

**ВЕСТНИК
ОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
Серия «ЭКОНОМИКА»**

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

*Ежеквартальный
научный журнал
ОСНОВАН В 2003 г.*

2015. № 2

*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

*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. Буцева*

*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 29.04.2015
Ризография. Формат 60x84 1/8.
Печ. л. 23.8. Усл. печ. л. 22.1.*

Уч.-изд. л. 24,1.

Тираж 500 экз. (1-й з-д 1-70). Заказ 81.

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

Экономика и финансовая политика

<i>Капогузов Е.А.</i> Трансформация роли субъектов производства общественного блага «высшее образование» в контексте российской реформы	4
<i>Карпов А.Л.</i> Абсолютное и сравнительное конкурентное преимущество в торговых и партнерских отношениях	10
<i>Курбатова М.В., Донова И.В.</i> Эффекты внешнего контроля деятельности преподавателей российских вузов	17
<i>Люц Е.В.</i> Методы и инструменты регулирования доверительного управления на рынке ценных бумаг в зарубежных странах в рамках разных моделей регулирования	28
<i>Мохаммад Б.А., Зылёва Н.В.</i> Сравнительный анализ иракских и российских стандартов бухгалтерского учета	37
<i>Сергиенко О.В.</i> Экономика России: вызовы и угрозы, государственная политика в условиях реиндустриализации	48
<i>Сергин А.М.</i> Банковский надзор и устойчивость кредитных организаций: проблемы действующей системы	55
<i>Тамбовцев В.Л.</i> О научных основаниях реформ в сфере высшего образования	66
<i>Толчеева А.А., Руф Ю.Н.</i> Интеллектуальный капитал как учетно-экономическая категория	71

Менеджмент и маркетинг: теория, методология, практика

<i>Божко Л.М.</i> Комбинированные научные подходы к управлению изменениями	77
<i>Колосова О.Г.</i> Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке	84
<i>Легнерова К., Федорова А.Э.</i> Диверсификационный менеджмент: рекомендации по управлению разнородностью персонала	90
<i>Масино Н.Н., Растов М.А.</i> Стратегическая карта инновационного развития как инструмент интеллектуальной системы стратегического управления	97
<i>Муканов А.Х.</i> Разработка сценариев как основа стратегического планирования производственной деятельности на предприятиях	103
<i>Павловская Т.А.</i> Роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала региона (компетентностный подход)	111

Региональная экономика и управление публичной сферой

<i>Акулова С.В.</i> Факторный анализ состояния государственного регулирования деятельности хозяйствующих субъектов, эксплуатирующих опасные производственные объекты	120
<i>Бреусова А.Г.</i> Оценка эффективности государственных программ	128
<i>Гокова О.В.</i> Социально-экономическое исследование отношения молодежи к институту брака (на примере Омской области)	137
<i>Киселева А.М.</i> Качество жизни молодежи в крупном городе: социологическое измерение	145
<i>Корж А.С., Сахаровский С.А.</i> Современные методики оценки инновационного потенциала региона	151
<i>Соловейкина И.Б.</i> Состояние и перспективы развития рынка труда Тюменской области	155
<i>Тонких Н.В., Камарова Т.А.</i> Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации	164

Отчет о работе XII Омского кадрового форума	173
--	-----

Сведения об авторах	186
----------------------------------	-----

Информация для авторов	188
-------------------------------------	-----

CONTENTS

Economics and financial policy

<i>Kapoguzov E.A.</i> Transformation of the role of higher education stakeholders in the context of the Russian reform.....	4
<i>Karpov A.L.</i> Absolut and comparative advantage in trade and partner relations.....	10
<i>Kurbatova M.V., Donova I.V.</i> Effects of the external control of lecturers' activities of the Russian universities.....	17
<i>Lyuts E.V.</i> Methods and tools of fiduciary management regulation in foreign countries in the frame of different regulation models.....	28
<i>Mohammad B.A., Zyleva N.V.</i> Comparative analysis of the Iraqi and Russian accounting standards.....	37
<i>Sergienko O.V.</i> Russian economy: challenges and threats, public policy in the context of reindustrialization.....	48
<i>Sergin A.M.</i> Banking supervision and stability of credit institutions: problems of the functioning system.....	55
<i>Tambovtsev V.L.</i> The scientific basis for the higher education reforms.....	66
<i>Tolcheeva A.A., Ruf Yu.N.</i> Intellectual capital as an economic and accounting category.....	71

