Donabedian's triad of quality.

Введение. Повышение качества и доступности медицинского обслуживания населения – одно из актуальных направлений современной социальной политики Российской Федерации. Несмотря на то, что данный вопрос уже долгое время находится на повестке дня органов федерального и регионального управления, а также достаточно широко освещается в научной литературе, проблемы в области качества медицинского обслуживания населения

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ – региональный конкурс «Российское могущество прирастать будет Сибирью и Ледовитым океаном» 2015 – Омская область «Внутриорганизационные резервы повышения качества и доступности медицинского обслуживания в Омской области», проект № 15-12-55010.

© Т.А. Лапина, Е.И. Зательмаер, 2015

сохраняются. При этом речь идет не только об отсутствии дорогостоящего оборудования и лекарств, но и недостаточном внимании к пациентам, значительных очередях, неудобных условиях для ожидания и т. д. Данная ситуация характерна для многих российских регионов, в том числе и для Омской области.

Одним из направлений снижения проблемности в этом вопросе представляется использование внутриорганизационных резервов повышения качества медицинского обслуживания, которые еще недостаточно изучены в научной литературе применительно к данной проблематике и редко используются в практике работы бюджетных медицинских учреждений. Появление внутриорганизационных резервов, с одной стороны, обусловлено особенностями организационной культуры каждого медицинского учреждения: взаимодействиями / коммуникациями между сотрудниками, сотрудниками и пациентами – и поэтому эти резервы могут различаться на уровне отдельно взятой организации. Но с другой стороны, имеют общие особенности в целом для сферы здравоохранения, поэтому технологии использования резервов могут быть стандартизированы для медицинских учреждений региона.

Одним из внутриорганизационных резервов повышения качества медицинского обслуживания в бюджетных учреждениях здравоохранения является внедрение эффективного контракта. С одной стороны, введение эффективного контракта предусмотрено несколькими программными документами Правительства РФ [1] и предполагает конкретизацию в трудовом договоре должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда, мер социальной поддержки, способно повысить эффективность здравоохранения посредством изменения идеологии подхода в оплате труда медицинским работникам. С другой стороны, сами врачи отмечают, что переход на эффективный контракт позволит повысить качество медицинского обслуживания: оценка необходимости составила 4,83 балла по 5-балльной шкале (результаты опроса 110 врачей бюджетных медицинских учреждений г. Омска, случайная выборка, июнь 2015 г.).

Обзор литературы. Определение понятия эффективного контракта применительно к бюджетным учреждениям здравоохранения впервые появилось в Распоряжении Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2010 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», в соответствии с которым «эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки» [2]. Начиная с этого момента вопросы разработки и внедрения эффективного контракта в указанной трактовке стали активно рассматриваться и в научной среде. При этом многие работы посвящены сложностям и негативным последствиям перехода на новую модель стимулирования труда. Так, в работе В.И. Стародубова и Ф.Н. Кадырова [3] анализируются возможности и риски перехода на эффективный контракт, в статье А.Г. Саркисовой [4] описаны негативные последствия, возникшие в условиях перехода поликлиник г. Самары на эффективный контракт.

По нашему мнению, чтобы минимизировать негативные процессы, связанные с переходом на эффективный контракт, необходимо уделить максимальное внимание организационным вопросам разработки показателей, включаемых в эффективный контракт, так как именно они будут формировать поведение медицинских работников. В настоящее время в научных публикациях, как правило, рассматриваются только сами показатели, включаемые в эффективный контракт, а вопросы организации процесса определения показателей остаются «за кадром», хотя от того, насколько правильно будет организован процесс разработки показателей, включаемых в эффективный контракт, зависит и качество самих показателей. Так как, по сути, эффективный контракт представляет собой новую систему оплаты труда в бюджетных организациях здравоохранения, то для разработки эффективного контракта можно воспользоваться подходами, применяемыми в управлении персоналом при разработке систем оплаты труда.

Методы исследования. Разработка организационно-методических основ внедрения эффективного контракта будет осуществляться на основе теоретических принципов разработки систем оплаты труда [5], триаде качества медицинской помощи А. Донабедиана [6] и базовой схеме матрицы критериального ана-

лиза, разработанной Л.А. Габуевой и Э.В. Зиминой [7].

Результаты исследования. В соответствии с определением эффективного контракта можно выделить следующие этапы его разработки (рис. 1), которые далее будут рассмотрены подробно.

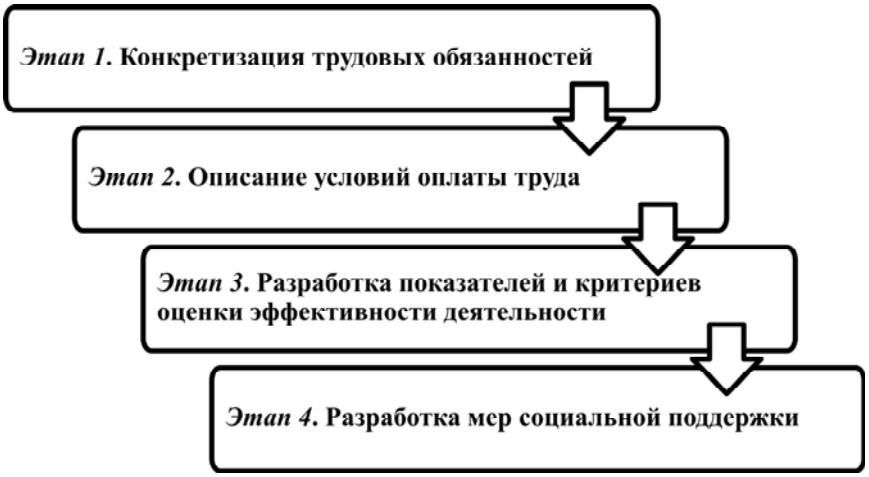


Рис. 1. *Этапы разработки эффективного контракта*

1. *Конкретизация трудовых обязанностей – уточнение трудовой функции.*

Трудовая функция – это «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы» [8]. Должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в части здравоохранения на должности медицинского персонала – в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (утвержден Приказом Минздрава России от 23 июля 2010 г. № 541н).

Вместе с тем, Распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р утвержден Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 гг. [9].

Согласно ст. 195.1 ТК РФ, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности. Проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов возложено на Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, положение о котором утверждено Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249.

Таким образом, для уточнения трудовой функции медицинского работника необходимо обратиться к его утвержденному профессиональному стандарту и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения».

Кроме того, в ситуации, когда есть предположение, что локальные нормативные акты могут не отражать фактическое положение дел, можно прибегнуть к другим методам сбора информации о трудовых функциях работника – наблюдению, интервью с работниками, анкетированию, саморегистрации, заполнению рабочих дневников [5, с. 51–52].

2. *Уточнение условий оплаты труда.*

На этом этапе необходимо уточнить установленный работнику должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты и надбавки).

Основными этапами для проектирования доплат и надбавок являются определение перечня выплат, дифференциация размера выплат, составление бюджета выплат [5, с. 57].

3. *Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности.*

Показатели эффективности и критерии выплат стимулирующего характера – это основа системы управления качеством медицинского обслуживания.

Для разработки методики определения показателей эффективности и критериев для выплат стимулирующего характера для медицинского персонала в бюджетных учреждени-

ях здравоохранения обратимся к триаде качества медицинской помощи А. Донабедиана [6] и базовой схеме матрицы критериального анализа, разработанной Л.А. Габуевой. Образец представлен на рис. 2.

Критерии	*Шкала*	*Вес, %*	*Взвешенная оценка, максимально возможная*	*Взвешенная оценка, фактическая*
1. Оценка структуры	От 1 до 10	25		
2. Оценка процесса	От 1 до 10	40		
3. Оценка результата	От 1 до 10	35		
Итого		100	Сумма оценок	Интегральный индивидуальный показатель

Рис. 2. *Базовая схема матрицы критериального анализа [7, с. 64]*

Для определения показателей эффективности и критериев выплат стимулирующего характера конкретному медицинскому специалисту в бюджетных учреждениях здравоохранения, по нашему мнению, необходимо пройти по следующему алгоритму.

Шаг 1. «Мозговой штурм».

Рабочая группа специалистов-экспертов, созданная в конкретном медицинском учреждении с целью разработки показателей эффективности и критериев для выплат стимулирующего характера (далее – рабочая группа экспертов), посредством «мозгового штурма» разрабатывает набор показателей критериев эффективности для медицинского специалиста, применяя триаду качества Донабедиана, по трем направлениям: структура, процесс, результат.

При этом важно зафиксировать все выдвинутые предложения каждого эксперта. Коллегиально эксперты производят распределение выдвинутых предложений по мере убывания степени важности, оставляя в списке до 7 целевых показателей для каждого сотрудника по всем трем направлениям (2–3 на направление).

Далее составляется максимально конкретное определение каждому показателю эффективности для соблюдения принципов понятности и однозначности.

Результатом шага 1 является список возможных наименований критериев целевых показателей эффективности для конкретного медицинского работника.

Шаг 2. Уточнение списка показателей эффективности.

Рабочая группа производит оценку значимости (веса) каждого критерия показателей эффективности, частично применяя матрицу критериального анализа Габуевой, а именно:

– в первый столбец матрицы заносится список возможных критериев, определенный на шаге 1;

– по каждому из критериев определяется его весовая значимость – в зависимости от приоритетов выбранных критериев, при этом учитывается, что важнее для обеспечения качества медицинской деятельности конкретного медицинского специалиста, безопасности и удовлетворенности пациента в медицинском учреждении; значимость определяется в процентах (при этом сумма веса всех критериев составляет 100 %), данные заносятся в третий столбец матрицы.

При небольшом весе критериев (менее 10 %) они упраздняются или объединяются с другими критериями, и их вес перераспределяется на оставшиеся критерии. При этом происходит уточнение определений критериев для каждого оставшегося в списке показателя эффективности для соблюдения принципов понятности и однозначности.

Процентное распределение критериев по показателю эффективности в зависимости от достижения работником результатов по этому критерию следует произвести аналогично рекомендуемым по аналогичной врачебной должности (пример в табл.).

Возможное процентное распределение

Группа показателей	*Возможные варианты значений*
Выполнение объемных показателей	100 %
Выполнение плановых показателей	От 95 % до 100 %
(план посещений)	От 90 % до 95 %

Результатом шага 2 является определенный список наименований показателей и критериев эффективности для конкретного медицинского работника конкретной медицинской организации.

Следует отметить, что в рамках одной категории медицинского персонала – руководители структурных подразделений (отделений), врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал – необходимо придерживаться единой структуры при распределении критериев по группам (для врачебного медицинского персонала выделяется пять групп – выполнение объемных показателей; выполнение порядков, стандартов и норм; ведение медицинской документации; соблюдение трудового распорядка и этики; уровень квалификации) для обеспечения принципов однозначности и единообразия при формировании списка наименований критериев эффективности.

Шаг 3. Распределение баллов.

Рабочая группа экспертов определяет максимально возможный суммарный балл по должностям в каждой категории персонала, т. е. максимально возможный суммарный балл для руководителя структурного подразделения, врача, среднего медицинского работника, младшего медицинского работника. При этом нужно учитывать установленные целевые соотношения заработной платы категорий персонала и средней заработной платы в регионе. Этим достигается обеспечение принципа единообразия.

Далее рабочая группа экспертов производит распределение максимального суммарного балла по показателям критериев эффективности каждого отдельного медицинского специалиста, учитывая вес и важность критерия определенного матрицей критериального анализа.

Результатом шага 3 является распределение баллов по показателям критериев эффективности медицинского работника, т. е. распределение оценок.

Шаг 4. Итоговый контроль.

Рабочая группа экспертов проводит итоговый контроль разработанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности медицинского работника, применяя принципы положительной мотивации персонала (объективность, прозрачность, однозначность, адекватность, предсказуемость, своевременность).

Результатом шага 4 являются показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского работника бюджетного учреждения здравоохранения.

По мнению авторов, периодичность выплат следует установить «ежемесячно» в связи с тем, что ежемесячный контроль качества позволяет своевременно производить управленческие воздействия для управления качеством как конкретного медицинского работника, так и медицинской организации в целом. Кроме того, медицинский работник, получая информацию об оценке качества своего труда, получает дополнительную мотивацию к труду.

Следует отметить, что в процессе применения разработанных показателей и критериев могут быть выявлены неучтенные рабочей группой факторы влияния на эффективность деятельности медицинского работника. В этом случае, а также при изменении условий проведения профессиональной деятельности медицинского работника необходимо пересмотреть показатели и критерии эффективности медицинского работника, осуществляя этап «Управленческое воздействие» по итогам контроля качества.

4. *Уточнение мер социального страхования и мер социальной поддержки для каждого работника.*

На этом этапе можно выделить три составляющие:

1. Обязательное социальное страхование, гарантированное российским законодательством.

2. Дополнительное страхование, призванное обеспечить более полную и своевременную защиту работников от социальных страховых рисков. Этот вид страхования имеет договорную основу и регулируется преимущественно нормами гражданского права. Договор страхования может заключаться работодателем, заинтересованным в дополнительной страховой защите. Добровольное социальное страхование, кроме того, может обеспечивать защиту от социальных страховых рисков тех граждан, которые не подлежат отдельным видам социального страхования в обязательном порядке. С точки зрения социальной защиты работников в процессе труда наибольшее значение имеет коллективное (корпоративное) страхование. Расходы на добровольное корпоративное страхования от несчастных случаев и болезней в размере 15 тыс. руб. в год на одного работника можно отнести на счет затрат на оплату труда, т. е. включить в себестоимость (гл. 25 НК РФ) [10].

3. Меры социальной поддержки, предусмотренные российским законодательством, законодательством региона, отраслевым соглашением Министерства здравоохранения РФ, коллективным договором.

Таким образом, выполнение всех четырех этапов проектирования эффективного контракта позволит охватить все его составляющие, а следовательно, разработать и внедрить новую систему оплаты труда медицинских работни-

ков, стимулирующую повышение качества медицинского обслуживания.

Заключение. Эффективный контракт, являясь важным фактором изменений в системе государственного здравоохранения, направлен на решение двух основных задач – изменение мотивации медицинских работников и повышение качества медицинского обслуживания. Несмотря на локальность данной задачи для каждой медицинской организации, существуют общие принципы разработки и внедрения эффективных контрактов в медицинских учреждениях. Авторами выделены и описаны четыре этапа разработки эффективных контрактов, которые охватывают все его элементы. Данные этапы, с одной стороны, являются универсальными (применимы в любой медицинской организации), а с другой – позволяют учесть уникальные организационные особенности каждого бюджетного учреждения здравоохранения.

1. О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» : Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2599-р. – URL : http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70192398/#ixzz3n1WXbKNh.

2. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. – URL : http://www.rg.ru/2012/12/04/oplata-site-dok.html.

3. *Стародубов В. И., Кадыров Ф. Н.* Эффективный контракт в здравоохранении: возможности и риски // Менеджер здравоохранения. – 2013. – № 3. – С. 6–15.

4. *Саркисова А. Г.* Проблемы реализации эффективного контракта в здравоохранении // Проблемы развития предприятий: теория и практика : материалы 13-й Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. С. И. Ашмарина. – Самара : Самар. гос. эконом. ун-т, 2014. – С. 242–244.

5. *Стукен Т. Ю.* Проектирование систем оплаты труда : учеб.-метод. пособие. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 158 с.

6. *Donabedian A.* The quality of care: How can it be assessed? // Journal of the American Medical Association. – 1988. – Vol. 260 (12). – P. 1743–1748.

7. *Габуева Л. А., Зимина Э. В.* Оплата труда персонала медицинских организаций: эффективный контракт : учеб.-метод. пособие. – М. : Проспект, 2015. – 289 с.

8. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (с изменениями и дополнениями) : Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787. – URL : http://base.garant.ru/185198/#ixzz3n1ZnMVNM.

9. О комплексном плане мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 гг. : Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р. – URL : http://base.garant.ru/70628490/#ixzz3n1aOTWNS.

10. *Май И. А.* Российская система обязательного и добровольного социального страхования работающих граждан. – URL : http://www.top-personal.ru/issue.html?1604.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 149–155.

УДК 001.895

ИННОВАЦИИ, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

INNOVATIONS, COMPETITIVENESS AND STRATEGY OF DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISES

О.В. Машевская
O.V. Mashevskaya
Самарский государственный технический университет
Samara State Technical University

Статья поступила в редакцию 26 июня 2015 г.

Осуществлен обзор и краткий анализ существующих концепций к определению инноваций в традиционном подходе и в рамках информационного общества, т. е. информационном подходе. В результате исследования была предпринята попытка определить форму, которая в полной мере отражала бы содержание категории «инновации», поскольку отмечено отсутствие однозначного понятийного аппарата в части определения исследуемой категории. Инновации выделены в обособленную категорию с функциями результирующего показателя «узловой линии мер», т. е. показателя, позволяющего на базе количественных изменений оценить результативность качественных сдвигов, – что дает основания утверждать, что инновации – это индикатор не только количественных, но и качественных критериев социально-экономического функционирования предприятия.

На основе S-образной кривой предложена модификация графика, отражающего зависимость роста дохода от скорости внедряемых инноваций.

The article gives a review and a short analysis of the existing concepts to definition of innovations in traditional approach and within information society, i.e. information approach is carried out. As a result of research there is made an attempt to define a form which would fully reflect the content of the category “innovations”. Innovations are highlighted in a separate category with the functions of the result indicator “nodal line measures”, i.e. indicators are based on quantitative changes to evaluate the impact of quality changes. That allowed the author to claim legally that innovations are not only quantitative, but also qualitative criteria of social and economic functioning of the enterprise.

There is proposed a modification of the schedule on the basis of a S-shaped curve reflecting dependence of growth of the income on the speed of the introduced innovations.

Ключевые слова: инновации, стратегия, инновационная активность, конкурентоспособность, жизненный цикл товара.

Key words: innovations, strategy, innovative activity, competitiveness, life cycle of a good.

Введение. Формирование и укрепление рыночных отношений стимулирует предприятия с выраженным акцентом инновационного развития применять новые подходы и формы в управлении, менять характер решаемых задач и методы их достижения, а иногда и выработку стратегии развития предприятия. Этим требованиям подчинены хозяйствующие субъекты современной экономики. Выработка четко сформулированной стратегии, базирующейся на инновационном подходе, является следствием проявления внешних условий существования предприятия.

Поэтому задачи социально-экономического развития предприятия заключаются в количественном накоплении «положительных» результатов эффективности, способности продуцирования, создании возможности к изменениям, в появлении нового.

Благодаря инновациям процесс производства становится динамичным, творческим, интересным и удовлетворяющим потребности. Все вышеперечисленное и обусловливает актуальность темы исследования.

Целью исследования являются анализ и особенности оценки применения инноваций, основанные на дифференциальных уравнениях и линейной модели регрессии, что должно найти отражение в управлении предприятием и позволит увеличить показатели эффективной деятельности, расширить границы предприятия как минимум на внутреннем рынке и уйти от сырьевой зависимости.

Обзор литературы. Категория «инновации» не имеет четко определенных рамок и границ в определении. Для конкретизации данного понятия проанализируем некоторые определения.

Например, П. Друкер возводит инновации до уровня функций предприятия, отмечая: «…у любого предприятия две и только две функции: маркетинг и инновации. Только инновации и маркетинг производят результат, все остальное – издержки» [1].

© О.В. Машевская, 2015

А.М. Жемчугов рассматривает инновации шире, как основу любого бизнеса, и связывает инновации с человеческими ресурсами, утверждая, что:

1) без идей человека не может быть и инноваций;

2) потенциал рабочей силы как фактора производства раскрывается только при условии создания инноваций, иначе он может быть заменен либо роботом, либо другой производительной машиной [2].

Интересно, но в конце XIX в., когда впервые появилась в научном обороте категория «инновации», под ней понимали введение некоторых элементов одной культуры в другую. И только к началу XX в. этот термин стали употреблять как закономерность технических нововведений.

Например, Герхард О. Менш закономерность технических нововведений соотносил с базовыми инновациями, рассматривая их в рамках цикличности и связывая с ростом экономики. Промышленное развитие, по его мнению, – это переход от одного «технологического пата» к другому [3]. Базовой инновацией Герхард О. Менш считал основополагающее технологическое новшество с его промышленной реализацией. Он также указывал на существование инновации усовершенствования (инновации, которые усовершенствуют имеющиеся новшества) и кажущиеся инновации (инновации, не приносящие экономической пользы).

Смысл категории «инновация» в лингвистическом определении сегодня подразумевает распространяемое новшество.

В соответствии с последней, пятой редакцией «Руководства Фраскати», принятой ОЭСР в 1993 г., инновация – это конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедряемого на рынке нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам [4].

Таким образом, современный спектр трактовок «инновация», в зависимости от объекта и предмета исследования, подразумевает: процесс (В.Л. Макаров, А. Койре), изменение (Ф. Валент, Ю.В. Яковец), результат (А. Левинсон, Ф.Г. Гурвич) [5, с. 30–31].

Гипотезы и методы исследования. Построение причинно-следственных цепочек начнем с отдельных стратегических целей перспективы «Инновации». Цели данной перспективы сначала рассмотрим на предмет связи со всеми целями предприятия, т. е. проведем парный анализ, и сравним с целями перспектив «Экономика и финансы», «Внутренние бизнес-процессы», «Человеческий капитал», «Внешнее окружение» и «Клиенты-потребители». Вопрос при этом будет ставиться следующим образом: «Если мы достигли цели, относящейся к перспективе “Клиенты-потребители”, или к перспективе “Человеческий капитал”, или другим, будет выполнение данных целей способствовать достижению цели перспективы “Инновации”»?

Далее, используя метод «снизу-вверх», проведем анализ связи целей перспективы «Инновации» со стратегическими целями «Экономика и финансы». Вопрос при этом ставится следующим образом: «Если мы достигли цели, относящейся к перспективе “Инновации”, то какое влияние это окажет на перспективы “Экономика и финансы”»? Представленный алгоритм свидетельствует о значимости целей «Инновации» для стратегического успеха предприятия.

Можно так же представить взаимосвязь между отдельными целями с помощью матрицы «причина–следствие». Данная матрица описывает многовариантные взаимосвязи между отдельными стратегическими целями предприятия, т. е. это своеобразная мультивариантная корреляция, позволяющая проанализировать отношения одной управленческой величины с другими. По осям, как горизонтальной, так и вертикальной, откладываются все стратегические цели предприятия. При этом для каждой комбинации целей определяются направления действий и интенсивность, в соответствии с которыми фокусируются связи между целями.

Метод «причина–следствие» можно представить в виде матрицы и использовать как вспомогательный инструмент при работе с другими методами. Позитивным в использовании данного метода является то, что этот метод является методологически мощным, но с дугой стороны – не информационно-ценным с точки зрения многоуровневой системы оценки эффективности деятельности, поскольку в стратегическую карту представляются только избранные значимые связи между целями предприятия. Еще одним недостатком данного метода является сложность. Мы в исследовании при формировании причинно-следственных связей будем использовать индуктивный метод, основанный на рассмотрении перспективы «Инновации».

Результаты исследования. В ходе исследования мы приходим к выводу, что под инно-

вациями следует понимать производственно-организационный процесс, инициированный специализированными научно-исследовательскими институтами, с универсальными методами и набором инструментов, развивающийся по объективным законам, характеризующийся своеобразным жизненным циклом, последовательностью и кризисными точками бифуркации, направленный на создание и освоение новых технологий, новых подходов к управлению, новых видов продуктов / услуг, заключающих в себе качественно новую экономическую полезность.

Ключевыми характеристиками инноваций являются цель, механизм и направления реализации.

Цель инноваций – достижение максимальной производительности труда и интеллектуализации производства при минимуме человеческого и вещественного капитала.

Механизм инноваций опосредуется через стратегическое управление инновационной деятельностью по средствам организационной, контролирующей, координирующей и мотивационной функции с учетом кадровой, финансовой, производственной, инвестиционной компонент в рамках упорядоченных бизнес-процессов.

Направления реализации инноваций: горизонтальный аспект и вертикальный аспект.

В рамках горизонтального аспекта инновации отличаются статическим характером, движением от создания и малой распространенности единичного нововведения до полного насыщения рынка. Вертикальный аспект инноваций заключается в движении от базовых инноваций к менее важным инновациям, т. е. псевдоинновациям.

Сегодня, в эпоху информационной экономики, происходит пересмотр содержания инноваций в их традиционном смысле, поскольку все инновации основаны на новых знаниях, которые надо накапливать, обрабатывать, анализировать и передавать [6, с. 3]. Проследим разницу между традиционным пониманием инноваций и информационным (табл.).

Разница между традиционным пониманием инноваций и информационным

Традиционный подход	*Информационный подход*
Линейная зависимость от разработки инновации до ее внедрения. Наличие удовлетворительной обратной связи	Нелинейный процесс. Хотя обратная связь и достаточно хорошая, но она уже не всегда адекватна современной экономике, где технологический прогресс носит непрерывный характер
«Закрытый подход» к инновациям: основная ставка делается на НИОКР, отдельные предприятия и отрасли промышленности	«Открытый подход», т. е. инновация превращается в социальный процесс. Информация поступает из разных источников, в том числе из инновационных услуг
В основе инноваций материальная составляющая: разработка, оборудование, проектная документация	Преимущество принадлежит нематериальной составляющей: коммуникации, инновационной стратегии
Инновации, осуществляемые на уровне структурных подразделений, носят периодический характер	Инновации являются постоянным процессом, управляемым на корпоративном уровне, и являются составной частью стратегического управления – базисом конкурентных преимуществ предприятия, наравне с его экономико-финансовой, организационной и кадровой составляющей
Классический подход применяется для наиболее сложных и масштабных проектов, он предусматривает последовательный и детерминированный порядок выполнения задач	Деятельность предприятия основывается на принципе ревитализации, т. е. принципе, позволяющем раскрыть и показать новые возможности, или оживить старые методы управления с учетом их функций, но при новых возможностях

Внедрение инноваций требует определенного уровня технологий на предприятии. Степень связи технологии с научными исследованиями и разработками (далее – ИР) выражается в количественном показателе – наукоемкости.

Наукоемкой считается продукция, в себестоимости и добавленной стоимости которой затраты на ИР выше, чем в среднем по изделиям отраслей данной сферы хозяйствования.

Оценочные показатели наукоемкости имеют различные функциональные значения. Так, размер показателя в 0,4–0,5 % будет свидетельствовать, что исследования на предприятии носят социально-культурную функцию; 0,6–0,9 % – на предприятии поддерживается сложившийся технологический потенциал; 0,9–1,0 % – обеспечивается технико-экономическое развитие.

Модель наукоемкости выпущенной продукции на предприятии можно представить укрупненно:

$$Ki = Pki + Ps,t + Adfin + Dd, \quad (1)$$

где Ki – наукоемкость выпущенной на предприятии продукции (knowledge intensity); Pki – потенциальная наукоемкость продукции данного предприятия (potential knowledge intensity); Ps,t – фактическое использование научно-технического потенциала (scientific and technical potential); $Adfin$ – прирост выпуска продукции при дополнительном финансировании (additional financing); Dd – поправка, обусловленная внутренним спросом на научные исследования и разработки (domestic demand for scientific researches).

Для расчета вышеуказанного показателя необходимо рассчитать показатель научно-технического потенциала предприятия:

$$Pki = K_1 \times \frac{S_{ent}}{S_s} + K_2 \times \frac{Wsd}{Wsd_{pl}} + K_3 \times \frac{AS_{Fi}}{AS_{Fipl}}, \quad (2)$$

где K_1 – коэффициент весомости персонала в научной сфере; S_{ent} – доля персонала в науке от численности работающих на предприятии; S_s – доля персонала (индикативный показатель), занятого в научной сфере на предприятии; K_2 – коэффициент весомости имеющих научную степень (магистр, кандидат наук и др.), занятых разработкой и внедрением инноваций на предприятии; Wsd – удельный вес специалистов, имеющих ученую степень, от численности персонала и занятых в научной сфере на предприятии; Wsd_{pl} – удельный вес специалистов, имеющих ученую степень, от плановой численности работающих на предприятии; K_3 – коэффициент весомости основных средств, занятых в научной сфере на предприятии; AS_{Fi} – оснащенность основными средствами персонала, занятого научной деятельностью на предприятии; AS_{Fipl} – плановый показатель оснащенности основными средствами персонала, занятого научной деятельностью на предприятии.

Проведенный анализ показывает, что в основе инноваций лежат внутренние структурно-организационные противоречия. С одной стороны, инновации способствуют конкурентно-эффективному развитию предприятия, а с другой – в некоторый момент времени требуют отвлечения факторов производства на разработку и внедрение. Но вместе факторы производства и инновации образуют экономически функциональное единство, способствующее развитию конкурентоспособности предприятия, формируют потенциал предприятия. Такой подход позволяет нам утверждать, что инновации являются бинарным показателем.

Математически процесс развития инновации в общем виде можно описать логистической кривой, графически имеющей вид S-образной кривой и определяемой дифференциальным уравнением:

$$\frac{dx}{dt} = V(x - \frac{x^2}{In}), \quad (3)$$

где t – затраты времени на внедрение инновации; $x(t)$ – результат от внедрения инноваций; V – параметр, характеризующий скорость роста инноваций; In – параметр, характеризующий технологически значимый результат функционирования данных инноваций.

Пусть x_0 – начальная стадия жизненного цикла инновации, тогда решение математически будет описываться следующим образом:

$$x(t) = \frac{Inx_0 e^{vt}}{In + x_0(e^{vt} - 1)}, \quad (4)$$

где $lim_{t\to\infty} x(t) = In$.

Из формулы видно, что если $x(t) < In$, функция имеет тенденцию к увеличению, т. е. растет экспоненциально. Математически это можно представить следующим образом:

$$\frac{x(t)}{x_0 e^{vt}} = \frac{In}{In + x_0(e^{vt} - 1)}. \quad (5)$$

Ситуация роста инноваций не может длиться постоянно, инновации характеризуются предельным циклом, в основе которого лежат внутренние структурно-организационные противоречия [7, с. 51]. Достигнув максимума, исходя из жизненного цикла (разность ($In - x(t)$), точка A), инновации убывают.

Кривая на рис. 1 показывает кумулятивный рост с насыщением, т. е. скорость роста инноваций, согласно уравнению (1), пропорциональна отрыву этой величины от ее начального состояния. И можно говорить о зависимости между скоростью внедряемых инноваций и ростом результата от внедрения инноваций. От скорости реализации нововведений, от их соответствия начальным условиям и скорости общих трансформационных изменений на предприятии зависит общее социально-экономическое развитие предприятия и, в частности, показатели производственной эффективности. Если скорость внедрения инноваций опережает ход технологических преобразований на предприятии, это не может не вызывать снижения темпов роста доходности, вплоть до абсолютного их падения. Графически это представлено на рис. 2. Однако если процесс внедрения инноваций идет пропорционально технологическим преобразованиям, то ситуация отражает положительную динамику роста и дохода и остальных показателей эффективности.

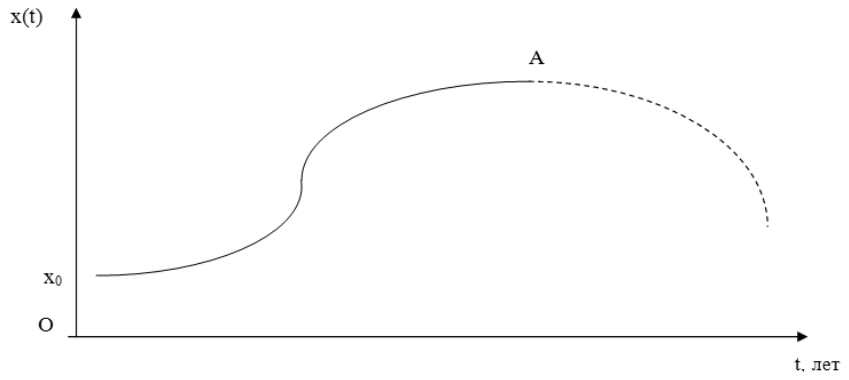


Рис. 1. *Логистическая кривая, описывающая жизненный цикл инноваций*

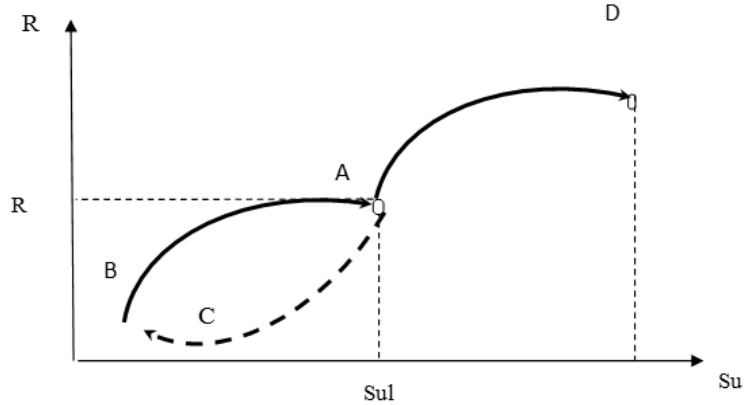


Рис. 2. *Зависимость роста дохода от скорости внедряемых инноваций*

Ось ординат показывает темпы роста дохода (*R*), а ось абсцисс – скорость нововведений (*Su*). Отрезок кривой *BA* показывает, что при данной скорости инновационных преобразований обеспечивается нарастающий объем производства и осуществляется рост показателей производственной эффективности, в том числе и дохода.

Итак, из перечисленных выше показателей оценки мы видим, что первоначально целевая функция предприятия была функцией одной переменной, такой как прибыль (рентабельность). Сегодня она превратилась в набор показателей нескольких переменных (стали оцениваться риск и конкурентоспособность, доля занимаемого рынка, технологический рост и др.). Следовательно, для оценки инновационной активности предприятий России мы попытаемся представить комплексную методику, позволяющую установить причинно-следственную закономерность инновационного развития предприятий.

Сгруппируем и структурируем показатели, определяющие эффективность функционирования инновационно-активных предприятий, исключая взаимоподчиненность.

Для описания зависимости между признаками будем использовать линейные модели в силу их логической доступности и смысловой простоты экономической интерпретации. В линейной регрессии зависимости принимают следующий вид:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_0 X_2 + b_0X_3 + \ldots + b_kX_k + e. \quad (6)$$

Представленные параметры уравнения показывают связь перспективы «Инновации» (обозначим его *Y*) с остальными перспективами. В нашем случае эти перспективы представлены переменными X_1, X_2, X_3, X_4, X_k. Для получения параметров уравнения регрессии b_0, …, b_k используется метод наименьших квадратов.

Параметр *e* – ошибка, представляющая совокупное влияние неучтенных переменных, которые также могут воздействовать на *Y* (перспективы «Инновации»), т. е. ошибка предполагается ненаблюдаемой.

Проверка достоверности модели может быть выполнена путем расчета средней ошибки аппроксимации (ε):

$$\varepsilon = \frac{1}{n}\sum_{k=1}^{n}\frac{|y_k - \hat{y}_k|}{y_k}\times 100\ \%, \quad (7)$$

где y_k – фактическое *k*-е значение результативного показателя; $\hat{y}_k$ – теоретические значения, полученные по уравнению регрессии.

Модель считается пригодной для практического использования, если средняя ошиб-

ка аппроксимации колеблется в пределах 12–15 %.

Значение результирующего показателя «инновации» (в нашем случае это Y) устанавливается руководителем (топ-менеджерами), применяя методы прогнозирования, а также учитывая цели и результаты стратегического анализа. Далее устанавливается планируемый процент изменения результирующего показателя, т. е. ΔY.

Целевые значения факторных показателей рассчитываются через их плановые изменения, способствующие достижению целевого значения Y.

$$X_k = X\left(1+\frac{\Delta X_k}{100}\right), \qquad (8)$$

где $X_к$ – целевое значение показателя; ΔX_k – необходимое плановое изменение показателя, %.

Для расчета определим плановое изменение. Но для этого прежде найдем частные коэффициенты эластичности с целью определить, на сколько процентов в среднем изменяется результативный показатель «Инновации» (Y) при изменении компетенций X_k на один процент. Формула расчета выглядит следующим образом:

$$E_k = b_k \frac{\overline{X}_k}{\overline{Y}}, \qquad (9)$$

где E_k – коэффициент эластичности фактора X_k; b_k – коэффициент множественной линейной регрессии; $\overline{X}_k$ – среднее значение факторного показателя исходя из накопленной статистики; $\overline{Y}$ – среднее значение результирующего показателя исходя из накопленной статистики.

Таким образом, получаем:

$$Y = \Delta X_1 \times E_1 + \Delta X_2 \times E_2 + \ldots + \Delta X_k \times E_k. \qquad (10)$$

С точки зрения экономии ресурсов и экономической рациональности факторные показатели должны изменяться в соответствии со степенью их влияния на результирующий показатель.

Процентное изменение факторного показателя рассчитаем:

1. Переводим уравнение регрессии в стандартизированный вид:

$$t_0 = \beta_1 \times t_1 + \beta_2 \times t_2 + \ldots + \beta_n t_n. \qquad (11)$$

Коэффициенты регрессии связаны между собой с помощью дисперсий следующими отношениями:

$$b_0 = \overline{Y} - b_1\overline{X}_1 - \ldots - b_n\overline{X}_n, \qquad (12)$$

$$t_0 = \frac{Y-\overline{Y}}{\sigma y},\ t_k = \frac{X_k - \overline{X}}{\sigma X},\ b_k = \beta_k \times \frac{\sigma_0}{\sigma_k}. \qquad (13)$$

β-коэффициенты позволяют провести сравнительный анализ значимости факторов: чем больше значение β-коэффициента, тем более значим фактор с позиции его влияния на результирующий показатель. Следовательно, мы будем использовать β-коэффициенты для расчета степени изменения факторного показателя.

В ходе анализы мы будем соотносить факторные показатели так же, как и β-коэффициенты, т. е.

$$\frac{\beta_1}{\beta_K} = \frac{\Delta X_1}{\Delta X_K}. \qquad (14)$$

Как видно из тождества, каждое изменение факторного показателя можно выразить через изменение, в данном случае, последнего показателя и отношения соответствующих β-коэффициентов. Итак, подставив последнее равенство из уравнения (14) в уравнение (10), мы можем рассчитать изменения всех интересующих нас показателей, в том числе учитывая отрицательные изменения факторного показателя:

$$\Delta X_k = \frac{\Delta Y}{\left|\frac{\beta_1}{\beta_k}\times e_1\right| + \ldots + \left|\frac{\beta_{k-1}}{\beta_k}\times e_{k-1}\right| + |e_k|} \times \frac{|e_k|}{e_k}. \qquad (15)$$

Рассматриваемые нами параметры многоуровневой системы оценки эффективности устанавливаются на ряд периодов – это период стратегического планирования, соответствующий минимально трем годам и максимально – пяти. Но поскольку анализ проводится и в настоящее время, т. е. в отчетном периоде, то необходимо, чтобы целевые значения показателей первого года были идентичны детализированным плановым значениям будущего периода (года). Итак, целевые значения показателей устанавливаются в привязке на весь период стратегического планирования, а целевые значения анализируемых показателей устанавливаются, как правило, на год.

Анализируемые целевые показатели мы будем рассматривать в динамике, что позволит нам определить уровень их влияния на показатель «Инновации». Влияние может происходить либо скачкообразно, либо постепенно, и позволит оценить, улучшатся или нет характеристики изучаемого показателя.

Что касается тенденции развития целевого показателя, то рост может происходить по одному из следующих вариантов:

1) скачкообразный первоначальный рост целевого показателя за счет имеющихся ресурсов, далее рост будет стимулироваться за счет эффективных стратегических мероприятий;

2) постепенный рост за счет эффективных стратегических мероприятий, а далее возможен скачкообразный рост целевого показателя за счет аккумуляции имеющихся ресурсов;

3) вариант, направленный повсеместно на реализацию стратегических мероприятий в разрез целям роста (т. е. первоначально возможен отрицательный эффект), но в дальнейшем проведенные мероприятия позволят увеличить в значительных размерах анализируемый целевой показатель.

Дополним наше исследование, используя коэффициент детерминации, характеризующий долю вариации зависимой переменной Y (инновации), объясняемой действием включенных в модель факторных признаков:

$$D = R^2, \quad (16)$$

где R^2 – коэффициент множественной корреляции, который математически можно описать следующей формулой:

$$R^2 = \beta_1 \times r_{YX1} + \beta_2 \times r_{YX2} + ... + \beta_n \times r_{YXk}, \quad (17)$$

где r_{YXk} – коэффициент корреляции между Y и X_k.

По результатам расчета коэффициента детерминации делаем вывод о том, что $D \times 100$ % вариации объясняется включенными в модель факторами, но $(1 - D) \times 100$ % – мероприятия, направленные на достижение цели, степень достижения которых возможно оценить результирующим показателем Y, в нашем случае это «Инновации».

Заключение. Таким образом, целесообразно к имеющейся системе показателей, выражающих стратегические интересы фирм, мотивируя персонал к инициативной работе, добавить систему показателей инноваций, способную создать некоторую оптимальную базу для принятия управленческих решений как на уровне предприятий, так и в целом на макроэкономическом уровне. Позитивным моментом в данном направлении является то, что инновационные индексы развития предприятия представляют возможным оценивать в составе интегрально-комплексных индексов конкурентоспособности. Эта система показателей позволит рассчитывать индексы инновационного развития по временным лагам (периодам), наблюдать структурные изменения элементов индекса в динамике и, соответственно, корректировать стратегию предприятия.

1. *Drucker P. F.* Innovation and Enterpreneurship: Practices and Principles. – N. Y. : Harper & Pow, 1985.

2. *Жемчугов А. М., Жемчугов М. К.* Инновационный подход к сбалансированной системе показателей // Российское предпринимательство. – 2010. – № 6. – Вып. 2 (161). – С. 86–90. – URL : http://www.creativeconomy.ru/articles/10866/ (дата обращения: 10.05.2015).

3. *Праслов А. В.* Классификация инноваций и их сущность // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2007. – Вып. 37. Т. 14. Общественные и гуманитарные науки. – С. 156–161.

4. *Агарков С. А., Кузнецова Е. С., Грязнова М. О.* Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика : учеб. пособие. – М. : Акад. естествознания, 2011. – 143 с.

5. *Советова О. С.* Инновации: трудности и возможности адаптации. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2004. – 253 с.

6. *Окрепилов В. В.* Инновационное развитие региона и управление качеством информационных технологий // Экономика и управление. – 2009. – № 11(49). – С. 3–7.

7. *Михалева Е. П., Чинилина К. А.* Растекание инноваций // Креативная экономика.– 2013. – № 11(83). – С. 46–51.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 156–163.

УДК 377.169.3

К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В РОССИИ

THE QUESTION OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE CONTEXT OF IMPORT SUBSTITUTION PROGRAMM IN RUSSIA

А.С. Плющев
A.S. Plushchev
Институт международных связей, г. Екатеринбург
The Institute of International Relations, Yekaterinburg

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Рассматриваются проблемы профессиональной подготовки персонала в условиях государственной политики импортозамещения. Отмечается, что в настоящий момент мировая геополитическая напряженность оказывает влияние на все сферы хозяйствования в Российской Федерации путем введения экономических секторальных санкций, что в совокупности с реформированием системы образования влечет дополнительную нагрузку на систему подготовки квалифицированных специалистов в различных отраслях экономики России, а нехватка специалистов с необходимыми знаниями и навыками тормозит процесс импортозамещения. Автором был проведен производственный эксперимент по внедрению в организации стратегической модели профессиональной подготовки сотрудников. Далее по предложенной методике оценки эффективности инвестиций в динамике был рассмотрен результат деятельности экспериментального и базового структурного подразделения за изучаемый период и зафиксирован более высокий количественный и качественный экономический эффект деятельности в экспериментальном подразделении. Как результат для решения проблемы профессиональной подготовки сотрудников в сложившихся экономических условиях предложена общая стратегическая модель профессиональной подготовки персонала в рамках концепции мультимодальных общеобразовательных цепей. Для упрощения восприятия модель изображена графически в виде рисунка. Созданная модель включает в себя поэтапное внедрение мероприятий на различных уровнях (микро-, мезо- и макроуровень) ее функционирования, что позволяет не только детально рассмотреть структуру системы модернизации профессиональной подготовки персонала, но и увидеть сам процесс, т. е. динамику изменений. В целом проведенное исследование позволяет создать замкнутую, саморегулируемую и самоокупаемую модель профессиональной подготовки специалистов, которая может быть применима для различных отраслей экономики Российской Федерации.

The article is concerned with the problems of professional training in the context of stagnation and state program of import substitution. This article points out that the current geopolitical situation is greatly influencing all business spheres in Russia through sectoral economic sanctions. Consequently, all these sanctions in conjunction with education reforming resulted in extra demand towards the professional training in various spheres; and lack of specialists with necessary skills and qualifications slows the process of import substitution. The author has conducted industrial experiment of implementing the strategic model of professional training in a company. Further, in accordance with the proposed investments evaluation method, the author considered the activity results in experimental and standard department within the specified period in dynamics. As a result, the experimental department has shown higher quantitative and qualitativey activity results. In response to the problem of professional training within the frameworks of current economic situation, the author offers a general strategy model for professional training within the concept of multimodal educational chains. For clarity this model is shown graphically. The model consists of three functioning levels (micro-, meso- and macrolevel) with stage implementation. This allows to consider the modernization structure of professional training in details and to trace the changing process and dynamics. Thus, the conducted research allows creating close, self-righting and self-funding model of professional training, suitable for different business spheres in Russia.

Ключевые слова: проблемы импортозамещения, проблемы профессиональной подготовки кадров, оценка эффективности инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников, системный подход, создание экономической модели.

Key words: problems of import substitution, problems of professional training, assessment of efficiency of investment in training, system approach, creation of economic models.

Введение. Известные геополитические события 2013–2015 гг. заставили государственные структуры всерьез задуматься о продовольственной, технологической и финансовой безопасности России. В настоящее время доля собственного производства в России в отдельных отраслях экономики относительно невелика, поэтому необходимо решать проблему импортозамещения.

Под импортозамещением понимается замещение импорта товарами, произведенными отечественными производителями, т. е. внутри страны. Нужно сказать, что необходимость осуществления реальной и комплексной программы развития российской экономики очевидна. Также стоит отметить, что у Правительства РФ есть представление о необходимых объемах финансовых ресурсов и сроках им-

© А.С. Плющев, 2015

портозамещения. Однако на текущий момент для проведения эффективной политики импортозамещения необходимо не только обеспечить должный объем инвестиций в основные фонды предприятий, создать производственные мощности в ключевых отраслях отечественной экономики, но и найти сотрудников, которые смогут работать на данных обновленных основных фондах. В результате возникает вопрос: каким образом будет происходить импортозамещение в рамках существующего дефицита сотрудников с необходимым уровнем квалификации, как наладить процесс профессиональной подготовки данных сотрудников?

Развитие высокотехнологичных отраслей российской экономики сдерживается целым рядом проблем. Одна из основных – обеспеченность и качество подготовки кадров. До 2010 г. специалистов готовили по образовательной программе в течение 5 лет, сейчас их готовят по направлению (бакалавриат) с четырехлетней продолжительностью обучения. Такие изменения произошли практически во всех отраслях экономики России, поэтому в целом их можно рассматривать в контексте профессионального образования [1].

Система высшего профессионального образования является весьма консервативной, медленно и с трудом поддающейся революционным изменениям. Часть из них со временем оказывается неэффективными, а часть – жизненно необходимыми [2].

Анализируя переход на уровневую систему подготовки в сфере высшего образования, можно сказать, что эта идея была жестко, в принудительном порядке навязана вузам, но до сегодняшнего дня не имеет обоснования с точки зрения содержания образовательных программ разного уровня. Сегодня уже не вспоминают систему Болонского процесса (академическая мобильность, европейское признание дипломов), но все понимают, что сокращение продолжительности обучения позволяет государству уменьшить расходы на социальную сферу в части затрат на высшее образование. Для государства это становится принципиально важным, так как в период экономической стагнации и недофинансирования становится необходимым в первую очередь сокращать расходы, а ряд расходов бюджета секвестру подлежать не могут, поэтому было предложено сократить количество лет профессиональной подготовки кадров, что в свою очередь привело к ряду весьма негативных последствий [3].

В 2015 г. произошел массовый выход бакалавров на рынок труда. И стоит отметить, что большинство работодателей, в особенности в сфере промышленного производства, относится к такому роду студентов весьма скептически, многие руководители не считают бакалавриат высшим образованием.