Management and marketing: theory, methodology, practice

<i>Bozhko L.M.</i> The combined scientific approaches to the change management.....	77
<i>Kolosova O.G.</i> Organization of remuneration as a factor of the company's competitiveness on the market.....	84
<i>Legnerova K., Fedorova A.E.</i> Diversity management: recommendations to administrating of the employees with different personality characteristics.....	90
<i>Masino N.N., Rastov M.A.</i> Strategic map of innovative development as a tool of intellectual strategic management system.....	97
<i>Mukanov A.H.</i> Development of scenarios as the basis for strategic planning of production activities in enterprises.....	103
<i>Pavlovskaya T.A.</i> The role of the system of additional education of children in the formation of the qualitative characteristics of the region's labour potential (competence-based approach).....	111

Regional economy and management of the public sphere

<i>Akulova S.V.</i> Factor analysis of state regulation of activity of economic entities, operating the hazardous production facilities.....	120
<i>Breusova A.G.</i> Evaluation of the effectiveness of state programs.....	128
<i>Gokova O.V.</i> Social and economic research of youth attitude to the institution of marriage (case study in Omsk region).....	137
<i>Kiseleva A.M.</i> The quality of life of young people in a major city: a sociological dimension.....	145
<i>Korzh A.S., Saharovskiy S.A.</i> Modern methods of the region's innovative potential estimation.....	151
<i>Soloveykina I.B.</i> The state and prospects of development of the labour market of the Tyumen region.....	155
<i>Tonkikh N.V., Kamarova T.A.</i> The study of non-standard employment on the territory of the Sverdlovsk region: the methodology, the results of testing.....	164

<i>Report on the work of XII Omsk HR-Forum</i>	173
---	-----

<i>Information about authors</i>	186
---	-----

<i>Information for authors</i>	188
---	-----

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЛИ СУБЪЕКТОВ ПРОИЗВОДСТВА ОБЩЕСТВЕННОГО БЛАГА «ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ» В КОНТЕКСТЕ РОССИЙСКОЙ РЕФОРМЫ

TRANSFORMATION OF THE ROLE OF HIGHER EDUCATION STAKEHOLDERS IN THE CONTEXT OF THE RUSSIAN REFORM

Е.А. Капогузов

Е.А. Karoguzov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 23 февраля 2015 г.

Рассматривается процесс трансформации роли субъектов в ходе российской реформы высшего образования. Исходя из различий в информированности и экспертном знании для высшего образования, являющегося доверительным благом, объясняется разграничение субъектов на внутренних (вузовских преподавателей и администрации) и внешних (потребителей образовательных услуг, государственных органов и др.) стейкхолдеров. Показаны причины перехода от «вуз-центрируемой» к «клиент-центрируемой» системе в рамках процессов в духе нового государственного менеджмента, в частности необходимости обеспечения большей прозрачности и подотчетности, более корректной ориентации на спрос. Показано, что «вуз-центрируемая» система предполагала минимизацию транзакционных издержек при доверии вузовским профессионалам, но оказалась недостаточно контролируемой со стороны субъектов управления и являлась одной из предпосылок оппортунизма в условиях асимметрии информации. В рамках контекста данной теоретической модели представлены наиболее существенные с точки зрения автора институциональные проблемы, сопровождающие реформы в системе высшего образования. В частности, рассмотрена проблема асимметрии информации и сигналлинга на образовательном рынке; проблема агрегирования предпочтений потребителей при формировании требований к компетенциям выпускников, искажение мотивации преподавателей в связи с переходом к гиперрегулированию в связи с феноменом работы на показатель и негативные внешние эффекты управления результативностью в вузе. Также показаны последствия дифференциации вузов и преподавателей с точки зрения финансирования. В заключении предлагается для решения проблемы дебюрократизации образования как общественного блага использование как потенциала социального обучения акторов, так и легальных политическим инструментом.

The article examines the transformation process of the role of actors in the Russian higher education reform. Based on differences in awareness and expert knowledge for higher education, which is a credence good, the author explains the distinction between on the internal (university teachers, and administrative staff) and external (consumers of educational services, government agencies and other stakeholders) entities. There are shown the causes of the transition from «university-centered» to a «client-centered» system within the processes in the New public management, in particular the need to ensure greater transparency, accountability, and orientation on demand. It is shown that «university-centered» system was intended to minimize transaction costs in the case of trust the professionals of the university, but was not sufficiently controlled by control subjects and was one of the prerequisites of opportunism in conditions of information asymmetry. The article presents the most significant institutional challenges that accompany the reforms to the higher education system. In particular, the author considers the problem of information asymmetry and signalling on the educational market; the problem of aggregation of consumer preferences when determining the requirements for the competencies of graduates, the distortion of motivation of teachers in connection with the transition to hyperregulation in connection with the phenomenon of work on the index and negative external effects of performance management in the university. There are also shown the consequences of the differentiation of universities and teachers on funding. In conclusion, it is proposed to use the potential of social learning actors and legitimate political tools in order to solve the problem of de-bureaucratization of education as a public good.

Ключевые слова: реформа высшего образования, субъекты высшего образования, сигналинг, стейкхолдеры, институциональный анализ реформ.

Key words: reform of higher education, higher education subjects, signalling, stakeholders, institutional analysis of reforms.

Модернизация высшего образования в России, которая должна позволить нашей стране выйти на устойчивую траекторию инновационного развития, идет уже не одно десятилетие. Можно, на наш взгляд, вести речь о целом ря-

де взаимосвязанных институциональных преобразований, проводимых агентами изменений [1]. Это касается не только непосредственно внутренних для высшего образования процессов, но и внешних, связанных как с ресурс-

ной составляющей обеспечения, в том числе финансовой и кадровой, а также трансформации рыночной среды, в которой будет действовать основной продукт системы высшего образования – выпускник вуза.

В ходе реформ в системе российского высшего образования возник целый ряд методов и приемов, модифицирующих или меняющих в корне всю сложившуюся систему институтов. Система высшего образования, как и многие другие подсистемы общественного сектора экономики (общее образование, здравоохранение и др.), оказались составными элементами реформ, проводимых в Российской Федерации в духе нового государственного менеджмента [2]. Основные принципы данного подхода – улучшение экономической эффективности, прежде всего за счет роста внутренней конкуренции в производстве общественных и социально значимых благ, рост прозрачности и подотчетности субъектов, использующих общественные ресурсы, – должны были, на взгляд идеологов реформ, привести к росту общественной эффективности, в том числе за счет большей вовлеченности потребителей в процесс производства благ (в части контроля над качеством) и участие в формировании стандартов их производства и др. Стоит отметить, что для сферы высшего образования, как сферы производства доверительных благ, характерна ситуация асимметрии информации и вытекающие отсюда проблемы сигналлинга, оппортунизма и высоких транзакционных издержек [3]. В связи с этим для высшего образования характерны схожие процессы, связанные с институциональной структурой производства блага «высшее образование», как и для других доверительных и социально значимых благ. В частности, речь идет о проблемах вовлечения потребителей в их производство, внутреннего и внешнего контроля над качеством и др. Раскроем данные аспекты подробнее исходя из ряда ключевых тезисов.

Во-первых, на наш взгляд, в ходе российских реформ была сделана попытка перехода от модели, ориентированной на внутренние механизмы оценки, и экспертного знания о содержании образовательного процесса к внешним механизмам, базирующимся на подотчетности и активном вовлечении стейкхолдеров (субъектов, в частности потребителей, работодателей и иных клиентов) в образовательный процесс. Несмотря на кажущуюся прогрессивность такого подхода в идеальной модели, существующие в России институциональные ограничения приводят в краткосрочном периоде как к

росту транзакционных издержек, так и к искажениям в системе мотивации ключевого субъекта производства – преподавателей и администрации вузов. В итоге возникает проблема отчужденности профессорско-преподавательского состава, депрофессионализации преподавателей, феномен «работы на показатель» вместо ответственности за конечные результаты [4; 5].