На качество подготовки выпускников влияет большое число факторов, во многом связанных с недофинансированием вузов в течение последних десятилетий. Но сейчас ключевыми проблемами являются слабый уровень подготовки выпускников школ, практическое отсутствие конкурса при зачислении, а главное – низкая мотивация студентов к обучению и работе по специальности после получения диплома [4].

Еще больше на систему начального (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) повлиял демографический спад. Строго говоря, учреждений начального профессионального образования в России, в соответствии с новым законом об образовании, больше не существует. Программы подготовки квалифицированных рабочих теперь должны реализовываться в учреждениях среднего профессионального образования. На практике это приводит к масштабному сокращению образовательных учреждений НПО и СПО путем их объединения или ликвидации. Эти процессы основываются на принципах экономической целесообразности и не учитывают профильность [5].

Все вышеуказанные факторы негативно сказываются на системе подготовки квалифицированных кадров во многих отраслях экономики России, что в результате тормозит рост национальной экономики и мешает развитию данных отраслей.

Обзор литературы. Проблема профессиональной подготовки персонала в организации широко представлена в современной литературе. По данной проблематике наиболее известны работы Ю.Г. Одегова, Н.А. Половинко, А.А. Сарабского, А.Я. Кибанова, А.Ю. Панченко, Б.М. Генкина, Ю.А. Корчагина, Р.И. Капелюшникова, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури.

Имеющиеся методические основы исследования в рамках оценки эффективности инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников заложены в трудах Ю.А. Корчагина, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, Э.М. Короткова, В.Т. Смирнова, М.М. Панова, Э. Энгеля, У. Петти, М. Шиана, Н. Томаса.

Характеристика и содержание исследования систем управления и эффективного экономического моделирования обозначены в работах Э.М. Короткова, К.Н. Лебедева, В.В. Ка-

фидова, В.А. Созинова, К.Э. Плохотникова, М.С. Мотышиной, В.М. Мишина.

Комплексный анализ состояния человеческого капитала различных стран и тенденций в развитии трудовых ресурсов развивающихся стран и стран с переходной экономикой представлен в международных ежегодных докладах и отчетах Международной организации труда ООН.

Гипотезы и методы исследования. Приступая к исследованию, автор делает предположение, что для эффективной профессиональной подготовки персонала в условиях экономики импортозамещения и для вывода российского профессионального образования на потенциально новый уровень необходимо создать саморегулируемую систему научно-производственно-образовательных объединений на базе существующих ссузов, вузов, НИИ и бизнес-структур, организованную на единой материально-денежной базе в рамках единого кластера для различных отраслей экономики России. Для доказательства данной гипотезы был проведен производственный эксперимент в крупном банке, в рамках которого была использована стратегическая модель профессиональной подготовки персонала, изложенная в пункте «результаты исследования» настоящей статьи. Данная модель представлена без конкретизации мероприятий, которые были применены в исследуемом банке. Автором предлагаются общие выводы, которые могут быть использованы для организаций, работающих в других отраслях отечественной экономики. При проведении оценки эффективности финансовых вложений в профессиональную подготовку сотрудников была использована методика расчета эффективности долгосрочных инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников банка, которая состоит из четырех групп показателей:

1. Расчет общих затрат на профессиональную подготовку сотрудников структурного подразделения банка, который состоит из затрат:

1) на воспроизводство капитала здоровья;

2) воспроизводство материального капитала;

3) воспроизводство трудового капитала;

4) воспроизводство культурно-нравственного капитала;

5) воспроизводство и накопление интеллектуального капитала [6].

2. Расчет общих полученных доходов от инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников структурного подразделения банка:

1) доходы от привлеченных депозитов (ДД);

2) доходы от оформленных дебетовых карт (ДДК);

3) доходы от оформленных продуктов по направлению «кредит наличными» (ДКН);

4) доходы от оформленных продуктов по направлению «кредитная карта» (ДКК);

5) доходы от оформленных договоров обязательного пенсионного страхования (ДОПС);

6) доходы от оформленных договоров страхования (прочие договора, ДС) [7].

3. Расчет количественных показателей эффективности инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников структурного подразделения Банка:

1) показатель внутренней нормы доходности с учетом коэффициента скрытого дохода;

2) показатель гудвилла человеческого капитала с учетом коэффициента дополнительно принесенного дохода;

3) показатель производительности труда банковского офиса с учетом коэффициента дополнительно принесенного дохода;

4) показатель окупаемости инвестиций ROI [8].

4. Расчет качественных показателей эффективности инвестиций в профессиональную подготовку сотрудников структурного подразделения банка, включающий:

1) анализ мнения клиентов изучаемого структурного подразделения на внешних сайтах и письменных носителях информации (Книга жалоб и предложений);

2) анализ анкет по результатам тестирования «Тайный покупатель»;

3) опрос клиентов на предмет удовлетворенности качеством обслуживания;

4) анализ теоретических и практических квалификационных знаний сотрудников;

5) анализ перекрестных продаж по каждому сотруднику структурного подразделения;

6) анализ динамики и структуры использования рабочего времени;

7) показатель эффективности использования рабочего времени [8].

Стоит отметить, что расчет данных показателей общих расходов и доходов осуществлялся на протяжении 2008–2013 гг., количественных и качественных показателей – на протяжении 2010–2013 гг. Для объективности проведения исследования наряду с экспериментальным структурным подразделением аналогичной оценке подверглось базовое структурное подразделение, которое соответствовало всем ключевым критериям оценки экспериментального, но в него не вкладывали инвестиций в профессиональную подготовку персонала. На

основании результатов данной методики оценки эффективности были сделаны выводы о действенности предложенной модели и целесообразности экстраполяции полученных результатов для использования на других предприятиях.

Для построения эффективной модели профессиональной подготовки сотрудников на предприятии автором были использованы методы создания экономических и графических моделей, которые рассматриваются в контексте системного подхода. В данной работе также будут использованы методы анализа и синтеза, индукции и дедукции.

Результаты исследования. По результатам проведенной оценки эффективности инвестиций в профессиональную подготовку персонала банка по четырем предложенным группам показателей удалось сделать следующие выводы:

1. Окупаемость инвестиций в экспериментальное структурное подразделение составила 3 года 7 месяцев 21 день.

2. Чистый экономический эффект от предложенных мероприятий превысил 1,7 млн руб. за время проведения эксперимента и продолжает увеличиваться, так как анализируемое структурное подразделение продолжает показывать более высокий уровень доходности.

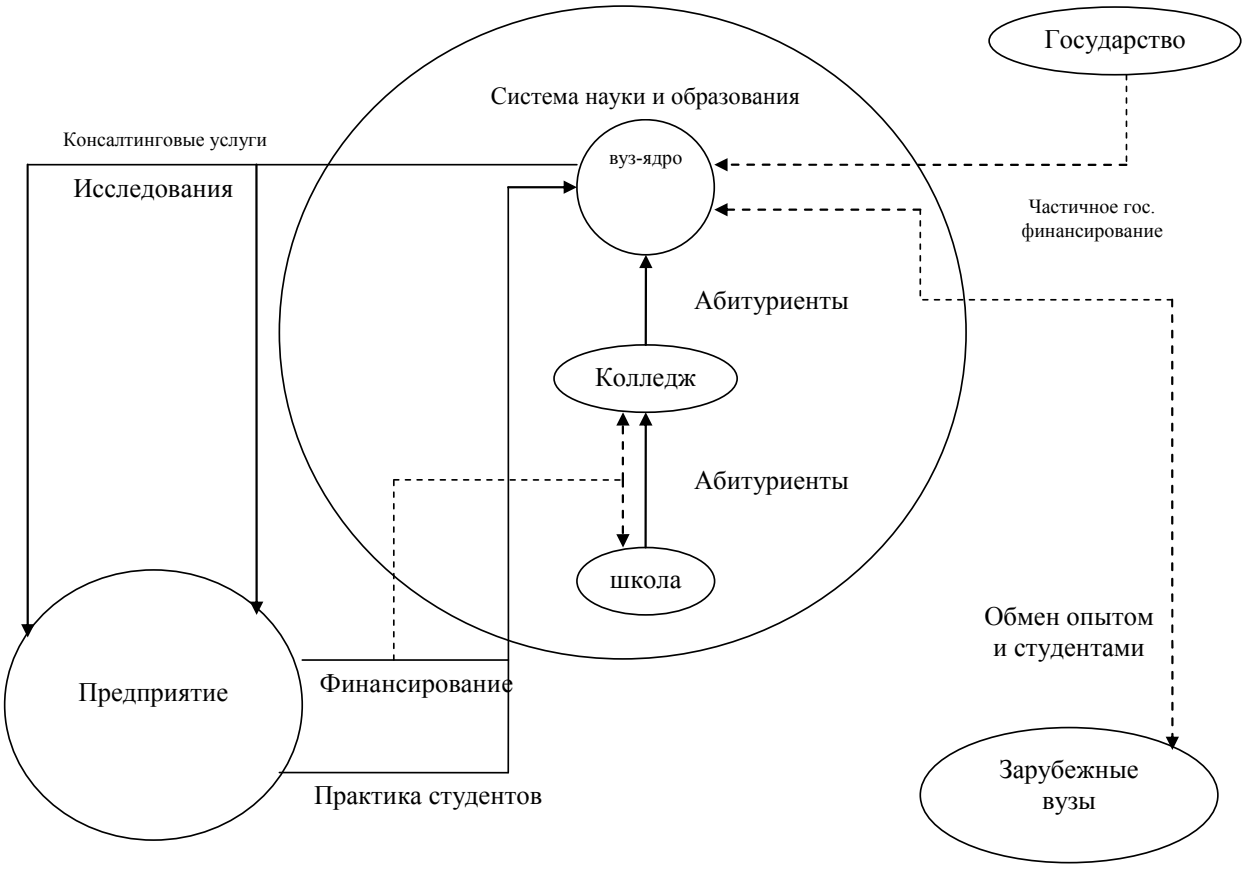
3. Производительность труда в экспериментальном структурном подразделении превышала на 14,5 % производительность труда базового.

4. Текучесть кадров в экспериментальном подразделении отсутствует, сотрудники проявляют максимальную лояльность.

5. Сотрудники имеют более высокий уровень профессиональных знаний и умений, как следствие, на 58 % снизилось количество клиентов, неудовлетворенных качеством обслуживания.

6. На 15 % эффективней используется фонд рабочего времени.

Так как по результатам проведенного эксперимента наблюдается рост доходности исследуемого структурного подразделения и улучшение качественной составляющей рабочего процесса, автором предлагается следующее поэтапное реформирование системы профессиональной подготовки кадров на предприятии в рамках стратегической концепции. Графическое изображение разработанной модели можно увидеть на рисунке.



Графическая стратегическая модель профессиональной подготовки персонала

Разработка системы управления профессиональной подготовкой персонала рассмотрена на трех этапах с учетом существующих функций систем управления [9; 10].

Рассмотрим каждый из данных этапов более подробно.

1. *Подготовительный этап.* Определяются основные направления будущего стратегического партнерства образовательных учреждений, бизнес-структур, НИИ и иностранных специалистов.

1.1. Государство должно помочь предприятиям наладить контакт с российской наукой в виде вузов и ссузов, а также школ, которые могут использовать существующую накопленную научную базу и перспективные разработки для проведения модернизации системы профессиональной подготовки будущих сотрудников [11].

1.2. Бизнес-структуры должны финансировать российские разработки, которые впоследствии будут применяться для создания конкурентоспособных товаров, и образовательные учреждения, которые, в свою очередь, будут осуществлять профессиональную подготовку сотрудников предприятия [12].

1.3. Необходима квалифицированная рабочая сила: для проведения модернизации и развития наукоемких производств и предприятий, которые создают товары и услуги с высокой добавленной стоимостью, поэтому необходимо сращивание НИИ с крупнейшими вузами страны для создания общей базы разработок и непосредственного участия студентов в этих разработках, а также экспериментальное размещение кафедр образовательных учреждений и научно-производственных площадей на территории предприятий [13].

1.4. Данных студентов необходимо в свободное время отправлять для работы на предприятия, которые финансируют свои разработки в НИИ, работающих на базе вузов и научно-производственных площадей, т. е. предлагается обеспечить прохождение производственной практики на протяжении I–II курса вуза или I курса ссуза на предполагаемом предприятии с участием студентов в непосредственном научно-производственном процессе. В последующие годы обучения предполагается трудоустройство студентов с дальнейшим параллельным обучением в образовательном учреждении. График и режим работы составляют таким образом, чтобы было удобно совмещать практические и теоретические занятия. Более того, руководство организации идет на установление договорных отношений по индивидуальной программе профессиональной подготовки таких групп. Поэтому образовательные учреждения, со своей стороны, не в ущерб образовательному процессу разрабатывают удобный график учебных занятий [14].

1.5. Также для повышения качества и разносторонности образовательного процесса можно приглашать на работу в вузы иностранных ученых и специалистов из различных сфер деятельности, так как это способствует обмену опытом и перениманию существующих методик профессиональной подготовки кадров для предприятий.

2. *Обеспечительный этап.* Происходит основное структурное, материально-техническое, финансовое и интеллектуальное взаимодействие организаций в рамках образованных площадок опережающего инновационного развития.

2.1. После того как бизнес-структуры и образовательные учреждения начнут свое более тесное взаимодействие, необходимо переходить на следующий уровень работы, который обеспечит присоединение к предложенной модели учреждений общего среднего образования и специального среднего образования. Автор считает, что необходимо возродить институт приобретения дополнительных профессий на базе ПТУ, специализированных учреждений дополнительного образования, что впоследствии позволит более быстро овладеть требуемыми профессиональными знаниями и навыками, которые необходимы для ведения эффективной трудовой деятельности на предприятии и которые усовершенствуют понимание, усваиваемость и применение на практике теоретических знаний, приобретаемых на дальнейших ступенях образовательной цепи.

2.2. Создание специализированных направлений профессиональной подготовки кадров в рамках общего понимания деятельности предприятия должно закладываться еще в средней школе, работа по полноценной профессиональной подготовке должна начинаться со старшей школы (10–11 классы) либо в колледже и должна частично финансироваться за счет государства, частично – за счет предприятия. Государству не следует снижать объем существующей финансовой поддержки на уровне школ, НПО, ссузов и вузов, а предприятию целесообразно инвестировать в подготовку будущих сотрудников начиная со старшей школы, инвестируя непосредственно в целевые программы по подготовке будущих специалистов. Финансирование данных мероприятий может осуществляться за счет внебюджетных и частных образовательных фондов [15].

2.3. Таким образом нам удастся сформировать цепочку из образовательных учреждений по начальной профессиональной подготовке кадров, вершины которой можно достигнуть на самом предприятии. В результате весь процесс профессиональной подготовки кадров для предприятия можно разделить на три уровня:

1) Начальная профессиональная подготовка сотрудников базируется на основе школьного и дополнительного образования, в рамках которого будущий сотрудник приобретает начальные профессиональные знания в сфере будущей профессии. Дополнительно данный уровень характеризуется практическими занятиями на предприятии-инвесторе в рамках среднего специального образования. В старших классах средней школы в рамках дополнительных часов школьники смогут приобрести специальность начального среднего образования по выбранному направлению, что в дальнейшем позволит им уже иметь начальные профессиональные знания и начальную квалификацию как фундамент для следующего уровня. Период обучения 2 года (возраст 15/16–17/18 лет).

2) На основном (вузовском) уровне будущий сотрудник накапливает основные теоретические знания для будущей профессии и первичный практический опыт работы, квалификацию и специализацию. Состоит из двух промежуточных этапов: первичный (I–II курс) – изучение общих дисциплин, практика на предприятии. Заключительный (III–V курс) – включает приобретение основных теоретических знаний по выбранной специальности с постоянным закреплением полученных теоретических знаний на практике, официальное полноценное трудоустройство на предприятии.

3) Профессиональный уровень включает расширение полученных теоретических знаний и развитие имеющихся навыков и умений с целью продвижения по карьерной лестнице и саморазвития. На данном уровне профессиональной подготовки кадров одним из наиболее эффективных и современных методов является коучинг. В практике работы классических современных российских предприятий его редко можно встретить, в основном данный способ профессиональной подготовки сотрудников используют на предприятиях, которые в своем уставном капитале имеют долю иностранных инвесторов, либо полностью принадлежат иностранным юридическим и физическим лицам. Коучинг на данном этапе профессионально-психологического интегрирования сотрудников, участвующих в спонсорском проекте, и сотрудников, в которых были осуществлены инвестиции в профессиональное развитие, начиная с этапа школьного или высшего профессионального образования, носит закрепляющий характер. На данном этапе такой вид профессионального обучения способен дополнительно простимулировать работников организации, позволяет не останавливаться в своем профессиональном развитии и в более спокойной, комфортной и непринужденной обстановке повышать уровень своих профессиональных знаний и квалификации [16]. Дополнительно хотелось бы отметить, что было бы целесообразно инвестировать не только в воспроизводство трудового капитала, но и в воспроизводство капитала здоровья, культурно-нравственного и материального капиталов. В целом, весь процесс должен занимать не более 10 лет. При этом возврат вложенных инвестиций начинается с 5-го года обучения, когда будущий специалист устраивается на полноценную работу [17].

3. *Заключительный этап.* Происходит завершение процесса объединения организаций в единый научно-производственно-образовательный кластер с созданием мультимодальной образовательной цепи.

3.1. Создание специализированных учебных заведений, цепочек учебных заведений по профессиональной подготовке кадров за счет финансирования предприятий (групп предприятий, что исключает возможность прекращения финансирования образовательного учреждения при банкротстве одного из юридических лиц), так называемых отраслевых образовательных учреждений с четкой специализацией в рамках будущей специальности. Автор отмечает целесообразность создания таких отраслевых цепочек в ряде регионов России с финансированием группой банков и прочих кредитных учреждений, страховых организаций и инвестиционных фондов. Создание таких отраслевых организаций существенно снизит затраты на подготовку специалистов в первые 5 лет обучения. Более крупные объединения смогут эффективнее лоббировать свои интересы, что позволит увеличить поддержку со стороны властей.

3.2. На завершающем этапе ряд крупных интегрированных объединений сможет себе позволить не только обеспечить подготовку специалистов для работы на предприятии, но и создать все условия для полноценной инновационной деятельности по разработке новых проектов, продуктов, изобретению новых приборов, внедрению ноу-хау. Права на изобретение данных инноваций будут принадлежать

предприятию-инвестору, поэтому в дальнейшем можно получать дополнительный доход от таких изобретений, как используя их у себя в рабочем процессе, так и продавая другим заинтересованным контрагентам. Доход от такой инновационной деятельности в результате может в разы превышать затраты на внедрение процесса долгосрочной профессиональной подготовки персонала [18].

3.3. Одним из положительных результатов внедрения стратегической модели профессиональной подготовки сотрудников может стать возросшее желание сотрудников трудиться на благо компании, большинство из них по окончании обучения по предложенной схеме будут полностью отождествлять свою жизнь с деятельностью компании, что обеспечит наибольшую лояльность и приверженность сотрудников и позволит снизить текучесть кадров, сформировать кадровый резерв и обеспечить долгосрочные партнерские отношения с работником. Положительные результаты такой лояльности в первую очередь можно заметить в период экономической нестабильности, стагнации и кризисов, когда данные работники остаются работать на предприятии, показывая неснижающийся уровень производительности труда по отношению к другим структурным подразделениям [19].

3.4. Отрасли, которые являются ключевыми для развития России, должны софинансироваться из федерального бюджета, для развития региона – из регионального бюджета.

3.5. Наряду с этим было бы эффективным оставить институт общеобразовательных школ в существующем классическом понимании, в котором ученик может сам выбирать предприятие и получить дополнительную специальность в любом начальном профессиональном учебном заведении, функционирующем на базе предприятия. Автором рассматривается возможность оставить институт общеобразовательных школ в том варианте, в котором он существует на данный момент. Однако наиболее эффективным было бы создание института начального профессионального образования на основе общеобразовательных школ с учетом инвестиций предприятий, заинтересованных в будущем подготовить квалифицированных работников [20].

3.6. Также стоит отметить, что в структуре управления предприятием, которое вкладывает денежные средства в дополнительное образование сотрудников, доля лояльных руководителей с высокими накопленными инвестициями в профессиональную подготовку персонала превышает долю прочих руководителей [21].

Заключение. Таким образом, нам удастся сформировать замкнутую, саморегулируемую, самодостаточную образовательную систему, которая оформится в научно-производственно-образовательный кластер, что создаст уникальные условия и базу для подготовки высококвалифицированных специалистов, позволит обеспечивать предприятия профессиональными кадрами в долгосрочной перспективе. Предложенная модель также позволяет развивать данный кластер в рамках создания отраслей опережающего развития в контексте концепции внедрения мультимодальных общеобразовательных цепей на различных уровнях профессиональной подготовки специалистов, что в результате позволит более эффективно реализовать политику импортозамещения и создаст базу для преодоления существующих проблем в сфере профессиональной подготовки персонала.

1. *Кузьминов Я. И.* Дефицитный выпускник, или Великий разрыв // Вестн. Европы. – 2011. – № 31–32. – URL : http://magazines.russ.ru/vestnik/2011/31/ku10.html.

2. *Гуриев С. М.* Россия на глобальном рынке человеческого капитала // Вестн. Европы. – 2014. – № 31–32. – URL : http://magazines.russ.ru/vestnik/2011/31/gu11.html.

3. *Ефимова Е.* Низкооплачиваемые работники на рынке труда Российской Федерации // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 77–90.

4. *Колпаков Н. А.* Качество аграрного образования – путь к импортозамещению // Картофель и овощи. – 2015. – № 5. – С. 7–8.

5. *Корчагин Ю. А.* Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации : моногр. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

6. Человеческий капитал и проблемы формирования инновационной экономики : моногр. / Л. Г. Симкина и др. – СПб. : СПбГИЭУ, 2007. – 156 с.

7. *Капелюшников Р. И.* Сколько стоит человеческий капитал России? – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. – 75 с.

8. *Панов М. М.* Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. – М. : Инфра-М, 2013. – 255 с.

9. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления. – М. : ДеКА, 2010. – 336 с.

10. *Лебедев К. Н.* Системный подход и методология менеджмента. – М. : Красная звезда, 2008. – 840 с.

11. *Sheehan M., Garavan T. N., Carbery R.* Innovation and human resource development

(HRD) // European Journal of Training and Development. – 2014. – Vol. 38, Is. 1/2. – P. 2–14.

12. *Сарабский А. А.* Кадровая политика и стратегии развития организации // Диспут плюс. – 2014. – № 2 (22). – С. 26–31.

13. Perspectives on labour economics for development / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – 305 p.

14. Global Employment Trends for youth / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2012. – 57 p.

15. Global Wage Report / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – 127 p.

16. *Сарабский А. А.* К вопросу совершенствования механизма профессионального развития кадров // Диспут плюс. – 2014. – № 1 (21). – С. 14–19.

17. *Сарабский А. А.* К вопросу оценки эффективности профессионального обучения // Диспут плюс. – 2014. – № 5(25). – С. 25–31.

18. *Одегов Ю. Г., Карташова Л. В.* Управление персоналом. Оценка эффективности. – М. : Экзамен, 2011. – 256 с.

19. *Панченко А. Ю.* Содержание современной трудовой организации в системе социально-трудовых отношений // Диспут плюс. – 2014. – № 4 (24). – С. 40–44.

20. Global Employment Trends / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – 172 p.

21. *Половинко В. С.* Структура управленческого персонала в контексте внутрифирменного предпринимательства // Вестн. СибАДИ. – 2014. – № 2 (36). – С. 141–146.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 164–169.

УДК 338.242.2

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОНСУЛЬТАНТОВ В ПРОЕКТАХ ПО РАЗРАБОТКЕ, ВНЕДРЕНИЮ И СЕРТИФИКАЦИИ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА[1]

ADVISERS' ACTIVITY IN PROJECTS ON DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND CERTIFICATION OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS

О.В. Попова
O.V. Popova
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 21 июня 2015 г.

Деятельность по созданию систем менеджмента качества рассматривается как проект, реализуемый с привлечением внешних консультантов – сотрудников консалтинговой компании. Актуальность выбранной темы обусловлена большим распространением в России процессов сертификации систем менеджмента качества на соответствие стандартам ISO серии 9000, которые позволяют реально измерять качество задолго до того, как продукт попадает к потребителю. Делается акцент на ситуации, когда разработка и внедрение системы менеджмента качества рассматривается не просто как этап для формального получения сертификата, необходимого для работы на рынке, а как реальный инструмент оптимизации процессов с целью развития компании. Рассмотрены задачи проекта по созданию системы менеджмента качества, для решения которых может быть привлечен консультант (направления деятельности консультанта в проекте). Даны рекомендации, позволяющие избежать ряд критических ошибок в деятельности консультантов, приводящих к риску получения результатов проекта, несоответствующих ожиданиям. Представлены обобщенные критерии выбора консалтинговой компании для участия в проекте по созданию системы менеджмента качества, из которых можно выбрать те, которые наиболее важны исходя из целей проекта и его ресурсной обеспеченности, а также перечислены основные личностные характеристики, которыми должен обладать консультант, вовлекаемый в проект. В заключение обобщаются моменты рекомендательного характера, на которые могут ориентироваться организации, инициирующие и реализующие проект по созданию системы менеджмента качества с использованием услуг консалтинговой компании. Полученные результаты могут быть практически использованы в проектах такого рода для снижения рисков, связанных с деятельностью консультантов.

In this article quality management system development is regarded as a project implemented with the participation of external advisers who are the personnel of consulting company. The relevance of the topic is chosen due to the large spread in Russia of the process of quality management system certification according to ISO of 9000 series, which allows to measure the actual quality long before the product reaches the consumer. Author focuses on the situation where the development and implementation of quality management system is viewed not just as a stage for the formal receipt of the certificate which is required for commercial work, but as a real instrument of process optimization for the company development. The article shows project tasks for quality management system establishment and project adviser participation. Author gives guidelines for avoiding a number of critical errors in the adviser activities, leading to the risk of inappropriate project expectations. This paper summarizes the criteria for selecting a consulting company for the project of quality management system establishment, from which you can choose the most important ones based on the objectives of the project and its resource availability. Author gives the main personality characteristics, which should the adviser involved in the project have. In conclusion we summarize non-regulatory aspects, which can be orienting point for organization, initiating and implementing the project on quality management system development with use of consulting company services. Achieved results can be practically used in projects of that type in order to reduce the risks associated with the adviser activities.

Ключевые слова: системы менеджмента качества, стандарты ISO серии 9000, сертификация, консалтинг в области качества, проект, управление проектами.

Key words: quality management systems, ISO of 9000 series, certification, quality consulting, project, project management.

Введение. В настоящее время проекты, связанные с внедрением и сертификацией систем менеджмента качества (далее – СМК) на соответствие стандарту ИСО 9001, активно инициируются и реализуются практически во всех секторах российской экономики. В данный процесс вовлечены не только крупные национальные предприятия, но и многие организации регионального значения. Наиболее часто упоминающиеся в работах российских авторов, посвященных системам менеджмента качества, сельское хозяйство, образование, пищевая промышленность, фармацевтика, авиа-, судо- и автомобилестроение, информационные техноло-

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

© О.В. Попова, 2015

гии – это далеко не все отрасли, где проекты подобного рода могут быть успешно реализованы. В таблице приведены данные по количеству выданных в Российской Федерации сертификатов на соответствие систем менеджмента качества стандарту ИСО 9001 [1]. Согласно ежегодно публикуемому обзору Международной организации по стандартизации (The ISO Survey of certificasions), начало реализации проектов по сертификации СМК и предшествующих им проектов разработки и внедрения приходится на 1999 г., а с 2008 г. в России наблюдается настоящий бум сертификации систем менеджмента качества, пик которого отмечен в 2010 г. По мере роста популярности сертификатов на соответствие стандартам ISO наблюдается развитие российского рынка консультационных услуг в области качества.

Количество сертификатов ИСО 9001, выданных в России

Год	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Количество сертификатов	541	1 134	1 517	1 710	962	3 816	4 883	6 398	11 597	16 051	53 152	62 265	13 308	12 488	11 764

Создание системы менеджмента качества обычно выделяется в отдельный проект или программу проектов, когда разработка, внедрение, сертификация выступают отдельными взаимосвязанными проектами. Для более четкого выделения объекта исследования стоит отметить, что цели проекта по разработке и сертификации СМК у различных предприятий могут существенно различаться. Автору представляется целесообразным выделить две ситуации:

1. Организация разрабатывает и внедряет систему менеджмента качества по стандартам ISO, поскольку это диктуется модой или является требованием рынка (необходимость участия в тендерах, желание выиграть конкурс, наличие маркетинговых преимуществ над конкурентами, получение кредита и т. д.). В этом случае за полученным сертификатом далеко не всегда стоит реальная или полноценная система менеджмента, обеспечивающая качество товара или услуг. Желающие получить формальный сертификат при обращении в консалтинговое агентство руководствуются лишь двумя критериями: низкая цена и сжатые сроки. Это обстоятельство обусловливает столь большое количество предложений от недобросовестных консалтинговых агентств и сертификационных органов, например в Интернете, предлагающих оформить сертификат за один день (или даже в течение нескольких часов) за сравнительно небольшую стоимость. Такая практика торговли сертификатами на соответствие стандартам ISO в России имеет место давно и является большой проблемой рынка сертификационных услуг, ставящей в невыгодное положение добросовестных его участников [2].

2. Организация ставит своей целью «повышение удовлетворенности потребителей посредством эффективного применения системы менеджмента качества, включая процессы постоянного ее улучшения, и обеспечение соответствия требованиям потребителя и соответствующим обязательным требованиям» [3, п. 1.1]. В этом случае система менеджмента качества призвана быть инструментом, способствующим совершенствованию бизнес-процессов, развитию компании, увеличению ее рыночной стоимости и достижению долгосрочных целей. Тогда проект по созданию СМК неизбежно требует тщательной проработки, становится трудоемким и затратным, охватывающим большой временной промежуток, принятие решения о его реализации должно быть стратегическим решением высшего руководства предприятия. Практика показывает, что такие проекты редко реализуются собственными силами, без обращения в зарекомендовавшие себя на рынке консалтинговые компании, специализирующиеся на услугах в области систем менеджмента качества.

Объектом исследования данной статьи являются организации, действующие по второму варианту, тогда как предметом исследования будет являться непосредственная деятельность консультанта, привлеченного в проект по разработке, внедрению и сертификации систем менеджмента качества, его роль в проекте. В ходе исследования предполагается решить следующие задачи:

– выявить возможные направления деятельности консультанта в проекте;

– рассмотреть специфику, основные ошибки деятельности консультанта в проекте;

– определить критерии выбора консалтинговой компании вообще и консультанта в частности для их участия в проекте.

Результаты исследования могут иметь практическую ценность и использоваться в

проектах по созданию СМК, реализуемых с привлечением внешних консультантов.

Обзор литературы. Несмотря на большую распространенность проектов по разработке, внедрению, сертификации систем менеджмента качества, в команду которых включаются привлеченные консультанты в области качества, вопросы, связанные с их деятельностью, недостаточно проработаны в литературных источниках. Безусловно, имеется много публикаций, где освещаются аспекты управления человеческими ресурсами проектов, формирования команды проектов, в том числе и с привлечением консультантов. Например, данные аспекты освещены в работах В.В. Богданова, Ю. Наврузова, Ю.С. Тишкова, В.Н. Фунтова, а также зарубежных авторов И. Чена, К. Паеша, Э. Полреджа, М. Гелерта, К. Новака и др. Однако количество работ, узко посвященных деятельности сотрудников консалтинговых агентств, которые привлекаются российскими предприятиями в проекты по разработке СМК, снижению связанных с этим рисков, очень ограничено. Роли консультантов в создании систем менеджмента качества посвящены работы Ю.А. Розанова и В.Г. Смирнова [4], Ю.С. Тишкова [5], Д.А. Марцынковского и А.А. Сенько [6]. Также исследование опиралось на некоторые нормативные документы [3], официальную статистику Международной организации по стандартизации [1], большой массив анализируемой информации приходится на официальные интернет-сайты консалтинговых агентств, специализирующихся на менеджменте качества, и предприятий, обращающихся в подобные агентства при реализации рассматриваемого в статье вида проектов [7–14].

Гипотезы и методы исследования. Рабочая гипотеза исследования состоит в предположении, что успешность проекта, направленного на создание не формально имеющейся, а действительно действующей СМК, способствующей совершенствованию работы предприятия, и реализующегося с привлечением стороннего консультанта в области менеджмента качества, во многом зависит от эффективности работы этого консультанта. Риски проекта, связанные с участием консультанта, будут существенно снижены при выполнении следующих условий: правильный выбор необходимого размера и направления участия консультанта в проекте; избежание типичных ошибок в работе консультанта; многокритериальный подбор консультанта как участника проекта и консалтинговой компании как партнера. В процессе написания работы были применены общенаучные методы познания: метод научной абстракции, анализ и синтез материала, методы обобщения, сравнения, дедукции и индукции. Исследования проведены посредством анализа теоретических и эмпирических данных, полученных из опубликованных источников, а также в ходе наблюдения.

Результаты исследования. Создание реально работающей системы менеджмента качества почти всегда влечет за собой серьезный бизнес-реинжиниринг организации. Внедрение полноценной системы менеджмента качества обязывает предприятие задокументировать свою деятельность по всем направлениям, а также обеспечить реальное функционирование бизнес-процессов в организации в полном соответствии с разработанной документацией. Иными словами, необходимо продемонстрировать, что управленческие процедуры, прописанные в документации, реально работают. Конечным этапом становится проверка соответствия разработанной системы управления требованиям стандарта ISO 9001 и сертификация системы менеджмента качества соответствующим сертификационным органом [15].

Консалтинг в области создания систем менеджмента качества может включать в себя целый пакет услуг, а их широкий диапазон позволяет внедрять внешнего привлеченного консультанта на любом этапе реализации проекта. Анализ предложений, содержащихся в открытых источниках [7–11], позволил выделить следующие возможные направления деятельности консультантов, которыми может воспользоваться компания в процессе реализации проектов по разработке, внедрению и сертификации СМК:

– разработка системы менеджмента качества с «нуля» в случае ее отсутствия; разработка полного пакета необходимых документов, включая описание процессов и документирование процедур, спецификации, методики;

– диагностика уже существующей на предприятии системы менеджмента с целью установить степень ее соответствия требованиям ISO 9001;

– разработка мероприятий и инструкций по совершенствованию существующей системы менеджмента качества с целью доведения ее до соответствия требованиям ISO 9001;

– помощь по внедрению СМК; организация и проведение работ по улучшению деятельности компании, решение задач по эффективному распределению ответственности между сотрудниками, установление взаимосвязей;

– обучение всех групп персонала с целью эффективного внедрения стандартов и дальнейшего поддержания СМК в компании;

– разовое консультирование руководителя и членов рабочей группы по практическим вопросам внедрения, поддержания и улучшения СМК в компании, по порядку разработки документации СМК;

– проведение тренировочной внутренней проверки, стажировка внутренних аудиторов;

– помощь в выборе сертификационного органа;

– подготовка внедренной в организации системы менеджмента качества к сертификационному аудиту;

– подготовка сертифицированной системы менеджмента качества к инспекционному контролю.

Основа качественных консультационных услуг закладывается при первичной оценке деятельности организации на соответствие требованиям ISO 9011. Ю.А. Розанов и В.Г. Смирнов считают, что именно на этом этапе консультанты могут допустить ряд критических для проекта ошибок: предложить каждый вид деятельности отождествить с процессом, а остальное – описать документами; описание деятельности начать «с чистого листа», игнорируя положительную практику работ в организации. Иными словами, консультанты могут стремиться выполнить договор, а не создать действующую систему менеджмента качества [4, с. 36]. Таким поведением они демонстрируют безразличие к дальнейшей судьбе создаваемой СМК.

По мнению автора, именно механический перенос положений стандарта на деятельность предприятия, попытка подогнать уже существующие в организации и вновь разрабатываемые регламенты и процедуры под его требования является наиважнейшей и наиболее часто встречающейся проблемой, приводящей к неудаче проекта по созданию СМК. Документация СМК должна разрабатываться консалтинговой компанией индивидуально для каждого предприятия с учетом его процессов, размера, структуры, целей развития и т. д. Недопустимы шаблоны, консерватизм в подходах. Ю.С. Тишков справедливо отмечает, что требования стандарта ISO 9001 «не догма, а инструмент развития бизнеса, построения вменяемой и адекватной корпоративной системы управления. Предприятия не должны подстраиваться под требования стандарта, наоборот, стандарт разработан для предприятий… К сожалению, понимание этого не всегда присутствует у третьей стороны, уполномоченной проверять соответствие СМК требованиям ISO 9001. Это, как правило, люди, прекрасно знающие стандарт, владеющие методологией аудита и обладающие большим практическим опытом. Но этот опыт часто приобретается не столько при управлении производством или бизнесом реального сектора экономики, сколько при руководстве различными консалтинговыми, сертификационными, научными или другими подобного рода учреждениями. Они убеждены, что буквальная трактовка требований стандарта и точное их выполнение являются залогом пригодности, адекватности и результативности СМК, а следование их рекомендациям, данным в ходе аудитов, безусловно, полезно бизнесу клиента» [5, с. 69]. Зачастую, подчинившись авторитету консультанта, руководство предприятия в результате проекта получает СМК, формально соответствующую требованиям стандарта (и, может, даже успешно прошедшую сертификацию), не приводящую к улучшению основных показателей деятельности. Заложенная в созданной СМК методология кажется напускной, вызывает сопротивление со стороны персонала, разочарование у руководства.

Напротив, когда консультант не пытается трактовать положения стандарта буквально, стандартно «примеривая» их ко всем своим клиентам, а пытается творчески их осмыслить, адаптировать к индивидуальным условиям внешней и внутренней среды организации, он оказывает существенную помощь проекту в получении результата, когда система менеджмента качества будет не просто уступкой внешним обстоятельствам бизнес-среды, модным способом поднятия имиджа организации, а реальным инструментом совершенствования бизнес-процессов. Особенно это актуально для предприятий сферы услуг, которые традиционно испытывают трудности адаптации положений стандартов к своей деятельности. Лучшие мировые практики по использованию стандартов ISO 9000 демонстрируют успешную работу консультантов даже в тех отраслях промышленности и сферы услуг, где, казалось бы, применение и сертификация СМК невозможны или выглядят необычно. Известны успешные внедрение и сертификация систем менеджмента качества, соответствующих стандарту ISO 9001, с помощью консалтинговых агентств в зоопарках [12], церковных учреждениях [13], театрах и кинотеатрах [14].

Консультант обязан вовлекать в свою деятельность линейных и функциональных руководителей предприятия, работать с ними в ре-

жиме постоянного диалога, «круглых столов». Именно поэтому совершенно недопустимо выполнение консультантом работ, связанных с созданием системы менеджмента качества, только дистанционно, когда вместо того, чтобы непосредственно находиться в организации, он приглашает представителей заказчика с документами к себе в офис.

Ответственность консультантов в проекте по разработке, внедрению и сертификации системы менеджмента качества очень высока, поэтому подбор консалтинговой компании, чьи специалисты будут привлекаться для участия в проекте, должен проводиться тщательным образом с учетом нескольких критериев, список которых может варьироваться исходя из целей и возможностей организации-заказчика. Так, Д.А. Марцынковский и А.А. Сенько в своей работе, посвященной реализованному на практике проекту «Улучшение существующей системы менеджмента качества в соответствии с требованиями ИСО 9001:2008 с учетом подхода, основанного на управлении проектами», приводят решающие доводы компании ОАО «Ленгипротранс» (одна из крупнейших проектных организаций России, занимающаяся проведением инженерных изысканий и комплексным проектированием объектов транспортной инфраструктуры) при выборе для участия в проекте консалтинговой компании «Русский регистр – Международная сертификация»:

– членство в Международной сети по сертификации (IQNet) и наличие международной аккредитации, признанной Международным аккредитационным форумом (IAF);

– лидерство в России и странах СНГ на рынке услуг по сертификации систем менеджмента;

– успешный опыт компании в консультировании и сертификации отраслевых организаций (Октябрьская железная дорога – филиал ОАО «РЖД», Дирекция железнодорожных вокзалов – филиал ОАО «РЖД», Северо-Западная пассажирская пригородная компания и др.);

– успешный опыт компании в консультировании и сертификации крупных российских организаций;

– обладание реестром экспертов в области систем менеджмента численностью более 300 человек;

– действующая система управления консалтинговыми проектами на основе свода знаний PMBoK [6].

В результате проведения анализа наиболее распространенных причин обращения к консультантам, а также исходя из выявленных возможных направлений деятельности консультанта в проекте и необходимости избежать освещенных в статье критических ошибок, были определены обобщенные критерии выбора консалтинговой компании для участия в проекте по созданию системы менеджмента качества:

– стоимость услуг;

– сроки выполнения работ;

– большой опыт консультаций у компании в целом (широкая клиентская база);

– репутация компании на рынке услуг по сертификации систем менеджмента качества (отсутствие отрицательных отзывов, успешные консультационные услуги, подтвержденные последующей сертификацией СМК);

– престиж консалтинговой компании (консалтинговые компании, имеющие сильный бренд, передают клиенту при работе с ним часть своего престижа, тем самым повышая его конкурентоспособность и улучшая имидж);

– специализация (наличие опыта) консалтинговой компании на разработке систем менеджмента качества в отрасли, к которой принадлежит организация – заказчик проекта;

– наличие аккредитации в зарубежной или международной системе сертификации (при необходимости);

– широкий реестр экспертов, компетенция персонала;

– территориальная близость;

– вовлеченность топ-менеджера консалтинговой компании во все проекты, участниками которых являются ее консультанты (быстрое реагирование при возникновении конфликтов, сложных ситуаций, замена консультантов и т. п.).

Что касается основных личностных характеристик консультанта, вовлекаемого в проект по созданию СМК, то ему должны быть присущи:

– высокая квалификация (наличие необходимых компетенций в области управления качеством, в общих управленческих сферах, в области управления проектами, знаний, связанных с отраслью);

– достаточный опыт работы для участия в создании СМК заданной сложности;

– отсутствие консерватизма в вопросах трактовки положений стандарта ISO 9001, творческое мышление, инициативность, способность вести конструктивный диалог;

– психологическая уравновешенность и стрессоустойчивость (из-за необходимости взаимоувязки большого количества процессов организации, одновременного контактирования с большим количеством персонала и т. п.).

Заключение. Таким образом, задачи, поставленные и решенные автором в результате данного исследования, актуальны в связи с большой популярностью инициации и реализации проектов по разработке, внедрению и сертификации систем менеджмента качества во всех отраслях экономики России. Для того чтобы деятельность консультанта в проекте по созданию системы менеджмента качества принесла ожидаемые организацией результаты, необходимо четко определить ее направления, избежать критических ошибок при оказании консалтинговых услуг по созданию действующей СМК, многокритериально оценить возможных партнеров-консультантов для выбора наиболее подходящего из них. Применение полученных автором результатов исследования поможет снизить риски проектов, связанные с привлечением консультантов в области качества.

1. The ISO Survey of certificasions – 2013. – URL : http://www.iso.org/iso/iso-survey.

2. *Камышев А. И.* Как повысить доверие к сертификации систем менеджмента // Стандарты и качество. – 2015. – № 2 (932). – С. 72–76.

3. Системы менеджмента качества. Требования : ГОСТ Р ИСО 9001-2008. – М. : Стандартинформ, 2009. – 25 с.

4. *Розанов Ю. А., Смирнов В. Г.* Роль консультантов в создании систем менеджмента качества // Методы менеджмента качества. – 2012. – № 7. – С. 35–37.

5. *Тишков Ю. С.* Стандарт для предприятия или предприятие для стандарта? // Менеджмент качества. – 2014. – № 1. – С. 66–73.

6. *Марцынковский Д. А., Сенько А. А.* Улучшение системы менеджмента качества в виде проекта развития фирмы // Управление проектами. – 2010. – № 3. – С. 48–55.

7. Консалтинг в области систем менеджмента качества // Центрстройэкспертиза : офиц. сайт. – URL : http://www.msl.ru/consulting_smk.

8. Консалтинг в области системы менеджмента качества // 1С:Консалтинг. – URL : http://consulting.1c.ru/1c-konsalting/smk.

9. Программа внедрения СМК – основные этапы // Центр сертификации ИСО : офиц. сайт. – URL : http://www.iso-centr.ru/smk_stage.

10. Услуги Омского консалтингового центра в области систем менеджмента качества // Омский консалтинговый центр : офиц. сайт. – URL : http://www.omskons.ru.

11. Quality Management Consulting, ISO Consulting Services. – URL : http://www.delpha-qualityconsulting.com/.

12. African Safari`s animal paradise // ISO Focus. – 2014. – № 104. – P. 36–39.

13. *Moutchnik A.* Churches embrace ISO management system standards // ISO Management Systems. – 2008. – Vol. 8, № 4. – P. 12–19.

14. СИНЕМА ПАРК сертифицирован по стандарту системы менеджмента качества ISO 9001:2008 // СИНЕМА ПАРК : офиц. сайт. – URL : http://www.cinemapark.ru/news/show/914.

15. *Беляев С. Ю., Забродин Ю. Н., Шапиро В. Д.* Управление качеством. – М. : Омега-Л, 2013. – 381 с.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 170–176.

УДК 331.586, 331.5.024.54

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА: МОТИВЫ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ[1]

INTERNAL TRAINING OF PERSONNEL: MOTIVES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

Т.Ю. Стукен
T.Yu. Stuken
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 10 сентября 2015 г.

Рассматриваются вопросы, связанные с содержанием внутрифирменного обучения российских работников. Анализируются мотивы предоставления внутрифирменного обучения работодателями и мотивы участия работников в данных программах с позиций теории человеческого капитала. Работа основана на результатах авторского опроса работников промышленных предприятий и их работодателей в 13 российских регионах.

По результатам исследования выявлена высокая значимость, придаваемая работодателями вопросам обучения персонала, и выполнена группировка предприятий по типам обучения. Определены различия в обучении рабочих, специалистов и руководителей, включая содержание программ, их объем и результативность. Выявлены низкие оценки результативности программ, направленных на формирование непрофессиональных компетенций, связанные с отсутствием качественных предложений на рынке в ожидаемом работодателями ценовом сегменте, а также с выбором малобюджетных программ малой продолжительности.

Оценена значимость мотивов участия работников во внутрифирменном обучении, определяющих их последующую трудовую мобильность. Работники, получающие в результате обучения общие компетенции, в большей степени ориентированы на повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда, что делает более вероятным выстраивание карьеры вне организации. На сохранение рабочего места внутри организации более мотивированы работники, обучающиеся по специфическим программам, а также работники, проработавшие в организации более пяти лет.

В качестве инструмента страхования риска увольнения обученного работника российские работодатели используют практику заключения ученических договоров. Однако охват работников ученическими договорами в целом ниже, чем доля работников, ориентированных на развитие карьеры на внешнем рынке труда.

The article discusses issues related to the maintenance of internal training of Russian employees. The author analyzes the reasons for granting the internal training by employers and an explanation of employees participation in these programs from the standpoint of the human capital theory. The article is based on the results of author's survey of industrial organizations and their employers in 13 Russian regions.

The results of the study revealed the high importance attached by employers to the training of personnel, and grouping of enterprises by type of training. There were identified the differences in the training of workers, specialists and managers, including the content of the programmes, their scope and effectiveness. There was also revealed a low assessment of the effectiveness of programs aimed at the formation of the non-professional competences, what is connected with the lack of quality offerings on the market in the expected by the employers price segment, as well as with the choice of low-budget programmes with a short duration.

The author estimated the value of motives of the employees participation in internal training, determining their subsequent labour mobility. Employees who learn general competencies are focused on the improvement of their own competitiveness on the labour market, making the career outside the organization is more likely. Employees enrolled in specific programs, as well as the employees who have worked in the organization for more than five years, are more motivated to retain their jobs within the organization.

In order to insure against the risk of dismissal of a trained employee, employers sign apprenticeship contracts. However, the coverage of employees by such contracts is generally lower than the proportion of employees focused on career development on the external labor market.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, мотивы внутрифирменного обучения, человеческий капитал, рынок труда.

Key words: internal training of personnel, motivation for internal training, human capital, labour market.

Введение. Вопрос внутрифирменного обучения персонала в последнее время приобретает все большее значение. Для оценки данного процесса используется два основных показателя.