Долгое время система образования – как среднего, так и высшего – была ориентирована на систему профессионального экспертного знания самих вузов. Считалось, что благодаря профессионализму вузовских администраторов и работников, профессорско-преподавательского состава, априори имеющего тесные связи с передовыми достижениями науки и производства в соответствующей профессиональной сфере, у обучающихся формируется система знаний, умений и навыков (далее будем обозначать их как компетенции), которые позволят будущим выпускникам быть успешными на рынке труда. Задачей вузов, в особенности университетов, являлась подготовка высококвалифицированных специалистов, способных не только заниматься непосредственной профессиональной деятельностью, но и благодаря своему высокому уровню «общих знаний» и культуры самообучения успешно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. Принцип «обучения на всю жизнь» предполагал трансляцию фундаментальных знаний, а существующая еще в советское время система распределения выпускников не предполагала формирование навыков в области самообучения и самоорганизации. Такая «вуз-центрируемая» система минимизировала роль потребителей образовательных услуг, прежде всего работодателей, в формировании учебных планов и компетенций будущих работников.

Вместе с тем по мере развития в западных странах самоорганизации граждан все больше возрастает и уровень притязаний потребителей в отношении финансируемых за счет средств налогоплательщиков общественных социально значимых благ (в частности, здравоохранения и образования). Можно констатировать широкое распространение идей повышения эффективности, прозрачности, доступности и отзывчивости при производстве государственных услуг. Лозунг «Государство для граждан, а не граждане для государства» применительно к производству в общественном секторе модифицировался в формирование прозрачной для потребителей и удобной системы обслуживания, где ключевым показателем успеха явля-

ется степень удовлетворенности потребителей качеством услуги. Это способствовало применительно к сфере высшего образования к переходу от примата производства (предложения) к превалированию спроса (желания потребителей), в том числе исходя из их платежеспособности. В связи с этим, помимо работодателей, еще одним клиентом системы высшего образования становится абитуриент, а зачастую, в силу возраста и ограниченной платежеспособности, и родители абитуриента, финансирующие конкретный вуз. Это возможно в случае несовпадения предложения мест исходя из видения государством их структуры (по направлениям подготовки) и объема (количества бюджетных мест на конкретных направлениях) со структурой спроса, которая определяется, на наш взгляд, скорее сложившимися в обществе представлениями о степени успешности выпускника на рынке труда, чем прогнозируемыми изменениями на данном рынке после окончания вуза. Это и приводит к значительно более высокому уровню внебюджетного финансирования направлений, являющихся, на взгляд субъектной группы абитуриентов, более привлекательными для обучения (экономические и правовые по сравнению с техническими специальностями), и проблеме негативного отбора студентов в этом случае. В целом констатируется ситуация сокращающегося спроса на высшее образование, вызванная, в первую очередь, демографическими изменениями [6]. Хотя государство во второй половине 2000-х гг. стремилось переломить негативную тенденцию увеличением финансирования высшего образования, в первую очередь ведущих вузов, в целом акцентируя приоритеты в естественнонаучной сфере, адекватной реакции рынка труда с точки зрения существенного увеличения конкурентоспособной его оплаты для выпускников-инженеров и естественников пока не наблюдается. Противоречивость сигналов с рынка труда и вызывает слабую взаимосвязь между государственным финансированием и спросом на образование со стороны абитуриентов.

Еще одной институциональной проблемой является ситуация сигналлинга, возникающая вследствие доверительного характера блага «высшее образование». В связи со сложностью оценки качества со стороны потребителей вузы зачастую инвестируют в создание впечатления о качестве блага, но не в повышение качества самого блага. Такими инструментами являются реклама, кажущаяся легкостью образования и обслуживания (в частности, активное