Первый показатель – охват работников дополнительным профессиональным обучением. По данным Росстата, он составляет 13,8 % [1], что намного ниже аналогичных показателей развитых стран. Для сравнения укажем, что в Дании, Норвегии, Финляндии, Франции, Новой Зеландии, Великобритании ежегодно проходят обучение более 50 % работников [2, с. 469].

Вторым часто используемым показателем являются фактические расходы на внутрифирменное обучение. В России они составляют 0,3 % совокупных затрат на рабочую силу [3],

[1] Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

© Т.Ю. Стукен, 2015

или 0,5 % от расходов на заработную плату (расчеты автора). Данный показатель также существенно ниже по сравнению с аналогичными показателями развитых стран. Например, в странах Евросоюза (до его расширения) затраты на обучение составляли 3 % от фонда заработной платы [2, с. 475].

Обзор литературы. Теоретически инвестиции работодателя в обучение персонала могут объясняться двумя причинами.

Во-первых, потребностью в приобретении работником специфического человеческого капитала, т. е. таких знаний, умений, навыков, которые востребованы только в данной конкретной организации. В силу высокой специфичности актива, работника с такими характеристиками невозможно найти на внешнем рынке труда. Как показано Г. Беккером, обучая работника таким навыкам, фирма несет минимальные риски, связанные с увольнением работника, так как полезность работника и его заработная плата на новом месте работы будут при прочих равных условиях ниже [4, с. 64–78].

Во-вторых, несоответствием выполняемой работы имеющимся компетенциям. Это несоответствие может быть связано с множеством причин, начиная со структурной несбалансированности рынка труда и системы профессионального образования в разрезе профессий и уровней квалификации и заканчивая высоким динамизмом внешней среды, предъявляющей спрос на новые компетенции. Как свидетельствуют результаты исследования, проведенного специалистами Всемирного банка и Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», в России имеет место увеличивающийся дефицит навыков работников. Он фиксируется не только в собственно профессиональной сфере, но и в сфере когнитивных навыков высокого порядка (способность принимать нестандартные решения, умение планировать работу, решать проблемы и др.) и социальных навыков (лидерские навыки, умение работать в команде и пр.). Особенно остра эта проблема для организаций, развивающихся по инновационному типу [5, с. 44–96].

Среди исследований вопросов внутрифирменного обучения персонала в России можно отметить ряд работ. Результаты исследования О. Лазаревой, И. Денисовой, С. Цухло показывают, что объем внутрифирменного обучения персонала зависит от ситуации на рынке труда. Высокие издержки поиска работника необходимой квалификации (а именно такая ситуация сегодня складывается на рынке труда) повышают вероятность обучения уже работающих в организации представителей соответствующей профессиональной группы, либо вынуждают принимать на работу сотрудника, не имеющего достаточных компетенций, и обучать его [6].

В работах П. Травкина содержится оценка отдачи на внутрифирменное обучение российских работников в зависимости от характеристик работников и организаций. На основе использования метода двойных разностей выявлена положительная отдача от факта прохождения дополнительного профессионального образования на уровне 8,3 % прироста заработной платы [7; 8].

Проведенные исследования фиксируют внимание на общей ситуации с обучением, выявляя его основные характеристики и имеющиеся разрывы между спросом и предложением. При этом не менее важными являются вопросы о том, каковы причины выбора конкретных внутрифирменных обучающих программ, и связанные с ними аспекты результативности и страхования рисков.

Гипотезы и методы исследования. Невысокий охват обучением российских работников, вероятно, может быть обусловлен двумя группами причин.

Первая группа связана с недостатком мотивации к обучению персонала со стороны работодателей. Если приобретаемые знания носят общий характер, у работодателя возникает риск невозврата инвестиций в результате увольнения работника. Сложившийся в России уровень текучести рабочей силы, составивший по расчетам автора в 2012 г. 22,4 % по группе крупных и средних организаций [9], создает повышенный риск увольнения обученного работника, тем самым снижая инвестиции работодателя в обучение персонала.

Риски инвестирования могут быть связаны и с ожидаемым сроком работы после завершения обучения различных групп работников. В связи с этим объективно следует ожидать меньшего уровня инвестиций в молодых работников, новичков и др.

Также нельзя не отметить возможные барьеры, связанные с особенностями рынка образовательных услуг, в том числе отсутствие привлекательных по цене, продолжительности и результативности программ, особенно в случаях, когда речь идет о формировании широко востребованных компетенций.

Второй причиной, объясняющей существующий спрос на внутрифирменное обучение, может быть мотивация работников. Высокая межфирменная мобильность на рынке труда,

часто сопровождающаяся и сменой вида профессиональной деятельности, не создает у высокомобильных групп работников стимулов к овладению специфическими знаниями.

Как известно, обучение за счет работодателя может сопровождаться заключением ученического договора, обязывающего, в соответствии со ст. 199 Трудового кодекса РФ, работника отработать определенный по соглашению сторон период после завершения обучения в организации. В условиях нестабильной экономической ситуации и отмеченного выше высокого уровня текучести на российском рынке труда такое ограничение часто является непривлекательным для работников, лишая их возможности перехода на лучшее место работы.

Обучение же за собственный счет, помимо существующих бюджетных ограничений, порождает еще одну проблему. Если оно связано с формированием специфических навыков, востребованных только в конкретной организации, то в случае увольнения работник фактически теряет возможность применить приобретенные навыки и, соответственно, получить отдачу на осуществленные инвестиции.

Таким образом, причины, определяющие охват работников дополнительным профессиональным обучением, достаточно многообразны. Однако важно понимать, какие из перечисленных причин в современной российской экономике являются определяющими и какова их действительная значимость. Знание мотивов, определяющих спрос на дополнительное профессиональное обучение, позволит глубже понять ситуацию, диагностировать проблему и определить возможные направления управленческих воздействий.

Поскольку охват обучением существенно дифференцирован по видам экономической деятельности, исследование охватило только крупные и средние предприятия промышленности. Нас интересовал не факт предоставления / непредоставления обучения, а его характеристики. Поэтому в выборку были включены организации, проводящие обучение, и работники, прошедшие обучение в течение последнего года. Включенные в выборку предприятия относятся к различным организационно-правовым формам. Чуть более половины из них (54 %) представляют общества с ограниченной ответственностью, 35 % – публичные акционерные общества, 6 % – непубличные акционерные общества и 5 % – организации, находящиеся в федеральной либо муниципальной собственности. Средняя численность персонала рассматриваемых предприятий – 698 чел. (медиана – 419 чел.).

В настоящем исследовании проверяются следующие гипотезы:

1. Структура обучающих программ дифференцирована по группам персонала. В соответствии с потребностями работодателей, при обучении специалистов и руководителей увеличивается охват программами, направленными на приобретение общего человеческого капитала в части компетенций, ориентированных на работу в команде, рост самостоятельности и ответственности, готовности к изменениям.

2. Решения работодателей об обучении работников принимаются с учетом риска последующего увольнения работника. При прочих равных условиях вероятность заключения ученического договора с направляемым на обучение работником сокращается по мере роста специфичности формируемого человеческого капитала и стажа работы в организации.

3. Мотивация работников, участвующих во внутрифирменном обучении, дифференцирована по типу программ и стажу работы. Мотивы обучения, связанные с сохранением рабочего места, в большей степени характерны для работников, участвующих в специфических программах обучения и имеющих значительный стаж работы в организации. Напротив, у обучающихся по общим программам более выраженным будет мотив повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Мотивы обучения работников и работодателей оценивались на основе использования опросных методов:

1. Экспертный опрос представителей работодателей – руководителей служб управления персоналом либо менеджеров по персоналу, в функциональные обязанности которых входит организация обучения персонала. Всего было опрошено 63 эксперта, представляющих промышленные предприятия Москвы и Санкт-Петербурга, Красноярского, Алтайского краев, Ивановской, Калужской, Кемеровской, Омской, Свердловской, Томской, Тюменской, Челябинской, Ярославской областей.

2. Анкетирование работников организаций, которые прошли обучение в течение последнего года. В каждой из 63 организаций было опрошено от 3 до 5 работников, представляющих различные группы персонала (рабочие, руководители и/или специалисты). Общий объем выборки составил 203 чел.

В процессе опроса была получена информация о приоритетных направлениях обучения, целях и барьерах обучения, оценке мотивации работников к обучению, охвате и результативности обучения. Методы анализа: дескриптивная статистика и кластерный анализ.

Результаты исследования. Согласно полученным результатам, уровень квалификации персонала большинством экспертов оценивается преимущественно как средний в отношении рабочих и средний либо высокий в отношении специалистов. При этом эксперты достаточно высоко оценивают потребность своих организаций во внутрифирменном обучении (табл. 1).

Таблица 1

Оценка значимости различных целей обучения (по 5-балльной системе, 1 – «совершенно неважно», 5 – «очень важно»)

Цели обучения	*Мода*	*Медиана*	*Среднее*	*Стандартное отклонение*
1. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями законодательства	5	4	3,62	1,36
2. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями техники и технологии	4	4	3,81	1,11
3. Подготовка работника к выполнению других функциональных обязанностей	4	4	3,73	1,07
4. Программы, обусловленные реализацией стратегии развития организации	5	5	3,86	1,39
5. Выполнение требований контролирующих органов	5	3	3,06	1,60

За исключением «Выполнения требований контролирующих органов», для всех целей обучения показатели центров распределения и разброса достаточно близки. Более глубокий анализ (кластеризация методом k-средних) позволяет выделить три группы работодателей по приоритетности целей обучения.

Для первой группы, в которую вошли 42,9 % организаций, характерна актуальность всех перечисленных в табл. 1 целей обучения. Их средняя значимость находится в диапазоне от 4,0 до 4,7 баллов.

Вторая, чуть более многочисленная группа работодателей (44,4 %), в большей мере ориентирована на указанные в табл. 1 цели № 2–4 с их средней значимостью на уровне 3,5–3,8 балла. При этом актуальность целей обучения, связанных с требованиями законодательства и контролирующих органов, в силу различных причин оценивается довольно низко (1,6–2,5 балла).

Наконец, для оставшихся 12,7 % работодателей безусловным приоритетом являются цели, обусловленные требованиями контролирующих органов (4,75 балла), и приведение знаний работников в соответствие с требованиями законодательства (4,9 балла). Значимость остальных целей значительно ниже (1,75–3,1 балла).

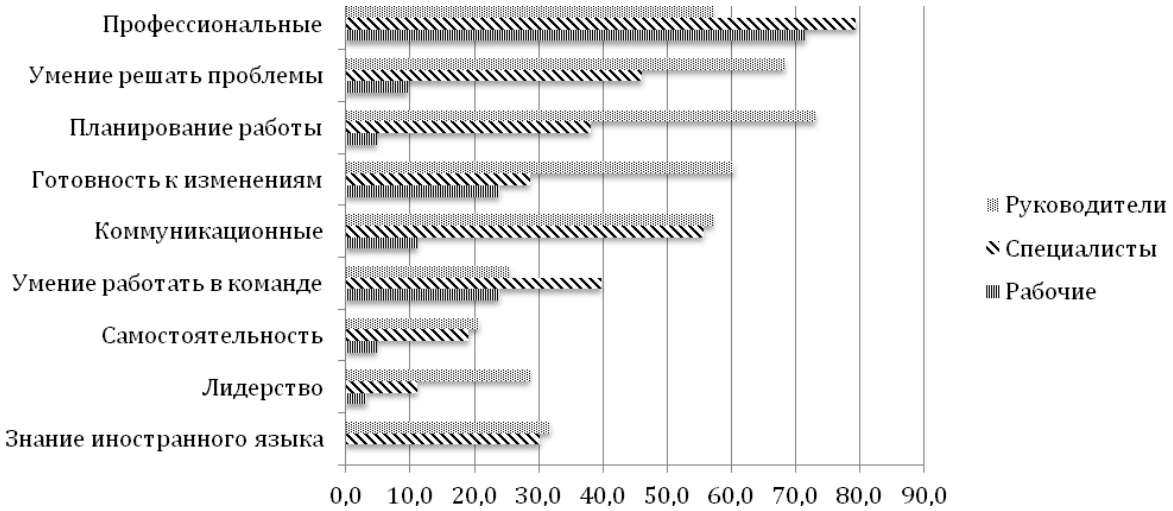
Отметим, что для организаций, отнесенных к 1-му кластеру, характерно большее внимание к вопросам обучения по сравнению с двумя другими. И хотя охват обучением в них не имеет статистически значимых отличий ввиду малочисленности выборки, он все же находится на несколько более высоком уровне по результатам опроса экспертов (на 17,9 и 28,2 % выше по сравнению с организациями, включенными во 2-й и 3-й кластеры соответственно).

С целями обучения связан и вопрос о его направленности на формирование различных групп компетенций (рис.). Обращает на себя внимание значительное различие между структурой формируемых компетенций по группам персонала и их соотношение в каждой из групп.

Наряду с получением собственно профессиональных знаний, умений и навыков, организации уделяют серьезное внимание и другим компетенциям. В тройку приоритетных по группе рабочих вместе с профессиональными входят «умение работать в команде» и «готовность к изменениям», у специалистов – «коммуникационные компетенции» и «умение решать проблемы». Наиболее актуальным для руководителей является формирование компетенций в области планирования, решения проблем, возникающих в процессе работы, а также и готовность к изменениям.

Результативность обучения оценивается экспертами в основном на среднем уровне. Только результаты сформированности профессиональных компетенций оцениваются работодателями высоко: 61,9 % опрошенных считают их высокими, еще 34,9 % – средними. Для сравнения, результат формирования таких востребованных компетенций, как коммуникативность, самостоятельность, умение работать в команде, планировать деятельность, готовность к изменениям, оценивают как высокий только 30–40 % экспертов. Оценки формирования лидерских компетенций еще ниже.

Только 20 % экспертов – представителей организаций, реализующих данный вид обучения, оценивают результаты формирования лидерских компетенций как высокие. Аналогично, если качество предлагаемых на рынке дополнительных программ для рабочих оценивают как низкое только 10,3 % экспертов, то в отношении подобных программ для специалистов и руководителей негативные оценки составляют 20,6 и 30,2 % соответственно. Кроме того, эксперты обращают внимание на формальный характер обучения всех групп персонала, особенно рабочих и специалистов (34–36 % опрошенных).



Формируемые в процессе обучения компетенции (% от числа организаций)

В рамках анализа качества обучения нельзя не отметить проблему, связанную с ресурсным обеспечением обучения. Более половины экспертов (61,9 %) указали на высокую стоимость программ обучения руководителей. Учитывая практическую невозможность долговременного отвлечения руководителей на обучение, работодатели выбирают для них менее продолжительные программы. Так, если при обучении рабочих и специалистов модальная продолжительность обучения составляет от 16 до 40 часов, то у руководителей – до 15 часов. В итоге попытка сэкономить средства при обучении данной группы персонала оборачивается, как показано выше, неудовлетворенностью результатами обучения.

Из рис. также видно, что все формируемые группы компетенций, за исключением профессиональных, носят достаточно универсальный характер и могут быть применены в различных областях деятельности. Кроме того, и в случае формирования профессиональных компетенций определенная их часть может быть востребована вне организации. О возможности использовать знания, полученные работниками, только в конкретной организации заявляют лишь 4,8–9,5 % опрошенных экспертов (в зависимости от группы персонала) и 3,9 % прошедших обучение работников. Данная ситуация повышает актуальность вопросов, связанных с минимизацией рисков при принятии решения об обучении персонала. Почти три четверти экспертов заявили, что при принятии решения об обучении работника низкий риск увольнения последнего имеет важное либо очень важное значение, а каждый третий эксперт отметил риск увольнения работника как одну из ключевых проблем в области обучения персонала. Опасения работодателей подтверждаются анализом мотивов работников. Повышение конкурентоспособности на рынке труда указывают в качестве мотива, имеющего высокое значение при обучении (4 или 5 баллов по 5-балльной шкале), все категории работников: 44,0 % рабочих, 51,6 % рабочих, 39,1 % руководителей.

Почти с 40 % работников, прошедших обучение, работодатели заключили ученические договоры. Анализ показывает, что вероятность заключения договора напрямую связана с характером программы. При формировании специфического человеческого капитала ученические договоры заключались в 12,5 % случаев, в то время как при обучении по программам, востребованным в организациях аналогичного профиля, – в 37,2 % случаев, а при обучении по программам, результаты которых могут быть использованы практически везде, – в 46,3 % случаев. Различия значимы по критерию χ^2 на уровне $p < 0,1$.

Программы, формирующие специфические навыки и не сопряженные с высоким риском

увольнения работника, как правило, имеют меньшую продолжительность (и стоимость) по сравнению с программами, нацеленными на формирование общих компетенций и создающими повышенный риск увольнения работника. Данное обстоятельство также объясняет низкий охват ученическими договорами работников, обучавшихся по специфическим программам.

Для оценки различий в мотивации работников к прохождению обучения обратимся к табл. 2, где представлены мотивы обучения, оказывающие влияние на последующие трудовые перемещения работника.

Таблица 2

Значимость мотивов обучения для работников в зависимости от специфичности получаемых компетенций, %

Значение для работника	*Востребованность полученных компетенций*		
	только в данной организации	*в организациях аналогичного профиля*	*практически в любых организациях*
Мотив: сохранение рабочего места			
Низкое	25,0	22,1	36,6
Среднее	25,0	25,7	36,6
Высокое	50,0	52,2	26,8
Мотив: повышение конкурентоспособности на рынке труда			
Низкое	37,5	21,2	14,6
Среднее	37,5	32,7	29,3
Высокое	25,0	46,1	56,1

Сохранение рабочего места как мотив обучения более характерно для работников, получающих специфическую подготовку. Если для обучающихся по узкоспецифичным программам он высоко значим для 50 % работников, то среди тех, чьи компетенции могут быть востребованы в различных организациях, высокая значимость встречается почти вдвое реже. Что касается работников, получающих компетенции, востребованные в организациях аналогичного профиля, то их оценки оказываются весьма близкими к первой группе. Данное обстоятельство может быть объяснено различными причинами, начиная с малого числа таких «аналогов» на региональном рынке труда и заканчивая особенностями текущей отраслевой рыночной конъюнктуры. Представленные в таблице различия значимы по критерию χ^2 на уровне $p < 0{,}05$.

Напротив, значение второго мотива – повышения конкурентоспособности на рынке труда – значительно возрастает по мере роста универсальности получаемых компетенций (χ^2 значим при $p < 0{,}01$). При этом доля работников с высокозначимыми мотивами роста конкурентоспособности превышает долю работников, с которыми заключаются ученические договоры, т. е. имеет место недооценка работодателем рисков увольнения работников.

Анализ влияния стажа работы в организации на мотивацию сохранения рабочего места дал неоднозначные результаты. Несмотря на то, что в целом по критерию χ^2 различие между группами оказалось статистически незначимым, можно отметить, что достаточно высокая значимость данного мотива (40,9 %) характерна для работников со стажем работы более 5 лет, при этом в группе со стажем до 3 лет аналогичную оценку дают только 34,6 % опрошенных.

Мотив повышения конкурентоспособности на рынке труда наиболее значим у работников, имеющих стаж работы в организации от 3 до 5 лет: 57,6 % работников придают ему высокое значение. В группах со стажем до 3 и более 5 лет аналогичный показатель составляет 44,2 и 42,4 % соответственно. Также в группе работников со стажем более пяти лет 31,8 % опрошенных не считают мотив конкурентоспособности важным – против 13,0 и 13,4 % в других группах. Вероятно, именно в этой, средней стажевой группе, работники уже достигают достаточного уровня профессионализма и в то же время не имеют специфических компетенций и глубоко укоренившихся поведенческих практик, препятствующих смене места работы ($p < 0{,}05$).

Заключение. Таким образом, по результатам проведенного анализа можно сделать ряд выводов.

Во-первых, инвестиции в обучение, осуществляемые российскими работодателями, направлены на преодоление дефицита компетенций, ранее зафиксированного в работах по исследованию российского рынка труда. Однако при этом в большей степени работодатели удовлетворены качеством формирования тра-

диционных, профессиональных компетенций. Развитие общекультурных компетенций руководителей и специалистов сопряжено с рядом проблем, среди которых – формализм обучения, отсутствие достаточного времени у работника и использование экономичных краткосрочных программ, качество которых по факту не удовлетворяет работодателей.

Во-вторых, анализ мотивов обучения работников показывает, что инвестиции работодателя в общий человеческий капитал повышают риск увольнения. Политика заключения ученических договоров частично позволяет застраховать риски работодателя, но в целом доля работников, ориентированных на повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда по результатам обучения, оказывается выше, чем существующий охват ученическими договорами.

В-третьих, мотивация работников, проходящих обучение, различается в зависимости от степени специфичности программ и стажа работы в организации. На построение внутрифирменной карьеры в большей степени ориентированы обучающиеся по специфическим программам, а также имеющие стаж работы более 5 лет. Напротив, для обучающихся по общим программам выявлена большая ориентация на внешний рынок труда.

---

1. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г. : стат. бюл. – Т. 1 / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8.

2. Российский работник: образование, профессия, квалификация : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 574 с.

3. Затраты на рабочую силу и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/.

4. *Беккер Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / сост., науч. ред. Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

5. *Лукьянова А.* и др. Развитие навыков для инновационного роста в России : Доклад № ACS1549. – М. : Алекс, 2015. – 172 с.

6. *Лазарева О. В., Денисова И. А., Цухло С. В.* Наем или переобучение: опыт российских предприятий : препринт WP3/2006/11. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.

7. *Травкин П. В.* Оценка отдачи от дополнительного профессионального обучения российских работников: подход с учетом влияния способностей на заработную плату // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 33 (1). – С. 51–70.

8. *Travkin P.* The Returns to Training in Russia: A Difference-in-Differences Analysis : Working papers by NRU Higher School of Economics. – Moscow, 2014. – 31 p. – (Series WP BRP «Economics/EC». № 56).

9. Труд и занятость в России – 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main. htm.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 177–184.

УДК 331.1

СОЦИАЛЬНОЕ ЗАГРЯЗНЕНИЕ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ РОССИЙСКИХ И ЧЕШСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ

SOCIAL POLLUTION OF THE LABOR SPHERE OF RUSSIAN AND CZECH COMPANIES: COMPARATIVE ANALYSIS

А.Э. Федорова
A.E. Fedorova
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg
З. Дворжакова
Z. Dvorakova
Пражский экономический университет, Чехия
University of Economics, Prague, Czech Republic

Статья поступила в редакцию 13 августа 2015 г.

Дискуссии о новых формах трудовых отношений возникли в конце 1990-х гг. с появлением термина «прекаризация занятости», используемого для описания нестабильной и нестандартной системы занятости без социальных гарантий. Стабильность долгосрочного трудового договора вытесняется флексибильной, неустойчивой и краткосрочной системой занятости. На новом витке капитализма усиливается мобильность рабочей силы, что легитимирует снижение оплаты труда, провоцирует чрезмерную конкуренцию между работниками. Эти процессы усиливают власть работодателя: краткосрочный трудовой договор узаконивает его право на увольнение без объяснения причин или снижение уровня социального страхования. Не вызывает сомнений, что все это самым неблагоприятным образом сказывается на наемных работниках, наносит значительный вред их социально-психологическому благополучию и, как следствие, физическому здоровью. Следовательно, использование менеджментом предприятий флексибильных форм трудовых отношений следует рассматривать как социальное загрязнение внутриорганизационной среды, оказывающее негативное воздействие не только на работников организации, но и на экономически активное население в целом. Несмотря на стремительное расширение практики использования прекаризационных трудовых договоров в целях реализации стратегии сокращения затрат на персонал, исследование воздействия прекаризации занятости на благополучие наемных работников находится на начальной стадии. В статье представлены некоторые результаты межстранового сравнительного анализа данных, полученных авторами в ходе социологического опроса работников российских и чешских предприятий. Социологическое исследование является частью долгосрочного мониторингового проекта, цель которого заключается в оценке изменений, происходящих в социально-трудовой сфере предприятий на фоне развития прекаризации занятости.

The discussion about the new forms of labour relations emerged in the late 1990's with appearance of the term "precarious work" that was formulated in order to describe the unstable and non-standard systems of employment without social guarantees. The stability of the long-term employment contract is gradually being replaced by the flexible, erratic, temporary employment system. At this new stage of capitalism, labour mobility has been increased, and it legitimizes the reduction of wages, as well as provoking excessive competition among working people. These processes strengthen the power of the employer due to the short-term contract legalizes their right to dismissal without explanation of reasons and to decline the level of social security. There is no doubt that all these changes have an extremely negative impact on employees, causing significant damage to their psychosocial well-being and, as a consequence, to their physical health. Hence, the use of these flexible forms of labour relations by companies should be considered the social pollution of the inter-organizational environment that adversely affects not only employees of the organization, but also the economically active population, as a whole. Despite the rapid expansion the practice of using precarious labour contracts in order to implement strategy of the reducing the personnel expenses, a study of the impact of the precarious employment on the employees' well-being is in its initial stage. This paper presents certain results of the comparative cross-country analysis of the data obtained by the authors in the frame of a sociological survey of employees of Russian and Czech companies. Given sociological survey is part of a long-term monitoring project, which aims is an evaluation of the changes occurring in socio-labour sphere of enterprises against the background of the precarization of employment.

Ключевые слова: социальное загрязнение, прекаризационный труд, трудовые отношения, трудовая сфера, благополучие работников.

Key words: social pollution, precarious work, labour relations, labour sphere, well-being at work.

Введение. Отправной точкой нашего исследования является прекаризация условий занятости, которая имеет растущую тенденцию в современной глобальной экономике. В процессе теоретического изучения трансформации социально-трудовых отношений между работодателями и работниками нами был предложен понятийный аппарат, который стал основой последующего эмпирического исследования. Наше понимание прекаризационного труда

© А.Э. Федорова, З. Дворжакова, 2015

(precarious work) основано на существующей литературе, посвященной вопросам нестандартной занятости, характерными чертами которой являются, в числе прочего, частичная, временная, сезонная или периодическая занятость [1–3]. Термин «прекаритет» (precarity) обозначает совокупность условий существования индивида в системе трудовых отношений в экзистенциальном (тревожность, нестабильность) или социологическом (отсутствие социального страхования) смысле. Социологи используют этот термин для того, чтобы описать распространение нестандартной и нестабильной системы занятости без социальных гарантий. Понятие «прекаризация» используется для обозначения процесса ухудшения условий труда при сокращении заработной платы или урезании социальных гарантий. Например, закон об увеличении пенсионного возраста в европейских странах приведет к усилению прекаризации населения [4]. Концепция прекариата (precariat, the precariazed working class) является предметом осмысления критической теории последнего десятилетия. Среди первых ученых, рассмотревших проблему прекариата во взаимосвязи с глобализацией экономики, были Кастель и Бурдье [5–6]. Следует также отметить, что Кастель ввел термин «дизаффилиация» (disaffiliation), который описывает процесс распада личности в обществе, ее выпадения из какой-либо социальной группы [6]. Мы убеждены, что прекаризация занятости становится одним из все более значимых факторов дизаффилиации личности.

Г. Стэндинг считает прекариат одной из классовых групп, которая появилась в новой классовой структуре глобального общества. Эта группа включает в себя миллионы людей, работающих в условиях гибких и небезопасных трудовых отношений [7–10]. Общеизвестно, что компании и их управленческие практики оказывают значительное влияние на человеческую и социальную среду [11]. Дж. Пфеффер указал на прямые и косвенные последствия деятельности организаций, управленческих решений на здоровье и смертность людей, а также идентифицировал феномен социального загрязнения [12; 13]. Мы также внесли свой вклад в развитие научных исследований прекаризации трудовых отношений, выявив совокупность элементов организационной среды, обусловливающих токсичность рабочего места и оказывающих вредное воздействие на физическое и социально-психологическое благополучие работников [14–16]. Токсические практики управления персоналом используются в течение всего жизненного цикла работника на предприятии, начиная со стадии найма и заканчивая увольнением [17; 18]. Каллеберг считает, что одним из факторов, снижающих уровень благополучия работников, является рост неравенства в оплате труда и льгот, нерегулярной занятости и неопределенности [19]. Мы глубоко убеждены, что прекаризация занятости и токсические практики управления человеческими ресурсами, все более широко используемые предприятиями, являются системообразующими факторами социального загрязнения от экономической деятельности организаций.

Целью данной работы является представление промежуточных результатов долгосрочного мониторингового исследования, сфокусированных на следующих вопросах: 1) углубленное изучение факторов социального загрязнения организационной среды; 2) формулирование научно-исследовательских гипотез на основе существующих теоретических и эмпирических данных по вопросам прекаризации занятости и социального загрязнения от экономической деятельности организаций; 3) проверка научно-исследовательских гипотез путем проведения сравнительного анализа результатов социологического опроса, проводимого авторами с целью выявления наиболее значимых компонентов социального загрязнения организационной среды на российских и чешских предприятиях.

Вышеуказанное исследование направлено на идентификацию проблемы социального загрязнения, принимающего в настоящее время различные формы в отношениях между работодателями и работниками и проявляющегося в снижении уровня физического и социально-психологического благополучия наемных работников. На основе теоретического исследования нами разработана методология мониторинга и оценки степени и факторов социального загрязнения внутриорганизационной среды. Эмпирическое исследование, проведенное авторами в форме сравнительного анализа существующей на российских и чешских предприятиях ситуации в сфере социального загрязнения внутриорганизационной среды, позволяет проверить научно-исследовательские гипотезы: детально изучить природу социального загрязнения внутри экономической деятельности хозяйствующих субъектов, а также идентифицировать токсические элементы в трудовых отношениях на данном этапе экономического развития.

Методы исследования. Представленное в статье исследование анализирует изменения в трудовой сфере российских и чешских пред-

приятий, оказывающих негативное влияние на психосоциальное и физическое благополучие работников. Участвующие в опросе респонденты (274 чел.) были разделены на две группы: имеющие признаки прекариата и не имеющие таковых. Методика исследования включает сбор первичных данных, их обобщение, анализ и интерпретацию. Данные были получены из ответов респондентов, содержащихся в структурированной анкете. Вопросы анкеты нацелены на выяснение следующих аспектов: 1) в какой форме и на какой срок оформлены трудовые отношения работника с работодателем; 2) какие изменения в кадровой политике организации произошли за прошедший год; 3) какие нарушения условий трудового договора были допущены работодателем; 4) какие управленческие решения отрицательно повлияли на уровень благополучия сотрудников; 5) какие источники беспокойства и негативных эмоций появились в текущей работе; 6) какие угрозы для будущего работников существуют в их текущей работе.

В России в марте 2015 г. был проведен опрос 210 сотрудников различных предприятий Уральского региона. Распределение респондентов по секторам экономики выглядит следующим образом: 30,8 % – сфера услуг; 22,3 % – энергетика; 18,5 % – производство; 14,7 % – торговля; 7,1 % – строительство и 6,6 % – финансовые услуги. Выборочная совокупность респондентов включает в себя: 31,4 % – рабочие; 36,2 % – специалисты; 14,8 % – служащие; 14,8 % – менеджеры среднего звена и 2,8 % – топ-менеджеры. Опрос охватил 50,7 % мужчин и 49,3 % женщин. Возрастная структура респондентов разделена на две группы, состоящие из 75,9 % молодежи до 35 лет и 24,1 % людей в возрастной группе 36–50.

В Чешской Республике опрос проводился в тот же период. На вопросы анкеты ответили 64 сотрудника, из которых: 12,5 % – рабочие; 3,1 % – стажеры; 37,5 % – специалисты; 21,9 % – служащие и 25 % – менеджеры среднего звена. В качестве респондентов выступили представители следующих отраслей: 64,1 % – сфера услуг; 32,8 % – производство и 3,1 % – торговля. Гендерное распределение чешских респондентов следующее: 56,3 % – мужчины и 43,7 % – женщины. Большинство из них находится в возрастной группе 36–50 лет (73,4 %).

Результаты исследования. Сравнительные характеристики результатов социологического опроса российских и чешских респондентов основаны на обобщении и группировке их ответов в табличной форме. Следует отметить, что в некоторых таблицах сумма ответов на отдельные вопросы может превышать 100 %, поскольку для них предполагалась возможность респондентов выбрать несколько вариантов одновременно.

Как отмечалось выше, одна из целей исследования, представленного в данной статье, – выявление форм трудовых отношений с наемными работниками, используемых работодателями. В частности, респонденты должны были указать, как именно формализованы их трудовые отношения с работодателями (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как оформлены трудовые отношения между Вами и Вашим работодателем?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Трудовым договором по основному месту работы	81,5	76,5
Трудовым договором о работе у работодателя – физического лица	8,1	1,6
На основании устной договоренности с работодателем (без оформления письменного договора)	7,1	0,0
Договором возмездного оказания услуг (подряда)	0,9	15,6
Трудовым договором о работе по совместительству	2,4	4,7
Трудовым договором о сезонной работе	0,0	1,6
Трудовым договором о временной работе сроком до 2 месяцев	0,0	0,0

Основные отличия, которые следует отметить, связаны с работой на основании устной договоренности с работодателем и трудовых контрактов с работодателем – физическим лицом. В отличие от чешских респондентов, некоторые российские работники выборочной совокупности указали на наличие этих форм трудовых отношений. С другой стороны, заметно большее число чешских респондентов по сравнению с опрошенными россиянами сообщили о том, что они имеют договоры возмездного оказания услуг и работу по совместительству.

Распределение ответов респондентов о срочности существующих трудовых договоров показывает значительные различия в ситуациях в двух исследуемых странах (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «На какой срок оформлены трудовые отношения между Вами и Вашим работодателем?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
На неопределенный срок	85,7	53,1
4–5 лет	2,9	17,2
3 года	2,4	0,0
2 года	1,0	10,9
1 год	1,9	18,8
6 месяцев	1,4	0,0
Срок зависит от окончания работы	4,3	0,0
Нет ответа	0,4	0,0

В то время как подавляющее большинство российских респондентов имеет трудовые договоры на неопределенный период, только чуть больше половины чешских респондентов заявили, что они тоже имеют подобного рода контракты. Каждый пятый опрошенный чешский работник ответил, что имеет трудовой договор сроком на один год, а каждый девятый – двухлетний контракт с работодателем. Немногим меньше пятой части чешских респондентов работают по договору на период 4–5 лет. В то же время некоторая доля российских респондентов указала на то, что продолжительность их работы зависит от срока завершения работы.

Прекаризированные формы трудовых договоров сами по себе являются одной из причин нестабильности на рабочем месте. Тем не менее нарушения трудовых договоров работодателями еще больше усугубляют ситуацию (табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопросы: «Были ли случаи нарушения Ваших с работодателем договоренностей со стороны работодателя?» и «Если да, то с какими именно нарушениями Вы столкнулись?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Увеличение объема работы без соответствующего повышения заработной платы	43,3	32,0
Невыплата дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу	33,3	12,0
Непредоставление положенного отпуска	16,7	12,0
Невыплата обещанного вознаграждения	30,0	4,0
Необоснованное снижение размера заработной платы	20,0	0,0
Необоснованная задержка выплаты заработной платы сроком до 1 месяца	1,7	36,0
Незаконное увольнение	6,7	8,0
Необоснованная задержка выплаты заработной платы сроком более 1 месяца	10,0	16,0

Ответы наемных работников, участвовавших в опросе, подтверждают наличие вышеупомянутой проблемы нарушений работодателями своих обещаний, данных подчиненным. Увеличение рабочей нагрузки без соответствующего повышения заработной платы отметили треть чешских и немногим менее половины российских респондентов. Но чешские работники чаще страдают от необоснованных задержек выплаты заработной платы. В то же время треть опрошенных российских работников указала на отсутствие компенсационных выплат за сверхурочное время, а также невыплаты обещанного вознаграждения. Каждый пятый российский респондент сообщил, что пострадал от необоснованного сокращения заработной платы. В обеих странах есть незначительная доля ответивших работников, которые столкнулись с отказом в предоставлении положенного отпуска, а также были жертвами незаконного увольнения.

Кризисные явления в экономике обусловили стремление работодателей использовать стратегию сокращения затрат на рабочую силу. Данная стратегия подразумевает необходимость вносить изменения в кадровую политику предприятия. Следует констатировать тот факт, что эти изменения происходят чаще всего не в пользу наемных работников, что подтверждают результаты опроса (табл. 4).

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие изменения в кадровой политике Вашей организации произошли за последний год?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Изменений не было	39,0	0,0
Прием на работу новых работников только на короткий период (от 1 до 6 месяцев)	18,6	21,9
Использование временных и/или сезонных работников, предоставляемых другими компаниями	8,1	96,9
Сокращение части работников в связи с передачей части работ на аутсорсинг	8,1	50,0
Выведение части работников на досрочную пенсию	7,6	29,7
Постоянное сокращение работников каждые 3–6 месяцев	10,5	1,6
Массовое сокращение численности работников (более 50 человек в течение месяца или более 2 тыс. работников за год)	9,0	4,7
Выведение части работников за штат предприятия	8,6	1,6

Представляется интересным, что все чешские респонденты указали на наличие каких-либо изменений, в отличие от опрошенных российских работников, две пятых которых утверждают, что никаких изменений в кадровой политике предприятия за последний год не произошло. Судя по ответам большинства чешских респондентов, можно говорить о том, что чешские организации все больше предпочитают использовать временных и сезонных работников, проводят сокращение численности с передачей части работ на аутсорсинг и используют технологию досрочного пенсионирования. В то же время только пятая часть опрошенных работников российских предприятий указала на найм новых работников только на краткосрочный период. И лишь незначительное количество российских респондентов отметило разного типа сокращения численности на предприятии.

Существует причинно-следственная связь между токсичностью рабочей среды и благополучием работников на рабочем месте. Вышеупомянутые в статье факторы социального загрязнения оказывают неблагоприятное воздействие на работников, вызывая у них негативные переживания, снижая эффективность их трудовой деятельности. Следовательно, необходимо установить, какие именно токсины организационной среды имеют наиболее широкое распространение на предприятиях (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что является источником Вашего беспокойства и негативных эмоций на текущей работе?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Ненормированный рабочий день	19,9	40,6
Высокий уровень стресса на рабочем месте	22,7	4,7
Слишком высокая напряженность работы	19,0	35,9
Сложность совмещения трудовой и личной жизни	16,6	46,9
Профессиональная некомпетентность руководителя	13,7	28,1
Отсутствие или недостаток заботы работодателя о своих работниках	15,2	9,4
Негативные (деструктивные) черты характера руководителя	13,7	12,5
Источников беспокойства и негативных эмоций на рабочем месте нет	17,5	0,0
Психологическое давление со стороны руководителя	9,5	17,2
Некомфортные условия на рабочем месте	14,2	10,9
Нестабильный, часто меняющийся трудовой коллектив	10,4	4,7
Отсутствие или плохое взаимодействие с руководителем	8,5	7,8
Отсутствие или плохое взаимодействие с коллегами	4,3	3,1
Психологическое давление со стороны коллег по работе	2,8	9,4
Слишком высокая конкуренция между сотрудниками	3,8	0,0

Можно отметить существенные различия в оценках обеих групп респондентов относительно спектра негативных эмоций, испытываемых ими в отношении некоторых источников беспокойства. Почти половина чешских респондентов выбрали ответ, связанный с трудностью совмещения работы и личной жизни. Две пятых из них испытывают дискомфорт от

ненормированного рабочего дня. Около трети чешских респондентов считают, что их работа характеризуется слишком высокой напряженностью, а также выражают недовольство профессиональной некомпетентностью руководства. При ранжировании полученных ответов становится очевидным, что на первом месте в структуре выбора российских респондентов находится высокий уровень стресса на рабочем месте. Каждого пятого опрошенного российского работника беспокоит чрезмерный уровень стресса, а также ненормированный рабочий день и высокая напряженность труда.

Характерной чертой современной социально-трудовой сферы является неопределенность будущего, обусловленная растущей прекаризацией занятости. Мы просили респондентов поделиться своими опасениями по поводу их профессионального будущего (табл. 6).

Таблица 6

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие угрозы для Вашего будущего существуют на текущей работе?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Снижение уровня удовлетворенности работой	24,3	60,9
Отсутствие профессионального развития	23,8	14,1
Снижение размера денежного вознаграждения	25,2	32,8
Потеря рабочего места из-за кризиса в экономике	20,5	17,2
Ухудшение физического здоровья на рабочем месте	24,8	10,9
Утрата психологического равновесия из-за неуверенности в завтрашнем дне	8,1	17,2
Никаких угроз нет	14,3	1,6
Потеря работы из-за высокой конкуренции среди коллег	3,3	7,8

Существуют некоторые очевидные различия в оценках двух групп респондентов в отношении их будущего на текущей работе. Более половины чешских респондентов боятся снижения удовлетворенности работой, в то время как только один из четырех российских сотрудников выразил то же беспокойство. Каждый третий чешский и каждый четвертый российский респондент обеспокоен возможным сокращением размера заработка. Значительная доля респондентов обеих стран обеспокоена наличием риска потери рабочего места из-за экономического кризиса – каждый пятый из них выбрал данный вариант ответа. Опрошенные российские работники в два раза чаще чешских респондентов указывали на возможность ухудшения здоровья на работе. По этому поводу переживает четверть участвующих в опросе россиян, и лишь каждый девятый чешский респондент выразил беспокойство в этом вопросе. Наоборот, в два раза больше чешских респондентов высказали опасения по поводу ухудшения их психосоциального здоровья вследствие неуверенности в завтрашнем дне.

Некоторые работодатели используют кризисную ситуацию на рынке труда в своих интересах, заставляя сотрудников делать что-то сверх нормативных профессиональных обязанностей, манипулируя их страхом потерять работу (табл. 7).

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Приходится ли Вам предпринимать какие-либо действия, чтобы сохранить за собой рабочее место?» и «Если да, то какие именно действия Вам приходится предпринимать?», % от ответивших

Варианты ответов	*Россия*	*Чехия*
Выполнять поручения, не входящие в должностную инструкцию	47,5	47,4
Работать сверхурочно (вынужденно и без оплаты)	44,3	5,3
Повышать квалификацию за свой счет	26,2	31,6
Работать сверхурочно (вынужденно, но за дополнительное денежное вознаграждение)	24,6	31,6
Принимать участие в не всегда честной конкуренции среди коллег	4,9	7,0

Почти половина и чешских и российских респондентов отметила необходимость выполнения заданий, не входящих в их должностные инструкции. Каждый четвертый российский и каждый третий чешский респондент указал на необходимость повышения своей квалификации за счет собственных средств, а также выполнения сверхурочной работы. При этом рос-

сийские работодатели зачастую не считают нужным выплачивать денежное вознаграждение, в то время как сверхурочные часы на чешских предприятиях оплачиваются. В любом случае, следует отметить, что большинство выборочной совокупности респондентов вынуждено прилагать дополнительные усилия для сохранения своих рабочих мест.

Заключение. Результаты сравнительного анализа дают основание утверждать, что, несмотря на некоторые различия в оценках российских и чешских респондентов, можно выявить общие закономерности:

– большая доля работников сталкивается с нарушением условий трудового договора со стороны работодателя;

– большинство из этих нарушений связано с увеличением рабочей нагрузки без соответствующего увеличения заработной платы;

– высокий процент нарушений связан с невыплатой дополнительного и/или обещанного денежного вознаграждения, а также необоснованной задержкой в выплате заработной платы;

– большое количество сотрудников чувствует беспокойство и отрицательные эмоции на рабочем месте;

– высокий процент наемных работников страдает от ненормированного рабочего дня, а также чрезмерного стресса и высокой напряженности на работе, испытывает трудности в совмещении работы и личной жизни;

– значительное число работников чувствует себя под угрозой потери рабочего места из-за экономического кризиса, а также негативных изменений в будущей профессиональной жизни, таких как снижение трудовых доходов и уменьшение удовлетворенности работой;

– большая доля работников для того, чтобы сохранить свои рабочие места, должна выполнять задания, которые не предусмотрены должностной инструкцией, а также вынуждена работать сверхурочно с оплатой или без оплаты дополнительных часов и повышать квалификацию за счет собственных средств.

Все вышеуказанные тенденции способствуют росту уязвимости наемных работников в сфере трудовых отношений, отрицательно влияют на их благосостояние и благополучие и, как следствие, приводят к снижению качества их жизни. Часть из рассмотренных нами тенденций мы должны обозначить как прекаризационные формы занятости, среди которых: устные и краткосрочные трудовые соглашения, сокращение размера и задержка выплаты денежных вознаграждений, а также их неуплата. Также следует идентифицировать токсические практики управления человеческими ресурсами, которые, в числе прочего, включают нарушения условий трудового договора со стороны работодателя, а также ненормированный рабочий день и принуждение работников к выполнению сверхнормативной работы. Необходимо отметить, что токсичность рабочей среды характеризуется чрезмерным стрессом и высокой напряженностью на рабочем месте, трудностью совмещения работы и личной жизни, а также недовольство содержанием труда и неуверенности в будущем. Все вышеперечисленное в своей совокупности является системообразующими факторами социального загрязнения внутриорганизационной среды.

В настоящее время исследований феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов еще крайне мало. Следовательно, это явление требует дальнейшего изучения. Таким образом, исследование, представленное в данной статье, имеет научно-исследовательскую и практическую перспективы по целому ряду причин. Динамичный характер социально-трудовой сферы требует последующего мониторинга и постоянного поиска управленческих решений, направленных на уменьшение негативного влияния на благосостояние и благополучие наемных работников в связи с растущей прекаризацией занятости и токсичностью рабочей среды.

---

1. *Бобков В. Н.* 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // Народный собор. – URL : http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657 (дата обращения: 21.05.2012).

2. *Бобков В. Н., Вередюк О. В.* Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6. – С. 7–11.

3. *Бизюков П. В.* Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений // Вестн. общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2013. – № 1. – С. 100–109.

4. *Чехонадских М.* Трудности перевода: прекаритет в теории и на практике // Художественный журнал. – 2007. – № 79/80. – URL : http://xz.gif.ru/numbers/79-80/chekhonadskih/.

5. *Bourdieu P.* Counterfire: Against the Tyranny of the Market. – N. Y. : Verso, 2003.

6. *Castel R.* The Roads to Disaffiliation: Insecure Work and Vulnerable Relationships // International Journal of Urban and Regional Research. – 2000. – № 24 (3). – P. 519–535.

7. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. – N. Y. : Bloomsbury Publishing Plc, 2011.

8. *Standing G.* Tertiary Time: The Precariat's Dilemma // Public Culture. – 2013. – № 25 (1). – P. 5–23.

9. *Standing G.* The Precariat: From Denizens to Citizens? // Polity. – 2013. – № 44 (4). – P. 588–608.

10. *Standing G.* Understanding the Precariat through Labour and Work // Development and change. – 2014. – № 45 (5). – P. 963–980.

11. *Dvorakova Z., Langhamrova J.* Population Ageing and its Human Resource Management Consequences // 7th International Days of Statistics and Economics. – Prague : Melandrium, 2013. – P. 365–374.

12. *Pfeffer J.* Building Sustainable Organizations: The Human Factor // Academy of management perspectives. – 2010. – № 24 (1). – P. 34–45.

13. *Neelima M.* The thinker interview: Jeffrey Pfeffer on human sustainability // CKGSB Knowledge. – URL : http://knowledge.ckgsb.edu.cn/2013/04/05/employment/the-thinker-interview-jeffrey-pfeffer-on-human-sustainability/.

14. *Fedorova A., Vishnevskii Yu., Dvorakova Z.* Evaluation of The Organizational Influence on Physical and Psychosocial Health at Work // 8th International Days of Statistics and Economics. – Prague : Melandrium, 2014. – P. 395–404.

15. *Федорова А. Э., Меньшикова М. С.* Исследование токсических элементов организационной среды на итальянских и российских предприятиях: сравнительный анализ // Изв. Ур. гос. эконом. ун-та. – 2014. – № 5 (55). – С. 67–76.

16. *Fedorova A., Dvorakova Z.* Toxic workplaces as a factor in the deterioration of employees' health, as well as the reduction in the quality of their work life // International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts – SGEM 2014, Conference Proceedings. – Vol. II. – P. 1149–1156.

17. *Гатти М., Федорова А. Э.* Устойчивость и двойственность в практике управления персоналом: где выход? // Управленец. – 2012. – № 2 (42). – С. 56–63.

18. *Гатти М., Федорова А. Э.* Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство, персонал // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 2. – С. 46–51.

19. *Kalleberg A. L.* Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges // Work and Occupations. – 2012. – № 39 (4). – P. 427–448.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 185–190.

УДК 338.22

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ НАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ[1]

REGIONAL PECULIARITIES OF RAISING THE TAX CULTURE LEVEL

Т.Н. Богославец
T.N. Bogoslavets
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoyevskiy

Статья поступила в редакцию 29 мая 2015 г.

Рассмотрены мероприятия по повышению налоговой культуры налогоплательщиков и налоговых служащих. Дано определение налоговой культуры. Перечислены причины низкой налоговой культуры. Анализируются мероприятия, повышающие налоговую культуру на уровне институциональных реформ: административной, бюджетной, муниципальной, реформы государственной службы.

В качестве основного фактора формирования налоговой культуры рассматривается наличие в государстве гражданского общества. Субъекты налоговых отношений – налогоплательщики и налоговые органы – рассматриваются как две стороны властно-правовых отношений, определяющие уровень налоговой культуры государства. Приводятся задачи Российского союза налогоплательщиков. Рассматривается проблема налогового консалтинга в общем объеме консультационных услуг в России.

Анализируются проблемы налогового воспитания российских граждан. Утверждается необходимость прививать налоговую культуру в период становления личности. Исследуется взаимодействие налоговых органов с общеобразовательными учреждениями в качестве необходимого направления в информационно-разъяснительной работе. Приводится опыт работы налоговых органов с учащимися образовательных заведений на примере Омской и Кировской областей. Рассматривается реализация проекта налогового просвещения детей: создание учебных пособий и выпуск журналов по налоговой тематике.

Анализируется необходимость повышения профессионализма и мотивации работников налоговых служб, разработка и внедрение стандартов обслуживания налогоплательщиков, административные регламенты и механизмы противодействия коррупции. Современная налоговая инспекция рассматривается как аналитический центр по переработке налоговой информации. Приводятся мероприятия по изменению налогового поведения налогоплательщиков Омской области. Предлагаемый комплекс мероприятий по повышению уровня налоговой культуры наряду с экономическим даст социальный эффект, формируя положительный образ налоговых органов, повышая налоговую дисциплину и правовую грамотность, а также качество жизни населения в регионе. Рассматривается необходимость создания такого общественного мнения, когда уплата налогов воспринимается как почетная обязанность.

The article describes activities to improve the tax culture of taxpayers and tax officials. There is given the definition of tax culture. The author lists the reasons for low tax culture. The article analyzes the activities that improve the tax culture at the level of institutional reforms: administrative, budgetary, municipal, public service reform.

The main factor of formation of tax culture is the presence in the state of civil society. The subjects of tax relations – the taxpayers and the tax authorities are seen as two sides of the power-law relations that determine the level of tax culture of the state. The article describes the tasks of the Russian Union of taxpayers and addresses the problem of tax consulting in Russia.

The article analyzes the problems of tax education of Russian citizens. The author talks about the need to instill the tax culture in the period of formation of the personality. This article examines the interaction of tax authorities with educational institutions as a necessary direction in the advocacy process. The author shows the experience of the tax authorities with students of educational institutions on the example of Omsk and Kirov regions. The article discusses the implementation of the project of the tax education of children: creating manuals and journals on tax topics.

The author analyzes the necessity of improving the professionalism and motivation of employees of tax authorities, development and implementation of standards of service of taxpayers, administrative regulations and mechanisms for combating corruption. Modern tax inspectorate is seen as analytical center for processing tax information. The article provides actions to change the tax behavior of taxpayers in the Omsk region. The proposed set of measures to improve the level of tax culture along with economic culture will give the social effect of forming a positive image of the tax authorities, improving fiscal discipline and legal literacy, and the quality of life of the population in the region. The article also discusses the need to create such public opinion, when payment of taxes is perceived as an honorable duty.

Ключевые слова: налоговая культура, налоговое поведение, налоговые служащие, налогоплательщики.

Key words: tax culture, tax behavior, tax officers, taxpayers.

[1] Работа проводилась при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 15-12-55003.

© Т.Н. Богославец, 2015

Введение. Налоговая культура, являясь частью национальной культуры, связана с деятельностью участников отношений, регулируемых законодательством о налогах и сборах. Это система ценностей, норм, установленных правил и принципов в сфере налоговых отношений. Каждый субъект в сфере налоговых отношений имеет собственный определенный уровень налоговой культуры, совокупность которых образует общий (национальный) уровень. Актуальность исследования определяется низким уровнем налоговой культуры, и причин тому несколько:

• отсутствие основ налоговой грамотности среди населения;

• высокая налоговая нагрузка, подрывающая заинтересованность налогоплательщиков в хозяйственной деятельности, и как следствие, уклонение от уплаты налогов;

• высокая степень коррупции;

• недоверие населения к проводимой государством налоговой политике;

• проблема взаимной социальной ответственности гражданина, бизнеса и государства;

• непрестижность работы в налоговых органах, низкая социальная мотивация, большая текучесть кадров.

Целью исследования является разработка мероприятий по повышению налоговой культуры в России, включающая не только процесс совершенствования элементов существующей налоговой системы: законодательства, администрирования, технологического и информационного обеспечения, – но и проведение институциональных реформ: административной, бюджетной, муниципальной, реформы государственной службы.

Обзор литературы. Современные тенденции в формировании налоговой культуры рассматривают Л.И. Гончаренко и Н.И. Острова [1]. Налогообложение как социальный процесс и его влияние на формирование налогового поведения в России исследует в своей диссертации А.О. Гребенчук [2]. Формирование налоговой культуры старших подростков в системе экономического восприятия учреждений дополнительного образования анализирует в диссертационном исследовании А.А. Махонина [3]. Л.Н. Мирошниченко [4] изучает налоговые обязательства как одну из функций культуры общества. Рассматривая вопросы социальной культуры, автор предлагает методы формирования налоговой культуры членов общества с детского возраста. Используя экономико-математические методы, В.И. Цуриков [5] и В.В. Денисенко предлагают модели поведения налогоплательщика с учетом уровня налоговой культуры общества. М.О. Акобджанова [6] рассматривает криминалистическую характеристику налоговой преступности. П.А. Захарьин [7] исследует налоговую культуру и этику с позиций экономической социологии.

Гипотезы и методы исследования. Необходимо теоретическое осмысление проблемы формирования налоговой культуры, разработка целостного представления о структуре и функциях налоговой культуры, динамике формирования в единстве всех компонентов, определение системы методов, средств и форм, обеспечивающих повышение уровня налоговой культуры. Следует совершенствовать демократические институты, способные восстановить разорванную связь между уплатой налогов и получением выгод от потребления общественных благ, в частности, необходимо создание гражданского общества.

Важнейшей предпосылкой и одновременно фактором формирования высокой налоговой культуры является наличие в государстве гражданского общества. А.М. Киселева рассматривает его в широком и узком смысле: «Гражданское общество в широком смысле слова – это народ, которому согласно основному закону государства принадлежит власть и который реализует властные полномочия через выборы в органы власти любого уровня. Гражданское общество в узком смысле слова – это сообщество, которое реализует формы непосредственной демократии, защищая собственные интересы и решая проблемы на местах» [8]. С точки зрения налогообложения, гражданское общество – это сообщество налогоплательщиков, которое, выбирая органы власти, способно защищать собственные интересы. Формирование высокой налоговой культуры невозможно без подобной формы самоорганизации налогоплательщиков, поскольку такие формы способны эффективно влиять на проводимую налоговую политику государства. «Гражданское общество представляет собой высшую форму самоорганизации индивидов и их политической самореализации. И поэтому должно быть обусловлено эффективным социально-экономическим, политическим развитием государства, ростом благосостояния, культуры и самосознания народа» [8]. Требования по проведению в государстве эффективной социальной, экономической, налоговой политики способны выдвинуть представители гражданского общества, и к этим требованиям представители власти не имеют права не прислушаться, поскольку рискуют потерять свои властные полномочия.

Налоговые органы и налогоплательщики – две стороны властно-правовых отношений. В выстраивании этих отношений большую роль должна играть целостная система общественного контроля как показатель существования гражданского общества. Одним из элементов системы является Российский союз налогоплательщиков, председателем которого является А.П. Трошин. Союз существует уже более 10 лет. Это представитель многомиллионной армии налогоплательщиков России. Одним из главных направлений деятельности Союза, считает А.П. Трошин, является «практика независимой оценки эффективности расходования бюджетных средств» [9]. В России отсутствуют институты, занимающиеся проблемами совершенствования национальной налоговой системы. Процессы, происходящие в налоговой системе, являются бессистемными, отрицательно влияя на инвестиционный климат в стране. Задачами Российского союза налогоплательщиков являются:

1) участие в процессе совершенствования налогового законодательства;

2) оценка целесообразности принимаемых мер в налогообложении;

3) защита прав добросовестных налогоплательщиков;

4) оказание научно-методической помощи налогоплательщикам;

5) содействие развитию системы налогового консультирования;

6) внедрение в практику электронных сервисов и услуг, предоставляемых Федеральной налоговой службой.

Современное понимание гражданского общества представляет его в виде коммуникационного процесса между государством и налогоплательщиком. Взаимоотношения выражаются в трех формах: информационной, нормативно-ценностной и функциональной. Практика показывает, что наиболее эффективными по информационному воздействию являются телепередачи, подготовленные с непосредственным участием специалистов по борьбе с налоговыми преступлениями. Для формирования налоговой культуры и правосознания достаточно эффективна социальная реклама. Система целенаправленного просвещения, образования в налоговой сфере отсутствует. В основном имеет место агитационная работа в периоды перед окончанием сроков подачи налоговых деклараций. Чтобы разъяснить человеку все интересующие его вопросы, требуется, во-первых, время, а во-вторых – индивидуальный подход к каждому. Все люди имеют разное образование, уровень дохода, возраст. Их информированность о налогах, правосознание и уровень ответственности в основном находятся в прямой зависимости от этих факторов. Обеспеченных людей, разбирающихся в налогообложении, почти в полтора раза больше, чем малообеспеченных. Соответственно, разъяснения, которые будут понятны человеку с высшим образованием, не прояснят ситуации для того, кто имеет школьное образование. Исходя из этого, к каждому нужно подбирать свой подход. Классифицировать налогоплательщиков по определённому признаку, делить их на группы и вести с каждой группой свою работу – чрезвычайно сложно, но это дает наилучшие результаты. Вопросы просвещения населения в области налогообложения – это проблема чрезвычайно актуальная, однако при этом важно не только повышать уровень информированности общества по вопросам налогообложения, но и прививать гражданам ответственность за своё финансовое поведение.

Существуют практические проблемы реализации целей налогового воспитания российских граждан. Более половины населения России не обладает необходимым и достаточным объёмом знаний в области налогообложения. Просветительская работа с налогоплательщиками в России практически не ведется, тогда как во многих развитых странах, где налоговая культура находится на высоком уровне, целенаправленная работа по правовому воспитанию налогоплательщиков проводится широкомасштабно и на достаточно высоком уровне. Создаются службы, ответственные за налоговое консультирование и его непосредственное осуществление и обучение налоговому законодательству, налоговое просвещение и консультирование осуществляются за счёт государственного бюджета.

В России доля налогового консалтинга в общем объеме консультационных услуг составляет менее 20 %. Палатой налоговых консультантов Российской Федерации аттестованы не многим более 5 000 налоговых консультантов, тогда как, например, в Германии на одного штатного работника налоговой службы приходится три негосударственного консультанта.

Воспитание добропорядочного ответственного налогоплательщика – это длительный и сложный процесс. Не показывая налогоплательщику примеров чёткого и правильного применения налогового законодательства, повысить налоговую культуру невозможно. Осознанная привычка платить налоги, как, впрочем, и любая другая привычка, формируется с детства. Очень важно, чтобы новое налоговое сознание, само видение процесса налого-

обложения, соответствующее потребностям общества, сформировалось у молодёжи, поскольку данные социологических исследований показывают, что на сегодняшний день наиболее законопослушными налогоплательщиками в первую очередь являются граждане пенсионного и предпенсионного возраста. Начинать прививать налоговую культуру человеку нужно в период становления самой личности. Именно старший подростковый возраст, как правило, характеризуется процессом интенсивного социального развития. В этот период и закладываются предпосылки понимания культуры как таковой, её принятия, согласия с ней. Все учебные программы многоуровневой системы образования должны содержать элементы налоговой культуры, поскольку наибольшее количество знаний человек обретает именно в детстве, а наиболее прочные взгляды формируются в школе.

Взаимодействие с общеобразовательными учреждениями является новым направлением в информационно-разъяснительной работе налоговых органов. Занятия призваны помочь школьникам обрести налоговую грамотность, заложить основу формирования налоговой культуры подрастающего поколения, научить ответственно относиться к налогам в будущем, а также приобрести навыки разумного поведения в мире налогообложения. Такие мероприятия проводятся повсеместно в России. Например, в первые недели сентября 2012 г. в учебных заведениях г. Омска были проведены мероприятия, направленные на повышение налоговой культуры молодежи. Налоговые служащие Омской области приняли активное участие в этой просветительской работе. В омской школе № 62 совместно с Центром поддержи предпринимательства специалисты ИФНС № 2 по Центральному АО г. Омска провели лекцию о налогах для старшеклассников. Школьникам рассказывали о действующих налогах, онлайн-сервисах Федеральной налоговой службы, продемонстрировали возможности пользования «личным кабинетом» налогоплательщика. Подобные мероприятия помогают формировать позитивное отношение к налоговой службе, прививать налоговую культуру со школьной скамьи, способствуют воспитанию законопослушных и добросовестных налогоплательщиков.

Интересен план мероприятий повышения уровня налоговой культуры в Кировской области. Были проведены уроки налоговой грамотности для старшеклассников, конкурс рисунков «Мир налогов глазами детей», конкурс сочинений «Если бы я был начальником налоговой инспекции», викторины на налоговую тематику и экскурсии в межрайонную налоговую инспекцию для знакомства с работой ее сотрудников. Для заинтересованности школьников было предусмотрено вознаграждение участников викторины и конкурсов дипломами и подарками.

На уровне государства специалистами Федеральной налоговой службы и Министерства образования России в целях реализации проекта налогового просвещения детей разработано учебное пособие «Зачем нужны налоги», которое предназначено для учащихся младших классов [10]. Это издание было одобрено Федеральным экспертным советом и имеет гриф Министерства образования. Кроме того, Федеральная налоговая служба России внедряет новые подходы по формированию будущих налогоплательщиков – снимаются мультфильмы, видеоролики, издаются буклеты и детские книги. Для старшеклассников выпущены познавательные журналы «Поговорим о налогах» (2009), «Мир налогов» (2010), «Этот занимательный мир налогов» (2012). Регулярно выходит официальное информационно-аналитическое издание Федеральной налоговой службы России «Налоговая политика и практика».

Положения Налогового кодекса Российской Федерации должны быть доступными и понятными для всех: будь то человек с двумя высшими образованиями или со средним профессиональным. Все имеют равные права на понимание положений налогообложения. Изменить налоговое поведение можно повысив уровень налоговой грамотности. Для этого необходимо введение курса основ налогового законодательства в учебных заведениях, проведение лекций, конференций с участием представителей налоговых органов.

Однако не следует забывать, что добропорядочное налоговое поведение должно быть основано на осознании его экономической выгодности и общественной необходимости. Налогоплательщики должны точно знать, на что расходуются собранные денежные средства, верить в то, что государство в первую очередь заботится об их благе. И видеть эту заботу граждане должны не только с экрана телевизора в вечерних новостях, но и рядом с собой – в своём городе, деревне или селе.

Необходимо продолжить формирование современной системы налогового консультирования, аналогичной сложившейся в цивилизованных странах. Для этого следует повышать уровень налоговой культуры налоговых служащих. Требуется повышать профессионализм и мотивацию работников налоговых служб, необходима разработка и внедрение стандартов

обслуживания налогоплательщиков, административных регламентов в налоговых органах и введение механизмов противодействия коррупции. Модернизация системы информационного обеспечения, повышение эффективности взаимодействия с налогоплательщиками и улучшение научно-методического обеспечения труда налоговых инспекторов также способствует повышению уровня налоговой культуры. Одной из важнейших задач для налоговых служащих является повышение качества услуг, предоставляемых налогоплательщикам, в том числе информационных. Современная налоговая инспекция должна стать аналитическим центром по переработке налоговой информации с хорошей сервисной службой, с помощью которой любой налогоплательщик легко сможет заполнить любую отчетную форму, рассчитать и вовремя уплатить налоги.

Результаты исследования. Для повышения уровня налоговой культуры налоговых служащих необходимы следующие мероприятия:

1) проведение семинаров и консультаций для повышения коммуникативных качеств сотрудников налоговых органов; работа с психологом для обучения правилам поведения в конфликтных ситуациях;

2) проведение конкурсов для налоговых инспекторов для мотивации сотрудников к более внимательному отношению к проблемам налогоплательщиков;

3) создание бюро налоговых инициатив для совершенствования методов налогового администрирования, оптимизации технологических процессов, повышения качества услуг, оказываемых налогоплательщику;

4) разработка и внедрение кодекса этики налоговых органов, способствующая соблюдению профессиональной этики, справедливого и беспристрастного отношения к налогоплательщику, предотвращению конфликта интересов налогоплательщика и служащего Федеральной налоговой службы [11].

Для предупреждения нарушений в сфере налогообложения необходим ряд профилактических действий, в частности необходимо совершенствование налогового законодательства, упрощение и сбалансированность налоговой системы; повышение правовой налоговой культуры граждан путем их информирования о развитии правоприменительной практики по делам о налоговых правонарушениях и преступлениях; ужесточение ответственности за совершение налоговых правонарушений и преступлений и разработка уголовно-правовой политики по борьбе с налоговыми правонарушениями и преступлениями. Следует проводить работу над созданием и укреплением положительного имиджа сотрудников налоговых органов и информирование налогоплательщиков о расходовании денежных средств бюджета, в каком количестве и на какие цели идут уплаченные налоги.

Существенное влияние на налоговое поведение оказывают средства массовой информации, доступность справочно-правовых систем и консультации и коллективные беседы в налоговых органах.

Следовательно, изменить налоговое поведение можно:

• развивая налоговое консультирование граждан, проводя рекламно-информационные мероприятия, используя каналы средств массовой информации, пропагандируя высокую налоговую культуру, дисциплину и ответственность;

• повышая эффективности взаимодействия налоговых органов с налогоплательщиками;

• меняя имидж и престиж работы в налоговых органах;

• упрощая налоговое законодательство и совершенствуя его.

Для повышения уровня налоговой культуры в Омской области предлагается комплекс мероприятий, представленных в таблице.

Мероприятия по повышению налоговой культуры

Целевая аудитория	*Предложения*	*Ответственные*
Школьники и студенты	Подготовить издание и распространить учебно-методическую, информационно-справочную и иную литературу по вопросам применения налогового законодательства; оказать содействие организаторам в проведении таких мероприятий, как конкурсы, олимпиады, викторины, деловые игры, открытые уроки по теме налогового законодательства; провести конкурсы рефератов среди учащихся муниципальных образовательных учреждений, курсовых работ среди студентов экономических факультетов колледжей и вузов по проблемам налогового законодательства; оказать содействие в проведении школьных семинаров по налоговому законодательству	УФНС по Омской области, Министерство образования Омской области

Окончание табл.

Целевая аудитория	*Предложения*	*Ответственные*
Налогоплательщики	Подготовить и распространить листок, плакаты, памятки, разъясняющие основные тезисы налогового законодательства; разместить на сайте УФНС информационно-справочные материалы по практическому применению законодательства о налогах и сборах в доступной и понятной форме; сформировать проект информирования налогоплательщиков в социальных сетях (администрирование, изготовление контента)	УФНС по Омской области, Главное управление информационной политики Омской области
Телезрители и читатели СМИ	Разъяснить положения законодательства о налогах и сборах в цикле радио- и телепередач; опубликовать материалы по тематике налогового законодательства в местных и областных газетах; дополнить городские и районные газеты рубрикой «налогоплательщику»; демонстрировать на государственных телеканалах обучающие видеоролики по налоговой тематике	УФНС по Омской области, Главное управление информационной политики Омской области

Такие меры имеют, кроме экономического, социальный эффект в виде формирования положительного образа налоговых органов, повышения налоговой дисциплины и правовой грамотности, а также качества жизни населения в регионе. Организация мероприятий по развитию налоговой культуры в долгосрочной перспективе даст социальный эффект, по своей значимости значительно превышающий экономический.

Заключение. Разработанный комплекс мероприятий сыграет определяющую роль в становлении и развитии налоговой культуры российского общества. Для достижения финансовой стабильности государства и обеспечения экономической безопасности России совершенствование налогового администрирования необходимо проводить во взаимосвязи с формированием налоговой культуры общества. Главным показателем нового уровня сотрудничества государства и налогоплательщиков должны стать профессионализм и взаимная ответственность, высокая налоговая культура и налоговая дисциплина. Необходимо создать такое общественное мнение, что платить налоги – это почетная обязанность, так как ее исполнение каждым гражданином является залогом укрепления российской государственности и экономической предпосылкой формирования гражданского общества, которое способно контролировать властные структуры государства. Необходимы такие законы о налоговой системе, чтобы налогоплательщику хотелось жить по их правилам.

1. *Гончаренко Л. И., Острова Н. И.* О новой дисциплине: современные тенденции в формировании налоговой культуры // Налоги и налогообложение. – 2007. – № 11. – С. 55.

2. *Гребенчук А. О.* Налогообложение как социальный процесс и его влияние на формирование налогового поведения в России : дис. … канд. социол. наук. – М., 2009.

3. *Махонина А. А.* Формирование налоговой культуры старших подростков в системе экономического восприятия учреждений дополнительного образования : дис. … канд. пед. наук. – Вологда, 2002.

4. *Мирошниченко Л. Н.* Налоговые обязательства как одна из функций культуры общества // Культурная жизнь Юга России. – 2009. – № 5. – С. 130–132.

5. *Цуриков В. И.* Модель рационального поведения налогоплательщика // Экономика и математические методы. – 2007. – Т. 43. – № 2. – С. 3–11.

6. *Акобджанова М. О.* Криминалистическая характеристика налоговой преступности // Налоги и налогообложение. – 2011. – № 10. – С. 63–70.

7. *Захарьин П. А.* Экономическая социология: исследования налоговой культуры и этики // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2013. – № 156. – С. 152–157.

8. *Киселева А. М.* Территориальное общественное самоуправление как форма самоорганизации местного сообщества. – СПб. : Инфо-да, 2007.

9. Принцип самоначисления налогов в интересах добросовестных налогоплательщиков // Налоговая политика и практика. – 2013. – № 7. – С. 4–6.

10. *Рубе В. А., Шабельник Е. С.* Зачем нужны налоги : учеб. пособие для нач. шк. – М. : Вита-Пресс, 2010. – 104 с.

11. *Чухнина Г. Я., Митрофанова И. А., Леонова Е. Д.* Кодекс этики налогового инспектора (проект) // Налоги и налогообложение. – 2007. – № 8. – С. 43–49.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 191–199.

УДК 316.4.06+331.5

ВЫЯВЛЕНИЕ МОДЕЛЕЙ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ НАУЧНОЙ МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ОЖИДАНИЙ[1]

IDENTIFY PATTERNS OF LABOR BEHAVIOR OF SCIENTIFIC YOUT ON THE BASIS OF THE EXPECTATIONS ASSESSMENT

Г.П. Гвоздева
G.P. Gvozdeva
Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН, г. Новосибирск
Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Novosibirsk
Новосибирский национальный исследовательский государственный университет
Novosibirsk National Research State University
Е.С. Гвоздева
E.S. Gvozdeva
Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН, г. Новосибирск
Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Novosibirsk

Статья поступила в редакцию 26 августа 2015 г.

В связи с необходимостью повышения эффективности труда исследуются трудовые практики молодежи, занятой в сфере науки и инновационного предпринимательства. Обосновано теоретическое представление о влиянии ожидаемых возможностей в сфере труда на поведение молодежи. Оно базируется, с одной стороны, на подходе Д. МакКлелланда, в соответствии с которым трудовая деятельность, ее результат определяются взаимодействием трех переменных: мотивами, индивидуальными возможностями и качествами человека. С другой стороны, для описания взаимосвязи между мотивацией, стимулированием и удовлетворенностью трудом использованы теория ожидания В. Врума и двухфакторная модель Ф. Герцберга. В эмпирическом анализе в качестве влияющих элементов рассматривались возможности, предоставляемые институциональной средой, мотивация труда молодого человека, представления о своих возможностях, ожидаемые результаты деятельности.

Используя данные опроса молодых ученых и инноваторов России, проведенного Институтом экономики и организации промышленного производства СО РАН в 2011 г. (*N* = 1037), а также факторный и кластерный анализ, построены эмпирические модели поведения молодых ученых и инноваторов. Учитывая мотивацию труда молодежи и влияющие институциональные условия, выявлены развивающие и адаптационные модели поведения в сфере труда. Критериями для оценки послужили достигнутые результаты труда группы, практикующей данную модель, и их удовлетворённость трудом. К числу развивающих, более эффективных моделей поведения были отнесены две, характерные для молодых ученых, и ещё две – для инноваторов. Из-за неразвитости институциональной среды инноваторы реже, чем молодые ученые, практикуют развивающие модели (43 и 62 %). Адаптационные модели поведения часто связаны с избеганием рисков и напряжённого труда.

The article studies the labor practices of young people engaged in science and innovation entrepreneurship, because it is necessary to increase labor efficiency. There was substantiated theoretical understanding of the impact of the expected opportunities on the behavior of young people. It is based, on the one hand, on the theory of D. McClelland, according to which the labor activity and its result are determined by the interaction of three variables: motivation, individual abilities and qualities. On the other hand, to describe the relationship between motivation, incentives and job satisfaction expectations there were used the theory of V. Vroom and F. Herzberg's two-factor model. In the empirical analysis as influencing elements were considered the opportunities provided by the institutional conditions, labor motivation of a young man, ideas about their capabilities, expected results.

Using the data of poll of young researchers and innovators of Russia carried out by the Institute of Economics and Industrial Engineering of SB RAS in 2011 (*N* = 1037), as well as the factor and cluster analysis, there are constructed empirical behavior models of young scientists and innovators. Considering labor motivation of youth and the influencing institutional conditions, the effective and adaptive models of labor behavior are revealed. Results the work of the groups, practicing this model, and their job satisfaction were used as criteria of evaluation of the models. Among the effective behavior models there were identified two typical for young researchers and two more – for innovators. Innovators are practicing effective models less likely than young scientists (43 and 62 %) due to the lack of development of institutional conditions. Adaptive behavior models are often practiced to avoid the risk and hard work.

Ключевые слова: молодые ученые и инноваторы, модели поведения, ожидаемые возможности в сфере труда.

Key words: young scientists and innovators, models of behavior, expected opportunities in the work sphere.

[1] Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-13-54001.

© Г.П. Гвоздева, Е.С. Гвоздева, 2015

Введение. Наращивание человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций является преимуществом развитых стран и рассматривается в качестве одной из задач Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 г. [1, с. 18]. В настоящее время наибольшее негативное воздействие на развитие инновационного сектора российской экономики оказывает отсутствие стимулов для осуществления инновационной деятельности, недостаточный опыт коммерциализации разработок у представителей научного сообщества.

Остро стоит проблема повышения эффективности труда при переходе от сырьевой экономики к инновационной. Одним из главных направлений может стать создание условий для формирования эффективных моделей трудового поведения молодежи. Как отмечалось экспертами на XIX Петербургском международном экономическом форуме, расширение занятости молодежи в науке и инновационном предпринимательстве стало бы достойным ответом на кризисные явления. Но какие социальные институты и нормы способствуют этому, а какие выступают в качестве барьеров?

Другая актуальная проблема – развитие связей науки и наукоемкого бизнеса, повышение эффективности государственного управления. Оценивая государственную политику, И.Г. Дежина обращает внимание на такие ее недостатки: во-первых, «наука в России до сих пор рассматривается как "сектор генерации знаний", а не как часть инновационной системы страны» [2, с. 145], во-вторых, «принятие решений все в большей мере строится на прямом вмешательстве государства в сферу науки и технологий» [3, с. 86] вместо создания развивающей среды и стимулов. В то же время имеются позитивные примеры создания институтов, способствующих формированию развивающей среды в соответствии с концепцией «тройной спирали» [4, с. 145].

Задачи: во-первых, обосновать теоретическое представление о влиянии ожидаемых возможностей в сфере труда на поведение молодежи, занятой в сфере науки и инновационном предпринимательстве; во-вторых, выявить эмпирические модели поведения, обусловленные различной мотивацией труда и институциональной средой.

Теоретический подход. Как показано в фундаментальном исследовании Л. Болтански и Э. Кьяпелло [5], за последние 10–15 лет произошли существенные изменения в мире труда, которые ослабили защищенность работников, повышая предъявляемые им требования. Изменения его организации, когда люди стали свободнее в отношении своих графиков, мобильнее и связаны более сложными социальными сетями, привели к росту интенсивности труда, ответственности на производстве и нестабильности занятости. В целом внешние условия, определяющие эволюцию трудовых отношений в развитых странах, скорее ухудшали социальное и экономическое положение молодежи, впервые выходящей на рынок труда. В значительной мере это коснулось молодых людей, желающих работать в сферах науки и инноваций в России: по сравнению с предыдущим поколением, социальные гарантии резко сократились (снизился относительный уровень оплаты труда, меньше стало доступного жилья и мест в детских садах). Но, с другой стороны, после кризиса 2008 г. прирост численности работников в возрасте до 30 лет резко сократился в связи со снижением рождаемости в 1990-е гг. В результате молодые россияне получили больше возможностей для перемещения с менее качественных и низкооплачиваемых рабочих мест на высококачественные. Исследование эволюции структуры рабочих мест, проведённое В. Гимпельсоном и Р. Капелюшниковым, показало, что с 2000 по 2012 г. качество рабочих мест в России улучшилось за счёт сжатия секторов с низкоквалифицированным трудом и увеличения доли качественных рабочих мест, требующих более высокого образования и обеспечивающих повышенную оплату труда. Абсолютный среднегодовой прирост занятости по квинтилям качества рабочих мест в этот период составил –8 % в нижнем квинтиле и +8 % – в верхнем, с высокой оплатой труда. Треть из тех, кто пришли на эти лучшие рабочие места, были молодые люди до 30 лет, в первую очередь мужчины [6, с. 100–104].

К сожалению, уровень оплаты труда в сферах науки и инновационного предпринимательства хотя и рос, но оставался относительно низким. Тем самым ожидания, связанные с этими сферами труда, перестали привлекать молодежь, наиболее талантливую и, одновременно, ориентированную на личные достижения и материальное благосостояние.

В соответствии с одной из признанных теорий Д. МакКлелланда, детерминантами действий выступают мотивы, ожидание успеха и ценности [7, с. 566–567]. Он подробно рассмотрел четыре важнейшие социальные потребности в контексте мотивации: достижения успеха, аффилиации, власти и избегания. Также он показал, как взаимодействие мотивов с ценностями и навыками определяет поведение людей [7, с. 574–596]. Мы придерживаемся этого под-

хода, в соответствии с которым трудовая деятельность, ее результат определяются взаимодействием трех переменных: мотивами, индивидуальными возможностями и качествами человека, в том числе способностями и прилагаемыми усилиями, уровнем понимания соответствующей ситуации. Комплексная оценка позволяет принять решение, как действовать.

Молодые взрослые люди, занятые исследованиями и разработками, а также освоением инновационных производств и технологий, являются потенциально значимым социальным субъектом процесса модернизации и реиндустриализации экономики. Они не только реагируют на воздействие внешней среды, вырабатывая определенные оценки и ожидания в сфере труда, но также развивают свои способности и умения, формируют новые правила для эффективной работы. Мы придерживаемся точки зрения, что занятые наукой и инновационным предпринимательством в социологическом исследовании трудового поведения не должны рассматриваться раздельно, их объединяет участие в создании инноваций. Это соответствует выводам новой социологии науки, разработанной Б. Латуром и М. Каллоном [8; 9]. Они обосновали необходимость преодоления границы между тем, что относится к объективной науке, и использованием ее результатов. Современное определение науки отражает расширение предметного поля, в которое включается не только производство знаний, но и их практическое использование.

Под ***трудовыми практиками*** мы понимаем поведение и правила, на основе которых индивиды включаются в сферу труда и работают, в нашем случае – проводят научные исследования или разрабатывают новые технологии и продукты, внедряют их в производство: сами меняются, превращаясь в ученых, инноваторов или наращивая свой творческий потенциал, а также изменяют правила и нормы, регулирующие деятельность в данной сфере. Здесь мы опираемся на определения практик, данные М. Фуко и П. Штомпкой (см.: [10, с. 192]).

Нам важно знать, как воспринимают молодые люди те сферы, в которые они пришли работать или могут прийти в будущем, какие они видят возможности для саморазвития, преимущества по сравнению с другими сферами деятельности. Их ожидания помогут понять, какие именно нормы и правила, социальные институты способствуют той или иной практике.

Опираясь в исследовании на оценки возможностей, предоставляемых институциональной средой сферы науки и инновационного предпринимательства, а также удовлетворенности трудом, мы рассматриваем работающую научную молодежь как экспертов. Они на практике столкнулись с позитивными и негативными сторонами работы, и их мнение адекватно отражает потенциал всей молодежи в плане вовлечения в инновационную и научную деятельность.

Условия, способствующие формированию развивающих моделей трудового поведения, будут рассматриваться на примере молодежи, вовлеченной в сферы науки и инновационного предпринимательства. Изучались трудовые практики, включая мотивацию труда молодых людей до 35 лет, работающих в этих сферах. ***Развивающими моделями трудового поведения*** мы называем практики, сложившиеся под влиянием определенных условий, которые позволяют достигать более высокие результаты (количество публикаций, патентов, участие в проектах), а также способствуют самореализации, повышению квалификации и удовлетворенности трудом. Практики, порождаемые другими институциональными условиями, которые обеспечивают занятость, но не ориентированы на достижение высоких результатов труда и самореализации, а скорее дают возможность адаптироваться или осуществить поиск новой работы, названы ***адаптационными моделями поведения***.

Для характеристики взаимосвязи между мотивацией, стимулированием и удовлетворенностью трудом мы опирались на двухфакторную модель Ф. Герцберга [11], в соответствии с которой существует два набора факторов: поддерживающие (гигиенические) и мотивационные. К мотивационным факторам, непосредственно влияющим на удовлетворенность трудом, относятся: содержание работы, достигаемые результаты и их признание, уровень ответственности, возможности для карьерного и личностного роста. Поддерживающие факторы могут вызывать неудовлетворенность трудом или способствуют избеганию неудовлетворенности, к их числу относятся условия труда, величина зарплаты, социальные гарантии на предприятии, стиль управления, межличностные отношения с коллегами, подчиненными и руководством, статус работника и др.

Также использовалась модель мотивации включения молодежи в инновационную деятельность, предложенная Е.С. Гвоздевой, Г.П. Гвоздевой и А.Г. Тыртышным, основанная на теории ожидания В. Врума [12]. В ней мотивационные факторы описываются как набор переменных, накладывающихся друг на друга: ожидание соответствия получаемых результатов собственным усилиям, ожидание соответст-

вующего этим результатам вознаграждения, а также ценности для человека предоставляемого ему вознаграждения (подробнее об этой модели и мотивах труда молодежи см.: [13–15]). Мотивация возникает как осознание молодым человеком возможных результатов и достижений в сфере науки и инноваций, а также вознаграждений за них, обладающих ценностью для работника. Мотивация меняется, если человек осознаёт неадекватность своих представлений реальному положению дел или изменяются правила регулирования деятельности (например, вводится новая система стимулов – надбавки к зарплате, жилищные субсидии для молодежи, делегируется ответственность).

Итак, в нашем подходе центральными влияющими элементами являются возможности, предоставляемые институциональной средой, качества и ценности молодого человека, представления о своих возможностях; ожидаемые результаты деятельности и ожидаемые вознаграждения. В отечественной научной литературе для обозначения возможностей общества в период модернизации начал использоваться термин «коридор социально-экономических возможностей» [16; 17]. По аналогии применительно к профессиональной группе может идти речь о расширении возможностей для ее воспроизводства, адаптации ее системы социальных ценностей на основе повышения трудовой активности. Решая, где работать, человек рассматривает ожидаемые возможности и преимущества разных рабочих мест, их доступность, свое соответствие требованиям к претендентам, соотносит их со своей жизненной ситуацией и планами на будущее, оценивает возможность реализации своей жизненной стратегии.

Гипотеза. Основное предположение связано с возможностью на эмпирических данных выявить различные модели поведения научной молодёжи, отличающиеся, с одной стороны, ожиданиями и мотивами труда, а с другой – возможностью оказывать влияние на развитие человеческого потенциала общества, профессиональной группы и индивида. Наша гипотеза заключается в том, что среди выявленных практик можно найти такие, которые позволяют достигать более высокие результаты с точки зрения развития общества или социальной группы, а также способствуют самореализации, повышению квалификации индивида и его удовлетворенности трудом (развивающие модели поведения). Причем каждая из практик может быть охарактеризована набором порождающих её институциональных условий, отражающих специфику российских реалий начала XXI в.

О том, что можно выделить разные типы поведения, косвенно свидетельствуют попытки учёных сконструировать идеальные типы индивидов по их деятельностной ориентации. Например, В. Томас и Ф. Знанецкий выявили три идеальных типа, исследуя крестьянство:

– филистерский (мещанский, обывательский) – характер индивида установился до обнаружения творческих возможностей, при определении ситуации он придерживается раз и навсегда установленной схемы;

– богемный (вальяжный, цыганский) – характер незавершен, открыт для разных влияний, имеющиеся творческие возможности не концентрируются из-за множества вариаций жизненных планов;

– творческий – характер завершен и организован на основе творческой эволюции, ему свойственно стремление расширить возможности и организовать свою жизнь в соответствии с определенными целями [18].

Другой пример – конструирование А. Олейником идеальных типов научных сотрудников, опираясь на широкую палитру эмпирических проявлений приоритетов в деятельности: 1) администратор; 2) бизнесмен от науки, нацеленный на зарабатывание денег посредством грантов; 3) турист; 4) «ученый-певец», стремящийся привлечь внимание, выступая на конференциях, телевидении; 5) ученый, нацеленный на поиск истины [19]. Очевидно, что в трудовых практиках научной молодёжи могут быть обнаружены проявления специфических черт идеальных деятельностных типов.

В качестве обоснования возможности увязывания мотивации труда с его результативностью в эмпирическом социологическом исследовании можно привести результаты, полученные А.В. Ребровым [20], опираясь на методологический подход В.И. Герчикова. Была показана связь мотивации труда и его результативности на примере разных групп работников промышленных предприятий. Один из выводов свидетельствует о том, что при некоторых видах работы не помеха даже избегательная мотивация рабочих. На наш взгляд, мотивы труда работающей молодежи проявляются в ожидаемых возможностях и привлекательных сторонах данной сферы труда. Ведь ориентируясь именно на них человек принимал решение включиться в определённый вид деятельности.

База данных и методы исследования. Данные о трудовом поведении молодых ученых и инноваторов, их оценках условий труда, его результативности, о мотивах труда были получены во Всероссийском интернет-опросе научной молодежи, проведенном ИЭОПП СО

РАН в 2011 г. (координатор – канд. социол. наук Е.С. Гвоздева, опрошено 1 037 чел., в том числе студенты и аспиранты, занятые научными исследованиями и разработками). Опрос проведен при финансовой поддержке Совета по грантам Президента РФ для поддержки молодых российских учёных (проект МК – 4706.2010.6).

При построении эмпирических моделей поведения работающей молодежи в возрасте до 35 лет проведён вторичный анализ данных, использованы ответы 492 чел. Среди работающей научной молодежи в возрасте до 35 лет 57 % – выходцы из семей специалистов высшей квалификации, 7 % – из семей руководителей среднего и высшего звена, 10 % – дети служащих и 26 % – дети рабочих и крестьян.

Множество трудовых практик работающей молодежи в базе данных представлено: 1) социально-демографическими характеристиками молодых людей, включая места их занятости, должности, наличие ученой степени; 2) оценками имеющихся возможностей и преимуществ работы; 3) результативностью труда (количество и качество публикаций, патентов и др.); 4) удовлетворенностью разными сторонам работы; 5) предпочитаемыми вознаграждениями за высокие достижения в труде.

Ожидаемые возможности и преимущества в сфере труда были описаны с помощью ответов на вопросы об ассоциациях, связанных с понятиями «наука» и «инновационное предпринимательство» (14 подсказок в каждом), и о привлекательных сторонах работы в этих сферах (12 подсказок в каждом). Далее проводился факторный анализ отдельно для каждого из этих 4 множеств показателей, оценивался вклад каждого фактора в объясненную дисперсию. Затем, используя полученные факторы, с помощью кластерного анализа строились эмпирические модели поведения работающей молодежи, отличающиеся мотивацией труда в сферах науки и инновационного предпринимательства. Применив дисперсионный анализ, проверялась существенность различий между кластерами (моделями) в эмпирической типологии.

Результаты исследования. Выявлены модели трудового поведения. Попытка описать модели поведения включала выделение социальных практик на основе разной мотивации труда при наличии определенных условий и возможностей. Мотивы, в свою очередь, формируются под влиянием среды социализации индивида и общественных норм. Тот или иной мотив начинает «работать», доминировать у определённой группы молодежи, если есть достаточные возможности и стимулы в сфере труда. В этом случае вознаграждение в науке и инновационном предпринимательстве оценивается как удовлетворительное по сравнению с тем, что можно получить за аналогичную работу в другой сфере или на другом месте работы.

Используя базу данных и описанные выше методы анализа, вначале были исследованы трудовые практики молодёжи ***в сфере науки***. Было выделено три фактора, характеризующих возможности, предоставляемые наукой, и пять факторов ожидаемых преимуществ в данной сфере труда (табл. 1). Объясненная суммарная дисперсия в факторном анализе составила соответственно 44 и 54 %. Поиск факторов осуществлен с помощью анализа главных компонент. Метод вращения – Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение осуществлено за 5 и 15 итераций соответственно. На основе восьми выделенных факторов с помощью быстрого кластерного анализа была построена эмпирическая типология моделей поведения молодежи в зависимости от наиболее значимых для них возможностей. Наиболее устойчивой оказалась 4-кластерная типология, позволившая выделить четыре модели поведения молодых ученых, различающиеся мотивацией, результативностью труда и условиями социализации, статусными характеристиками семей. (Сходимость достигнута на 17-й итерации. Самая устойчивая модель – четвертая.)

Из табл. 1 видно, что только три фактора имели существенное значение для выделенных моделей поведения в сфере науки. Первый фактор, характеризующий наличие возможностей для открытий, труда и реализации замыслов, лежит в основе 1-й и 2-й модели поведения, характерных для 81 % работающих молодых ученых. Фактор, характеризующий такие преимущества науки, как качества коллег и социальные гарантии, включая возможность решить жилищную проблему, определил 3-ю модель поведения. А в основе 4-й – фактор преимуществ науки в виде отсрочки от армии, возможности поездок за рубеж и совмещения научного труда с более высокооплачиваемым в других сферах.

Кратко охарактеризуем модели поведения и условия, им способствующие:

1. *Реализация замыслов на основе интереса к науке.* Условием является наличие возможностей для творческого труда и реализации замыслов. Такое поведение практикует большинство (64 %) представителей научных школ (скорректированный остаток z = 2,7, приводится для подтверждения существенности различий), молодых людей, родившихся в мегаполисах с численностью населения более 1 млн (z = 3,7), а также посещавших в школьные го-

ды кружки юных техников, автокружки, фото- и киностудии, физико-химические, астрономические и другие общества научного профиля (z = 2,7). Кроме того, они в большей степени удовлетворены материальным положением (z = 3,1) и жилищными условиями (z = 3,1). Результаты труда и удовлетворённость им высокие.

Таблица 1

Ожидания в сфере науки и доминирующие мотивации в эмпирических моделях трудового поведения научной молодёжи

Ожидаемые возможности и преимущества труда в сфере науки	*Модель поведения и доминирующая мотивация*[*]	*Характеристика модели поведения и влияющих условий*
Факторы возможностей: – для открытий и реализации замыслов; – материального благосостояния, лидерства и власти[**]; – коррупции и неблагоприятных условий труда[**]. ***Факторы преимуществ:*** – качества людей, с которыми работаешь, и социальные гарантии (включая шансы решить жилищную проблему); – отсрочка от армии, возможность поездок за рубеж и совмещения научного труда с более высокооплачиваемым; – осуществление мечты и самореализация[**]; – интерес к исследованиям[**]; – свободный график творческого труда[**]	1. Реализация замыслов на основе интереса к науке[***] (55 %)	Результаты труда (РТ) и удовлетворённость им (УТ) – высокие; преимущества, связанные с социализацией, включая занятия в развивающих кружках; программы поддержки исследований
	2. Избегание напряженного труда: нет условий для реализации замыслов (26 %)	РТ и УТ – низкие; низкий уровень оплаты труда и обеспеченности исследований материалами и оборудованием; особенности социализации
	3. Обеспечение социальных гарантий и позитивного общения с коллегами (12 %)	РТ – низкие и УТ – средняя; развитая система социальных гарантий, включая жилищные субсидии; низкая материальная обеспеченность
	4. Творчество и мобильность, избегание службы в армии[***] (7 %)	РТ – высокие и УТ – низкая; программы поддержки исследований и мобильности молодежи; право на отсрочку служить в армии

[*] В скобках приведён процент от числа ответивших представителей группы, для которых характерна данная модель.
[**] Участвовавшие в анализе факторы возможностей и преимуществ, которые не оказали существенного влияния на выявленные модели поведения.
[***] Наиболее продуктивные развивающие модели поведения молодежи.

2. *Избегание напряженного труда.* Особенность модели в том, что молодые люди не видят возможностей для открытий и реализации замыслов. Такое поведение практикует либо молодёжь с завышенными требованиями к качеству рабочих мест (дети руководителей среднего и высшего звена, z = 2,8), либо те, кто не имеет возможности работать в рамках научной школы (z = –2,4), поэтому у них меньше возможностей. Результаты труда наименьшие, молодежь не удовлетворена престижем профессии.

3. *Обеспечение социальных гарантий и позитивного общения с коллегами.* Условием такого поведения является широкий спектр социальных гарантий в бюджетной сфере, в том числе предоставление возможности получения социального жилья на льготных условиях или субсидий для молодых кандидатов наук. Оно характерно для выходцев из менее обеспеченных слоёв населения (родители из «служащих» (z = 2,3)), которые не удовлетворены жилищными условиями (z = –2,4) и чаще указывали на нехватку денег (z = 2,5). Результаты труда относительно низкие, удовлетворённость трудом на среднем уровне.

4. *Творчество и мобильность, избегание службы в армии.* Условием реализации модели поведения являются программы поддержки мобильности молодых учёных и законодательно установленная возможность отсрочки от призыва на службу в армию, поэтому её практикуют в основном мужчины (84 %, z = 3,2). Результаты труда высокие, а по количеству публикаций в рецензируемых журналах – наивысшие. Работой не удовлетворены, особенно престижностью и возможностями для карьерного роста в науке.

Наиболее результативные 1-ю и 4-ю модели поведения мы отнесли к развивающим, поскольку они также способствуют развитию человеческого потенциала молодёжи. Среди практикующих такие модели несколько выше доля молодых ученых, имеющих ученую степень.

Для сферы ***инновационного предпринимательства*** с использованием тех же методов было выделено четыре фактора, характеризующих возможности, и три фактора ожидаемых преимуществ (табл. 2). Объясненная суммарная дисперсия в факторном анализе составила 55 и 44 %, вращение сошлось за пять и четыре ите-

рации соответственно. Эмпирическая 5-кластерная типология моделей поведения молодежи была построена с использованием семи выделенных факторов. Факторы преимуществ позволили выявить три модели:

1. *Самореализация в инновационной деятельности.* Модель поведения характеризуется опорой на собственные силы и поддержку семьи. Её практикует более зрелая молодёжь, которая удовлетворена работой, а именно такими мотивационными характеристиками, как престижность выполняемой работы (z = 4,3), независимость в принятии решений (z = 3,1) и возможности для карьерного роста (z = 3,1).

2. *Реализация возможности заработать.* Модель характерна для представителей естественно-научных специальностей (z = 2,9), которые стремятся реализовать свои прикладные разработки, участвуя в программах поддержки инновационной деятельности, привлекают немалые средства на стартовом этапе.

4. *Саморазвитие в среде инноваторов.* Модель поведения участников инновационных проектов. Они ценят качества и среду новаторов, изобретателей, среди них много представителей технических специальностей, включая электротехнику, машиностроение, информатику, биотехнологии (z = 3,2), и мало родившихся в сельской местности (z = –2,3).