использование дистанционных образовательных технологий), попытки позиционировать вуз в определенных рейтингах и т. д. [7]. В этих условиях работодателю зачастую сложно оценить качество подготовки выпускника на основании традиционного инструмента – оценок в дипломе, поскольку в условиях массовости высшего образования наличие диплома, даже с отличием, тоже не является гарантией высокой квалификации. В связи с этим и возникает необходимость участия работодателей в разработке профессиональных стандартов подготовки выпускников, в частности в формировании перечня и набора компетенций. Однако в данной сфере существует ряд проблем, не позволяющих рассматривать данную ситуацию как оптимальную замену ранее существовавшей системе разработки профессиональных требований, осуществляемых самим вузом. Это касается неоднородности сообщества работодателей, что приводит к проблеме агрегирования предпочтений потребителей и их учета при формировании образовательных продуктов. Применительно к сфере экономики и управления неясно, кто предъявляет социальный запрос на компетенции бакалавра – малый или крупный бизнес, какие сферы профессиональной деятельности должны быть включены в разработку и т. д. Даже на региональном уровне в Омской области существуют различные предпринимательские объединения, имеющие отличия в позициях относительно видения компетенций будущих выпускников. Из встреч с работодателями, проводимых в Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского при подготовке компетентностной карты выпускника, выяснилось, что к бакалаврам экономики предъявляются запросы как на элементарные навыки в области бухучета, планирования и калькуляции себестоимости, так и на владение продвинутыми техниками финансового анализа и реинжиниринга бизнес-процессов. Вместе с тем универсальность подготовки бакалавров, заложенная в идею стандартов третьего поколения [8], не предполагает овладения тонкостями отдельных профессиональных функций.

Другая значимая проблема, возникающая в связи с трансформацией системы оценки компетенций от «вуз-центрируемой» к ориентированной на потребителей, заключается в значительном росте транзакционных издержек. В отличие от прежней системы, во многом основанной на механизме доверия преподавателю, во главу угла ставится механизм подотчетности, предполагающий возможность как для потре-

бителей, так и для собственника (в частности, его представителя – чиновника, проверяющего качество государственных услуг в сфере образования) формально оценить данное качество. Это должно было позволить, на взгляд идеологов трансформации, повысить прозрачность в производстве блага «образование», снять в какой-то степени проблему оппортунизма преподавателей, повысить информированность студентов и работодателей. Однако стоит отметить, что, помимо роста транзакционных издержек, существует и проблема изменения природы доверия в системе образования. Как отмечает О. Волкова со ссылкой на Ф. Фукуяму, доверие не просто падает, оно меняет свою природу. Доверяют не столько авторитетам, сколько процедурам верификации и их результатам – отчетам, рейтингам, количественным показателям [9]. Это приводит к возникновению симулякров в образовательной сфере, когда «картинка» заменяет собой содержание. В результате вместо блага создается лишь впечатление о нем и, подкрепляясь чиновницей, формализованной системой отчетности, приводит к смещению интереса субъектов в сфере производства образовательных услуг от целей и конечных результатов к процедурам и текущим показателям. В результате, как отмечает Е. Балацкий, система высшего образования подпадает под ситуацию аритмии реформирования, когда бездействие регулятора, приведшего к образованию образовательного пузыря, массовости и, зачастую, дискредитации высшего образования, привели к резкому усилению регулятивных тенденций в конце 2000-х гг. В результате возникла ситуация гиперрегулирования, способствующая росту социальных издержек и возникновению множества негативных внешних эффектов [10]. Внешней формой проявления такого гиперрегулирования для рядового преподавателя вуза является повышение требований к объему публикуемых учебно-методических материалов (тестов, методических указаний и т. д.), значительное увеличение самостоятельной внеаудиторной работы для преподавателей и студентов и т. д. В совокупности с изменениями в системе оплаты труда, предполагающей оплату за достижение конкретных показателей (в научной, учебно-методической, воспитательной и других видах деятельности) данная система меняет механизм мотивации преподавателей, ориентируя на достижение определенных количественных показателей, зачастую в ущерб качественным характеристикам учебного процесса, не попадающим ни под одну систему оценки. Во многом именно такая

система оценки как преподавательского труда, так и результатов работы отдельных структурных подразделений внутри вузов и образовательных учреждений в целом должна, на взгляд идеологов реформ, способствовать модернизации системы высшего образования. Вместе с тем можно выделить целый ряд проблемных моментов.