Две из них (1-ю и 4-ю) мы отнесли к числу развивающих моделей, учитывая высокие результаты труда и самореализацию в труде. Результативность труда измерялась с помощью таких показателей, как руководство научно-исследовательскими проектами в последние 5 лет, реализация инновационных проектов, а также наличие патентов на изобретения.

Факторы возможностей породили лишь две модели с избегательной мотивацией – 3-я (невозможно реализовать замыслы) и 5-я (избегание невзгод и страданий). Это свидетельствует о неблагоприятных институциональных условиях для данного вида деятельности. Особенностью 5-й модели поведения оказалось то, что её чаще других практикуют юристы и экономисты (z = 3,3), а также материально необеспеченные люди, живущие в общежитии или снимающие комнату (z = 2,5). Модели поведения 2, 3 и 5 мы отнесли к числу адаптационных: молодежь хотя и работает, но вполне вероятно уйдёт из этой сферы.

Краткая характеристика выделенных эмпирических моделей, отражающих доминирующую мотивацию трудового поведения, а также влияющих условий, приведена в табл. 2.

Таблица 2

Ожидания в сфере труда и доминирующие мотивации в эмпирических моделях трудового поведения в сфере инновационного предпринимательства

Ожидаемые возможности и преимущества в сфере труда	*Модель поведения и доминирующая мотивация*[*]	*Характеристика модели поведения и влияющих условий*
Факторы возможностей: – для лидерства, реализации замыслов, признания; – открытий, изобретательства[**]; – обретения власти и коррупции[**]; – отсутствие возможностей. ***Факторы преимуществ:*** – самореализация в творческом труде; – возможность получения поддержки на старте проекта, достойного заработка; – ценность социальной среды инноваторов	1. Самореализация в инновационной деятельности[***] (28 %)	Результаты труда (РТ) и удовлетворённость трудом (УТ) – высокие; необходимые личные деловые качества и поддержка семьи; наличие инфраструктуры и социальной среды, подходящей для инноваторов
	2. Реализация возможности заработать (23 %)	РТ и УТ – на среднем уровне; программы поддержки инновационной деятельности; эффективность механизмов привлечения частного капитала, согласования интересов разных субъектов
	3. Невозможно реализовать замыслы (20 %)	РТ – на среднем уровне и УТ – на низком; несоответствующие личные деловые качества; неразвитая институциональная среда
	4. Саморазвитие в среде инноваторов[***] (15 %)	РТ – высокие и УТ – на среднем уровне; программы поддержки инновационной деятельности; наличие инфраструктуры и социальной среды, подходящей для инноваторов
	5. Избегание трудностей: в этой сфере ждут невзгоды и страдания (14 %)	РТ и УТ – на низком уровне; отсутствие материальных возможностей для инновационного предпринимательства; бюрократические препятствия

[*] В скобках приведён процент от числа ответивших представителей группы, для которых характерна данная модель.

[**] Участвовавшие в анализе факторы возможностей и преимуществ, которые не оказали существенного влияния на выявленные модели поведения.

[***] Наиболее продуктивные развивающие модели поведения молодежи.

Заключение. Итак, в соответствии с задачей исследования выявлены эмпирические модели трудового поведения работающей молодежи. Среди них к числу развивающих были отнесены две, характерные для молодых ученых, и ещё две – для инноваторов. Критериями для оценки послужили достигнутые результаты труда группы, практикующей данную модель, и их удовлетворённость трудом. Среди инноваторов развивающие модели практикуются реже, чем в среде молодых ученых (43 и 62 % соответственно), поскольку они подвергаются большей неопределенности и рискам, институциональная среда менее благоприятная.

Показано, что, с одной стороны, как в науке, так и в сфере инновационного предпринимательства плодотворно трудится и удовлетворена молодежь с достижительной мотивацией, если есть возможности для творческого труда и реализации замыслов (55 и 28 % соответственно). С другой стороны, обращает на себя внимание большая доля молодежи, которая работает в этих сферах, но не видит возможностей для открытий, труда и реализации замыслов. Моделей избегания трудностей и напряжённого труда в науке придерживается 26 % молодежи, в инновационном предпринимательстве – 34 %. Более половины молодежи недостаточно мотивированы на инновационную деятельность. Не была выделена группа, ожидающая достичь материального благосостояния, работая в науке. Молодые ученые понимают, что в этой сфере также невелики возможности для обретения лидерства и власти.

В целом построенные модели поведения молодых ученых и инноваторов в сфере труда позволяют говорить о назревшей необходимости формировать более развивающую институциональную среду, включая эффективные стимулы к труду, повышение квалификации и технологическое обновление. Необходимо признать эффективно работающих молодых специалистов реальными и потенциальными субъектами модернизации экономики, они способны критически воспринимать имеющиеся возможности и адекватно их оценивать.

Целевой ориентир на будущее – создание условий для развивающего трудового поведения молодежи. Проведенное исследование показало отсутствие эффективного социального механизма, способствующего включению молодежи в сферы науки и инновационного предпринимательства. До сих пор нет целостной четко обозначенной государственной политики в подготовке кадров для инновационного технологического развития.

Несмотря на улучшение условий жизни молодых ученых в последние 10 лет, работающая научная молодежь не может войти в средний класс по материальной обеспеченности и не ждет повышения материального статуса в сферах инновационного предпринимательства и науки. Такой характер ожиданий свидетельствует о необходимости улучшения институционального климата, условий для входа в эти сферы.

---

1. Проект Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. – URL : http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 20.07.2015).

2. *Дежина И. Г.* Оценка мер государственной политики в области науки // ЭКО. – 2012. – № 2. – С. 145–163.

3. *Дежина И. Г.* Российская научная политика в условиях кризиса // Социология науки и технологий. – 2010. – № 1. – С. 67–88.

4. *Ицкович Г.* Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии : пер. с англ. / под ред. А. Ф. Уварова. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та систем управления и радиоэлектроники, 2010. – 238 с.

5. *Болтански Л., Кьяпелло Э.* Новый дух капитализма : пер. с фр. / под общ. ред. С. Фокина. – М. : Новое литературное обозрение. – 2011. – 976 с.

6. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Поляризация или улучшение? Эволюции структуры рабочих мест в России в 2000-е гг. // Вопросы экономики. – 2015. – № 7. – С. 87–119.

7. *Макклелланд Д.* Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.

8. *Callon M., Latour B.* Unscrewing the big Leviathan Advances in Social Theory and Methodology / ed. by. K. Knorr-Cetina, A. V. Cicourel. – Boston : Routledge and Kegan Paul, 1981. – P. 277–303.

9. *Latour B.* Science in Action. How to Follow Scientists and Engineers Through Society. – Cambridge, MA : Harvard University Press, 1987.

10. *Волков В., Хархордин О.* Теория практик. – СПб. : Изд-во Европ. ун-та, 2008. – 298 с.

11. *Herzberg F.* The Motivation to Work. – N. Y. : John Wiley and Sons, 1959.

12. *Vroom V. H.* Work and Motivation. – San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1994. – 397 p.

13. *Гвоздева Е. С., Гвоздева Г. П., Тыртышный А. Г.* Социальный механизм включения молодежи в процесс инновационного развития // Регион: экономика и социология. – 2012. – № 2. – С. 104–120.

14. *Гвоздева Е. С., Гвоздева Г. П.* Какие возможности предоставляют наука и инновационное предпринимательство и удовлетворена ли молодежь работой? // Вестн. НГУ. Сер.: Социально-экономические науки. – 2013. – Т. 13. – Вып. 4. – С. 188–201.

15. *Гвоздева Г. П.* Работа в науке: чем она привлекает молодежь? // Вестн. НГУ. Сер.: Социально-экономические науки. – 2010. – Т. 10. – Вып. 2. – С. 24–41.

16. *Соколова Г. Н.* Модернизация как технологический и социальный феномен: Беларусь – Россия // Социологические исследования. – 2012. – № 5. – С. 3–12.

17. *Яницкий О. Н.* Модернизация в России и вокруг: конспект // Социологические исследования. – 2011. – № 5. – С. 136–145.

18. *Томас В., Знанецкий Ф.* Три типа личности // Общая социология : хрестоматия / сост. А. Г. Здравомыслов, Н. И. Лапин. – М. : Высшая школа, 2006. – С. 211–214.

19. *Олейник А.* Реформа академии: ужасы академического городка // Ведомости. – 2006. – № 185 (1712). – URL : http://www.vedomosti.ru/newspaper/article.shtml?2006/10/03/113518 (дата обращения: 8.02.2010).

20. *Ребров А. В.* Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – С. 74–84.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 200–208.

УДК 338.242

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ЭЛЕМЕНТА НОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

THE DEVELOPMENT OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS ELEMENT OF NEW PUBLIC MANAGEMENT IN RUSSIA ON THE OMSK REGION EXAMPLE

С.В. Дегтярева, Т.О. Дегтярева
S.V. Degtyareva, T.O. Degtyareva
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 6 сентября 2015 г.

На основе обобщения теоретических воззрений зарубежных и отечественных исследователей с использованием методологии системного подхода уточнено содержание нового государственного менеджмента (НГМ) и дано авторское определение этого явления. НГМ рассматривается как современная система менеджмента, которая сформировалась в «предпринимательской» модели государства западных промышленно развитых стран. НГМ осуществляется государственными и местными органами власти посредством передачи части их компетенций сторонним организациям, предоставляющим отдельные государственные и муниципальные услуги населению на федеральном, региональном и местном уровнях управления, на возмездной и безвозмездной основах при активной обратной связи от населения. Проводится анализ элементов НГМ, которые развиваются в настоящее время в рамках формирующейся «предпринимательской» модели государства в современной России. В порядке постановки проблемы выдвинуто положение о социальном предпринимательстве как элементе НГМ. Отмечается, что формирование антибюрократической «предпринимательской» модели государства изменяет в ней положение хозяйствующих субъектов. Реализацию НГМ – как системы, так и отдельных его элементов – можно успешно осуществить только в случае, если экономические субъекты будут постепенно трансформироваться из объектов управления в субъекты управления и хозяйствования. Социальное предпринимательство как раз и формирует новые качества экономических субъектов как активных действующих лиц «предпринимательской» модели государства и одновременно способствует формированию элементов НГМ в этой модели. В статье обобщен опыт развития социального предпринимательства на примере осуществления пилотного проекта социального предпринимательства в Омской области.

In the article the content of new public management (NPM) has been clarified and author's definition of this phenomenon has been given on the basis of generalization of theoretical views of foreign and domestic researchers with the use of system approach. NPM was represented as a modern system of management, which was formed in the "entrepreneurial" model of the state of Western industrialized countries. The elements of NPM, which are developing currently in the emerging "entrepreneurial" model of the state in modern Russia, are analyzed. The authors concluded that NPM is carried out by state and local institutions (actors) through the transfer of certain competences of the state and municipal authorities to third parties, which provide individual state and municipal public services at the federal, regional and local government levels, for a fee and free of charge with active feedback from the population. In the article, in the order of statement of a problem, the position that social entrepreneurship is an element of NPM was given. In order to implement and apply NPM, as the elements, and whole system, effectively, it is necessary that economic actors are transformed from objects of management into subjects of management in this new system. Social entrepreneurship creates new features of the economic subjects as the active actors of this system and contributes to the formation of the elements of NPM at the same time. The article was summarized the experience of the development of social entrepreneurship as a pilot project in the Omsk region.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, новый государственный менеджмент (НГМ), «предпринимательская» модель государства, хозяйствующие субъекты, предпринимательские проекты в социальной сфере, пилотный проект социального предпринимательства в Омской области.

Key words: social entrepreneurship, new public management (NPM), "entrepreneurial" model of the state, economic subjects, entrepreneurial projects in the social sector, the pilot project of social entrepreneurship in the Omsk region.

Введение. Развитие предпринимательства, и особенно социального предпринимательства, может привести к совершенствованию функционирования как национальной экономики, так и всех сфер общественной жизни, а также к трансформации самого субъекта предпринимательства. В настоящее время развитие предпринимательства как в России, так и в экономиках большинства стран мира осуществляется вместе с формированием новой модели децентрализованного государства на основе концепции нового государственного менеджмента (New Public Management, далее – НГМ).

В силу сказанного является актуальным раскрытие содержания социального предпринимательства как элемента НГМ. Исследова-

© С.В. Дегтярева, Т.О. Дегтярева, 2015

ние социального предпринимательства в таком аспекте является оригинальным и дается авторами в порядке постановки проблемы.

Цель настоящей статьи – на основе обобщения теоретических концепций зарубежных и отечественных авторов дать представление о НГМ как о современной системе менеджмента и сформулировать подход к социальному предпринимательству как развивающемуся элементу этой системы в современной России (на примере Омской области).

Теоретические основы нового государственного менеджмента

Теория НГМ пришла на смену теории классического «государственного администрирования». Эта теория развивалась зарубежными авторами в рамках технократического направления институционализма, неоклассического направления в американской школе государственного менеджмента [1, с. 128, 146, 163].

Технократическое направление институционализма рассматривает трансформацию моделей менеджмента в связи с технологическими преобразованиями общества в ходе его эволюции.

Технократическое направление институционализма (П. Друкер, А. Турен, Дж.К. Гэлбрейт и др.) имеет своей основой технологический детерминизм Т. Веблена. Представители технологического детерминизма полагают, что основным детерминантом социально-экономических и иных изменений в обществе являются более или менее крупные сдвиги в технике и технологической системе производства.

Т. Веблен считал, что в процессе развития установится «новый порядок»: современное капиталистическое общество трансформируется в «технократическое общество», где всей общественной жизнью будет рационально управлять «совет технических специалистов» [2, p. 53–66].

П. Друкер рассмотрел переход от индустриального общества к новой эпохе, основными признаками которой становятся знания и информация, формирование новой системы ценностей современного человека, отказ от идеи национального государства в пользу глобальной экономики. Основными признаками этой эпохи становятся отдельная активная личность и требования «от каждого человека действий по преобразованию не только общества, но и, прежде всего, себя» [2, p. 63, 67]. Другими словами, П. Друкером во главу угла поставлено кардинальное изменение роли субъекта в рамках формирующейся модели нового менеджмента постиндустриального общества.

А. Турен исследовал три стадии процесса модернизации, главным критерием их смены считал характер соподчинения индивида и власти. В связи с этим особое внимание он обратил на качественные изменения в механизме взаимодействия человека и общества в рамках формирующейся системы нового менеджмента [3, с. 466].

Существенное влияние на развитие теории НГМ оказали теоретические положения работы М. Вебера «Политика как призвание и профессия» [4]. Он описал идеальный тип бюрократии, который является нормой в современных бюрократических организациях мира.

Научные взгляды Ф. Тейлора [5, с. 47] схожи с веберианской моделью бюрократии [1, с. 132]. Они применяются на некоторых предприятиях бюрократического типа до сих пор.

На развитие современных положений НГМ повлияли воззрения 28-го американского президента В. Вильсона. Развивая основы государственного менеджмента, он одновременно обозначил черты НГМ: стремление к государству всеобщего благоденствия, социальная поддержка и др. [6].

Следует отметить, что технократическое направление институционализма внесло существенный вклад в формирование нового взгляда на эффективный государственный менеджмент, соединяя следующие наработки ученых:

– изменение роли человека в трансформирующейся системе менеджмента (Т. Веблен, П. Друкер, А. Турен, Дж.К. Гэлбрейт и др.);

– представления М. Вебера об идеальном бюрократическом аппарате;

– менеджмент на производстве Ф. Тейлора;

– социальные принципы государственного менеджмента В. Вильсона.

Основными представителями неоклассического направления в американской школе государственного менеджмента являются Э. и В. Остром, Ч. Тибу и Т. Уоррен [7; 8].

В концепции В. Острома главной была идея децентрализованного, полицентричного общественного сектора, в котором местное сообщество самостоятельно может управлять производством общественных благ и услуг [1, с. 146–147]. Э. Остром провела институциональный анализ опыта разных стран по коллективному управлению общими ресурсами и пришла к выводу, что иногда проблемы общих ресурсов разрешаются в рамках добровольных организаций (местных сообществ) без обращения к государственному принуждению [7, с. 71].

Такой менеджмент предполагает децентрализованное управление, не основанное на принципе подчинения местных учреждений (органов) вышестоящим, в отличие от централизованного, в котором вся система управляется из одного центра.

Децентрализация сочетает централизованное руководство и местное саморегулирование. Муниципалитет занят одновременно и местными, и государственными интересами: он представляет и общину, и вышестоящую администрацию. При децентрализации местное управление находится не только под законодательным, финансовым, судебным контролем, но и под руководством правительственных учреждений, которые иногда оставляют за собой право назначать муниципальную администрацию. Но чаще всего местные администраторы избираются населением [9, с. 15].

На взгляд В. Острома, если будут введены альтернативные институциональные рамки для структурирования общественного сектора, индивиды смогут решить проблему коллективных действий без использования бюрократических организаций с помощью следующих условий:

– ответственность бюрократических организаций перед своими клиентами;

– несение издержек по производству общественных благ, по возможности – теми, кто их потребляет;

– максимальное вовлечение членов местного сообщества в принятие решений относительно вида, объема и финансирования при производстве общественных благ [1, с. 147].

Администрирование и менеджмент – это воплощение на практике концепций и идей, перевод их в реальные дела. Достижение результатов зависит от того, как работают институты в качестве нормативно упорядоченных систем взаимоотношений. Поэтому, по мнению В. Острома, один из самых важных вопросов при изучении системы управления – это то, как институты воздействуют на структуру стимулов, побуждающих людей действовать [8].

В целом можно заключить, что неоклассический подход продолжил и дополнил начинания технократического направления в развитии НГМ с помощью идей о децентрализации власти на местном уровне и включении местного сообщества в управление общественными делами по вопросам своего жизнеобеспечения.

Трансформация системы государственного менеджмента в новую систему управления началась прежде всего в Великобритании и ее доминионах в 1980-х гг. Яркий пример – политика М. Тэтчер. Позднее эта трансформация затронула США. В западных странах был предложен рецепт реорганизации государства в соответствии с лозунгом «сделать управление разновидностью бизнеса», позднее оформившийся в виде концепции НГМ. В 2000-х гг. реформаторское движение в сфере государственного менеджмента пришло и в нашу страну. В российской научной мысли содержание НГМ стало исследоваться в этот же период.

Основу концепции НГМ, оформившуюся в 1980-е гг., составило представление о системе государственного менеджмента как динамичной, склонной к изменениям, децентрализованной, отличающейся относительной свободой звеньев, приближенной к клиенту, ориентированной на качество оказываемых услуг, удовлетворение общественных потребностей [10, с. 214]. В этой системе прослеживается тесная взаимосвязь между качеством управления и степенью гражданского участия, прежде всего, как считает И.Н. Трофимова, на уровне местного самоуправления. В развитых государствах эффективность местной власти достигается через корректирование баланса полномочий и ответственности между уровнями управления, государственным, частным [11].

А.К. Бочарова называет НГМ революцией в сфере публично-государственного управления, основой которому стал «дух предпринимательства» в терминах Д. Осборна и Т. Геблера [12, с. 69]. Она определяет НГМ как новое государственное управление, которое представляет собой комплекс качественных изменений в системе распоряжения общественными финансами, организации государственной (гражданской) службы, предоставления услуг населению. Такая стратегия государственного менеджмента предполагает перенесение методов управления из корпоративной сферы в государственную. Экономическая направленность такого государственного менеджмента стимулирует возникновение таких ключевых понятий, как «ориентация на потребителя», «ответственность по результатам», «эффективность», «результативность», «привнесение коммерческих правил игры в работу органов власти» [12, с. 70–71].

В 2003–2004 гг. в России начал осуществляться ряд реформ (прежде всего – административная), нацеленных на повышение эффективности функционирования уже не экономики, а самого государства.

Одна из приоритетных задач этого этапа реформирования в России состояла в качественном улучшении системы государственного

и муниципального менеджмента, что остается актуальным и в настоящее время. Основные пути модернизации исполнительной власти были намечены в Концепции административной реформы в 2006–2010 гг. [13], а также получили свое развитие в комплексной программе «Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика» [14]. В рамках мероприятий реформирования предполагалось внедрить качественно новый менеджмент, новые модели организации и функционирования государственного аппарата, разработанные и проверенные в отечественной практике, а также положительно зарекомендовавшие себя за рубежом.

Так, в «Стратегии 2020» содержится концептуально новое видение системы управления, ориентированное на непосредственное взаимодействие чиновников и общества. Государственные структуры стремятся быть более открытыми для обсуждения общественных вопросов. Для российской модели представляется оптимальным интегративный вариант, основанный на сочетании элементов классического подхода государственного менеджмента, характеризующегося доминирующей ролью государства в обществе, его относительной независимостью, иерархической организацией, и элементов «предпринимательской» модели государства, т. е. элементов НГМ, а именно: открытости взаимодействия государственных чиновников и общества, государственно-частного партнерства, доверия, диалога. В рамках реализации новых управленческих подходов актуализируется значение субъективных факторов (исторических традиций, политико-культурных ценностей, ментальных особенностей), обеспечивающих гармонизацию отношений власти и общества [10, с. 214].

Наглядная информация по применению базовых элементов НГМ в России представлена в табл. 1, разработанной Е.А. Капогузовым, специалистом по административной реформе в стиле НГМ в нашей стране.

Таблица 1

Базовые элементы НГМ и их реализация в России [15, с. 15–16]

Характеристики (элементы) НГМ, идентифицируемые большинством исследователей	*Реализация элемента реформы в России*
Сокращение бюджетных расходов (в том числе количества чиновников, расходов на государственное управление)	Не является прямой целью реформы, количество чиновников скорее выросло, как и расходы на государственное управление
Подотчетность результатов	Частично реализовалось в Концепции административной реформы
Аудит (оценка) результатов	Частично реализовалось в Концепции административной реформы
Приватизация (функций и задач)	Осуществлялось (деятельность комиссии Кудрина–Алешина), внешне результаты слабо ощутимы
Улучшение работы с потребителями (система одного окна и др.)	Повсеместно, развитие и внедрение в рамках МФЦ
Децентрализация	Скорее обратная тенденция к централизации (укрепление вертикали власти)
Стратегическое планирование и менеджмент	Начали внедряться как в рамках среднесрочного планирования, так и в целом
Разделение производства и обеспечение производства общественных благ	Частично применялось в рамках аутсорсинговой деятельности, развитие системы государственно-частного партнерства
Внедрение конкуренции государственных структур за ресурсы	Частично внедрено в формате докладов о результатах и основных направлениях деятельности органов исполнительной власти
Измерение результативности	Внедрение системы показателей результативности в учреждениях, для регионов (указы Президента РФ № 825, 607) и целевых программ
Изменение стиля менеджмента	Фрагментарно
Внешняя контрактация (тендеры)	Внедрение ФЗ № 94
Рост гибкости управления	Фрагментарно
Улучшение учета	Переход на международные стандарты (IPSAS) пока не произошел
Менеджмент персонала (в вопросах стимулирования)	Отдельные элементы в рамках реформы государственной службы
Потребительские ваучеры	Использовались (родовые сертификаты и др.)
Разделение политики и администрирования	Практически не применялось за исключением введения института сити-менеджера в отдельных муниципальных образованиях
Улучшение финансового менеджмента	Фрагментарные случаи, нет массового внедрения контроллинга и др.
Рост использования информационных технологий	Активно использовались в рамках программы «Электронная Россия», развивались как отдельное направление в рамках Концепции административной реформы

Нам представляется, что система НГМ в целом сформировалась в промышленно развитых странах. В российской управленческой системе в ходе проведения административной реформы подобного пока не произошло. Как проиллюстрировано в табл. 1, введены только отдельные элементы НГМ как формы менеджмента. Они реализуются в российской управленческой системе, которая включает в себя все уровни власти: федеральный, региональный и муниципальный, – с учетом реалий современного российского менеджмента в органах власти и организациях. При этом элементы НГМ в настоящее время больше проявляются на уровне местного самоуправления, конкретно – в функциях менеджмента местных органов управления [16, с. 33].

Проведенный анализ концепций зарубежных и отечественных исследователей, а также тенденций реформирования системы управления в России позволил нам определить НГМ как систему менеджмента, которая осуществляется государственными и местными органами власти посредством передачи части их компетенций сторонним организациям, предоставляющим отдельные государственные и муниципальные услуги населению на федеральном, региональном и местном уровнях управления, на возмездной и безвозмездной основах при активной обратной связи от населения в России.

Можно еще раз подчеркнуть, что сформулированное нами определение демонстрирует наличие элементов «предпринимательской» модели государства в НГМ как новой форме менеджмента [17]. В то же время элементы НГМ развиваются в формирующейся «предпринимательской» модели государства России на всех уровнях – федеральном, региональном и уровне местного самоуправления. НГМ требует баланса полномочий и ответственности между уровнями власти: федеральным, региональным и местным. Как отмечалось ранее, НГМ формирует «предпринимательскую» модель государства и одновременно является элементом этой модели. Позиция авторов по данному вопросу более подробно была изложена в статьях [16; 18].

Анализ процессов и механизмов развития НГМ в России – предмет отдельного исследования. Заметим только, что исходным уровнем формирования НГМ является уровень организации как института государственного управления (например, городского совета, администрации города, области и т. д.). Развитие элементов НГМ происходит как во внутренней среде этой организации, так и во внешней среде ее взаимодействия.

Так, развитие элементов НГМ во внешней среде взаимодействия организации как института государственного управления осуществляется и должно осуществляться через взаимодействие власти с населением, с некоммерческими и коммерческими организациями, обеспечение открытости власти для населения, привлечение общественности к практическому участию в социально-экономическом развитии городов, устранение административных барьеров, развитие государственно-частного (муниципально-частного) партнерства и т. д. Механизм этого осуществления – ключевые инициативы (базовые проекты), которые могут координироваться, например, городским советом, а реализовываться администрацией города.

И субъекты предпринимательства в целом, и субъекты социального предпринимательства в частности являются субъектами взаимодействия с городским советом во внешней среде прямого воздействия и, формируя эту среду, формируют через взаимодействие с городским советом элементы НГМ в этой организации, одновременно сами становясь элементами НГМ.

Постановка проблемы о социальном предпринимательстве как элементе НГМ

Теоретическое положение о том, что субъекты социального предпринимательства представляют собой элемент НГМ в формирующейся «предпринимательской» модели России, дается нами в порядке постановки и нуждается в углубленной аргументации в дальнейших исследованиях.

Формирование антибюрократической «предпринимательской» модели государства меняет положение ее хозяйствующих субъектов. Для того чтобы эффективно внедрять и применять НГМ – как элементы, так и систему в целом, – нужно, чтобы экономические субъекты этой системы трансформировались из объектов управления в субъекты управления.

Другими словами, одновременно со становлением новой системы менеджмента на всех уровнях государственного управления (начиная с уровня местного самоуправления как исходного уровня – местного органа власти) формируются и ее субъекты с новыми личностными характеристиками: умением брать на себя ответственность в качестве определенных компетенций; способностью решать как тактические, так и стратегические хозяйственные задачи; способностью к самоорганизации и др. Таким образом, в новой модели государства формируются субъекты с чертами предприни-

мателей, способные выполнять в ней как функции менеджеров, так и предпринимателей.

Следовательно, и субъекты предпринимательства в целом, и субъекты социального предпринимательства в частности являются в «предпринимательской» модели государства неотъемлемым элементом и одновременно – элементом НГМ.

Субъекты социального предпринимательства не являются непосредственно элементами учреждений муниципального самоуправления. Однако, субъекты социального предпринимательства являются субъектами взаимодействия с этими учреждениями во внешней среде. Субъекты социального предпринимательства через взаимодействие с муниципальными субъектами самоуправления формируются как элементы НГМ и одновременно формируют элементы НГМ в субъектах самоуправления.

Мы считаем, что одним из направлений актуализации НГМ как новой формы менеджмента в «предпринимательской» модели государства является реализация пилотного проекта в г. Омске и Омской области, а именно – социального предпринимательства.

Отношения, возникающие между юридическими и физическими лицами, органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления в сфере развития малого и среднего предпринимательства, регулирует Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ [19]. Также на федеральном уровне, в Приказе Министерства экономического развития РФ от 1 июля 2014 г. № 411, содержится детальное описание конкурсной документации для проведения конкурсного отбора субъектов Российской Федерации, которым в 2014 г. предоставлялись субсидии из федерального бюджета по государственной поддержке малого и среднего предпринимательства [20].

Согласно п. 1 ст. 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» (далее – № 209-ФЗ), субъектами малого и среднего предпринимательства называются хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям и средним предприятиям [19], по трем основным критериям: средняя списочная численность работников за предыдущий год, выручка от реализации товаров (работ, услуг) или балансовая стоимость активов (остаточной стоимости основных средств и нематериальных активов).

Государственная поддержка хозяйствующих субъектов (п. 5, ст. 3 № 209-ФЗ) определяется как деятельность органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления и функционирование инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. Такая деятельность направлена на реализацию мероприятий, предусмотренных федеральными, региональными и муниципальными программами развития субъектов малого и среднего предпринимательства [19].

На региональном уровне практическое применение имеет Постановление Правительства Омской области от 16 октября 2013 г. № 266-п «Об утверждении государственной программы "Развитие экономического потенциала Омской области"», включающей подпрограмму «Развитие малого и среднего предпринимательства в Омской области», касающуюся, в частности, вопросов развития социального предпринимательства Омской области. В приложениях к данной подпрограмме подробно раскрывается содержание главных направлений социального предпринимательства в Омской области: открытие детских садов, групп дневного времяпрепровождения (прил. 4); детские образовательные центры (прил. 5); социально-ответственная деятельность (прил. 9); пансионаты (прил. 10) [21].

На сайте Министерства экономики Омской области размещены документы, помогающие хозяйствующим субъектам получить субсидию. Например, в документе «Порядок предоставления субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства в целях возмещения затрат, связанных с осуществлением социально-ответственной деятельности субъектами малого и среднего предпринимательства, направленной на решение социальных проблем» [22] (далее – Порядок) содержатся: форма заявки на участие в отборе для предоставления субсидий; порядок предоставления субсидий; перечень документов по социально-ответственной деятельности.

Отметим критерии отбора предпринимателей для получения субсидий, расписанные в Порядке: отсутствие задолженности, соответствие предлагаемых к финансированию мероприятий цели предоставления субсидии, отсутствие процедуры ликвидации или банкротства в отношении субъектов, непредставление субъекту средств из областного бюджета на компенсацию затрат, представление субъектом документов с достоверными сведениями. В этом документе отмечается также выполне-

ние субъектом одного из условий, которые связаны с социально-ответственной деятельностью хозяйствующего субъекта, например прямое целевое использование субсидий. Кроме того, субъект, получивший поддержку от министерства, обязан представлять отчет этому органу об использовании полученных денежных средств. Проверки целевого использования предпринимателями субсидий осуществляет не только Министерство экономики, но и Главное управление финансового контроля Омской области. В случае нарушения предпринимателем или организацией одного из условий Порядка, например нецелевого расходования средств, предоставленная субсидия подлежит возврату в областной бюджет.

В Омской области реализуется пилотный проект социального предпринимательства в России. В Министерстве экономики Омской области (впервые в России) создан отдел социального предпринимательства. Скоординированные действия аппарата Губернатора, Министерства экономики, Министерства труда и социального развития, Законодательного собрания, с участием центров инновационной социальной сферы, сообщества предпринимателей и инвесторов региона привели к формированию сектора социального предпринимательства в Омской области. Этот сектор насчитывает около 5 000 хозяйствующих субъектов. Они обеспечивают качественно новые услуги в дошкольном образовании, медицине, геронтологии, реабилитации.

В 2014 г. Омская область стала лауреатом в номинации «За лучшую региональную программу поддержки социального предпринимательства». Социальное предпринимательство в Омской области включено в число приоритетных направлений, предусмотренных долгосрочной целевой программой «Развитие малого и среднего предпринимательства в Омской области» и государственной программой «Развитие экономического потенциала Омской области».

В ноябре 2014 г. в отдел социального предпринимательства от индивидуальных предпринимателей и юридических лиц было подано 17 заявок на получение субсидий, и только 8 субъектов из них получили субсидии. В табл. 2 представлен перечень хозяйствующих субъектов, получивших субсидии в конце 2014 г.

Таблица 2

Хозяйствующие субъекты, получившие субсидии в конце 2014 г.

Номер заявки	*Дата подачи заявки*	*Субъект малого предпринимательства*	*Предоставление субсидии, руб.*
СУБ-14-262	25.11.2014	ИП Мартынова И.Г. Фитнес-клуб «АДРЕНАЛИН-школа». Авторские методики по физкультурно-оздоровительной деятельности, г. Омск	600 000,00
СУБ-14-268	02.12.2014	ООО «Медицинский Центр "Сколиоз-диагностика"». Выездные услуги в отдаленных районах Омской области	600 000,00
СУБ-14-269	02.12.2014	ИП Сурмилова С.П. Детский центр развития «Дошкольник», г. Омск	600 000,00
СУБ-14-270	03.12.2014	ИП Туник Е.М. Действующий бизнес-проект досугового центра дневного времяпрепровождения детей «Мадагаскар» в Омской области. Тесное сотрудничество с Таврическим филиалом Всероссийского общества инвалидов и Социально-реабилитационным центром для несовершеннолетних Таврического района	600 000,00
СУБ-14-273	04.12.2014	ООО «Комбинат бытового обслуживания "Империал"». Социальная химчистка «Империя чистоты» в г. Омске	564 766,35
СУБ-14-275	04.12.2014	ИП Тищенко А.А. Инновационный бизнес-проект «Оказание услуг по организации развивающих психологических занятий для детей и подростков в индивидуальной и групповой формах». Комплексная технология «психофизиологической реабилитации», г. Омск и северные районы Омской области	323 977,50
СУБ-14-277	05.12.2014	ООО «Центр социального взаимодействия» для населения Полтавского района Омской области	320 968,50
СУБ-14-282	05.12.2014	ИП Степаненко Н.Н. Детский сад полного дня «Пиноккио» на 100 мест, г. Омск	600 000,00
ИТОГО			4 209 712,35

Примечание. Таблица создана авторами на основе данных отдела социального предпринимательства Министерства экономики Омской области.

Как иллюстрирует табл. 2, субъекты социального предпринимательства, взаимодействуя с органами государственной власти (городским советом, администрацией), берут на себя функции по оказанию населению тех социальных услуг, которые традиционно предоставлялись муниципальной властью. Формируются взаимоотношения муниципально-частного партнерства. В процессе этого взаимодействия предпринимателей с органами муниципальной власти (внешняя среда взаимодействия муниципальной организации) формируются новые, несвойственные предпринимателям функции – функции социальной поддержки населения (хотя и на коммерческой основе). Социальное предпринимательство встраивается, таким образом, через эти взаимоотношения с муниципальными органами власти в формирующуюся систему НГМ как элемент этой системы. Это положение дается нами в порядке постановки проблемы и нуждается как в углубленном теоретическом анализе, так и в проверке на практике.

Заключение. В статье уточнено содержание НГМ как новой системы менеджмента, которая сформировалась в промышленно развитых странах в 1980-х гг., дано оригинальное определение этого явления. Авторы выделили особенности формирования НГМ в современной государственной модели России в рамках проводимой административной реформы. Если в промышленно развитых странах НГМ сформировался как система управления, то в российской государственной системе в настоящее время присутствуют только, как продемонстрировано в нашей статье, отдельные его элементы. Элементы НГМ развиваются в формирующейся «предпринимательской» модели государства России на всех уровнях – федеральном, региональном и уровне местного самоуправления. Как представляется, исходным уровнем формирования НГМ является уровень организации как института государственного управления (например, городского совета, администрации города, области и т. д.). Развитие элементов НГМ происходит как во внутренней среде этой организации, так и во внешней среде ее взаимодействия. Элементы НГМ постепенно формируют баланс полномочий и ответственности между уровнями власти: федеральным, региональным и местным.

Необходимо отметить, что задача проведения всестороннего анализа процессов и механизмов развития элементов НГМ в России – как внутри организации, в ее внутренней среде, так и во внешней среде ее взаимодействия с субъектами хозяйствования, общественными организациями и населением в целом – не ставилась в настоящей статье, это предмет самостоятельного исследования.

Теоретический анализ НГМ осуществлен в статье в связи с исследованием роли социального предпринимательства как развивающегося элемента этой системы менеджмента. Положение о социальном предпринимательстве как элементе НГМ носит постановочный характер и нуждается в дополнительной аргументации.

На основе оценки опыта социального предпринимательства в Омской области авторы пришли к заключению, что в процессе оказания социальных услуг, взаимодействия предпринимателей с органами местного самоуправления как у предпринимателей, так и у государственных служащих постепенно могут сформироваться новые качества. Также формируется инфраструктура этого взаимодействия. Так, скоординированные действия аппарата Губернатора, Министерства экономики, Министерства труда и социального развития, Законодательного собрания, с участием центров инновационной социальной сферы, сообщества предпринимателей и инвесторов региона привели к формированию сектора социального предпринимательства в Омской области.

Таким образом, социальное предпринимательство, развиваясь в рамках формирующейся «предпринимательской» модели государства в современной России как элемент НГМ, генерирует одновременно развитие других элементов нового государственного менеджмента в государственных структурах через взаимодействие органов власти с предпринимателями.

---

1. *Капогузов Е. А.* Институциональная структура производства государственных услуг: от веберианской бюрократии – к современным реформам государственного управления : моногр. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2012 – 400 с.

2. *Veblen T.* Engineers and the Price System. – Kitchener : Batoche Books, 2001. – 104 p.

3. Новая постиндустриальная волна на Западе. – М. : Akademia, 1999. – 631 с.

4. *Weber M.* Politics as a vocation. – Philadelphia : Fortress Press, 1965.

5. *Шафритц Дж., Хайд А.* Классики теории государственного управления: американская школа : сб. ст. / ред. кол.: Ю. Ю. Петрунин (отв. ред.) и др. ; пер. с англ.: Т. И. Борисенко и др. – М. : Изд-во МГУ, 2003. – 799 с.

6. *Wilson W.* The Study of Administration, 1887. – URL : http://www.heritage.org/initiatives/

first-principles/primary-sources/woodrow-wilson-on-administration (дата обращения: 13.08.2015).

7. *Остром Э.* Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности : пер. с англ. – М. : ИРИСЕН : Мысль, 2011. – 447 с.

8. *Остром В., Тибу Ч., Уоррен Р.* Организация управления в регионах больших городов: теоретический анализ // Остром В. Смысл американского федерализма. – М. : Арена, 1993. – С. 163–188.

9. *Арановский К. В., Князев С. Д.* Муниципальная реформа в России: развитие местного самоуправления или децентрализация государственной администрации // Изв. высш. учеб. заведений. Правоведение. – 2007. – № 2. – С. 3–20.

10. *Шмелева О. Ю.* Реализация новых подходов и принципов государственного управления в контексте модернизационной стратегии развития России // Науч. вед. Белгор. гос. ун-та. Сер.: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2011. – № 19 (114). Вып. 20. – С. 214–219.

11.*Трофимова И. Н.* Гражданское участие – неучтенный индикатор мониторинга деятельности органов местного самоуправления : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. «Регионы России: стратегии и механизмы модернизации, инновационного и технологического развития» (31 мая – 1 июня 2012 г., Москва, ИНИОН РАН). – URL : ukros.ru/wp-content/uploads/2012/08/Трофимова.doc (дата обращения: 12.04.2014).

12. *Бочарова А. К.* Развитие института оценки эффективности государственного управления // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 9. – С. 69–75.

13. Концепции административной реформы РФ в 2006–2010 годах : Распоряжение Правительства РФ от 25 октября 2005 г. № 1789-р // Информационные материалы сайта «Экономика и жизнь». – URL : www.akdi.ru (дата обращения: 20.08.2010).

14. Стратегия инновационного развития РФ до 2020 г. «Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика». – URL : http://im.kommersant.ru/content/pics/doc/doc1753934.pdf (дата обращения: 18.05.2014).

15. *Капогузов Е. А.* Расширенная экономическая теория бюрократии как теоретический фундамент реформирования государственного управления // Искусство управления. – 2013. – № 2. – С. 5–18.

16. *Дегтярева С. В., Дегтярева Т. О.* Административная реформа современной России как фактор формирования инновационной экономики // Стратегии и инструменты управления экономикой: инновационные аспекты : сб. Междунар. конф. (Санкт-Петербург, 10–12 апреля 2014 г.). – СПб., 2014. – С. 33–37.

17. *Наумов С. В.* От административных реформ к «предпринимательской» модели государства: опыт экономически развитых стран // Эконом. вестн. РГУ. – 2004. – № 2. – Т. 2. – С. 84–93.

18. *Degtyareva S. V., Degtyareva T. O.* Managerial innovations as a factor of formation the Russian innovative economy // Entrepreneurship and innovations as precondition for Economic Development : IV International conference. 17.06.2014. – Podgorica, 2014. – P. 38–45.

19. О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ : Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (ред. от 29.06.2015). – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

20. О конкурсной документации для проведения конкурсного отбора субъектов РФ, бюджетом которых в 2014 г. предоставляются субсидии из федерального бюджета на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства субъектами РФ : Приказ Министерства экономического развития РФ от 1 июля 2014 г. № 411. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. Об утверждении государственной программы «Развитие экономического потенциала Омской области» : Постановление Правительства Омской области от 16 октября 2013 г. № 266-п. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

22. Порядок предоставления субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства в целях возмещения затрат, связанных с осуществлением социально-ответственной деятельности субъектами малого и среднего предпринимательства, направленной на решение социальных проблем // Министерство экономики Омской области : офиц. сайт. – URL : http://www.mec.omskportal.ru/ru/RegionalPublicAuthorities/executivelist/MEC/Business/BusinessSubsidii.html (дата обращения: 15.03.2015).

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 209–216.

УДК 159.923

СОДЕРЖАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЛИЧНОСТИ БЕЗНАДЗОРНОГО РЕБЕНКА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОМОЩИ[1]

THE CONTENTS OF THE INDIVIDUAL SUBMISSIONS OF AN UNSUPERVISED CHILD AS A CONDITION OF EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL HELP

Л.И. Дементий, В.Е. Купченко
L.I. Dementiy, V.E. Kupchenko
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 25 августа 2015 г.

Теоретически осмысляется феномен социального сиротства и безнадзорности, выделяются признаки безнадзорности. Приводится статистический анализ социальной ситуации в Омской области, демонстрирующий особую актуальность изучения проблемы социального сиротства в нашем регионе. Выборочной совокупностью выступили 144 специалиста, имеющие опыт работы с безнадзорными детьми, и 30 безнадзорных детей подросткового возраста (13–15 лет), для которых характерны самовольные побеги из дома. Контрольную группу представили 30 детей подросткового возраста (13–15 лет) из социально благополучных семей. Методический инструментарий сбора эмпирических данных включил методику личностного дифференциала, методику Х. Азумы и К. Кашиваги в адаптации М.И. Воловиковой; методику первичной диагностики и выявления детей «группы риска» (М.И. Рожков, М.А. Ковальчук); авторскую анкету для изучения причин, по которым дети самовольно уходят из дома и сбора социально-демографических характеристик специалистов. В качестве основного метода математической обработки применен факторный анализ.

Полученные результаты позволяют описать сформированный устойчивый образ безнадзорного ребенка у специалистов комиссии по делам несовершеннолетних. Образ безнадзорного ребенка в глазах специалистов характеризуется противоречивостью и неточностью. Эмпирически выявленное содержание представления о личности безнадзорного ребенка специалистов комиссии по делам несовершеннолетних и их соотнесение с реальными личностными характеристиками безнадзорных детей может быть использовано в целях оптимизации профилактической, сопроводительной и коррекционной работы.

The article contains theoretical analysis of the phenomenon of child abandonment and the signs of neglect. Statistical analysis of the social situation in the Omsk region demonstrates the relevance of studying the problem of child abandonment in our region. The aggregate sample has 144 professionals who have experience of working with street children and 30 street children adolescents (13–15 years), who are characterized by unauthorized running away from home. The control group has 30 children of teenage age (13–15 years) from socially advantaged families. Methodical tools of collecting empirical data include personal differential technique of H. Azuma and K. Kashiwagi in adaptation of M.I. Volovikova; the primary method of diagnosis and identification of children “at risk” (M.I. Rozhkov, M.A. Kovalchuk); author’s profile to study the reasons why children leave home without permission and to collect socio-demographic characteristics of experts. The main method of mathematical processing was the factor analysis.

The results enable us to describe a stable image of an unsupervised child with the commission on juvenile affairs. The image of an unsupervised child in the eyes of experts is characterized by inconsistency and inaccuracy. There were empirically revealed the contents of the submission of the identity of an unsupervised child by experts of commission on juvenile affairs and its correlation with the actual personal characteristics of street children, which can be used to optimize preventive, accompanying and remedial work.

Ключевые слова: понятие и признаки безнадзорности, насилие в семье, профессиональная помощь, представления о личности безнадзорного ребенка.

Key words: concept and signs of neglect, domestic violence, professional help, ideas about the identity of the unsupervised child.

Проблемы жестокого обращения и насилия по отношению к детям, социальное сиротство и безнадзорность стали наиболее актуальными и острыми проблемами современного общества [1]. Значимость этих проблем для Омской области можно убедительно продемонстрировать статистикой. Приведем для примера данные статистики, взятые из отчета Уполномоченного при Губернаторе Омской области по правам ребенка за 2013–2014 гг.

За указанный период в Омской области на 27,3 % увеличилась численность родителей, лишенных родительских прав, и на 9,4 % – родителей, ограниченных в родительских правах. Применение такой жесткой меры воздействия на родителей, как лишение их родительских прав, свидетельствует о том, что семья на момент попадания в поле зрения субъектов системы профилактики находится на крайней стадии кризиса.

[1] Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-16-55011.

© Л.И. Дементий, В.Е. Купченко, 2015

Остается неутешительной статистика гибели детей. Анализ причин, приводящих к гибели детей, показывает, что зачастую смерть детей связана с ситуациями, в возникновении которых существенную или определяющую роль играет отсутствие контроля со стороны родителей или иных лиц, обязанных осуществлять надзор за несовершеннолетними.

По оценкам ГУ МЧС России по Омской области, основными условиями, способствующими гибели детей, стали: нахождение взрослых в состоянии алкогольного опьянения; нахождение взрослых в состоянии сна; невозможность принять правильное решение (или) самостоятельно эвакуироваться по причине малолетнего возраста.

Дорожно-транспортные происшествия вносят значительную лепту в статистику детской и подростковой смертности, травматизма от неестественных внешних причин. По оценкам Уполномоченного при Президенте Российской Федерации по правам ребенка П.А. Астахова, более четверти всех случаев травм среди детей происходит по причине ДТП. Множество детей остаются на всю жизнь инвалидами в результате пьянства, беспечности взрослых водителей и пассажиров. Согласно данных Управления ГИБДД УМВД России по Омской области, по итогам 2013 г. зарегистрировано 379 ДТП с участием несовершеннолетних, в результате которых 10 детей погибли и 403 юных участника движения получил ранения различной степени тяжести.

Согласно данным суицидологической службы в Омской области, за последние три года количество суицидов составляет 17–18 случаев на 100 тыс. чел. За 2013 г. в регионе зарегистрировано 104 случая детского суицида, из них с летальным исходом – 18 (в 2011 г. – 14, в 2012 г. – 12), незавершенные попытки – 86 (2011 г. – 147, 2012 г. – 127). Среди подростков, совершивших суицид (либо попытку суицида), наибольшее число, как и прежде, составили несовершеннолетние от 14 до 17 лет. Как правило, к суициду несовершеннолетних подводит комплекс причин, иного выхода из которых подросток не видит и не находит. К таким причинам относятся: ссора с друзьями, расставание с любимым человеком или его измена, смерть кого-либо из близких; частое попадание ребенка в стрессовые ситуации; сложная психологическая обстановка в семье – ссоры с родителями, скандалы родителей между собой, их развод; затяжное депрессивное состояние подростка; проблемы ребенка с наркотиками, игровая зависимость и зависимость от Интернета; насилие в семье, подростковая беременность. Наиболее частыми причинами детских самоубийств (или их попыток), по сведениям УМВД России по Омской области, в 2013 г. продолжали оставаться ссоры с родителями – 29 %, проблемы в общении со сверстниками, в том числе по причине «несчастной любви» – 29 %, депрессии, необъяснимые психические состояния – 29 %, проблемы с учебой – 5 %, другие причины – 8 %.

По данным Государственного доклада о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации за 2012 г., подготовленного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Омская область вошла в число 26 субъектов, в которых зафиксирован наибольший рост преступлений в отношении несовершеннолетних в 2012 г. (1 936; +104,9 %) [3].

В 2013–2014 гг. количество преступлений, совершенных в отношении несовершеннолетних, не уменьшилось. По сведениям УМВД России в Омской области, зарегистрировано 861 преступление (в 2012 г. – 846). От преступных посягательств пострадало 1 184 несовершеннолетних (в 2012 г. – 1 140). В 2013 г. на 11,6 % возросло количество преступлений, связанных с физическим насилием над детьми. Рост данного вида преступных посягательств произошел за счет причинения учащимися образовательных организаций друг другу телесных повреждений в результате конфликтных ситуаций [4].

Проведенный УМВД России по Омской области анализ роста числа несовершеннолетних потерпевших от преступных посягательств свидетельствует, что их количество на территории областного центра возросло на 12,3 % (с 463 до 520). Из общего числа преступлений, совершенных в отношении несовершеннолетних, 451, или 52,4 % (в 2012 г. – 404), связаны с физическим насилием, 46, или 5,3 % (в 2012 г. – 56), – с психологическим, 207, или 24,1 % (в 2012 г. – 213), – с совершением преступлений имущественного характера, 114, или 13,2 % (в 2012 г. – 122), – с сексуальным насилием.

Столкновение с насилием в отношении себя вызывает у человека мощнейший психологический кризис, последствия которого тянутся многие годы. Особенно тяжелые последствия несет насилие в отношении детей. След перенесенного в детстве насилия сохраняется всю жизнь.

Н.М. и Ю.П. Платоновы различают следующие виды насилия по отношению к ребенку: психологическое (которое может выражать-

ся в формах психологического пренебрежения и психологического жестокого обращения), физическое и сексуальное насилие [5].

Психологическое жестокое обращение – это частое использование таких особенностей поведения, как унижение, оскорбление, издевательство и высмеивание ребенка. Под пренебрежением основными потребностями ребенка, по определению Е.И. Цымбал, понимается постоянное или периодическое неисполнение родителями или лицами, их заменяющими, своих обязанностей по удовлетворению потребностей ребенка в развитии и заботе, пище и крове, медицинской помощи и безопасности, приводящее к ухудшению состояния здоровья ребенка, нарушению его развития или получению травмы [6]. Пренебрежение предполагает сознательное игнорирование родителем выполнения своих обязанностей по воспитанию и обеспечению детей. Результатом пренебрежения становится безнадзорность ребенка.

Безнадзорность – это ослабление попечения о несовершеннолетних со стороны родителей или заменяющих их лиц (недостаточное воспитывающее влияние, ослабление контроля за времяпрепровождением, связями, поведением детей и т. д.). В литературе наряду с понятием «безнадзорность» используется и понятие «беспризорность» [7]. Ряд авторов пытались развести эти понятия, хотя смешение понятий остается.

Так, Н.О. Зиновьева и Н.Ф. Михайлова в своих исследованиях дают определение беспризорности как социального явления: «это уменьшение или отсутствие контроля со стороны родителя или опекуна над действиями ребенка и связанное с этим недостаточное чувство ответственности за его физическое и психическое благополучие, в результате чего повышается риск попадания ребенка в различные опасные ситуации» [8, с. 32].

Авторы выделяют признаки, по которым можно распознать беспризорного, на их взгляд, ребенка. К таким признакам относят:

1. Стереотипные движения, например покачивание тела; жадное поедание предложенной пищи, постоянное чувство голода (ребенок часто выпрашивает или ворует еду у посторонних лиц).

2. Наличие необычной для ребенка усталости и пассивности; замкнутость, отсутствие желания общаться, стремление к одиночеству; стремление привлечь к себе внимание каждого взрослого; желание идти с чужим взрослым.

3. Замедленное развитие речи и движений; частые «случайные» травмы ребенка; неоднократные опоздания в школу или уклонение от обучения; заношенная, грязная одежда ребенка [8].

Вероятно, согласно указанным признакам, речь идет не о беспризорных, а о безнадзорных детях, за которыми нет достаточного внимания со стороны родителей. Как правило, эти дети живут в неблагополучных семьях, где отсутствуют уважение, любовь и забота родителей о детях.

А.М. Нечаева отмечает, что возрастание степени безнадзорности в общепринятом понимании в итоге приводит к необратимому изменению личности ребенка, его социального статуса, он становится беспризорником. Такой человек «потерян» для общества, и главной причиной этого является именно безнадзорность [9].

Е.М. Рыбинский определяет «безнадзорность» как отсутствие надзора (контроля) за ребенком [10]. При этом не имеет значения, в силу каких обстоятельств – объективного или субъективного свойства – этот надзор отсутствует. В любом случае речь идет о поведении лиц, обязанных осуществлять надзор за ребенком, будь то семья, опекуны или социальные работники.

Анализируя все вышеизложенное, мы можем выделить характерные признаки безнадзорности:

1. Несовершеннолетний проживает совместно с родителями или лицами, их заменяющими (усыновителями, опекунами, попечителями, воспитателями государственных учреждений).

2. Родители несовершеннолетнего или лица, их заменяющие, не исполняют (или ненадлежащим образом исполняют) обязанности по воспитанию и содержанию своих детей.

3. Надзор (контроль) за поведением, обучением, развитием несовершеннолетних со стороны родителей или иных лиц, их заменяющих, ослаблен или отсутствует.

4. Воспитательное воздействие на несовершеннолетних со стороны вышеуказанных лиц ослаблено или отсутствует.

Как правило, безнадзорность несовершеннолетних сопряжена с частыми уходами из дома и бродяжничеством. Поэтому в зависимости от причины ухода из семьи можно выделить следующие типы безнадзорных детей:

1. Так называемые лишние дети, проживающие в семьях, где родители заняты только своими проблемами. Постоянные ссоры, скандалы свидетельствуют о процессе разрушения семьи. В этих семьях воспитание происходит при ослабленном контроле или вообще при его полном отсутствии, дети вследствие без-

надзорности часто попадают под влияние старших правонарушителей и сами совершают противоправные деяния.

2. Дети-протестанты, часто покидающие дом в знак протеста против несправедливого отношения к ним со стороны взрослых членов семьи. Как правило, дети боятся предполагаемого физического или психического наказания за какую-либо провинность, они протестуют против подобных методов воспитания и бегут из дома.

3. Дети-путешественники, характеризующиеся слаборазвитым чувством ответственности за свои поступки, иногда у них имеются отклонения в психическом развитии. Их уходы из дома мотивируются желанием посмотреть другие места, города, попутешествовать.

4. Изгнанные дети, систематически не проживающие дома, в семье, поскольку родители не исполняют обязанности по их воспитанию и содержанию, допускают в общении с детьми жестокое обращение, часто используют физические и психические методы воздействия, причем не скрывая этого от окружающих. В таких семьях контроль над поведением несовершеннолетних полностью отсутствует, и вероятность того, что несовершеннолетний встанет на преступный путь, весьма высока.

К какому бы типу не относился безнадзорный ребенок, он относится к группе риска. Эффективная работа с такими группами детей должна опираться на знание личностных особенностей безнадзорных детей, которое поможет реализовать индивидуально-ориентированный подход к оказанию помощи, профилактике безнадзорности, а также ранней диагностике рисков безнадзорности.

Как известно, проблема безнадзорности – междисциплинарная. К ее решению привлекаются юристы, психологи, социальные работники, работники полиции и др. [11]. Зачастую специалисты, работающие с безнадзорными детьми, имеют стереотипизированный образ такого ребенка, что создает препятствия при оказании помощи.

В нашей работе тестировалась гипотеза, что существуют различия между содержанием представлений о безнадзорном ребенке у специалистов и личностными особенностями такого ребенка.

В нашем исследовании приняли участие 144 специалиста, имеющие опыт работы с безнадзорными детьми:

1) специалисты комиссии по делам несовершеннолетних – секретари КДН и ведущие (главные) специалисты КДН;

2) инспекторы по делам несовершеннолетних;

3) медицинские работники – врачи и заведующие отделениями, имеющие опыт работы с безнадзорными детьми;

4) педагогические работники – педагоги, психологи и воспитатели, имеющие опыт работы с безнадзорными детьми.

Кроме того, в исследовании приняли участие 30 безнадзорных детей подросткового возраста (13–15 лет), которые находились в Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних г. Омска. Для данных подростков характерны самовольные побеги из дома. В качестве контрольной группы выступили 30 детей подросткового возраста (13–15 лет) из социально благополучных семей, в которых присутствует должный контроль со стороны родителей за поведением, обучением, развитием и воспитанием детей. Для данных подростков не характерны самовольные побеги из дома.

В нашем исследовании экспериментальная и контрольная группы были уравновешены по параметрам пола и возраста.

Методы. В качестве методов сбора эмпирических данных использовались методика личностного дифференциала [12], методика Х. Азумы и К. Кашиваги в адаптации М.И. Воловиковой [13]; методика первичной диагностики и выявления детей «группы риска» (М.И. Рожков, М.А. Ковальчук) [14]; авторская анкета для изучения причин, по которым дети самовольно уходят из дома, а также для сбора социально-демографических характеристик специалистов.

При создании анкеты мы опирались на посвящённые проблемам беспризорности и безнадзорности статьи таких авторов, как А.Л. Арефьев [15] и Е.Г. Слуцкий [16].

Результаты исследования. Специалисты (независимо от специализации) представляют безнадзорного ребенка прежде всего как носителя негативных, социально нежелательных характеристик: безответственность, эгоистичность, черствость, несправедливость, враждебность, неискренность, тревожность, недостаточный самоконтроль, неспособность держаться принятой линии поведения, замкнутость, пассивность, вялость, нелюдимость. Наряду с отрицательными характеристиками называются некоторые положительные характеристики: уверенность в себе, склонность полагаться на свои силы в трудных ситуациях, энергичность и общительность.

Таким образом, независимо от специализации деятельности, у специалистов сущест-

вует достаточно устойчивый образ безнадзорного ребенка.

На основании дескрипторов, с помощью которых специалисты описывают безнадзорного ребенка, мы выделили несколько прототипов этих детей.

Первый прототип – «агрессивный лидер» – описывают следующие дескрипторы: агрессивный (r = 0,918), склонный к лидерству (r = 0,908), упрямый (r = 0,839), эмоциональный (r = 0,689), самолюбивый (r = 0,626), вспыльчивый (r = 0,584), самостоятельный (r = 0,581). Данный фактор занимает ведущее место в исследуемой выборке, в него вошли как отрицательные, так и положительные качества. Следовательно, безнадзорный ребенок наряду с агрессией, упрямством, вспыльчивостью, эмоциональностью отличается самостоятельностью, может быть лидером.

Второй по значимости (14 % дисперсии) фактор – «враждебно ориентированный». В данный фактор вошли следующие характеристики: безответственный (r = 0,800), враждебный (r = 0,768), грубый (r = 0,735), нервный (r = 0,696), эгоистичный (r = 0,652), замкнутый (r = 0,595).

Третий фактор (13,3 % дисперсии) – «эмоционально-нестабильный». В данный фактор вошли следующие дескрипторы: злой (r = 0,873), неуверенный (r = 0,720), раздражительный (r = 0,720), неопрятный (r = 0,687), неразговорчивый (r = 0,616). Данный фактор включает не только личностные особенности, но и внешнюю отличительную особенность безнадзорного ребенка, такую как неопрятность.

Четвертый фактор, описывающий 12,9 % дисперсии, был назван «дезадаптированный». В данный фактор вошли следующие характеристики: подвижный (r = 0,900), внешне не соответствует возрасту (r = 0,638), дерзкий (r = 0,723), непослушный (r = 0,827), плаксивый (r = 0,504), суетливый (r = 0,552).

Мы видим, что при описании безнадзорного ребенка акцент в первую очередь делается на социально нежелательных характеристиках, таких как агрессивность, вспыльчивость, безответственность, враждебность, грубость, неуравновешенность и т. д. В целом специалистами были отмечены разнообразные качества, описывающие коммуникативную, эмоциональную, волевую, поведенческую сферы, а также особенности внешности безнадзорного ребенка.

С целью оценки степени адекватности образа безнадзорного ребенка у специалистов мы исследовали личностные особенности детей.

Результаты исследования показывают, что у безнадзорных детей особо ярко выражены такие особенности, как непривлекательность, безответственность, черствость и несправедливость. Стоит обратить внимание, многие указывают и на положительные характеристики, такие как «добрый» и «искренний», но данные особенности проявляются у них слабо и очень редко. Большинство безнадзорных детей обладают тревожностью, недостаточным самоконтролем, неспособностью держаться принятой линии поведения. У таких детей преобладают такие характеристики, как слабость, уступчивость, зависимость, нерешительность, расслабленность, неуверенность и несамостоятельность.

В нашем исследовании мы выделили два типа безнадзорных детей.

В первую группу вошли дети, характеризующиеся такими особенностями, как активность, энергичность, эмоциональность. Следует отметить, что уровень выраженности таких черт средний.

Другую группу составили дети, яркими чертами которых являются пассивность, сниженная эмоциональность, замкнутость и необщительность.

Соотнесение социальных представлений специалистов и личностных особенностей безнадзорных детей позволило сделать следующие выводы.

Специалисты «отказывают» безнадзорным детям в социально одобряемых качествах. Специалисты отмечают у безнадзорных детей такие характеристики, как безответственность, эгоистичность, черствость, несправедливость, враждебность, неискренность, замкнутость, пассивность, вялость, спокойствие, нелюдимость, невозмутимость. Большинство безнадзорных детей также не удовлетворено собственным поведением, они осознают, что являются носителями социально нежелательных качеств, ярко выраженными называются такие характеристики, как «непривлекательный», «безответственный», «черствый» и «несправедливый».

В представлениях большинства специалистов безнадзорный ребенок выступает как «слабый», «уступчивый», «зависимый», «нерешительный», «расслабленный», «неуверенный». Эти качества присущи большинству безнадзорных детей.

Таким образом, по целому ряду личностных черт содержание представлений специалистов о безнадзорном ребенке является адекватным.

Вместе с тем исследование позволило выявить расхождения между содержанием представлений специалистов и реальными личностными особенностями детей.

Так, наиболее распространенным прототипом безнадзорного ребенка является прототип «агрессивный лидер», который описывается такими дескрипторами, как «агрессивный», «склонный к лидерству», «упрямый», «эмоциональный», «самолюбивый», «вспыльчивый», «самостоятельный».

Однако исследование показало, что большинство безнадзорных детей не обладают агрессивным поведением.

Следует предположить, что у специалистов уже сложился некоторый стереотип о безнадзорных детях. В представлениях специалистов безнадзорные дети отличаются вспыльчивостью, дерзостью, грубостью, раздражительностью. Возможно, отрицательные черты, которые выделяют специалисты в таких детях, сводят именно к агрессии.

Несовпадение обнаружено также по таким чертам, как самостоятельность, склонность к лидерству, конфликтность, злобность, замкнутость.

Многие специалисты считают, что побег ребенка из дома – это желание ребенка пожить свободной жизнью. Возможно, специалисты связывают такое желание именно с тем, что дети считают себя самостоятельными. Безнадзорные дети могут понимать эту характеристику иначе, чем взрослые, возможно, для детей быть самостоятельными – это значит быть только материально независимыми.

В представлениях специалистов у безнадзорных детей выражена такая характеристика, как склонность к лидерству. Мы выявили, что безнадзорные дети стараются показать себя в лучшем свете, бывают часто демонстративны в поведении, часто претендуют на исключительное положение среди сверстников. Такое поведение может говорить о наличии у безнадзорных детей склонности к лидерству.

Второй по значимости фактор, «враждебный», включил такие характеристики, как «безответственный», «враждебный», «грубый», «нервный», «эгоистичный», «замкнутый», «общительный», «конфликтный».

Мы видим, что в данный фактор вошли такие характеристики, как общительность и замкнутость. У безнадзорных детей сильно выражено недоверие к окружающим людям, подозрительность, это свидетельствует о наличии замкнутости у безнадзорных детей. Такая характеристика, как общительность, также была отмечена некоторыми безнадзорными детьми.

В представлениях специалистов у безнадзорных детей выражены такие характеристики, как «грубый», «нервный» и «конфликтный». Мы не можем четко утверждать о наличии или присутствии данных характеристик у подобных детей. Мы можем лишь предположить, что безнадзорные дети склонны к проявлению грубости, бывают конфликтными и нервными. Так, у них были выявлены такие черты, как враждебность и раздражительность.

Остальные характеристики, вошедшие во второй фактор, были выявлены и у безнадзорных детей: безответственность, враждебность, эгоистичность.

Следующий фактор, «эмоционально нестабильный», наоборот, включил характеристику «неразговорчивость». Мы также выявили наличие такой особенности у безнадзорных детей. Это свидетельствует о том, что среди безнадзорных детей встречаются как общительные дети, так и неразговорчивые.

В представлениях специалистов безнадзорные дети отличаются такой характеристикой, как злобность. Судя по всему, эта характеристика является скорее стереотипом, нежели отражает реально существующую характеристику безнадзорного ребенка. Многие безнадзорные дети, оценивая себя, отмечали наличие противоположной особенности – доброты.

Наконец, четвертый фактор включал следующие характеристики: «подвижный», «внешне не соответствует возрасту», «дерзкий», «непослушный», «плаксивый», «суетливый».

Подвижность и суетливость были выявлены у многих безнадзорных детей. Безнадзорные дети отличаются коммуникативной некомпетентностью, поэтому могут быть дерзкими в общении с окружающими людьми.

Проведенный нами сравнительный анализ позволяет выделить совпадающие характеристики, отмеченные специалистами и безнадзорными детьми: безответственность, эгоистичность, черствость, несправедливость, враждебность, неискренность, слабость, уступчивость, зависимость, нерешительность, расслабленность, неуверенность; с одной стороны – замкнутость, пассивность, вялость, спокойствие, нелюдимость, невозмутимость, с другой – деятельность, энергичность, суетливость и общительность.

Таким образом, было выявлено, что по ряду характеристик специалисты имеют адекватное представление о личностных особенностях безнадзорных детей, однако их образ да-

леко неполный, довольно стереотипизированный и по целому ряду особенностей не совпал с реальными характеристиками детей.

На основании проведенного исследования нами были сформулированы следующие выводы:

1. Существует достаточно устойчивый образ безнадзорного ребенка, независимо от специализации деятельности профессионала.

2. Специалисты представляют безнадзорного ребенка в большей степени как носителя негативных, социально нежелательных характеристик: безответственность, эгоистичность, черствость, несправедливость, враждебность, неискренность.

3. Содержание представлений у специалистов является противоречивым: с одной стороны, они отмечают у безнадзорных детей сильные черты (уверенность в себе, склонность полагаться на свои силы в трудных ситуациях), с другой – выделяют слабые черты (тревожность, недостаточный самоконтроль, неспособность держаться принятой линии поведения).

4. Большинство специалистов считают безнадзорного ребенка пассивным, выделяют у него такие характеристики, как замкнутость, пассивность, вялость, спокойствие, нелюдимость, невозмутимость.

5. Прототипы безнадзорных детей включают разнообразные характеристики, описывающие коммуникативную, эмоциональную, волевую, поведенческую сферы, а также особенности внешности безнадзорного ребенка.

6. У безнадзорных детей были выявлены следующие типичные характеристики: недоверие к людям, неуверенность в себе, ярко выражены истероидная и эмоционально-лабильная акцентуации.

7. В большинстве своем безнадзорные дети осознают, что являются носителями таких негативных, социально нежелательных характеристик, как безответственность, черствость, несправедливость, враждебность; обладают тревожностью, недостаточным самоконтролем, неспособностью держаться принятой линии поведения; являются пассивными, отличаются такими качествами, как замкнутость и нелюдимость.

8. Содержание представлений специалистов о безнадзорном ребенке в целом адекватно отражает характеристики, которыми в действительности обладают безнадзорные дети. Вместе с тем обнаружено и то, что специалисты приписывают безнадзорным детям личностные черты, которые им не присущи.

Проведенное исследование позволило обнаружить важную проблему – проблему неточного, порой неадекватного представления специалистов о безнадзорных детях, с которыми им приходится работать. Безнадзорные дети являются очень уязвимыми к насилию и неправильному отношению к ним. В случае непрофессионального отношения к ним эти дети в очередной раз оказываются в ситуации непонимания, пренебрежения. Адаптация ребенка в обществе, коррекция его социально и личностно нежелательных характеристик становится при этом крайне затруднительной, если не безнадежной.

---

1. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних : Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ.

2. Отчет Уполномоченного при Губернаторе Омской области по правам ребенка за 2013–2014 гг.

3. Государственный доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации за 2012 год / Министерство труда и социальной защиты РФ. – URL : http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/69.

4. Управление МВД России по Омской области : офиц. сайт. – URL : https://55.mvd.ru/Dejatelnost/Statistika.

5. *Платонова Н. М., Платонов Ю. П.* Насилие в семье: Особенности психологической реабилитации : учеб. пособие. – СПб. : Речь, 2004.

6. *Цымбал Е. И.* Жестокое обращение с детьми: причины, проявления, последствия : учеб. пособие. – М. : РБФ НАН, 2007.

7. *Шелепова Е. В., Абызов К. Р.* Безнадзорность. Беспризорность. Преступность (криминологический анализ) : моногр. / науч. ред. Р. М. Абызов. – Барнаул : Изд-во ААЭП, 2009.

8. *Зиновьева Н. О., Михайлова Н. Ф.* Психология и психотерапия насилия. Ребенок в кризисной ситуации. – СПб. : Речь, 2003. – 248 с.

9. *Нечаева А. М.* Детская беспризорность – опасное социальное явление // Государство и право. – 2001. – № 6. – С. 57–58.

10. *Рыбинский Е. М.* Управление системой социальной защиты детства. – М. : Академия, 2004.

11. Дети социального риска и их воспитание : учеб.-метод. пособие / под ред. Л. М. Шипициной. – СПб. : Питер, 2003.

12. *Бажин Е. Ф., Эткинд А. М.* Личностный дифференциал : метод. реком. / Ленингр.

науч.-исслед. психоневрол. ин-т им. В.М. Бехтерева. – Л., 1983.

13. *Воловикова М. И.* Представления русских о нравственном идеале. – М. : Институт психологии РАН, 2007.

14. *Рожков М. И., Ковальчук М. А.* Профилактика наркомании у подростков : учеб.-метод. пособие. – М. : ВЛАДОС, 2004.

15. *Арефьев А. Л.* Беспризорные дети России. – URL : http://www.socialhelp.ru/attachments/besprizornie_deti_Rossii.pdf (дата обращения: 10.11.2012).

16. *Слуцкий Е. Г.* Беспризорность в России. – URL : http://www.socialhelp.ru/attachments/besprizornost_v_Rossii.pdf (дата обращения: 10.11.2012).

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 217–225.

УДК 351/354

КОММУНИКАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ НА БАЗЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА

COMMUNICATION EFFECTIVENESS OF ORGANIZATION OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES BASED ON MULTIFUNCTIONAL CENTER

А.М. Киселева
A.M. Kiseleva
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 2 сентября 2015 г.

Рассматривается проблема построения обратной связи между производителями и потребителями государственных и муниципальных услуг, обеспечивающей получение необходимого качества конечного результата услуги. Данная проблема обусловлена сосредоточением текущего внимания и процедур мониторинга органов власти и многофункциональных центров на качество процесса предоставления публичных услуг. Многофункциональные центры становятся постепенно ключевыми субъектами в системе оказания публичных услуг, в связи с чем большое значение приобретает необходимость обратной связи и ее эффективность. Динамика роста многофункциональных центров свидетельствует о целесообразности постоянного контроля за их деятельностью как со стороны органов власти, так и со стороны потребителей услуг. В современных условиях при возрастании требований к качеству услуги со стороны населения система предоставления государственных и муниципальных услуг должна постоянно совершенствоваться. Но даже ряд нормативно-правовых документов и комплекс управленческих мероприятий, принятых за последние пять лет, не уделяют вопросу коммуникативных практик органов власти и населения необходимого внимания. Раскрываются некоторые аспекты организации процесса оказания публичных услуг в зарубежных странах и общероссийской практике. Это подчеркивает важность российского института государственных и муниципальных услуг и учет международного опыта в его формировании в рамках административной реформы. Также дана оценка состояния функционирования данной системы в региональном разрезе на примере Омской области и г. Омска. Омский регион характеризуется достаточно хорошими темпами формирования системы многофункциональных центров, что позволяет оценить заявленную проблему на его примере.

This paper considers the problem of constructing an inverse relationship between producers and consumers of public and municipal services, it provides essential services to the quality of the final result. This problem is caused by the concentration of current attention and monitoring procedures of the authorities and multifunctional centers on the quality of public services. Multifunctional centers gradually become key actors in the provision of public services, and therefore the need for feedback, and its effectiveness is of great importance. Growth dynamics of multifunctional centers demonstrates the feasibility of a permanent monitoring of their activities on the part of government and on the part of consumers. In modern conditions, with increasing demands for quality services from the public system of state and municipal services must continuously improve. Even a number of legal documents and a set of administrative measures taken over the past five years, did not give the issue of communicative practices of the authorities and the population of the necessary attention. The article reveals some aspects of the organization of the process of providing public services in foreign countries and nationwide practice. This underlines the importance of the Russian Institute of state and municipal services, and taking into account international experience in its formation as part of the administrative reform. It presented an assessment of the state of functioning of the system at the regional level on an example of Omsk region and the city of Omsk. Omsk region is characterized by a fairly good pace of formation of multi-service centers, which allows us to estimate the stated problem from his example.

Ключевые слова: государственные и муниципальные услуги, публичные услуги, органы власти, потребитель услуг, производитель услуг, многофункциональные центры, мониторинг, коммуникационная эффективность, обратная связь.

Key words: state and municipal services, public services, public authorities, consumer of services, producer of services, multifunctional centers, monitoring, communication effectiveness, feedback.

Организация в рамках административной реформы предоставления государственных и муниципальных услуг на основе принципа «одного окна» обусловила появление системы многофункциональных центров (далее – МФЦ). В свою очередь, данная тенденция обеспечила сокращение для населения всех процедурных мероприятий, которые сопровождали получение публичной услуги. Это продемонстрировало стремление органов власти организовать процесс оказания государственных и муниципальных услуг на основе минимизации бюрократических процедур и построения эффективных коммуникаций с населением по вопросам качества жизни. Органы власти при этом выполняют функции социального управления на основе сохранения здоровой межсистемной конкуренции, а граждане с точки зрения получения определенных общественных благ, удовлетворения потребностей, стремления к более

© А.М. Киселева, 2015

совершенному или обновляемому состоянию собственной жизнедеятельности выступают как «заинтересованная» сторона [1, с. 145].

На современном этапе расширения функций и объектов влияния в формате электронного правительства, развития информационного общества сформирована единая трехканальная система оказания государственных и муниципальных услуг, включающая в себя центры телефонного обслуживания граждан, федеральные и региональные порталы государственных услуг в Интернете («электронное правительство»), сеть многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг. В данных условиях многофункциональные центры становятся центральным координирующим звеном в системе оказания государственных и муниципальных услуг. Достижение целей создания многофункциональных центров (упрощение процедур получения гражданами государственных услуг за счет реализации принципа «одного окна»; повышение комфортности получения гражданами государственных услуг и т. д.) напрямую связано с качеством построения обратной связи с потребителями государственных и муниципальных услуг, которая определяет основные параметры эффективности данного процесса.

Индивид в лице заявителя и потребителя входит в систему коммуникаций системы государственных и муниципальных услуг, где участвует многофункциональный центр, непосредственно и опосредованно. С одной стороны, он вступает в диалоговые взаимоотношения с сотрудником МФЦ при подаче документов; с другой стороны, он «включает» механизм межведомственного взаимодействия государственных и муниципальных субъектов власти, обеспечивающих сбор и обработку документов, формирование результата запрашиваемой услуги. В рамках интерактивного общения гражданина и МФЦ может возникать проблема обратной связи, являющаяся отражением достижения необходимого качества оказываемой услуги потребителю.

Оценка актуальности построения эффективных коммуникаций индивида и МФЦ является целью данного анализа. Для достижения данной цели следует раскрыть общероссийский и зарубежный опыт практики организации деятельности многофункциональных центров, обосновать целесообразность взаимодействия производителей и потребителей публичных услуг при достижении качества конечного результата услуги, предоставляемой на базе центра, а также сформулировать пути решения данной проблемы. В научной сфере данному вопросу практически не уделяется внимание: акцент в большей степени смещен на общую эффективность системы предоставления публичных услуг или на процедурный аспект данной системы, обусловленный достижением заданных критериев качества собственно процесса предоставления услуг.

Россия на определенных этапах административной реформы использовала международный опыт по постановке системы государственных и муниципальных услуг. В Великобритании проведение реформ в сфере предоставления государственных услуг также началось с разработки стратегии модернизации государственного управления, идеология которой заключалась в обеспечении большей открытости государственного сектора для потребителей и преследовала своей целью повышение качества и доступности государственных услуг и информации о них [2]. В целях стимулирования участия неправительственных организаций и частного сектора в процессе оказания услуг в Индии центры обслуживания населения используют предпринимательскую бизнес-модель, которая поддерживается Агентством по центрам обслуживания. В Канаде Service Canada приняла социально ориентированный подход, предлагая жителям возможность выбора между самообслуживанием и обслуживанием с содействием со стороны государственных служащих, а также возможность выбора канала для получения услуг [3]. В Бразилии ответственность за оперативность и качество предоставляемых услуг, удовлетворенность заявителей несет руководство центра предоставления услуг PoupaTempo, и большинство услуг предоставляется в режиме реального времени: в момент обращения заявителя либо через два дня после обращения, поэтому взаимодействие с гражданами осуществляется более оперативно и прозрачно. В Греции действует сеть центров обслуживания граждан, сотрудники которых несут ответственность за предоставляемые услуги, поскольку наделены полномочиями по заверению документов от лица государственных органов и муниципалитетов и имеют право представлять интересы граждан в государственных и муниципальных органах власти без доверенности. Данная система предоставления услуг была признана лучшей практикой в Евросоюзе в 2007 г. Стоит отметить, что именно бразильский и греческий опыт организации центров предоставления услуг населению был взят за основу построения деятельности МФЦ в российской практике [4].

В общемировой социально-экономической практике предоставления публичных услуг из-

вестно несколько моделей «универсального государства одного окна», которые сгруппированы по определенным критериям:

• 1-я группа – критерий сложности услуг, спроса, полностью интегрированная модель;

• 2-я группа – критерий охвата населения и специализации услуг: универсальная модель («супермаркет»), специализированная модель [5].

Модель первого шага функционирует в качестве справочной службы и не предполагает значительной добавленной стоимости или большого количества предоставляемых услуг. Считается, что это самая ранняя и простая стадия развития «государства одного окна», предполагая в дальнейшем подключение следующих моделей. «Модель магазина повседневного спроса» работает с простыми электронными услугами отдельных ведомств, не предполагая сложного внутреннего реинжиниринга и интеграции. Это модель «государства одного окна» средней сложности, являющаяся самой распространенной. Полностью интегрированная модель, или истинная модель одного окна, предполагает объединение простых и комплексных услуг, значительный реинжиниринг внутренних процессов, полная вертикальная и горизонтальная интеграция. Это модель «государства одного окна» высокой сложности, по своей сути – модель объединенного интегрированного правительства будущего. В настоящее время всего несколько стран приблизились к данной модели – Сингапур, Корея, Великобритания и Канада, но и этим странам понадобится еще много лет для полной оптимизации. Универсальная модель («супермаркет») обеспечивает предоставление доступа к большинству государственных услуг – в отличие от специализированной модели, которая осуществляет универсальное обслуживание в определенной сфере или секторе (регистрация предприятий, содействие развитию торговли и т. д.). Говоря о формировании «универсального государства одного окна», подразумевают комбинацию полностью интегрированной модели и универсальной модели, которые в своем единстве содержат огромный потенциал повышения качества процесса предоставления публичных услуг.

Цели создания многофункциональных центров полностью в России совпадали с целями административной реформы, поэтому российская практика становления системы государственных и муниципальных услуг сосредоточена на совмещении «модели магазина повседневного спроса» и универсальной модели. Данная система находится в режиме своего постоянного технического и нормативно-правового совершенствования. Взяты за основу и следующие принципы, сформировавшиеся в рамках международного опыта организации таких структур: максимальная приближенность и ориентация на нужды потребителя; профессионализм в управлении деятельностью и предоставлении услуг; устойчивость результатов; практическая польза от их деятельности [6]. Организационные мероприятия легли на структуры органов власти, чьи полномочия и функции сопряжены с определенными услугами, и обеспечиваются межведомственным взаимодействием, полноправным участником которого является и МФЦ.

Система МФЦ может формироваться на основе двух моделей: централизованной и децентрализованной. При централизованной модели головной офис МФЦ функционирует в региональном центре, остальные филиалы – в населенных пунктах субъекта Российской Федерации. Децентрализованная модель подразумевает создание МФЦ в муниципальных образованиях в формате муниципальных учреждений, которые в определенной степени подчиняются единому координационному центру, являющемуся, как правило, специализированным подразделением в составе администрации субъекта (пример зарубежного опыта – Греция) [4]. Канада демонстрирует пример реализации государственного управления по принципу «одного окна» как на центральном, так и провинциальном (местном) уровне. Централизованные инициативы обеспечиваются Service Canada и Government On Line, на локальном уровне наиболее важными стали такие собственные инициативы, как Service New Brunswick и ServiceOntario [5]. Но территориальная разобщенность и масштабы территорий субъектов России привели к необходимости создания дополнительных структур для обеспечения доступности предоставления государственных и муниципальных услуг. На удаленных и труднодоступных территориях организуются мобильные МФЦ (как, например, в Бразилии) и удаленные рабочие офисы. Равноправным партнером многофункциональных центров становится и филиальная сеть Почты России.

На начало июля 2015 г. на территории России действовало 1 863 центра и 4 037 офисов государственных и муниципальных услуг, а также 402 отделения на базе привлекаемых организаций. Показатель обеспеченности населения центрами и офисами государственных и муниципальных услуг составил 66,98 %. Только за 2013 г. было создано 410 МФЦ, а в 2014 г.,

благодаря возросшему темпу, – уже 760. С начала 2009 г. по 1 октября 2014 г., по данным субъектов Российской Федерации, центрами и офисами системы МФЦ оказано более 60 млн государственных и муниципальных услуг, включая услуги органов государственных внебюджетных фондов. С начала 2014 г. МФЦ и их рабочими офисами предоставлено 7 832 556 государственных услуг федеральных органов исполнительной власти, включенных в перечень обязательных к предоставлению в МФЦ государственных услуг, включая услуги Росреестра – 5 568 880, ФНС России – 23 770, ФМС России – 2 069 227, ФССП России – 49 591, МВД России – 24 131, Пенсионного фонда РФ – 96 957 услуг [7].

В России с 1 марта 2015 г. МФЦ обязаны предоставлять 32 государственные услуги, включая информационные услуги (с этой даты центры обязаны выдавать посетителям выписки и справки из информационных систем органов власти, предоставляющих государственные услуги), 93 государственные и муниципальные услуги, рекомендованные для оказания через МФЦ органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами муниципальной власти, Пенсионным фондом РФ и Фондом социального страхования РФ, а также 7 услуг, предоставление которых возможно без личной явки заявителей в порядке эксперимента (ФМС России, МВД РФ, органы ЗАГС субъектов РФ) [8]. Предоставляемые МФЦ услуги максимально полно на данный момент охватывают все сферы жизнедеятельности граждан. Организационный акцент в системе предоставления государственных и муниципальных услуг на жизненные ситуации населения и единовременную подачу базовых документов отразил возможности и особенности данной системы.

На территории Омской области государственные и муниципальные услуги оказывают 2 076 организаций, из них 389 федеральных структур (например, Главное управление Министерства внутренних дел РФ по СФО, РОВД муниципальных районов, Департамент лесного хозяйства по СФО, Омское региональное отделение Фонда социального страхования РФ, Департамент Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по СФО и пр.); 20 – региональных (Главное государственно-правовое управление Омской области, Главное управление государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области, Казенное учреждение Омской области «Исторический архив Омской области», Министерство образования Омской области, Региональная энергетическая комиссия Омской области и др.); 1 667 – муниципальных организаций [9].

Процесс формирования системы МФЦ в Омской области происходил с некоторыми задержками, обусловленными несовершенством федерального и регионального законодательства. Тем не менее сейчас темпы создания многофункциональных центров возросли, что иллюстрируют показатели региональной статистики. В муниципальных районах Омской области на конец августа 2015 г. функционируют 20 МФЦ, включая открытый в середине августа филиал МФЦ в Русско-Полянском муниципальном районе области. Для обслуживания населения отдаленных городских поселений организована деятельность «мобильных офисов» многофункциональных центров. В целях организации приема граждан отдаленных поселений муниципальных районов Омской области, где не предполагается создание МФЦ, до конца 2015 г. планируется создание 152 удаленных рабочих мест для приема граждан по принципу «одного окна».

В г. Омске уже осуществляют свою деятельность 12 центров, включая головной МФЦ и филиальную сеть по округам города с учетом рабочих офисов: в Ленинском АО – 2, Кировском АО – 3, Центральном АО – 2, Советском АО – 2, Октябрьском АО – 2, а также филиал казенного учреждения Омской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» на базе Центра развития бизнеса ОАО «Сбербанк России». В компетенцию последнего входит курирование предоставления следующих государственных услуг:

1. Выдача санитарно-эпидемиологических заключений; прием уведомлений о начале предпринимательской деятельности, осуществляемые Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Омской области.

2. Государственная регистрация прав на недвижимое имущество и сделок с ним; государственный кадастровый учет недвижимого имущества, предоставление сведений, внесенных в государственный кадастр недвижимости, предоставление сведений, содержащихся в Едином государственном реестре прав на недвижимое имущество и сделок с ним, предоставление сведений из государственного реестра кадастровых инженеров, осуществляемые Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Омской области, Федеральным государственным бюд-

жетным учреждением «Федеральная кадастровая палата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии».

3. Государственная регистрация юридических лиц, физических лиц в качестве индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств; предоставление сведений из Единого государственного реестра юридических лиц и Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, осуществляемые Управлением Федеральной налоговой службы по Омской области.

4. Предоставление информации о формах отчетности и порядке ее предоставления; предоставление форм расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам и информированию заявителей о порядке их заполнения, предоставление бесплатных программ для работодателей; предоставление сведений об услуге «электронный документооборот»; предоставление информации о действующих тарифах страховых взносов; предоставление образцов заполнения платежных поручений и информации о кодах бюджетной классификации для уплаты страховых взносов; прием от плательщиков страховых взносов расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование; информирование плательщиков страховых взносов о законодательстве РФ о страховых взносах и принятых в соответствии с ним нормативных правовых актах; информирование о порядке исчисления и уплаты страховых взносов; информирование о правах и обязанностях плательщиков страховых взносов, информирование о полномочиях Пенсионного фонда РФ, территориальных органов Пенсионного фонда РФ и их должностных лиц, осуществляемые Отделением Пенсионного фонда РФ по Омской области.

5. Регистрация и снятие с регистрационного учета лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; регистрация страхователей и снятие с учета страхователей – физических лиц, обязанных уплачивать страховые взносы в связи с заключением гражданско-правового договора; регистрация и снятие с регистрационного учета страхователей – физических лиц и индивидуальных предпринимателей, заключивших трудовой договор с работником; регистрация и снятие с регистрационного учета страхователей – юридических лиц по месту нахождения обособленных подразделений, осуществляемые Омским региональным отделением Фонда социального страхования РФ [10].

За 2014 г. через систему МФЦ г. Омска Управлением Федеральной службой государственной регистрации, кадастра и картографии было предоставлено 55 632 услуги; Управлением Министерства внутренних дел России – 88; Управлением Федеральной миграционной службой России – 2 321; Управлением Федеральной налоговой службой России – 45; Отделением Пенсионного фонда РФ – 3 148; Управлением Федеральной службы судебных приставов России – 18 услуг. Оказались полностью невостребованными услуги, оказываемые Управлением Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Управлением Федерального агентства по управлению государственным имуществом, Омским региональным отделением Фонда социального страхования РФ.

Количество видов услуг и, соответственно, рост количества обращений обусловили повышение внимания к необходимости обеспечения коммуникационных связей между потребителями и поставщиками услуг с целью постоянной оптимизации данного процесса, поскольку данный аспект тесно сопряжен с проблемой удовлетворенности качеством предоставляемых услуг. Показатели степени удовлетворенности социальными услугами напрямую зависят от качества услуг, которое определяется на основе качества содержания конечного результата услуг, получаемого населением (статический показатель), и качества предоставления услуги (динамический показатель). Этот момент обусловлен особенностью сферы услуг, которая состоит в том, что потребитель либо присутствует, либо участвует в процессе оказания услуги, поэтому для него важен как процесс оказания услуги, так и конечный результат услуги.

Качество содержания конечного результата услуги обеспечивается степенью соответствия оказанной услуги установленному стандарту, полнотой и своевременностью ее оказания. Качество предоставления услуги зависит от условий оказания и затраченных на ее получение ресурсов, соблюдением регламента предоставления. Степень удовлетворенности населения качеством предоставления государственных и муниципальных услуг определяется по следующим установленным показателям:

– количество обращений гражданина в орган государственной (муниципальной) власти для получения одной государственной (муниципальной) услуги;

– среднее время ожидания в очереди при обращении граждан в государственный (муниципальный) орган (минуты);

– уровень удовлетворенности граждан качеством и доступностью государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в МФЦ (проценты) [11].

Как правило, степень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг и качеством конечного результата является в большей мере субъективным показателем и складывается на основе сопоставления ожиданий индивидов при обращении за услугой и собственного фактического опыта, связанного с данным обращением. Данные сравнительные параметры не отражены в административном регламенте предоставления услуги, и поэтому для оценки реального состояния процесса оказания государственных услуг органы власти обращаются к социологическим опросам потребителей. Данный инструмент, являясь методом мониторинга и контроля за качеством процесса предоставления услуг, должен способствовать установлению механизма обратной связи с гражданами на системной основе в целях постоянного совершенствования качества конечного результата государственных и муниципальных услуг. Но пока речь идет только о динамических характеристиках процесса предоставления публичных услуг, ведь оценка качества содержания конечного результата услуги редко становится предметом социологических опросов.

В сентябре 2013 г. и в сентябре – октябре 2014 г. аналитическим отделом Министерства труда и социального развития Омской области были проведены социологические опросы методом анкетирования на предмет оценки качеств предоставления государственных услуг, целью которых стало определение основных недостатков или проблем процесса предоставления услуг. В качестве объекта опроса выступили граждане, обратившиеся в многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг, центры социальных выплат и материально-технического обеспечения. В качестве критерия выборки выбрано распределение граждан, обратившихся за назначением и получивших отдельные виды мер социальной поддержки, по муниципальным районам Омской области и административным округам города Омска. Всего в опросе приняли участие: в 2013 г. – 800 чел., в 2014 г. – 400 чел. [12; 13]. Ответы респондентов были получены по следующим информационным блокам:

1. *Удовлетворенность респондентов процессом организации предоставления государственных услуг*. Число респондентов, не удовлетворенных процедурными моментами в целом, составляет: в 2013 г. – 7,1 % и в 2014 г. – 1 %; 1,5 и 9 % участников опроса в 2013 и 2014 гг. соответственно затруднились с ответом. Как отмечается в отчетах по проведенным опросам, дальнейший анализ ответов респондентов и в 2013 г., и в 2014 г. показал одну картину: основными причинами появления у потребителей услуг недовольства стали наличие очередей в центрах, отсутствие комфортных условий, наличие претензий к работе работников центров в процессе предоставления услуги.

2. *Оценка удобства расположения места предоставления государственных услуг и графика работы*. Доля респондентов, которые считают месторасположение центров удобным, составила: в 2013 г. – 83 %, в 2014 г. – 87,8 % опрошенных; респонденты, отразившие неудобное или не совсем удобное месторасположение: в 2013 г. – 15,1 %, в 2014 г. – 11,2 %. При этом в качестве трех основных причин были названы (с разными формулировками, но с одинаковым содержанием): неудобство добираться до центра выплат, отсутствие прямого автобусного маршрута до центра выплат, удаленность центра выплат (2013), удаленность от места проживания, удаленность от остановки общественного транспорта, удаленность от центра рабочего поселка (2014). Оценка удобства графика работы центров показала, что почти все считают график работы удобным (88 % опрошенных в 2013 г. и 95 % – в 2014 г.). Но среди причин, обусловивших отрицательные ответы, были одинаково в разные года указаны: недостаточное количество часов приема в вечернее время; совпадение графика работы центра с личным графиком работы; неосуществление приема граждан в пятницу и субботу.

3. *Оценка комфортности мест ожидания, мест для заполнения документов и мест приема граждан*. Доля респондентов, неудовлетворенных уровнем комфортности помещений центров, оказалась незначительной и составила 6,8 % в 2013 г. и 4,7 % – в 2014 г. В качестве основной причины неудовлетворительной оценки уровня комфортности в 2013 и 2014 гг. оказалась недостаточная площадь помещений. Оценка оснащенности мест для заполнения документов также отразила проблему достаточности площадей центров (3,1 % респондентов от числа опрошенных в 2013 г., 8 % – в 2014 г.).

4. *Оценка уровня обслуживания со стороны сотрудников в процессе предоставления*

государственных услуг и организации очереди. Респонденты оценили личные и профессиональные качества специалистов: доброжелательность, вежливое отношение к клиентам, качество, полнота и точность консультаций. В целом, граждане дали достаточно высокую оценку по данному критерию – 93,5 % респондентов в 2013 г., 88,7 % – в 2014 г. В качестве основных замечаний в 2013 и 2014 гг. одинаково были указаны неполучение ответов на интересующие вопросы и невнимательное отношение специалистов. Оценка организации ожидания в очереди в месте предоставления выплаты, которая проведена была только в 2014 г., показала, что 84,3 % опрошенных граждан оказались удовлетворены организацией очереди. Стоит отметить, что, согласно административных регламентов, время ожидания в очереди клиента не должно превышать 15 минут, а в местах ожидания должно быть достаточное количество таковых мест. Анкетирование выявило имеющуюся проблему – несоблюдение процедур административных регламентов («длительное ожидание в очереди» – 64,7 % от числа неудовлетворенных организацией ожидания, «недостаточно мест для ожидания» – 23,5 %, «не организовано ожидание в очереди» – 11,8 %).

Для предупреждения очередей и удобства клиентов в центрах практикуется предварительная запись на прием для подачи заявления (документов) на предоставление услуги. Вместе с тем не все клиенты центров информированы о такой услуге, среди участников опроса таких клиентов оказалось 6,5 %. Предварительной записью воспользовались лишь 33 % респондентов из числа опрошенных. Стоит отметить, что данный параметр имел место только в опросе 2014 г.

На основе методических рекомендаций по проведению мониторинга внедрения и исполнения административных регламентов предоставления государственных услуг, разработанных Министерством экономики Омской области, в опросный лист, несмотря на некоторое дублирование предыдущих аспектов, был включен вопрос «Приходилось ли Вам лично сталкиваться с необоснованными действиями специалистов в ходе предоставления выплаты?». Основными нарушениями, допускаемыми специалистами при предоставлении государственной услуги, в 2013 и 2014 гг. стали: наличие неофициальной очереди, длительность ожидания отсутствующего сотрудника на рабочем месте в установленные часы приема, ошибки в конечном результате предоставления услуги (показатель только 2014 г.) и изготовление копий документов за дополнительную плату по настоянию сотрудников центра.

5. *Оценка доступности получения информации о порядке предоставления выплат на основе административного регламента государственной (муниципальной) услуги*. Опрос показал, что с содержанием данных документов хорошо знакомы только 34,5 % респондентов. Данный показатель также получен только в 2014 г.

По итогам представленных опросов следует сделать определенные выводы. Организационная ситуация в системе предоставления государственных и муниципальных услуг на основе МФЦ практически остается без изменений. Можно выделять аспекты улучшения отдельных показателей, если, например, не принимать во внимание различие количественного и качественного состава респондентов по годам и отсутствие некоторых оценочных срезов в 2013 г. Но данные опросы направлены все-таки на выявление и решение проблем, связанных с управленческой практикой органов власти и достижением заданных индикаторов эффективности, что находит свое отражение в программных документах. В настоящий момент органы власти делают акцент на понимании и совершенствовании процедурных характеристик, т. е. внимание уделяется динамическим показателям качества предоставления услуг, оказываемых населению. В частности, показатели отчетности эффективности деятельности Министерства труда и занятости Омской области включают в себя долю граждан, имеющих доступ к получению государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» по месту пребывания, в том числе в казенных учреждениях Омской области – многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг: в 2014 г. было запланировано достижение показателя на уровне 40 % от общего количества потенциальных потребителей, фактический результат составил 67,2 %. Следующие плановые значения данного показателя – на 2015 и 2016 гг. – составляют одинаковые данные: 90 %.