Во-первых, речь идет о недостаточно корректной системе самих показателей. Как отмечается в работе Ю. Эзроха, «о рейтингах вузов и месте преподавательского состава в системе образования, а также изрядной доле лукавства при подсчетах было сказано немало» [11, с. 55]. К сожалению, охарактеризовать через показатели, включаемые в мониторинг, именно конечные результаты отрасли образования не всегда представляется возможным [12]. В результате преподавателю становится выгоднее заниматься подготовкой качественной отчетности, а не инвестировать в рост своего профессионального уровня.

Еще одной проблемой, которая в явном виде проявляется в ходе реализации реформ, является проблема профессиональной дискриминации с точки зрения оплаты труда. Так, суммы за публикацию статьи в рецензируемом научном журнале на русском языке в размере, к примеру, 0,5 авторских листа (что является значимой частью эффективного контракта) варьируются от нуля до более чем ста тысяч рублей [11, с. 58]. При этом зачастую в условиях асимметрии информации создаются условия для присвоения академической ренты ведущими преподавателями, в том числе через создание модели эффективного контракта. Стоит отметить, что ситуация эффективного контракта в значительной степени связана с различными альтернативами стратегии поведения преподавателей и индивидуальной самооценкой труда, приводящих к возникновению академической ренты [13]. Вместе с тем, несмотря на формально заявляемое в качестве пряника, должного способствовать росту привлекательности труда в системе высшего образования, повышение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава (согласно Распоряжения Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р [14] она должна к 2018 г. составить 200 % в сопоставлении со средней зарплатой в соответствующем регионе), другая, не менее важная составляющая академической ренты – академическая свобода и ее антирисковый элемент – в последние годы под влиянием процессов, происходящих в вузовской среде (объединение вузов, рост отчетности, внеауди-

торной нагрузки и др.) существенно сократилась, что в будущем при сохранении данных тенденций может привести к лишению привлекательности работы в вузе прежде всего для молодежи и снижению конкурентоспособности высшего образования [13, с. 110]. Как отмечает М. Курбатовой, «реорганизация системы оплаты труда административно-бюрократическими методами уже сейчас существенно изменила положение преподавателей. За исключением небольшого числа привелегированных российских вузов они оказались в полной зависимости от руководства вузов и под жестким административным контролем» [4, с. 122].

Другим важным институциональным изменением, связанным с усилением пространственной дифференциации высшего образования в России, является возникновение существенных различий в объемах финансирования вузов, приводящее зачастую к минимизации финансирования прежде всего для региональных систем образования. Процесс концентрации и централизации финансовых ресурсов и вытекающая из данных обстоятельств конкуренция за лучших преподавателей и студентов создают условия для ухудшения доступности реализации конституционного права граждан на качественное образование, что усугубляется проблемой недостаточной мобильности студентов и преподавателей. Во многом это объясняется различиями в переговорных позициях сторон на административно-бюрократическом рынке в сфере образования, в результате чего возникают негативные эффекты как с точки зрения горизонтального выравнивания, так и ослабления конкурентных позиций регионов с точки зрения обеспечения в дальнейшем высококвалифицированными выпускниками, которые могут решать модернизационные задачи страны. И за красивыми словами кроются частные интересы, связанные с перераспределением ренты вообще и академической ренты в частности. Во многом это объясняется тем, что государство, в идеальной модели являющееся выразителем общественного интереса, далеко не всегда выступает таковым, и в современном мире условием эффективности реформ как институциональных изменений является соучастие всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров) до момента принятия политического решения. Именно такой механизм, когда общественный интерес вырабатывается в процессе обсуждения заинтересованных субъектов [15, с. 37], на наш взгляд, является более эффективным, чем бюрократическое решение. Важно также и учитывать инерционность сис-

темы образования, существенную зависимость от предшествующей траектории развития, что приводит к мутации существующих институтов и формальному характеру институциональных изменений [16].

Возможным выходом для корректировки ситуации является, помимо широкого общественного обсуждения существующих в данной сфере проблем и выработки потенциальных решений, использование механизмов политических рынков. Так, согласно решению Комитета Государственной думы по образованию, создана Межфракционная рабочая группа по оптимизации системы отчетности в сфере образования, деятельность которой будет направлена на разработку предложений по дебиюкратизации образования. Первым председателем Комитета Государственной думы по образованию О.Н. Смолиным направлено письмо в вузы и предполагается собрать от вузов предложения по внесению изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», направленных на решение вопроса. Эти меры, как и ряд других [3], могут способствовать совершенствованию ситуации в сфере высшего образования в целом.