Еще один показатель – удельный вес граждан, повторно обратившихся в казенные учреждения Омской области – многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг, центры социальных выплат и материально-технического обеспечения, – в 2012 г. составил 65,0 %, в 2013 и 2014 гг. – по 20,0 %, план на 2015 и 2016 гг. – также по 20,0 % [14].

Отдельные проблемы следует выделить в части расчета плановых показателей, которые либо существенно занижены (показатель доступности МФЦ), либо отражают сложность построения эффективной работы МФЦ (показатель повторного обращения граждан, остающийся без изменений на протяжении ряда лет).

Текущее внимание только управленческому аспекту институту публичных услуг определяет тенденцию накопления информационной базы, отражающей недостатки функционирования всей системы МФЦ, но не позволяет формировать полноценную обратную связь, которая бы имела эффект реагирования органов власти на выявляемые проблемы. Респонденты в социологических опросах на тематику «жизненных ситуаций», как правило, хотят быть уверенными, что высказанное ими мнение о недостатках не останется без должного внимания и найдет свое выражение в конкретных оптимизационных мероприятиях органов власти и должностных лиц МФЦ. Гражданин выступает и как заказчик услуги, и как ее потребитель, и с этих субъектных сторон заинтересован в качестве получаемого результата. Но достижение необходимого результата, который сопровождает процесс предоставления услуги и является его конечной целью, пока не является элементом коммуникативной практики органов власти в общем и МФЦ в частности.

К недостаткам, которые влияют именно на результат оказания услуги, можно отнести: информационную составляющую процесса получения услуг (слабую информированность получателей услуг о возможностях, условиях, порядке и местах предоставления услуг, о наличии инструментов предварительной записи); низкий уровень профессионализма специалистов МФЦ; правовую неграмотность (незнание законных механизмов отстаивания своих прав и интересов, неготовность к их защите из-за нежелания вступать в конфликтные отношения с органами власти и представителями МФЦ и ожидания в связи с этим негативных последствий). Последняя проблема обусловлена чаще всего некачественным результатом предмета услуги, получаемого индивидом. Это актуализирует необходимость выстраивания коммуникационных практик между потребителями и производителями услуг. Требования населения к качеству услуги и уровень осведомленности по данному процессу постепенно возрастает, поэтому и государству следует сориентировать систему контроля института государственных и муниципальных услуг и на статический показатель – качество конечного результата в процессе оказания услуг. Реализация интерактивного обсуждения проблем в данной системе может найти свой выход в следующих моментах:

– открытом и доступном информационном сопровождении проведенных мероприятий по жалобам на качество конечного результата и предложениям по его улучшению;

– общественном участии в обсуждении новых и корректировке уже работающих стандартов услуг, ведь именно в данном документе представлены все существенные характеристики публичной услуги;

– привлечении организаций по подобию общественных контролеров, которые могут представлять и защищать интересы и права граждан в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг;

– активном и непосредственном участии граждан в процедурах мониторинга качества государственных и муниципальных услуг.

На данный момент практически единственным инструментом обратной связи стала информационно-аналитическая система мониторинга качества государственных и муниципальных услуг «Ваш контроль», которая начиная с конца марта 2013 г. обеспечивает оценку гражданами качества государственных услуг, оказываемых в Федеральной службе государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестре), а с 2014 г. применяется в отношении наиболее массовых и социально значимых услуг МВД РФ и Федеральной миграционной службы РФ. С 1 января 2015 г. данная публичная система работает с услугами Федеральной налоговой службы России, и в течение 2015 г. планируется подключение Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования, Федеральной службы судебных приставов, Роспотребнадзора и Росимущества [15]. Результаты, получаемые в рамках функционирования данной информационной системы, в перспективе должны составить основу оценки эффективности деятельности руководителей соответствующих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений. Но предполагается ли формирование открытых отчетных мероприятий для оповещения всех заинтересованных потребителей, особенно тех, кто выразил свое мнение при мониторинговых процедурах, пока не понятно. Социологические же опросы органов власти, организуемые лишь с некоторой регулярностью, не работают на построение обратной связи с респондентами и не позволяют отразить масштаб даже организа-

ционной проблемы, тем более, что МФЦ не отчитываются о принятых мерах по выявленным недостаткам.

Таким образом, следует подчеркнуть, что грамотное и последовательное применение международного опыта организации МФЦ позволит оптимизировать их деятельность, включая построение эффективных коммуникаций с потребителями услуг. В российской практике проблеме обратной связи поставщика и потребителя государственных и муниципальных услуг пока не уделяется должного внимания со стороны органов власти и самих МФЦ. Решение данной проблемы подразумевает не простое получение информации от потребителей о качестве государственных и муниципальных услуг, а их активное участие в мероприятиях органов власти и МФЦ по повышению качества конечного результата услуг. Вполне возможно, что очевидность и необходимость такого подхода ясно понимается государством, но трудно пока представляется с точки зрения построения и структурирования такого механизма, который бы действительно явился эффективным инструментом коммуникативных практик между производителем и потребителем услуг.

---

1. *Киселева А. М.* Качество жизни молодежи в крупном городе: социологическое измерение // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2015. – № 2. – С. 145–150.

2. *Капаров С. Г.* Стандарты предоставления государственных услуг – новый этап административной реформы в Казахстане // ЧиновникЪ. – 2004. – № 5 (33). – URL : http://www.chinovnik.uapa.ru/ru/issue/2004/05/14/ (дата обращения: 1.08.2015).

3. Опыт международного опыта организации государства «одного окна» (ГОО). – URL : http://www.hse.ru/data/2010/05/20/1217065636/3.doc (дата обращения: 5.08.2015).

4. *Паршин М. В.* Качество государственных и муниципальных услуг: на пути к сервисному государству. – М. : Статут, 2013. – 272 с.

5. Опыт международного опыта организации государства «одного окна» (ГОО). – URL : http://www.hse.ru/data/2010/05/20/1217065636/3.doc (дата обращения: 5.08.2015).

6. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ (в ред. от 13.07.2015). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Административная реформа / Министерство экономического развития РФ. – URL : http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/admReform/ (дата обращения: 6.08.2015)

8. О взаимодействии между многофункциональными центрами предоставления государственных и муниципальных услуг и федеральными органами исполнительной власти, органами государственных внебюджетных фондов, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления : Постановление Правительства РФ от 27 сентября 2011 г. № 797. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. Портал государственных и муниципальных услуг Омской области (старая версия). – URL : http://old-pgu.omskportal.ru/ (дата обращения: 6.08.2015).

10. Сводная отчетность о деятельности уполномоченного многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг Омской области за 2014 г. // Казенное учреждение Омской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» : офиц. сайт. – URL : http://мфц-омск.рф/ru/about/statistika-obrashenij/ (дата обращения: 6.08.2015).

11. О Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011–2013 гг. : Распоряжение Правительства РФ от 10 июня 2011 г. № 1021-р. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. О качестве предоставления отдельных государственных услуг, оказываемых учреждениями, находящимися в ведении Министерства труда и социального развития Омской области : отчет по результатам социологического опроса. – URL : http://www.omskmintrud.ru/?sid=2798 (дата обращения: 1.08.2015).

13. О качестве предоставления отдельных видов мер социальной поддержки, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Омской области : отчет по результатам социологического опроса / Министерство труда и социального развития Омской области. – URL : http://www.omskmintrud.ru/?sid=2798 (дата обращения: 1.08.2015).

14. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства труда и социального развития Омской области на 2014–2016 гг. / Министерство труда и социального развития Омской области. – URL : http://www.omskmintrud.ru/?sid=2870 (дата обращения: 5.08.2015).

15. Портал административной реформы «Совершенствование государственного управления». – URL : http://ar.gov.ru/ (дата обращения: 6.08.2015).

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 226–234.

УДК 332.02

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ALGORITHM OF THE ASSESSMENT OF STATE PROGRAMS EFFICIENCY ON THE OMSK REGION EXAMPLE

К.К. Логинов, А.А. Кораблева
K.K. Loginov, A.A. Korableva
Омский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук
Omsk Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences
А.Г. Бреусова
A.G. Breusova
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy

Статья поступила в редакцию 31 августа 2015 г.

Рассматриваются практические аспекты формирования и оценки эффективности государственных программ в России. Обобщены некоторые методы оценки эффективности и направления исследований отечественных авторов по данной тематике. Проведено детальное исследование закрепленных в нормативных правовых документах федерального и регионального значения методик оценки эффективности госпрограмм соответствующих уровней, в том числе на примере Омской области. Выявлены такие особенности госпрограмм Омской области, как оценка их эффективности исключительно с позиции реализации мероприятий, дублирование индикаторов мероприятий и ожидаемых результатов, отсутствие весовых коэффициентов значимости ожидаемых результатов госпрограмм, отсутствие корреляции между некоторыми основными мероприятиями и ожидаемыми результатами госпрограмм и некоторые другие. В результате делается вывод о необходимости разработки нового подхода и алгоритма к оценке госпрограмм на примере Омской области, который в последующем может быть применён и другими субъектами Российской Федерации. Предложен подход, основывающийся на сопоставлении результативности госпрограмм и эффективности реализации их основных мероприятий. Сформулированы необходимые требования к данным для проведения корректного расчета. Разработан алгоритм оценки эффективности реализации региональных госпрограмм, состоящий из двух этапов. Первый этап заключается в вычислении эффективности реализации всех мероприятий госпрограммы с учетом достижения их индикаторов и степени освоения бюджетных средств. Второй этап состоит в оценке результативности государственной программы и ее подпрограмм. Полученные значения эффективности и результативности предлагается сопоставлять на поле управленческих решений, где каждая ячейка имеет трактовку и содержит рекомендации по принятию управленческих решений по оцениваемой госпрограмме.

The article discusses the practical aspects of the formation and assessment of the efficiency of state programs in Russia. Some methods of the assessment of efficiency, and the researches of domestic authors on the subject are summarized. The methodologies of assessment of the effectiveness of state programs in the legal federal and regional documents are researched, including the Omsk region. There are revealed such features of state programs of the Omsk region, as the assessment of effectiveness exclusively from the position of implementation of measures, the duplication of measure indicators and expected results, the lack of weighting coefficients of significance of expected results, the lack of the correlation between some of the main measures and expected results of state programs, and others. Therefore there is a need of development of a new approach and algorithm of assessment of the state programs effectiveness on the example of Omsk region, which subsequently can be applied on the other subjects of the Russian Federation. New approach is based on a comparison of the efficiency of state programs and the effectiveness of implementation of their basic measures. The necessary data requirements for correct calculation are formulated. The algorithm of assessing the effectiveness of regional state programs is developed. The first step is calculation the effectiveness of implementation of all measures with a glance the achievement of their indicators and the using of budgetary funds. The second step is calculation the efficiency of state program and its subprograms. The received values are compared on the field of administrative decisions, where each cell has a treatment and recommendations for management decisions on the state program.

Ключевые слова: государственная программа, эффективность государственной программы, алгоритм, математическое моделирование.

Key words: state program, the efficiency of state program, algorithm, mathematical modeling.

Введение. В настоящее время достижение целей социально-экономической политики, формирование и исполнение бюджетов всех уровней осуществляется на базе государственных программ. Это относительно новый инструмент управления, в основе которого находятся программно-целевые методы бюджетного планирования. Он закрепляет персональную ответственность каждого управленца за достижение результата и нацеливает интеллектуаль-

© К.К. Логинов, А.А. Кораблева, А.Г. Бреусова, 2015

ные и материальные ресурсы на содержательные изменения в конкретных секторах экономики. Структура государственных программ в различных регионах России практически идентична. В общем виде государственная программа состоит из подпрограмм, которые подразделяются на основные мероприятия или ведомственные целевые программы, включающие конкретные мероприятия. Цели государственной программы и ее подпрограмм выражаются в одном или нескольких ожидаемых результатах в виде количественных показателей. Каждому мероприятию соответствует количественный индикатор и объем бюджетных средств на достижение его планового значения.

Оценка реализации государственных программ направлена не только на определение корректности её формирования и объема выполнения, но также позволяет оценивать деятельность федеральных и региональных органов исполнительной власти, корректировать роль ведомств и их стратегические задачи в развитии субъектов Российской Федерации. По результатам такого анализа корректируются и уточняются сроки выполнения и объем финансирования мероприятий, направленных на достижение промежуточных и конечных ожидаемых результатов госпрограмм. Согласно действующему законодательству, допускается перевыполнение планового значения ожидаемого результата госпрограммы или индикатора при расходовании запланированного объема средств. Это соответствует традиционному пониманию эффективности, которая в основном определяется через отношение конечного результата (эффекта) к затраченному на его достижение ресурсу. Чем большее значение принимает это отношение, тем эффективность выше [1, с. 99]. Результативность оценивается с позиции того, все ли результаты соответствуют установленным в программных документах целям и в какой мере.

Однако в настоящее время не существует единой методики оценки эффективности государственных региональных программ. Регионы разрабатывают собственные алгоритмы оценки, в большинстве своем не позволяющие в полной мере оценивать эффективность госпрограмм и использование бюджетных средств. В связи с этим актуальным является анализ существующих подходов и разработка нового подхода и алгоритма оценки эффективности государственных программ на примере конкретного региона, чей опыт в последующем может быть использован и другими регионами.

Обзор литературы и нормативной правовой базы. В научной периодической литературе, монографических и диссертационных исследованиях представлены разнообразные методики оценки эффективности и результативности госпрограмм. Некоторые авторы расширяют представление о понятии эффективности. Например, И.Ю. и А.А. Унгаевы предлагают использовать понятия потребностной, целевой и затратной эффективности при оценке госпрограмм [2, с. 115]. При оценке эффективности госпрограммы могут использоваться, например:

– метод анализа издержек и выгод, суть которого заключается в оценке в денежном выражении всех затрат и выгод от реализации программы;

– метод анализа издержек и результативности, основанный на вычислении стоимости единицы результата;

– метод интегральной оценки, состоящий в присвоении направлениям реализации весовых коэффициентов, и др.

Однако использование этих методов не позволяет провести комплексную оценку госпрограмм, выявить взаимосвязи между их элементами и оценить эффективность расходования бюджетных средств, выделенных на достижение целей и задач программ [3, с. 129].

Исследования, затрагивающие практические аспекты оценки эффективности госпрограмм, можно сгруппировать следующим образом. Сравнение отечественной и зарубежной практики оценки госпрограмм проводится в работах П.Г. Крадинова [4], А.Е. Лапина, Н.Н. Ломовцевой, В.А. Илехменева [5]. Ряд научных статей посвящен эффективности госпрограмм в отдельных социально-экономических сферах: малом предпринимательстве [6], сельскохозяйственном производстве [7] и пр. А.А. Михайлова и В.В. Климанов [8] и другие авторы уделяют внимание социальному направлению. Многие исследователи, такие как О.С. Черникин [9], С.С. Евдокимова [10] и иные, сосредотачивают внимание на оценке эффективности госпрограмм конкретных регионов [11]. Н.Н. Шаш [12] и многие другие исследователи формулируют правила разработки государственных программ. Исследования В.В. Карпова, В.В. Алещенко и др. направлены на совершенствование механизма господдержки субъектов предпринимательства в рамках госпрограмм [13; 14].

Научные дискуссии по поводу методов, методик и алгоритмов оценки эффективности госпрограмм продолжаются, но применение конкретных методик на практике основывается на законодательной базе. Среди положений

федерального уровня действует Постановление Правительства РФ от 2 августа 2010 г. № 588 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации» [15]. В нем указано, что при разработке госпрограммы к ней должна прилагаться методика оценки её эффективности, а также сведения о порядке сбора информации и методике расчета показателей (индикаторов). Приказ Минэкономразвития России от 20 ноября 2013 г. № 690 «Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации» [16] содержит конкретные требования к оценке эффективности. В нем указано, что для проведения оценки эффективности федеральных государственных программ необходимо оценивать степень достижения целей и решения задач подпрограмм и государственной программы в целом, степень соответствия запланированного уровня затрат и эффективности использования средств федерального бюджета, степень реализации ведомственных целевых программ и основных мероприятий. Также в этом документе приведен алгоритм и формулы для расчета эффективности и результативности мероприятий, подпрограмм и самой государственной программы в целом.

Субъекты Российской Федерации разрабатывают собственные методики оценки государственных программ, опираясь на федеральный порядок. Так, в Архангельской области эффективность программ оценивается на основе интегральной оценки по набору из восьми показателей, сгруппированных по трем направлениям: оценка качества администрирования реализации государственной программы; оценка достижения запланированных результатов программ и эффективности расходования средств; оценка качества управления расходами по целевой программе [17, с. 39]. Если интегральная оценка больше 80 баллов, то считается, что программа реализуется с высокой эффективностью, от 50 до 80 баллов – с нормальной эффективностью, если оценка меньше 50 баллов, то с низкой эффективностью. В Брянской области оценивается результат для всех целевых показателей основных мероприятий [17, с. 39]. В зависимости от динамики и отношения фактического уровня финансирования к запланированному каждому показателю присваивается от нуля до трех баллов. Затем количество баллов суммируется и сравнивается с количеством показателей. Их равенство говорит о том, что программа реализуется с плановой эффективностью. Если количество баллов больше числа показателей, то программа реализуется с эффективностью выше плановой, если меньше, то с эффективностью ниже плановой.

В Белгородской области наряду с присвоением баллов в зависимости от степени достижения индикаторами своих плановых значений различным уровням присваиваются весовые коэффициенты [18]. Так, индикаторы разделяют на непосредственные (индикаторы мероприятий) с весом 0,5 и конечные (ожидаемые результаты подпрограмм и государственной программы в целом) с весом 0,3, а полнота освоения бюджетных средств, выделенных на реализацию мероприятий, имеет весовой коэффициент 0,2. К недостаткам такого подхода следует отнести субъективность выбора весов. В Свердловской области разработаны две шкалы оценки: шкала полноты финансирования программы и шкала оценки достижения плановых значений целевых индикаторов [19]. Пересечение двух шкал позволяет использовать матрицу оценки с различными сочетаниями полноты финансирования и степени достижения плановых значений целевых индикаторов. Такой подход можно использовать в качестве аналитической основы для принятия управленческих решений органами власти. К недостаткам же следует отнести применение экспертных оценок для определения диапазонов объема финансирования и результативности.

В Омской области также создана нормативная правовая база, касающаяся разработки и реализации госпрограмм. Так, Приказ Министерства финансов Омской области от 25 июля 2014 г. № 58 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и реализации государственных программ Омской области» содержит описание структуры государственной программы и перечень обязательных индикаторов, которые должны в них присутствовать [20]. Постановление Правительства Омской области от 26 июня 2013 г. № 146-п «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке государственных программ Омской области, их формирования и реализации» содержит порядок расчета эффективности мероприятий, основных мероприятий, подпрограмм и самой государственной программы [21]. Шкала оценки эффективности (в долях единицы) выглядит следующим образом: более 1 – эффективная программа; 1 – эффективность на уровне запланированных показателей; менее 1 – неэффективная программа. В отличие от федеральной методики при расчете эффективности про-

грамм Омской области не предполагается использование весовых коэффициентов индикаторов (т. е. все мероприятия, основные мероприятия и подпрограммы полагаются равнозначными), а также не проводится сопоставление результативности программы и эффективности реализации ее мероприятий. По действующей методике эффективность отдельных элементов программы усредняется. Отсюда вероятна следующая ситуация. Несмотря на возможную низкую результативность (эффективность) большинства мероприятий, перевыполнение одного из мероприятий может привести к тому, что обобщающее основное мероприятие будет оценено как эффективное, хотя статистические данные по соответствующей отрасли, направлению деятельности будут показывать негативную тенденцию. Учитывая, что план по государственной программе устанавливается самими министерствами и его можно корректировать в течение года, то он оказывается заведомо выполним с высокой эффективностью.

Гипотеза и методы исследования. Гипотезой настоящего исследования является предположение, что используемые подход и алгоритм оценки государственных программ в Омской области не позволяют в полной мере объективно оценить их эффективность и результативность. Цель исследования – разработка алгоритма оценки эффективности государственных программ на примере Омской области. Для достижения обозначенной цели были использованы методы сравнительного анализа и обобщения для сопоставления принятых способов оценки эффективности госпрограмм в некоторых регионах и нормативных правовых документах. Формализация результатов исследования была осуществлена с помощью метода математического моделирования.

Результаты исследования и предложения. Мы полагаем, что в правильно сформированной госпрограмме индикаторы и ожидаемые результаты должны не дублировать друг друга, а отражать вклад более низких уровней в вышестоящие. Иными словами, между всеми уровнями показателей госпрограммы должна присутствовать корреляция. Отметим, что данное положение закреплено и в упомянутых федеральных нормативных правовых документах. При этом необходимо оценивать не только эффективность отдельных мероприятий, как это осуществляется, например, в Омской области, но и степень достижения плановых значений ожидаемых результатов подпрограмм и государственной программы в целом.

Далее в работе предложен алгоритм оценки эффективности государственных программ Омской области, позволяющий снизить указанные выше недостатки, и общее описание предложенного подхода к интерпретации результатов такой оценки. Предложенный подход и алгоритм может быть использован и в других субъектах Российской Федерации.

Введем следующие сокращения: ГП – государственная программа; ПП – подпрограмма; ОМ – основное мероприятие.

Обозначим:

• $s > 0$ – количество ожидаемых результатов ГП, $s \in Z$;

• $A_i^{(p)} > 0$, $A_i^{(f)} > 0$ – плановое и фактическое значение i-го ожидаемого результата ГП соответственно, $i = 1, \ldots, s$;

• $n > 0$ – количество подпрограмм в ГП, $n \in Z$;

• $m_j > 0$ – количество ожидаемых результатов j-й ПП, $m_j \in Z$;

• $x_{jk}^{(p)} > 0$, $x_{jk}^{(f)} > 0$ – плановое и фактическое значение k-го ожидаемого результата j-й ПП соответственно, $j = 1, \ldots, n$, $k = 1, \ldots, m_j$;

• $l_j > 0$ – количество основных мероприятий j-й ПП, $l_j \in Z$;

• $d_{jq} > 0$ – количество мероприятий q-го ОМ j-й ПП, $d_{jq} \in Z$, $q = 1, \ldots, l_j$;

• $y_{jqp}^{(p)} > 0$, $y_{jqp}^{(f)} > 0$ – плановое и фактическое значение индикатора p-го мероприятия q-го ОМ j-й ПП, $p = 1, \ldots, d_{jq}$;

• $V_{jqp}^{(p)} > 0$, $V_{jqp}^{(f)} > 0$ – запланированный и фактический объем финансирования p-го мероприятия q-го ОМ j-й ПП соответственно;

• w_{ijk} – вес, отражающий вклад k-го ожидаемого результата j-й ПП в i-й ожидаемый результат ГП, $0 \le w_{ijk} \le 1$, $i = 1, \ldots, s$, $j = 1, \ldots, n$, $k = 1, \ldots, m_j$, $\sum_{j=1}^{n}\sum_{k=1}^{m_j} w_{ijk} = 1$;

• $w_{ij}^{(SUB)}$ – вес, отражающий общий вклад ожидаемых результатов j-й ПП в i-й ожидаемый результат ГП, $w_{ij}^{(SUB)} = \sum_{k=1}^{m_j} w_{ijk}$;

• $w_j^{(SUB)}$ – вес, отражающий общий вклад ожидаемых результатов j-й ПП во все ожидаемые результаты ГП, $w_j^{(SUB)} = \frac{1}{s}\sum_{i=1}^{s} w_{ij}^{(SUB)}$.

На рис. 1 представлены введенные обозначения в структуре госпрограммы.

Рис. 1. *Обозначения в структуре государственной программы*

К обязательным требованиям для расчета, без которых он становится невозможным или некорректным, следует отнести следующие положения:

1) для расчета весовых коэффициентов требуется наличие фактических данных за предшествующий период продолжительностью 5–8 лет по всем показателям, соответствующим ожидаемым результатам госпрограммы и ее подпрограмм;

2) наличие плановых значений для всех ожидаемых результатов и индикаторов;

3) наличие плановых и фактических значений объемов финансирования по мероприятиям.

Алгоритм оценки эффективности состоит из двух этапов: вычисление интегральной оценки эффективности мероприятий ($E^{(M)}$) и расчет результативности госпрограммы (R). На первом этапе применяется методика в соответствии с Постановлением Правительства Омской области № 146-п [21], в которую добавляются весовые коэффициенты индикаторов, и происходит «отсечение» полученных значений до 1. На втором этапе оценивается достижение запланированных ожидаемых результатов на уровне подпрограмм и госпрограммы. В исследовании и нормативной правовой базе считаются «позитивными» такие индикаторы (ожидаемые результаты), положительной динамикой изменения которых является увеличение их значений, в противном случае индикаторы (ожидаемые результаты) считаются «негативными».

Рассмотрим детально предложенный алгоритм оценки эффективности госпрограмм.

1. Вычисление эффективности реализации всех мероприятий ($E^{(M)}$), направленных на достижение плановых значений ожидаемых результатов государственной программы в целом и ее подпрограмм.

1.1. Расчет уровня финансового обеспечения p-го мероприятия q-го ОМ j-й ПП:

$$V_{jqp} = \frac{V_{jqp}^{(f)}}{V_{jqp}^{(p)}},\ j = 1, \ldots, n,\ q = 1, \ldots, l_j,$$

$p = 1, \ldots, d_{jq}$.

1.2. Расчет степени достижения планового значения индикатора p-го мероприятия q-го ОМ j-й ПП:

– для «позитивных» индикаторов: $r_{jqp} = \dfrac{y_{jqp}^{(f)}}{y_{jqp}^{(p)}}$;

– для «негативных» индикаторов: $r_{jqp} = \dfrac{y_{jqp}^{(p)}}{y_{jqp}^{(f)}}$.

Если $r_{jqp} > 1$, то полагаем $r_{jqp} = 1$. Данное ограничение позволяет исключить ситуацию, когда при низкой результативности большинства мероприятий перевыполнение одного или нескольких мероприятий позволяет оценить

основное мероприятие подпрограммы как эффективное.

1.3. Расчет эффективности реализации p-го мероприятия q-го ОМ j-й ПП:

$$M_{jqp} = \frac{r_{jqp}}{V_{jqp}},\ j = 1, \ldots, n,\ q = 1, \ldots, l_j,$$

$p = 1, \ldots, d_{jq}$.

1.4. Расчет эффективности реализации всех мероприятий j-й ПП (все мероприятия j-й ПП предполагаются равнозначными):

$$M_j^{(*)} = \frac{\Sigma_{q=1}^{l_j}\Sigma_{p=1}^{d_{jq}} M_{jqp}}{\Sigma_{q=1}^{l_j} d_{jq}},\ j = 1, \ldots, n.$$

1.5. Расчет эффективности реализации всех мероприятий ГП с учетом значимости ПП:

$$E^{(M)} = \sum_{j=1}^{n} W_j^{(SUB)} M_j^{(*)}.$$

2. Расчет степени достижения плановых значений ожидаемых результатов государственной программы в целом и ее подпрограмм (R).

2.1. Расчет степени достижения планового значения k-го ожидаемого результата j-й ПП:

– для «позитивных» ожидаемых результатов: $G_{jk} = \dfrac{x_{jk}^{(f)}}{x_{jk}^{(p)}}$;

– для «негативных» ожидаемых результатов: $G_{jk} = \dfrac{x_{jk}^{(p)}}{x_{jk}^{(f)}}$.

Если $G_{jk} > 1$, то полагаем $G_{jk} = 1$. Данное ограничение позволяет исключить ситуацию, когда при низкой степени достижения плановых значений большинства ожидаемых результатов перевыполнение одного или нескольких индикаторов позволяет оценить степень достижения всех ожидаемых результатов подпрограммы как высокую.

2.2. Расчет степени достижения плановых значений ожидаемых результатов j-й ПП (все ожидаемые результаты j-й ПП предполагаются равнозначными):

$$G_j^{(**)} = \frac{\Sigma_{k=1}^{m_j} G_{jk}}{m_j},\ j = 1, \ldots, n.$$

2.3. Расчет степени достижения плановых значений ожидаемых результатов всех ПП с учетом значимости ПП:

$$R^{(**)} = \sum_{j=1}^{n} W_j^{(SUB)} G_j^{(**)}.$$

2.4. Расчет степени достижения планового значения i-го ожидаемого результата ГП:

– для «позитивных» ожидаемых результатов: $G_i^{(*)} = \dfrac{A_i^{(f)}}{A_i^{(p)}},\ i = 1, \ldots, s$;

– для «негативных» ожидаемых результатов: $G_i^{(*)} = \dfrac{A_i^{(p)}}{A_i^{(f)}}$.

2.5. Расчет степени достижения плановых значений всех ожидаемых результатов ГП (ожидаемые результаты ГП предполагаются равнозначными):

$$R^{(*)} = \frac{\Sigma_{i=1}^{s} G_i^{(*)}}{s}.$$

2.6. Расчет R: $R = 0{,}5\ R^{(**)} + 0{,}5\ R^{(*)}$.

В последней формуле принята равная степень значимости ожидаемых результатов ГП и ее подпрограмм. Однако допускается изменение указанного соотношения при соблюдении общей суммы весовых коэффициентов равной единице.

Весовые коэффициенты w_{ijk} предлагается рассчитывать на основе ретроспективных данных методами многомерного статистического анализа, например методом главных компонент [22]. Он заключается в нахождении n главных компонент, которые определяют всю дисперсию и корреляцию исходных n случайных величин. Полученные компоненты упорядочиваются в порядке убывания доли суммарной дисперсии исходных величин. При этом можно вычислить вклад изначальных показателей в дисперсию главных компонент и таким образом проранжировать их по информативности, иначе – по вносимому ими вкладу в дисперсию главных компонент. Такое ранжирование позволит объективно выделить наиболее приоритетные ожидаемые результаты подпрограмм, чье влияние на достижение ожидаемого результата госпрограммы наиболее существенно.

Итоговая эффективность реализации госпрограммы будет оцениваться на «поле управленческих решений» на пересечении стратегической (степень достижения плановых значений ожидаемых результатов, R) и оперативной (эффективность реализации мероприятий, $E^{(M)}$) эффективности, представленном на рис. 2.

Полученные значения нужно сопоставлять без деления друг на друга. В случае их расхождения у ответственного исполнителя госпрограммы появляется аргумент о необходимости её корректировки. Как видно из рис. 2, предлагается более гибкий подход к трактовке рассчитанной эффективности госпрограмм Омской области по сравнению с действующим и описанным выше. Если на поле управленческих решений, например, $1{,}05 < R \le 1{,}3$ и $0{,}7 \le E^{(M)} < 0{,}9$, то эффективность реализации госпрограммы оценивается как удовлетворительная. При этом необходимо провести анализ причин отклоне-

ний. В этой ситуации можно предложить корректировку целевых индикаторов, конечных результатов, набора мероприятий и объемов финансирования, а также высвобождение ресурсов и их перенос на другие периоды или госпрограммы. В предложенном подходе эффективность госпрограммы будет считаться высокой при условии $0{,}9 \le R \le 1{,}05$ и $0{,}9 \le E^{(M)} \le 1{,}05$.

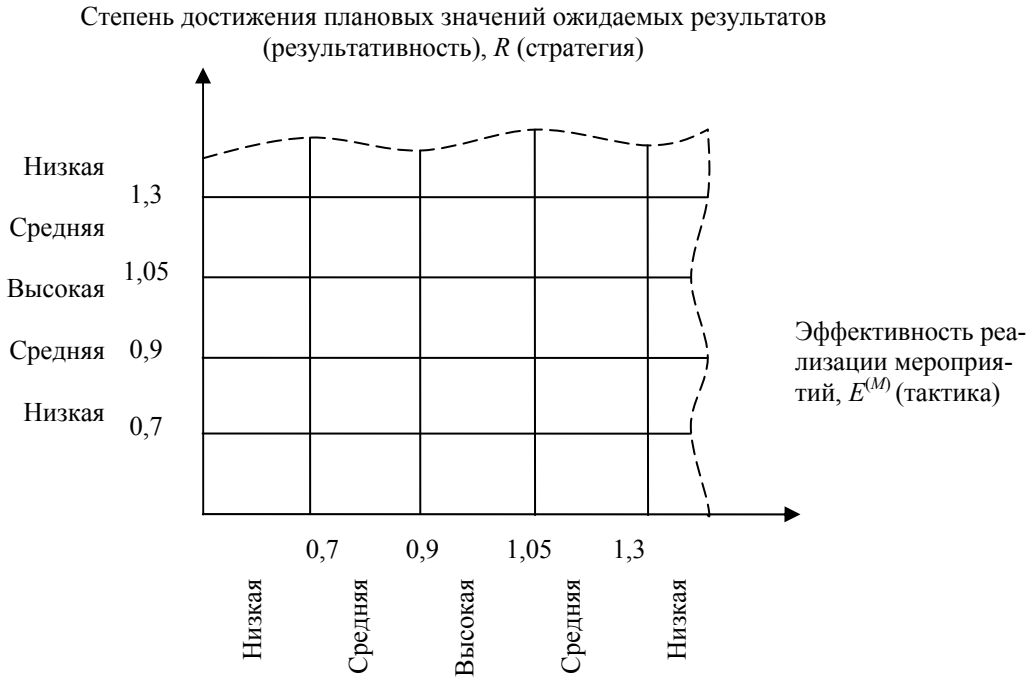


Рис. 2. *Поле управленческих решений при оценке эффективности госпрограммы*

Заключение. Обобщая результаты проведённого исследования, отметим, что задача создания алгоритма, позволяющего оценить эффективность реализации госпрограмм, крайне важна, так как в зависимости от полученных результатов принимаются решения о корректировке объемов её финансирования и установлении плановых значений индикаторов отдельных мероприятий, происходит пересмотр структуры государственной программы или поднимается вопрос о её досрочном прекращении. Анализ существующих способов оценки эффективности государственных программ, а также детальное изучение методики оценки госпрограмм Омской области показали необходимость разработки нового инструментария, повышающего объективность оценки эффективности госпрограмм по сравнению с принятыми методиками.

В результате исследования было выявлено, что по действующим процедурам трактовка уровня эффективности госпрограмм напрямую связана с возможностью «подгонки» плановых значений ожидаемых результатов, мероприятий и объемов бюджетных средств под фактические результаты. Кроме того, оценка эффективности госпрограмм осуществляется «сама в себе», без учета мнения потребителей (населения) о качестве выполненных работ или предоставленных услуг. В Омской области эффективность государственных программ оценивается только на уровне мероприятий, что не позволяет объективно судить о степени достижения целей и задач программы. Также в госпрограммах Омской области не всегда соблюдается принцип иерархичности показателей, по которым оценивается её эффективность: ожидаемые результаты госпрограммы и индикаторы её мероприятий дублируют друг друга.

В данной работе были предложены подход и алгоритм, позволяющие сопоставить ожидаемые результаты программы и ее подпрограмм с проводимыми для их достижения мероприятиями. Новый подход заключается в сопоставлении эффективности реализации мероприятий и степени достижения плановых значений ожидаемых результатов госпрограммы. Создание универсального алгоритма оценки эффективности реализации госпрограмм подразумевает, что в ней учитываются параметры, присущие для всех госпрограмм независимо от их отраслевой или ведомственной принадлежности. Однако учесть все нюансы в таком инструментарии крайне сложно. Поэтому в разработанном алгоритме не были учтены отдельные ведомственные особенности. Введе-

ние в алгоритм оценки весовых коэффициентов значимости ожидаемых результатов, рассчитанных методами статистического анализа на основе ретроспективных данных официальной статистики, позволяет существенно снизить субъективный фактор при ранжировании ожидаемых результатов подпрограмм и государственной программы в целом, возникающий при использовании экспертных оценок.

Дальнейшее развитие исследования может быть связано с более четким обоснованием диапазонов значений результативности и эффективности госпрограммы, формулировании направлений управленческих решений для каждой ячейки предложенной матрицы и апробации разработанного инструментария на примере конкретных госпрограмм Омской области.

1. *Ермолина Л. В.* Экономическое содержание категории «эффективность». Понятие стратегической эффективности // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 2 (8). – С. 98–102.

2. *Унгаева И. Ю., Унгаев А. А.* К вопросу оценки эффективности реализации государственных программ // Вестн. ВСГУТУ. – 2014. – № 6 (51) – С. 114–119.

3. *Бреусова А. Г.* Оценка эффективности государственных программ // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2015. – № 2. – С. 128–136.

4. *Крадинов П. Г.* Оценка эффективности программных расходов // Финансовый журнал. – 2011. – № 1. – С. 27–31.

5. *Лапин А. Е., Ломовцева Н. Н., Илехменев В. А.* Оценка эффективности реализации государственных программ (американская и российская практика) // Науч. вед. Белгор. гос. ун-та. Сер.: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2013. – Т. 26. – № 8-1. – С. 80–86.

6. *Голоушкин С. А.* Проблемы оценки государственных программ развития малого предпринимательства в современной России // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2012. – № 4. – С. 130–132.

7. *Бородайкина Е. В., Малий Н. А.* Совершенствование оценки эффективности государственной поддержки сельскохозяйственного производства на региональном уровне // Управление экономическими системами : электрон. науч. журн. – 2013. – № 12 (60). – С. 98.

8. *Михайлова А. А., Климанов В. В.* Эффективность и результативность государственных программ в социальной сфере // Общественные финансы. – 2013. – № 28. – С. 86–97.

9. *Черникин О. С.* Оценка эффективности реализации государственных программ. Опыт Тверской области // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2014. – № 4-2. – С. 359–367.

10. *Евдокимова С. С.* Эффективность реализации приоритетных региональных проектов в Волгоградской области // Региональная экономика. Юг России. – 2014. – № 4. – С. 92–99.

11. *Логинов К. К., Кораблева А. А., Бреусова А. Г.* Модель оценки эффективности государственных программ на примере Омской области // Двадцать первые апрельские экономические чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24 апреля 2015 г.) / под ред. В. В. Карпова и А. И. Ковалева. – Омск, 2015. – С. 143–147.

12. *Шаш Н. Н.* Управление эффективностью государственных программ: методологические основы разработки программного бюджета // Управленец. – 2015. – № 1 (53). – С. 4–15.

13. Совершенствование механизма государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства : моногр. / под общ. ред. В. В. Алещенко, В. В. Карпова. – Омск : Омский научный вестник, 2015. – 188 с.

14. *Карпов В. В., Кораблева А. А., Мозжерина Н. Т.* Анализ и совершенствование механизма государственной поддержки малого и среднего предпринимательства // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 8. – С. 38–49.

15. Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 2 августа 2010 г. № 588 (ред. от 26 декабря 2014 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации : Приказ Минэкономразвития России от 20 ноября 2013 г. № 690. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. *Клишина М. А., Михеев В. В.* Региональный подход к оценке эффективности государственных программ // Бюджет. – 2013. – С. 38–42.

18. Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Белгородской области : Постановление Правительства Белгородской области от 27 мая 2013 г. № 202-пп. – Доступ

из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. Об утверждении Порядка формирования и реализации государственных программ Свердловской области : Постановление Правительства Свердловской области от 17 сентября 2014 г. № 790-ПП. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и реализации государственных программ Омской области : Приказ Министерства финансов Омской области от 25 июля 2014 г. № 58. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. Об утверждении Порядка принятия решений о разработке государственных программ Омской области, их формирования и реализации : Постановление Правительства Омской области от 26 июня 2013 г. № 146-п. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

22. *Калинина В. Н., Соловьев В. И.* Введение в многомерный статистический анализ : учеб. пособие / ГУУ. – М., 2003. – 66 с.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 235–241.

УДК 657.6

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ТОРГОВОЙ ПОЛИТИКИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

REGIONAL ECONOMIC ANALYSIS OF HARMONIZATION OF INDUSTRIAL AND TRADE POLICIES OF THE PHARMACEUTICAL BRANCH

Е.А. Рослякова
E.A. Roslyakova
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoyevskiy

Статья поступила в редакцию 31 мая 2015 г.

Экономическая безопасность страны представляет собой слаженный механизм всех участков производственного и торгового процесса. Невозможно переоценить или недооценить вклад как промышленной, так и торговой политики в общее состояние показателей экономики страны и составляющих ее регионов. Анализ отрасли национального уровня позволяет сформировать экономические показатели, предусмотреть дальнейший ход событий, предотвратить угрозы. Но, упоминая о результатах экономического анализа отрасли национального уровня, не стоит забывать, что совокупность показателей может носить усредненный характер в зависимости от того, в какой градации представлена система. В статье раскрывается понятие гармонизации промышленной и торговой политики фармацевтической отрасли путем сравнительного анализа определенных ее показателей по территориальному признаку, а именно в разрезе федеральных округов. Проблема неравномерности интенсивности функционирования фармацевтической отрасли по рассматриваемым округам, а также дисбаланс взаимодействия торговой и промышленной политики внутри нее определили актуальность темы исследования. Идея анализа выявления проблемы заключается не только в оценке баланса анализируемых компонентов, но и в гармоничном их соотношении, которое позволит фармацевтической отрасли региона развиваться, пополняя рынок воспроизведенными и инновационными препаратами.

Достоверным показателем функционирования фармацевтической отрасли является удовлетворение нужд населения необходимым объемом лекарственных средств, в том числе собственного производства. Слаженность системы и результаты взаимодействия производственного процесса и организации товарооборота, исходя из численности населения региона и количества зарегистрированных заболеваний, непременно скажется на самочувствии, трудоспособности населения и, в конечном счете, на росте экономических показателей, невзирая на масштабы исследуемых экономических зон.

Economic security is an integral mechanism of all sections of the production process. It is impossible to overestimate or underestimate a contribution of both an industrial, and trade policy to the general condition of indicators of national economy and the regions making it. The analysis of branch of the national level allows to create economic indicators, to provide the further course of events, to prevent threats. But, mentioning results of the economic analysis of branch of the national level, you shouldn't forget that set of indicators can have average character, depending on that in what gradation the system is presented. The article describes the concept of harmonization of an industrial and trade policy of pharmaceutical branch by the comparative analysis of its certain indicators on a territorial sign, namely, in a section of federal districts reveals. Problem of unevenness of intensity of functioning of pharmaceutical branch on the considered districts, and also an imbalance of interaction of trade and industrial policy in it, defined relevance of a subject of research. The idea of the analysis of identification of a problem consists not only in an assessment of balance of the analyzed components, but also in their harmonious ratio which will allow pharmaceutical branch of the region to develop, filling up the market with the reproduced and innovative preparations.

Reliable indicator of functioning of pharmaceutical branch is the satisfaction of needs of the population medicines, including own production. Coordination of system and results of interaction of production and the organization of commodity turnover, proceeding from population of the region and quantity of the registered diseases, by all means will affect health, working capacity of the population and, in the final account, the growth of economic indicators, regardless of the scales of the studied economic zones.

Ключевые слова: фармацевтическая отрасль, гармонизация, промышленная политика, торговая политика, коэффициент эффективности политики.

Key words: pharmaceutical branch, harmonization, industrial policy, trade policy, policy effectiveness ratio.

Введение. Гармоничность экономики фармацевтической отрасли представляет собой законченное действие процесса балансирования производственных сил и торговых возможностей, в результате чего происходит полное лекарственное обеспечение населения с большим удельным весом ассортимента, предлагаемым отечественным производителем. Принимая во внимание лекарственное обеспечение как результат распределения по регионам, необходимо обращать внимание на то, как функционирует в том или ином регионе промышленная и торговая политика, поскольку баланс именно этих элементов гармонизации экономики от-

© Е.А. Рослякова, 2015

расли способствует не только исполнению социальных задач, но и росту экономических показателей, а в итоге и росту ВРП региона и ВВП страны.

Политика отрасли региона – это централизованная совокупность мер и действий, осуществляемых на территории какого-либо региона, включающая в себя сложную систему взаимодействующих функций: оценка состояния отрасли; постановка требуемых индивидуальных задач, учитывающих территориальные, экологические, климатические, ресурсные особенности региона; представление методов и способов решения задач, от качества результата которых зависит исполнение изначально поставленных целей; составление прогноза, плана мероприятий, бюджета и разработка способов контроля исполнения вышеуказанных мер, направленных на перспективу развития отрасли.

Несмотря на общность основополагающего термина «политика» в промышленной и торговой сфере, характер действий, интересы и приоритет в расстановке задач для каждой сферы свой. Задачи, которые ставит перед собой промышленная политика региона: производимая форма лекарственного средства (далее – ЛС) (готовые формы лекарственных средств, субстанции, упаковочное производство и т. д.); производственные возможности (наличие ресурсной базы, особенности технологического процесса, наличие оборудования – устаревшего / современного, отвечающего требованиям современной производственной практики (GMP)); производство необходимого количественного объема ЛС исходя из производственных мощностей оборудования в эксплуатации. Эффективность производственной политики во многом предопределяет темп развития торговой политики. Задачи, которые предстоит решить торговой политике фармацевтической отрасли на базе результатов промышленной политики: оценка внешней среды исходя из преобладания заболеваний и количества зарегистрированных заболеваний в регионе; решение по контрагентам, каналам сбыта ЛС; детальное изучение фармацевтической дистрибьюции; анализ конкурентной среды и выявление конкурентных преимуществ; оценка занимаемой доли на рынке; анализ экономических показателей и принятие мер по их улучшению.

Роль как торговой, так и промышленной политики является значимой в достижении единой цели – это готовность фармацевтической отрасли предложить новые (ранее не присутствовавшие на рынке) и новейшие (инновационные) ЛС по приемлемой цене, учитывая платежеспособность населения, региональные особенности распространения заболеваний и экологическую обстановку в них.

Обзор литературы. Вопросам гармоничности в экономике уделялось достаточное внимание со стороны видных ученых. И. Ансофф, Ф. Котлер, И. Бергер, Л. Воронина раскрывают понятие эффективного сочетания торговой и промышленной политики. Большой вклад в разработку мер именно гармонизации экономики внесли М. Вебер, Г. Клейнер, Ю. Осипов и другие деятели науки. Заострим внимание на мнении нескольких авторов, чьи подходы существенно отличаются друг от друга в понимании гармонии / гармоничности / гармонизации экономики отрасли. Так, А.С. Муратов, перед тем как окончательно охарактеризовать понятие гармоничности в экономике, исследовал родоначальные понятия: гармонии и гармонизации. Гармония статична и представляет собой конечную цель, а вот сам процесс достижения целей, способы и инструменты в динамическом уже представлении – это гармонизация. Гармоничность в экономике представляет собой синергетический эффект процесса производства, сбыта товаров (гармонизация) и результата в виде высоких экономических показателей (гармонии) [1].

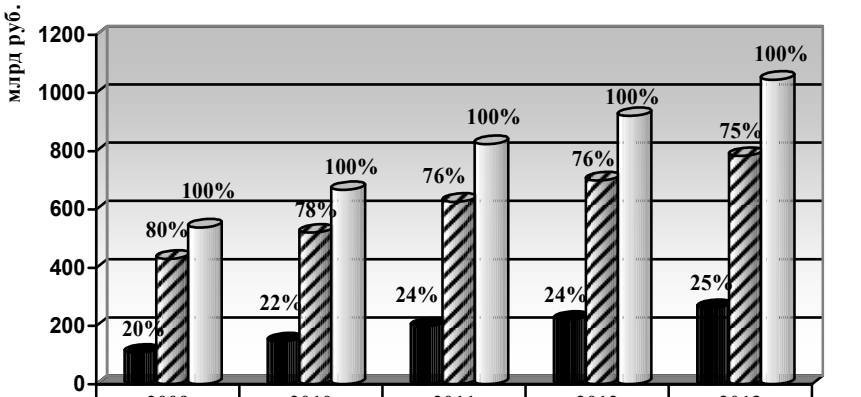
По мнению Г. Клейнера, гармоничная экономика – это форма организации экономической деятельности, при которой достигается интегральная пространственно-временная сбалансированность и целостность системы при условии устойчивого эволюционного развития. Сама же гармония предстает в виде интегрального и динамического понятия [2].

Проекция мнений различных авторов на процесс гармонизации фармацевтической отрасли позволяет сделать вывод, что гармоничность экономики отрасли – это процесс слаженной работы всех ее основных и вспомогательных элементов, способствующих устойчивому развитию фармацевтической отрасли, предприятия, региона, страны в целом, что находит свое отражение в росте ВВП. Остановимся более подробно на таких компонентах гармонизации, как промышленная и торговая политика, оценим их гармоничное сочетание во благо устойчивого развития отрасли по территориальному признаку – в разрезе федеральных округов.

Гипотезы и методы исследования. Отечественный рынок лекарственных препаратов в период 2009–2013 гг. демонстрирует динамичное развитие, основными причинами этого являются расширение линейки предлагаемых к реализации ЛС, усовершенствование новых

способов производства ЛС и, соответственно, пополнение рынка, как мирового, так и отечественного, новейшими препаратами, находящимися под патентной защитой; в то же время – появление у производителя возможности воспроизводить в разных модификациях ЛС, у которых истек срок защиты. С точки зрения социальной характеристики – рост заболеваемости, новые приемы и способы лечения, требующие пополнение рынка новыми ЛС, расширение профилактических мер, обеспечивающих быстрое выздоровление, продолжительность жизни и т. д. [3].

Российский фармацевтический рынок в 2012–2013 гг. занимает 7-е место – наряду с крупнейшими фармрынками мира. Исходя из аналитических данных, представленных на рисунке, за пять лет объем фармацевтического рынка вырос почти в 2 раза и в 2013 г. составил 1 045 млрд руб. (в том числе НДС).



	2009	2010	2011	2012	2013
■ ФРО, млрд руб.	107,61	146,74	197,76	221,04	261,25
◪ ФРИ, млрд руб.	430,4	520,26	626,24	699,96	783,75
□ ФР, млрд руб.	538	667	824	921	1045

Динамика объема и структура отечественного фармацевтического рынка в 2009–2013 гг. [4–5]:
ФРО – фармацевтический рынок отечественных лекарственных препаратов; ФРИ – фармацевтический рынок импортных лекарственных препаратов; ФР – российский фармацевтический рынок

Основной особенностью отечественного фармрынка является его импортоориентированность. Порядка 75–80 % ЛС на отечественный рынок поставляет зарубежный производитель. Хотя за пять лет вышеуказанного периода наблюдается положительная динамика: удельный вес отечественных ЛС в общем объеме фармацевтического рынка вырос на 5 %. Говоря о столь низком содержании отечественных ЛС в общем объеме рынка, стоит упомянуть, что речь идет о стоимостном измерители, т. е. учитывается стоимость поставляемых ЛС, в добавленную стоимость которых заложены риски колебания курса валюты, таможенные пошлины, стоимость и создание специальных условий хранения при перевозке ЛС в момент купли-продажи. Также характерной чертой для западного производителя является закладывание в стоимость реализуемых ЛС рисков в связи с возможным возникновением кризиса. Такая тенденция возникла в 2009 г., по прошествии мирового экономического кризиса 2007–2009 гг.

Оценивая натуральный (количественный) объем рынка отечественных ЛС в количестве упаковок, заметим, что ситуация здесь наблюдается противоположная, и лидером выступает уже отечественный производитель ЛС. Так, в 2013 г. соотношение на рынке составило 35 % против 65 % в пользу российского производителя. Такое несоответствие между суммовым и натуральным показателем рынка объясняется тем, что средняя стоимость одной упаковки отечественного производителя составляет примерно 65 руб., в то же время импортного – 503 руб., т. е. преобладание в цене в 7–8 раз. Среди лидеров препаратов отечественного производства: арбидол, физраствор (NaCl), гриппол, пенталгин, хлоргексидин – это список крайне ограничен, ЛС, указанные в нем, не способны ответить всем требованиям населения по обеспечению ЛС, а значит, отечественный фармрынок и в ближайшее время останется импортозависимым.

Исходя из вышесказанного и рассматривая процесс гармонизации экономики через призму взаимодействия промышленной и торговой политики, отметим, что промышленная политика реализует себя на четверть от необходимого объема ЛС, а значит, для создания баланса сил акцентируется значимость торговой политики. Такое стечение обстоятельств ха-

рактерно как для ситуации в стране в целом, так и, соответственно, по ее регионам, при этом структура и роли торговой и промышленной политики подвержены изменениям в зависимости от рассматриваемого федерального округа.

Обеспечение населения необходимым объемом ЛС по регионам – основная задача гармоничного сочетания промышленной и торговой политики в разрезе регионов. При этом следует принимать во внимание соотношение проживаемого на территории региона населения, его количество и заболеваемость, для последующего анализа рассматриваемой величиной показателя заболеваемости будет заболеваемость населения согласно количеству пациентов с диагнозом, установленным впервые в жизни. Так, согласно данным, представленным в табл. 1, наибольший удельный вес населения с заболеваниями представлен по Приволжскому, Северо-Западному, Сибирскому округам (87,3, 86,9 и 85,4 % соответственно). Наименьший удельный вес – по Северо-Кавказскому, Южному и Центральному федеральным округам (66,3, 71,6 и 74 % соответственно). То, как функционируют в этих округах промышленная и торговая политики фармацевтической отрасли, определяется величиной показателей: во-первых, объемом собственного производства ЛС, во-вторых, объемом фармацевтического рынка в целом по анализируемому региону. Анализ соотношения удельного веса населения с заболеванием и величины вышеуказанных показателей определит способность и эффективность реализации промышленной и торговой политики по округу.

Таблица 1

Особенности регионального лекарственного обеспечения населения, 2013 г. [6–8]

Федеральный округ	*Население, млн чел.*	*Заболеваемость населения согласно количеству пациентов, диагноз у которых зарегистрирован впервые в жизни, млн чел.*	*Удельный вес населения с заболеваниями (w), %*	*Объем производства ЛС (I), млрд руб.*	*Объем фармацевтического рынка в ценах конечного потребления (M), млрд руб.*
Центральный	38,82	28,72	73,99	85,69	368
Приволжский	29,74	25,95	87,25	51,38	191
Сибирский	19,29	16,47	85,39	16,45	121
Северо-Западный	13,80	11,99	86,92	12,17	113
Уральский	12,23	9,97	81,46	12,08	93
Южный	13,96	10,00	71,64	0,02	78
Дальневосточный	6,23	5,26	84,46	1,77	48
Северо-Кавказский	9,59	6,36	66,28	3,81	34
ИТОГО по России	143,66	114,72	79,86	183,37	1 046

Результаты исследования. Воспользовавшись данными, представленными в табл. 1, произведем расчет коэффициентов эффективности для торговой и промышленной политики, отражающих состояние *j*-го региона – округа. Коэффициент эффективности торговой политики фармацевтической отрасли (K^m):

$$K_j^m = \frac{M_j}{w_j}, \qquad (1)$$

где M – объем фармрынка в ценах конечного потребления; w – удельный вес населения с зарегистрированными заболеваниями.

Коэффициент эффективности промышленной политики фармацевтической отрасли (K^i):

$$K_j^i = \frac{I_j}{M_j} \times 10, \qquad (2)$$

где I – объем производства ЛС; M – объем фармрынка в ценах конечного потребления.

Очевидно, что порядок расчета коэффициентов отличается друг от друга, при этом общим показателем расчета для обоих коэффициентов является объем фармацевтического рынка, но в обоих случаях присутствует разная зависимость по отношению к этому показателю. Это объяснимо тем, что приоритетным направлением в анализе эффективности торговой политики является оценка величины фармацевтического рынка в целом, включая как импортные препараты, так и результат промышленной политики – препараты отечественного производства. При расчете коэффициента эффективности промышленной политики прямая зависимость устанавливается с показателем объема собственного производства и обратная – с показателем объема фармрынка, другими словами, чем продуктивнее будет результат промышленной политики, тем экономически вы-

годнее и социально надежнее будет положение региона.

Анализируя данные, полученные в результате расчета (табл. 2), самым удачным примером эффективной реализации торговой политики является Центральный федеральный округ, именно он отражает максимальное обеспечение ЛС исходя из параметров численности проживаемого населения на территории и количества зарегистрированных заболеваний. Этот результат носит позитивный характер, но вместе с тем заставляет задуматься над равномерностью распределения, так как, сравнивая этот же показатель по другим округам, ситуация вырисовывается крайне непредсказуемая. Так, минимальный коэффициент наблюдается по Дальневосточному и Северо-Кавказскому округам, это всего 3–4 % в структуре от общего результата коэффициента эффективного обеспечения. Также неутешительная ситуация и по Сибирскому, Северо-Западному, Уральскому и Южному округам, здесь коэффициент эффективности (обеспечения) сокращен почти в 4 раза. Реализация промышленной политики по регионам представлена хоть и низкими показателями производства, но наблюдается равномерное распределение по всей территории страны. Крайне низкий коэффициент эффективности зарегистрирован в Южном федеральном округе – всего 0,02 % в структуре к итогу, по остальным округам коэффициент остается более или менее стабильным.

Таблица 2

Коэффициенты эффективности торговой и промышленной политики фармацевтической отрасли

Федеральный округ	*Коэффициент эффективности торговой политики (K_j^m)*	*Коэффициент эффективности промышленной политики (K_j^i)*
Центральный	5,0	2,3
Приволжский	2,2	2,7
Сибирский	1,4	1,4
Северо-Западный	1,3	1,1
Уральский	1,1	1,3
Южный	1,1	0,002
Дальневосточный	0,6	0,4
Северо-Кавказский	0,5	1,1

Задача исследования заключалась в том, чтобы оценить, насколько гармонично сочетаются между собой торговая и промышленная политики по федеральным округам. Поскольку индикаторами, позволяющими произвести эту оценку, послужили коэффициенты эффективности для каждой из политик в отдельности, то проанализируем сам процесс гармонизации промышленной и торговой политики по округам, присвоив каждому округу балл по 10-балльной шкале, исходя из взвешенного распределения (табл. 3).

Таблица 3

Формирование интервалов оценки эффективности показателей [9]

Коэффициент эффективности	*Величина шага*	*Распределение по заданным интервалам оценки показателя*			
		очень низкая (0–1 балл)	*низкая (2–4 балла)*	*средняя (5–7 баллов)*	*высокая (8–10 баллов)*
Торговая политика	1,1	0,5–1,6	1,6–2,8	2,8–3,9	3,9–5,0
Промышленная политика	0,7	0,0–0,7	0,7–1,4	1,4–2,1	2,1–8

По результату распределения показателей эффективности по интервалам и присваивания каждому округу соответствующего балла процесс гармонизации промышленной и торговой политики представлен в табл. 4.

Исходя из методологии аналитики гармонизации, каждому федеральному округу присваивается по два балла: первый балл характеризует эффективность торговой политики, второй – промышленной. Если рассматривать процесс гармонизации промышленной и торговой политики как сумму баллов эффективности каждой из политик, то все округа можно расположить в следующем порядке: Центральный

(19 баллов) – округ, отражающий самые максимальные показатели функционирования и промышленной, и торговой политики; Приволжский (12 баллов); Сибирский (6 баллов), Уральский (5 баллов), Северо-Западный (4 балла), Северо-Кавказский (3 балла), Дальневосточный и Южный округа (по 1 баллу).

Таблица 4

Гармонизация промышленной и торговой политики фармацевтической отрасли

Оценка эффективности промышленной политики	*Оценка эффективности торговой политики*			
	Очень низкая	*Низкая*	*Средняя*	*Высокая*
Очень низкая	Дальневосточный ФО (0/1), Южный ФО (1/0)			
Низкая	Северо-Западный ФО (1/3), Уральский ФО (1/4), Северо-Кавказский ФО (0/3)			
Средняя		Сибирский ФО (1/5)		
Высокая		Приволжский ФО (3/9)		Центральный ФО (10/9)

Менее всего промышленная и торговая политика реализуют себя в Дальневосточном и Южном округах. По Дальневосточному округу: объем производства ЛС составляет 0,9 % от общего объема производства ЛС по России, объем рынка по этому округу – 4,6 % от общего объема отечественного фармацевтического рынка. Аналогичная ситуация характерна и для Южного округа: объем производства ЛС – 0,009 % от общего объема производства ЛС, объем фармрынка – 7,5 % от общего объема.

Чрезмерная реализация торговой политики в Центральном округе негативно сказывается на ее результатах в других регионах страны. Доказательством этому является то, что оставшиеся семь округов попадают по результатам именно торговой политики в группу с низкой и очень низкой оценкой. Такое стечение обстоятельств характеризует крайне неравномерное распределение регионального лекарственного обеспечения с точки зрения его товарооборота. Для промышленной политики свойственна несколько иная тенденция распределения: все округа рассредоточены по группам примерно одинаково, но это никоим образом не характеризует ее положительно, так как говорит о том, что только Центральный и Приволжский округа производят относительно большой объем ЛС, все остальные регионы не готовы принимать участие в увеличении производственных показателей по обеспечению рынка лекарствами отечественного производства.

Заключение. Выделим следующие особенности гармонизации промышленной и торговой политики по федеральным округам:

1. Российский фармацевтический рынок является импортоориентированным. Это объясняется наименьшим удельным весом в общей структуре рынка ЛС отечественного производства, соответственно, по округам сохраняется та же тенденция, только с разной интенсивностью распространения.

2. Исследуя торговую и промышленную политику как инструменты для оценки их гармонизации с точки зрения экономики, следует отметить, что торговая политика реализуется на территории страны крайне неравномерно. Последствия при этом таковы, что исходя из численности населения региона и зарегистрированных в нем заболеваний, торговая политика обеспечивает предложение ЛС непропорционально спросу на них в регионе. Причинами могут быть неготовность населения того или иного региона приобретать более дорогостоящие и эффективные ЛС, недостаточно развитые каналы дистрибьюции, предпочтение населения в использовании методов нетрадиционной (народной) медицины, различия в наценке ЛС, попадающих в список жизненно необходимых (ЖНВЛП).

3. Гармонизация промышленной и торговой политики фармацевтической отрасли как процесс взаимодействия наблюдается по всем федеральным округам. Примером гармоничности как результативного явления можно выделить Центральный (благодаря высоким показателям результативности и промышленной, и торговой политики), а также Приволжский округа (исходя из высокого показателя промышленного производства). Наименее благоприятная ситуация, отражающая дисбаланс исполнения, складывается по Дальневосточному и Южному федеральным округам: здесь слабо реализована как промышленная, так и торговая политика.

Предлагаемый автором эконометрический подход позволяет не только обрисовать сложившуюся ситуацию производственной и рыночной составляющей экономики фармацевтической отрасли, но и предвидеть угрозы истощения запасов лекарственных средств по округам, а значит – создать условия неудовлетворения потребностей в лекарственном обеспечении населения.

1. *Муратов А. С.* От устойчивости к гармоничности развития экономических систем // Управление экономическими системами : элекрон. науч. журн. – URL : http://www.uecs.ru/uecs53-532013/item/2130-2013-05-08-06-15-43.

2. *Клейнер Г.* Особенности процессов формирования и эволюции экономических институтов в России. – М. : Культура, 2001.

3. *Балашов А. И.* Формирование механизма устойчивого развития фармацевтической отрасли: теория и методология : моногр. – СПб. : С.-Петерб. ин-т экономики и финансов, 2012.

4. IMS Health : official site. – URL : http://www.imshealth.com.

5. Dsm group : офиц. сайт. – URL : http://www.dsm.ru.

6. Федеральная служба государственной статистики по Омской области : офиц. сайт. – URL : http://www.omsk.gks.ru.

7. Рейтинг предприятий фармацевтической промышленности по показателям выпуска за 2013 г. // Российский Фармацевтический Портал. – URL : http://remedium.ru/pda/section/detail.php?ID=62374.

8. Заболеваемость населения в 2013 г. // Демографическая газета. Электронная версия. – URL : http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0637/barom01.php.

9. *Бекларян Л. А.* и др. Регионы России. Опыт сравнительного анализа. – URL : http://www.cemi. rrsi.ru/gnkey.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 242–248.

УДК 332.1

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА «ФОРСАЙТ» ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТАРОПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН)[1]

USING "FORESIGHT" METHOD TO PREDICT SCIENTIFIC, TECHNOLOGICAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF OLD INDUSTRIAL REGION (ON THE BASE OF PAVLODAR REGION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN)

В.П. Шеломенцева, Е.Б. Никитин, С.В. Беспалый, Е.А. Ифутина
V.P. Shelomentseva, E.B. Nikitin, S.V. Bespalyj, E.A. Ifutina
Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Республика Казахстан
Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Republic of Kazakhstan

Статья поступила в редакцию 15 июля 2015 г.

Рассматриваются возможности проведения регионального форсайта на материалах Павлодарского региона как одного из крупных промышленных центров Республики Казахстан. Основное внимание уделено региональным исследованиям и разработкам, соответствующим лучшему казахстанскому и мировому уровню. При отборе региональных приоритетов инновационного развития в качестве основного использовался метод критических технологий в сочетании со SWOT-анализом, опросом экспертов, фокус-группами и другими методами.

Отбору инновационных приоритетов предшествовал анализ экономического и научно-технологического потенциала региона. Павлодарская область относится к старопромышленным регионам Республики Казахстан. Развитие региона заметно тормозит слабое развитие рыночных институтов, высокий уровень и постоянный рост промежуточного потребления при уменьшении доли добавленной стоимости выпускаемой продукции. Наблюдается зависимость экономики области от ценовой конъюнктуры на мировом рынке энергоносителей, поскольку в структуре региона высока доля сырьевого экспортно-ориентированного сектора.

Павлодарская область имеет реальные шансы стать флагманом казахстанской экономики. Но для этого необходима технологическая модернизация выпускающих основной объем продукции крупных и средних предприятий, благодаря которой увеличится доля производств, ориентированных на глубокую переработку сырьевых ресурсов и выпуск продукции с высокой степенью добавленной стоимости.

Предложен сценарий развития Павлодарского региона на основе проведения форсайт-исследований.

The article deals with the possibility of holding a regional foresight on the materials of the Pavlodar region, as one of the major industrial centers of the Republic of Kazakhstan. The focus was made on regional research and development relevant to best Kazakhstan and international standards. To select regional priorities of innovation development there were used such methods as critical technologies in combination with the SWOT-analysis, a survey of experts, focus-groups and other.

Analysis of economic, scientific and technological potential of the region preceded the selection of innovation priorities. Pavlodar region is an old industrial region of the Republic of Kazakhstan. Development of the region significantly slows weak development of market institutions, high and constant growth of intermediate consumption while reducing the share of value added products. There is a region dependence of the economy on the price situation on the world energy market, as in the structure of the region's high share of commodity export-oriented sector.

Pavlodar region has a real chance to become the leader of Kazakhstan's economy. But this requires technological modernization of large and medium-sized enterprises that produce the bulk of production, through which the share of production aimed at deep processing of raw materials and production of products with high added value will increase.

There was proposed a scenario of Pavlodar region development on the basis of foresight studies.

Ключевые слова: старопромышленный регион, форсайт, стратегия, научно-техническое развитие, инновации.

Key words: old industrial region, foresight, strategy, research and technological development, innovations.

Переход экономики Казахстана на инновационный путь развития в условиях глобализации и все более глубокой интеграции страны в мирохозяйственные связи, рост открытости экономики является императивом для сохранения устойчивых темпов экономического роста в средне- и долгосрочной перспективах. В эпоху глобализации мировой экономики основа успешного позиционирования страны, региона, отрасли лежит в постоянном инновационном обновлении, направленном на достижение максимальной производительности, конкуренто-

[1] Работа выполнена при поддержке Министерства образования и науки РК, проект 3931/ГФ4.

© В.П. Шеломенцева, Е.Б. Никитин, С.В. Беспалый, Е.А. Ифутина, 2015

способности, развитии человеческого капитала. По существующим оценкам, в развитых странах от 50 до 90 % роста ВВП определяются инновациями и технологическим прогрессом, инновации становятся обязательным условием и основным «мотором» развития всех секторов промышленности и сферы услуг.

В концептуальных программах долгосрочного социально-экономического развития Казахстана заявлены весьма амбициозные цели – сближение доходов казахстанских граждан с уровнем развитых стран, кратное увеличение производительности труда, завоевание новых позиций на мировых рынках, достижение технологического лидерства по выбранным направлениям и т. п. Реализовать их можно только за счет радикального повышения конкурентоспособности отечественной экономики на основе постоянного технологического обновления и качественного повышения уровня технологического развития ее ключевых секторов.

Несмотря на значительные инвестиции в образование, науку и инновации, предпринятые в последние годы, Казахстан в настоящий период продолжает заметно отставать от мировых лидеров по основным показателям, определяющим уровень научно-технологического развития. Доля казахстанской высокотехнологичной продукции в экспорте практически отсутствует, в России она не превышает 4–5 %, в то время как для Китая этот показатель составляет 22,4 %, Южной Кореи – 38,4 %, Венгрии – 25,2 % [1].

На повестке дня стоит задача создания наукоемких производств, продукция которых будет востребована на внешних рынках. В этих целях необходимо увеличить финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), расходы на науку в нашей стране к 2030 г. должны достигнуть 3 % ВВП. Такой шаг позволит Казахстану сократить разрыв с передовыми странами и укрепить фундамент конкурентоспособности [2].

Исследования, посвященные функционированию и модернизации старопромышленных территорий, регионов, городов, выполнялись во многих развитых странах, России, Украине и описаны в экономической литературе [3–5]. На основе анализа методов, применяемых для определения перспектив будущего развития территорий, авторы пришли к выводу о целесообразности применения форсайт-исследований для формирования направлений модернизации экономики старопромышленного региона [6–11].

На карте представлены старопромышленные регионы Республики Казахстан.

Старопромышленные регионы Республики Казахстан

Павлодарская область является одним из ключевых индустриальных регионов Казахстана, обладающим исторически сложившимся территориально-производственным комплексом.

Экономика области характеризуется достаточно прогрессивной структурой. Наибольший удельный вес в производстве ВРП занимает промышленность (42,2 %), доля сельского хозяйства – 4,5 %.

Высока доля области в обрабатывающей промышленности республики – 11,8 % (вторая после Карагандинской области – 25,1 %).

Вместе с тем, несмотря на высокую диверсифицированность структуры экономики области, в промышленности преобладающую роль играют сырьевые отрасли, производящие промежуточную продукцию:

– производство алюминия необработанного (глинозема) – 100 % от общереспубликанского;

– производство ферросплавов – 75,9 %;

– производство топлива моторного (бензина, в том числе авиационного) – 44,9 %, керосина – 38,6 %, топлива дизельного – 33,3 %, мазута – 23,3 %;

– производство и распределение электроэнергии – 44,2 %, теплоэнергии – 16,8 %.

Развитие указанной номенклатуры промышленного производства области свидетельствует о сохранении в ее структуре доминирующих позиций отраслей сырьевой направленности. Незначительным остается удельный вес отраслей, производящих конечную продукцию (переработка сельскохозяйственной продукции, химическая промышленность). При этом наиболее негативной представляется тенденция сокращения удельного веса перегонки нефти и, что более важно, производства машин и оборудования. И если проблемы нефтехимической отрасли в определенной мере решены или решаются, то в машиностроении, в принципе способном обеспечить устойчивое динамичное развитие всего региона в долгосрочной перспективе, таких изменений по-прежнему не наблюдается.

В целом в Республике Казахстан объем выпуска инновационной продукции начиная с 2012 г. (379 006 млн тенге) имеет тенденцию к увеличению и в 2014 г. составил 580 386 млн тенге. В сравнении с другими областями, в Павлодарской области наблюдается снижение инновационной активности: 97 620 млн тенге в 2012 г. и 83 070,6 млн тенге в 2014 г. (табл. 1). Низкие объемы выпуска инновационной продукции предопределяют необходимость применения мер государственной и частной поддержки отраслей экономики, выпускающих востребованную инновационную продукцию промышленного характера.

Таблица 1

Объем выпуска инновационной продукции в Республике Казахстан, млн тенге [12]

Области	*2012*	*2013*	*2014*
Акмолинская	19 902	18 206	33 802
Актюбинская	6 542	8 301	4 454
Алматинская	13 288	13 154	16 609
Атырауская	4 772	38 078	18 655
Восточно-Казахстанская	99 332	109 379	97 779
Жамбылская	19 181	19 637	25 250
Западно-Казахстанская	4 399	9 010	5 997
Карагандинская	30 892	53 731	21 578
Костанайская	29 770	35 729	57 634
Кызылординская	3 645	6 642	4 761
Мангистауская	3 609	1 395	1 547
Павлодарская	97 620	83 368	83 071
Северо-Казахстанская	6 098	16 028	16 500
Южно-Казахстанская	22 589	33 178	45 154

Чтобы изменить сложившуюся ситуацию, обеспечить конкурентоспособность национальной экономики в долгосрочном периоде, необходимо организовать процесс формирования согласованного видения технологического будущего Казахстана у всех участников этого процесса: государства, бизнеса, науки, гражданского общества – и совместными усилиями пытаться реализовать поставленные цели. Государству ключевая роль в организации этого процесса принадлежит не только как его инициатору, но и как гаранту выполнения достигнутых договоренностей.

В мировом сообществе как инструмент прогнозирования и планирования перспектив развития региона используется технология форсайтных исследований. В настоящее время эта технология долгосрочного прогнозирования и планирования стала применяться в активных исследованиях между объединениями стран, международными корпорациями с привлечением ведущих экспертов стран, оказывающих

существенное влияние на развитие соответствующей отрасли [13].

Форсайт-исследования преследуют цели более значимые, чем изучение трендов в определенных областях науки и технологий. Они часто проводятся на региональном и национальном уровнях, чтобы определить экономический потенциал тех научно-технологических направлений, в которые планируется инвестировать, чтобы поддержать существующие или развить новые отрасли производства.

В конечном счете, такие проекты предназначены для изучения будущего, что являет собой сложный процесс взаимодействия множества различных заинтересованных сторон, учитывающий их взгляды, ожидания и опыт.

Этапы проведения форсайта включают:

– точное определение целей исследования;

– вовлечение разных заинтересованных сторон в процесс формулирования задач исследования;

– определение зон ответственности и полномочий исполнителей;

– ориентация на практическое применение результатов исследования;

– разработка плана реализации результатов исследования на ранних его этапах;

– оперативное распространение информации о ходе исследования и его задачах, а также стимулирование выполнения полученных рекомендаций.

Задача выбора инновационных приоритетов региона с помощью форсайта решалась в нашей стране впервые. Поэтому на начальном этапе была разработана методология их отбора, которая развивала и конкретизировала общие подходы и принципы регионального форсайта.

Региональный форсайт, являющийся адаптацией методологии стратегического предвидения к проблемам регионов, широко применяется в развитых странах. Форсайт помогает в выборе стратегических альтернатив развития региона с учетом имеющихся возможностей.

При разработке методологии выбора региональных инновационных приоритетов обеспечивалась преемственность методических решений, использованных при отборе приоритетов научно-технологического развития на страновом уровне.

Под региональными инновационными приоритетами в данном проекте понимались научные результаты с широкой областью практических приложений, соответствующих лучшему уровню мировых и отечественных исследований; перспективные технологии с наибольшим инновационным потенциалом; новые высокотехнологичные продукты и услуги, обладающие конкурентными преимуществами на развивающихся и возникающих рынках, на которых может быть эффективно использован научно-технологический потенциал области.

Важнейшим условием перехода к производству инновационной продукции и снижению сырьевой составляющей экспорта является разработка стратегии инновационного роста, предполагающей ограниченный выбор региональных приоритетов. Их активная поддержка будет стимулировать развитие наиболее перспективных направлений, обеспечивая диверсификацию экономики и ее устойчивый инновационный рост на качественно новой основе.

В Казахстане, в том числе и Павлодарской области, отдельные аспекты фундаментальной и прикладной науки разрабатываются в рамках ряда программ, финансируемых государством. В то же время, реализуемых мер явно недостаточно. Необходимо признать, что «промежуточный» статус многих технологических решений и продуктов является для Казахстана шансом войти в международную систему производства новых знаний и технологий.

Важно отметить, что масштабы и темпы необходимых перемен определяются не готовностью казахстанской экономики, а скоростью, с которой эти перемены происходят в мире.

Таким образом, необходимо принимать решения по широкому кругу вопросов в очень короткие сроки.

Наш анализ и видение ситуации основаны на понимании того, что экономика, общество и окружающая среда будут постоянно подвергаться испытаниям различного рода:

– необходимость в более устойчивом управлении и использовании возобновляемых ресурсов;

– необходимость в устойчивых источниках энергии;

– изменение климата;

– постоянное изменение ожиданий потребителя/покупателя.

Конкуренция за природные ресурсы, напряженность (в объемах и ценах) в отношении запасов ресурсов может привести к снижению рентабельности традиционных отраслей промышленности и трансформации структуры индустрии. Стратегическим трендом является вытеснение из производственного цикла целого ряда отраслей химического синтеза и замена его на биологический синтез (этот процесс затрагивает агропищевой сектор, производство ле-

карственных средств и различных видов энергии и др.).

В форсайтных исследованиях, осуществляемых во всем мире, эксперты выделяют следующие основные тенденции научно-технологического развития:

– усиление конвергенции технологий;

– усиление диффузии современных высоких технологий в среднетехнологические секторы производственной сферы;

– растущее значение мультидисциплинарности научных исследований;

– усиление воздействия новых технологий на управление и организационные формы бизнеса, стимулирующих развитие гибких сетевых структур.

Развитие данных тенденций позволяет разрабатывать новые материалы, предлагать новые технологические решения на стыке смежных направлений науки и отраслей. Как результат, совершенствование существующих производственных процессов, повышение компетенций персонала, внедрение ресурсосберегающих подходов [14; 15].

Направления научно-технологического развития можно выразить тремя доминирующими тенденциями:

– завершение процесса глобализации, интеграции и специализации мирового институционального пространства, его новой формации – интеллектуальной экономики;

– обретение развивающимися странами конкурентных преимуществ в социально-экономической сфере на фоне мирового технологического паритета;

– принятие инноваций как фактора конкурентоспособности на всех уровнях экономики, фокусирование инвестиций в секторе высоких технологий.

Сформулированные тенденции дают основание для оптимизма в отношении возможности реализации потенциала национального высокотехнологичного сектора как стратегического драйвера реформирования казахстанской экономики, обретения ею конкурентоспособности в условиях мирового интегративного развития.

Казахстан делает свой выбор в пользу перехода от сырьевой к высокотехнологичной модели развития, к экономике, основанной на знаниях. Такой стратегический маневр требует совместного участия государства, науки, бизнеса и общества в процессах формирования национальной и региональной инновационных систем, своевременного выявления новых областей знаний. Анализ долгосрочных тенденций научно-технологического развития, своевременная корректировка на этой основе научных приоритетов должны стать важнейшими элементами процесса управления, механизмом формирования государственной политики в научно-технологической сфере, ориентиром деловой стратегии предпринимательского сектора [16; 17].

В Павлодарской области в период с 1 сентября по 30 ноября 2014 г. проводился Первый региональный научно-технологический форсайт по определению возможных вариантов научно-технологического развития потенциала региона. В рамках проведения форсайт-проекта стояла задача не только получить прогнозные материалы, но и сформировать согласованное видение перспектив инновационного развития у ключевых игроков, определяющих научно-техническую, инновационную и социально-экономическую политику региона. Решению этой задачи способствовало участие во всех стадиях проекта представителей администрации, крупных промышленных предприятий, бизнеса, науки и образования.

В рамках научно-технологического форсайта в области было проведено анкетирование «Видение научно-технологического развития Павлодарской области до 2030 года», в котором приняли участие 80 предприятий области. Цель проведения анкетирования: определение видения развития Павлодарской области до 2030 г.

Руководители предприятий и специалисты выступили в качестве экспертов. В ходе анкетирования было предложено оценить цели и задачи научно-технологической политики Павлодарской области до 2030 г., а также мегатренды, влияющие на развитие науки и технологий в Казахстане и Павлодарской области с позиции:

– приоритетности;

– периода реализации;

– степени влияния на экономические и социальные показатели.

Респондентам для проведения оценки было предложено выбрать один из предлагаемых вариантов ответа, наиболее близкий к их оценке, либо им было необходимо дописать свой вариант ответа.

Экспертной группой была определена приоритетность различных секторов экономики для развития Павлодарской области (табл. 2).

В ходе проведения анкетирования экспертами были проанализированы условия развития различных отраслей народного хозяйства и качество условий в регионе.

Таблица 2

Оценка экспертами приоритетности секторов экономики для развития Павлодарской области

Отрасль	*Кол-во экспертов*
Нефтегазовая отрасль	4
Энергетика	17
Агропромышленный комплекс	10
Информационно-коммуникационные технологии	2
Горно-металлургический комплекс	15
Машиностроение	9
Транспорт	3
Строительство и строительные материалы	2
Химическая и фармацевтика	13
Здравоохранение	2
Туризм	2
Другие	1

Привлекательность отраслевого сектора может зависеть от темпов роста и спроса на его продукцию. Оценка перспективного роста отраслевого сектора в Павлодарской области проводилась по шкале от 1 до 3:

• 3 – отраслевой сектор будет расти высокими темпами, более 5 % в год;

• 2 – отраслевой сектор будет расти средними темпами, 3–5 % в год;

• 1 – отраслевой сектор будет расти низкими темпами, менее 3 %.

Благоприятными условиями для развития отраслевого сектора могут служить природные ресурсы, квалифицированные кадры, инфраструктура, система поставщиков, доступ к рынку и др. Оценка привлекательности Павлодарской области проводилась также по шкале от 1 до 3:

• 3 – присутствуют все необходимые условия для развития отраслевого сектора;

• 2 – присутствуют некоторые условия для развития отраслевого сектора;

• 1 – практически отсутствуют условия для развития отраслевого сектора.

Результаты анкетирования и оценка экспертами степени привлекательности и качества условий в регионе представлены в табл. 3.

Таблица 3

Оценка экспертами степени привлекательности и качества условий в Павлодарской области

Отрасли	*Привлекательность отрасли*	*Качество условий в регионе*
Электроэнергетика	1	3
Нефтепереработка	1	3
Нефтехимия	1	2
Агрохимия	2	3
Производство красок и лаков	2	3
Бытовая химия	2	2
Углехимия	1	3
Черная металлургия	1	3
Цветная металлургия	1	3
Производство ж.-д. техники	1	3
Производство с.-х. техники	2	2
Производство дорожной и строительной техники	3	1
Производство электрооборудования	3	2
Растениеводство	3	2
Животноводство	3	3
Производство продуктов питания	1	3
Производство напитков	2	3
Фармацевтическое производство	1	1
Производство одежды	3	2
Производство мебели	2	2
Производство строительных материалов	2	3
Туризм	1	3
Логистика	1	3
Добыча угля и лигнина	1	3
Добыча руд цветных металлов	1	2

Таким образом, ключевыми для научно-технологического развития Павлодарской области являются следующие направления отраслевого сектора:

– производство железно-дорожной техники;

– бытовая химия, нефтехимия и нефтепереработка;

– электроэнергетика;

– логистика (включение Павлодарской области в экспортный продовольственный хаб в Сибирь и рынки Таможенного Союза);

– туризм;

– фармацевтическое производство;

– производство продуктов питания.

Для развития данных направлений в регионе создана специальная экономическая зона г. Павлодара (зарегистрировано 46 участников, общий объем средств, необходимых на создание инфраструктуры СЭЗ «Павлодар», – 29 млрд тенге). Планируется создание индустриальной зоны, что позволит повысить доступность и качество промышленной инфраструктуры для развития новых секторов экономики. Через государственные программы осуществляется финансирование на модернизацию действующих производств и диверсификацию, создаются новые предприятия в перспективных отраслях народного хозяйства.

1. Отчет о тенденциях развития инноваций в мире и в Республике Казахстан. – Астана : НИФ, 2011.

2. Стратегия «Казахстан-2050» – новый политический курс состоявшегося государства : Послание Президента РК народу Казахстана. – URL : http://www.kazembassy.ru/en/presssluzhba/newsen/5-politika/5774-visgoslic124.

3. *Татаркин А. И.* Институт саморазвития территориальных систем как потребность пространственного обновления старопромышленного региона // North-East Asia Academic Forum. – 2013.

4. *Тургель И. Д.* Стимулирование развития моногородов старопромышленных регионов РФ // North-East Asia Academic Forum. – 2013.

5. *Макогон Ю. В.* Исследование возрождения старопромышленных территорий Украины // North-East Asia Academic Forum. – 2013.

6. *Гапоненко Н. В.* Форсайт. Теория. Методология. Опыт. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 239 с.

7. *Бондаренко В. М., Дагаев А., Фетисов Г. Г.* Прогнозирование будущего. Новая парадигма. – М. : Экономика, 2008. – 288 с.

8. Методические основы и организация научно-технологического прогнозирования в развитых странах / отв. ред. Н. П. Иващенко. – М. : Макс Пресс, 2013. – 296 с.

9. *Reger G.* Technology Foresight in Companies: From an Indicator to a Network and Process Perspective // Technology Analysis & Strategic Management. – 2001. – Vol. 13. – № 4. – P. 533–553.

10. *Godet M., Durance P., Gerber A.* Strategic Foresight: Problems and Methods. – Paris : LIPSOR, 2006. – 95 p.

11. *Шевченко Е. В., Жактаева Р. К.* Методика проведения форсайтных исследований – Астана : Национальный инновационный фонд, 2011.

12. Агентство РК по статистике : офиц. сайт. – URL : http://www.stat.kz.

13. *Лясников Н. В., Дудин М. Н.* Инновационный форсайт как инструмент конкурентоспособного развития предпринимательских структур. – М. : Наука, 2013. – 270 с.

14. *Алшанов Р. А.* Главные тренды глобальной экономики: драматические вызовы и поиски неординарных решений. – Алматы, 2012.

15. Государственная Программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015–2019 гг. : утв. Указом Президента Республики Казахстан от 1 августа 2014 г. № 874.

16. Концепция инновационного развития Республики Казахстан до 2020 г. : утв. Указом Президента Республики Казахстан от 4 июня 2013 г. № 579.

17. Межотраслевой план научно-технологического развития страны до 2020 г. : утв. Постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2010 г. № 1291.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Апенько Светлана Николаевна – профессор, д-р экон. наук, зав. кафедрой инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: apenkosn@yandex.ru.

Багирова Анна Петровна – д-р экон. наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий управления, заместитель директора по науке и инновациям Института государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru.

Балобанова Анна Александровна – специалист по управлению проектами ООО «Омсквинпром», г. Омск; e-mail: balobanova@ovp.ru.

Беспалый Сергей Владимирович – канд. экон. наук, доцент Инновационного Евразийского университета, Республика Казахстан, г. Павлодар; e-mail: sergeybesp@mail.ru.

Богославец Татьяна Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: bogoslavez@mail.ru.

Борцова Екатерина Леонидовна – канд. экон. наук, доцент кафедры технологий питания Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: Borcovael@Yandex.ru.

Бреусова Анна Георгиевна – канд. экон. наук, доцент кафедры региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: annabreusova@yandex.ru.

Брюханенко Ирина Анатольевна – канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики Омского филиала Финансового университета при Правительстве РФ; e-mail: Bia_ir@mail.ru.

Быкова Дарья Георгиевна – аспирант кафедры социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург; e-mail: bykovadarya91@gmail.com.

Владимиров Сергей Арсеньевич – д-р экон. наук, профессор кафедры общего менеджмента и логистики Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Санкт-Петербург; e-mail: ideal_ideal@mail.ru.

Гвоздева Галина Петровна – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, доцент кафедры общей социологии Новосибирского национального исследовательского государственного университета; e-mail: gvozdeva@ieie.nsc.ru.

Гвоздева Елена Сергеевна – канд. социол. наук, старший научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, г. Новосибирск; e-mail: elena_gvozdeva@mail.ru.

Дворжакова Зузана – директор Института управления персоналом Пражского экономического университета, Чешская Республика; e-mail: zuzan.dvorak@gmail.com.

Дегтярева Светлана Васильевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: degtyareva-sveti@yandex.ru.

Дегтярева Тамила Огтаевна – магистр менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: narciss28@gmail.com.

Дементий Людмила Ивановна – д-р психол. наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии, декан факультета психологии Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: dementiy@univer.omsk.su.

Долженко Руслан Алексеевич – канд. экон. наук, доцент кафедры стратегического маркетинга НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва; e-mail: snurk17@gmail.com.

Дудка Александр Борисович – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: dudka.alexandr@gmail.com.

Еременко Елена Ивановна – директор Центра делового образования Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: director@cdo.omsu.ru.

Зательмаер Елена Ильинична – начальник отдела кадров Центра восстановительной медицины и реабилитации Министерства здравоохранения Омской области, г. Омск; e-mail: elena_zat@mail.ru.

Иванов Антон Андреевич – аспирант кафедры экономики предприятия и производственного менеджмента Санкт-Петербургского государственного экономического университета; e-mail: antonivan89@gmail.com.

Ионина Маргарита Борисовна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента Омской юридической академии; e-mail: r259@yandex.ru.

Ифутина Елена Анатольевна – магистр экономики Инновационного Евразийского университета, Республика Казахстан, г. Павлодар; e-mail: elena.ifutina@mail.ru.

Карашаш Назгуль Канатовна – магистр Инновационного Евразийского университета, Республика Казахстан, г. Павлодар; e-mail: aem55@yandex.ru.

Карх Дмитрий Андреевич – д-р экон. наук, доцент, проректор по научной работе Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: nir@usue.ru.

Касюк Елена Анатольевна – доцент Омского филиала Финансового университета при Правительстве РФ; e-mail: kasyuk_ok@bk.ru.

Катунина Ирина Владимировна – д-р экон. наук, профессор кафедры инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: i.v.katunina@gmail.com.

Кириллов Юрий Генрихович – доцент кафедры государственного, муниципального управления и таможенного дела Омского государственного технического университета; e-mail: Yg.kirillov@yandex.ru.

Киселева Альбина Мусаевна – д-р социол. наук, профессор кафедры региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: albkis@mail.ru.

Колесник Евгения Алексеевна – аспирант кафедры экономики Омского государственного университета путей сообщения; e-mail: iseaside1819@gmail.com.

Конорева Татьяна Васильевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Омского филиала Финансового университета при Правительстве РФ; e-mail: t.v.konoreva@mail.ru.

Кораблева Анна Александровна – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Омского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук; e-mail: anna412@mail.ru.

Купченко Виктория Евгеньевна – канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: kupchenko07@mail.ru.

Лаврова Лариса Юрьевна – канд. техн. наук, доцент кафедры технологий питания Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: lavrova100@yandex.ru.

Лапина Татьяна Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Lapinaomgu@gmail.com.

Логинов Константин Константинович – канд. физ.-мат. наук, научный сотрудник Омского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук; e-mail: kloginov85@mail.ru.

Машевская Оксана Владимировна – аспирант инженерно-экономического факультета кафедры экономики промышленности Самарского государственного технического университета; e-mail: omachevskay@gmail.com.

Никитин Евгений Борисович – д-р ветеринар. наук, профессор Инновационного Евразийского университета, Республика Казахстан, г. Павлодар; e-mail: yegeniynikitin1964@gmail.com.

Павента Елена – аспирант факультета экономики и социологии Лодзинского университета, Польша; e-mail: Elena.Paweta@gmail.com.

Плющев Андрей Сергеевич – аспирант кафедры экономики и управления Института международных связей, г. Екатеринбург; e-mail: pl-ans@mail.ru.

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: pw1@univer.omsk.su.

Попов Алексей Юрьевич – канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: prepodpopov@yandex.ru.

Попова Ольга Васильевна – канд. экон. наук, доцент кафедры инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: popovaolga75@mail.ru.

Поспелова Елена Борисовна – канд. экон. наук, докторант Всероссийского центра уровня жизни, г. Москва; e-mail: pospelova_post@mail.ru.

Растова Юлия Ивановна – д-р экон. наук, профессор кафедры менеджмента организации Санкт-Петербургского государственного экономического университета; e-mail: rastova.yu@unecon.ru.

Ревенков Павел Владимирович – д-р экон. наук, профессор кафедры экономического анализа и бухгалтерского учета Одинцовского гуманитарного университета; e-mail: pavel.revenkov@mail.ru.

Романенко Михаил Алексеевич – инвестиционный директор УК «Сберинвест», г. Москва; e-mail: apenkosn@yandex.ru.

Рослякова Елена Алексеевна – аспирант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: e_kukushkina@mail.ru.

Симонов Сергей Геннадьевич – д-р социол. наук, профессор Тюменского государственного нефтегазового университета; e-mail: aem55@yandex.ru.

Стрельников Евгений Викторович – канд. экон. наук, доцент кафедры финансовых рынков и банковского дела Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: Strelnikoff76@mail.ru.

Стукен Татьяна Юрьевна – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: stuken@omsu.ru.

Федорова Алена Эдуардовна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург; e-mail: dekan_2002@mail.ru.

Шеломенцева Валентина Павловна – д-р социол. наук, профессор экономики Инновационного Евразийского университета, Республика Казахстан, г. Павлодар; e-mail: valshelom@mail.ru.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. Журнал «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"» выходит 4 раза в год (ежеквартально) объемом около 200 страниц и состоит из разделов «Менеджмент и маркетинг: теория, методология, практика», «Региональная экономика и управление публичной сферой», «Экономика и финансовая политика». Перечень разделов каждого номера определяется тематикой поступивших и публикуемых материалов.
2. Статьи, обязательно подписанные автором, сдаются или присылаются ответственному редактору в электронном и распечатанном варианте по адресу: 644077, г. Омск, пр. Мира, 55а, ОмГУ, Экономический факультет (редакция журнала «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"»), – или пересылаются на e-mail: vestnik@omeco.ru.
   Кроме статьи автор отдельным файлом предоставляет сведения о себе, которые должны содержать: Ф.И.О. (полностью), место работы (учебы), должность, ученую степень (если есть), адрес, контактный телефон, адрес эл. почты.
3. Объем статьи для докторантов, кандидатов и докторов – до 1 п. л., для других авторов – до 0,8 п. л. Плата за публикацию с авторов не взимается.
4. Каждая статья проходит обязательное рецензирование специалистами той отрасли знания, по которой она предложена. Автор предоставляет две рецензии, желательно – из числа рецензентов, рекомендованных редакционной коллегией журнала (см. список на сайте экономического факультета ОмГУ www.omeco.ru в рубрике «Журнал»). В случае необходимости редколлегия может направить статью на внешнее рецензирование. Статьи, получившие отрицательные рецензии, возвращаются авторам (вместе с рецензией).
5. Статья должна быть тщательно выверена автором. Ответственность за достоверность фактов и статистических данных, а также корректность использования материалов из других источников несет автор. Точки зрения автора(ов) и редакционной коллегии могут не совпадать.
6. Рукописи статей подвергаются редакционной обработке, при необходимости отдельные замечания редактора согласуются с автором. Редакция не ставит в известность авторов об изменениях и сокращениях рукописи, имеющих редакционный характер и не затрагивающих содержание статьи. Статьи с превышением норм технических погрешностей и ошибок (от 5 ошибок) в номер не включаются.
7. Редакция не вступает в переписку и объяснения по поводу отклонения статьи к публикации. Рукописи и дискеты авторам не возвращаются.
8. **Требования к оформлению предоставляемых материалов:**
   Текст набирается в MS Word гарнитурой Times New Roman 12 кеглем через 1,5 интервала, поля – 20 мм со всех сторон.
   В верхнем левом углу листа ставится УДК. Название статьи – прописными буквами (жирным шрифтом, по центру). Ф.И.О. автора(ов) (жирным шрифтом, по центру), место работы автора (курсивом по центру). Ниже через строку – реферат на русском и английском языках (объемом до 250 слов, 11 кегль), затем ключевые слова на русском и английском языках.
   Ссылки оформляются цифрами в квадратных скобках (например, [1]) по тексту и приводятся в конце статьи в порядке их упоминания в тексте. Для иноязычных статей допускается оформление ссылок по гарвардскому стилю.
   Примечания оформляются в виде верхнего индекса и должны быть последовательно пронумерованы. Тексты примечаний относят в конец статьи в раздел ПРИМЕЧАНИЯ (до списка литературы) и нумеруют числом в виде верхнего индекса.
   В основном тексте допускается не более трех таблиц и рисунков.
   Рисунки и фотографии должны быть черно-белыми (цветные – не принимаются) и четкими. При необходимости используется черно-белая (но не серая) штриховка.
   Буква Ё употребляется в тех случаях, когда необходимо предупредить неверное чтение и понимание слова или указать произношение малоизвестных слов и терминов. Во всех иных случаях допускается замена Ё на Е.
   Статьи, оформленные с нарушением настоящих требований, приниматься к публикации не будут.

ЖДЕМ ВАШИХ МАТЕРИАЛОВ!