Можно констатировать, что институциональные изменения в сфере высшего образования далеко не всегда приводят к росту общественной эффективности, но в краткосрочном периоде вызывают существенный рост транзакционных издержек внутри вузовской системы. Оценка преимуществ и недостатков обеих систем требует более глубокого исследования, вместе с тем, в первом приближении, далеко не все происходящие изменения целесообразны. Зачастую привлечение потребителей к оценке сталкивается как с асимметрией информации, характерной для производства доверительных благ в целом, так и с оппортунизмом при адаптации агентов при трансформации системы.

1. *Полтерович В. М.* Элементы теории реформ. – М. : Экономика, 2007. – 448 с.

2. *Капогузов Е. А.* Институциональная структура производства государственных услуг: от веберовской бюрократии – к современным реформам государственного управления. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2012. – 400 с.

3. *Тамбовцев В., Рождественская И.* Реформа высшего образования в России: международный опыт и экономическая теория // Вопросы экономики. – 2014. – № 5. – С. 97–109.

4. *Курбатова М. В.* Не только зарплата: преподаватели вузов на пути к превращению в

«винтик» производства образовательных услуг // ЭКО. – 2013. – № 10. – С. 110–122.

5. Курбатова М. В., Левин С. Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Т. 5, № 1. – С. 55–80.

6. Абанкина И. В., Абанкина Т. В., Филатова Л. М., Николаенко Е. А. Тенденции изменения общественного спроса на высшее образование в современной России // Вопросы образования. – 2012. – № 3. – С. 88–111.

7. Юдина Т. Н. Репутация высшего учебного заведения и ее потребители // Экономика образования. – 2014. – № 2. – С. 57–61.

8. Об утверждении и введении в действие ФГОС ВПО по направлению подготовки 080100 «Экономика» (квалификация (степень) «Бакалавр») : Приказ Минобрнауки РФ от 21 декабря 2009 г. № 747.

9. Волкова О. В. Прозрачность, подотчетность и доверие в обществе // Вопросы экономики. – 2015. – № 2. – С. 142–148.

10. Балацкий Е. В. Синдром аритмии реформ в системе высшего образования // Жур-

нал новой экономической ассоциации. – 2014. – № 4 (24). – С. 111–140.

11. Эзрох Ю. Об оценке академической активности преподавателей // Общество и экономика. – 2013. – № 11–12. – С. 54–66.

12. Тамбовцев В. Л. Конечные результаты отрасли образования и проблемы их измерения образовательных технологий // Вопросы образования. – 2006. – № 1. – С. 5–24.

13. Балацкий Е. В. Оценка академической ренты // Вопросы экономики. – 2014. – № 10. – С. 97–113.

14. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» : распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Тамбовцев В. Общественные блага и общественные интересы: есть ли связь? // Вопросы экономики. – 2014. – № 11. – С. 25–40.

16. Вольчик В. В. Реформирование российской системы высшего образования: роль мифов и институтов // TERRA ECONOMICUS. – 2013. – Т. 11, № 2. – С. 94–103.

АБСОЛЮТНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО В ТОРГОВЫХ И ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

ABSOLUT AND COMPARATIVE ADVANTAGE IN TRADE AND PARTNER RELATIONS

А.Л. Карпов

A.L. Karpov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 20 февраля 2015 г.

На основании теорий абсолютных и сравнительных преимуществ, которые используются для объяснения специализации в рамках международного разделения труда, объясняется специализация фирмы или работника при осуществлении определенных видов деятельности или на производстве конкретных продуктов. Показано, что абсолютные и сравнительные конкурентные преимущества существуют не только в международной торговле, они применимы к фирмам и работникам.

Абсолютные и сравнительные преимущества являются одной из базовых концепций экономической теории, которая основана на измерении эффективности и производительности труда. Эта концепция лежит в основе понимания причин специализации, торговых и партнерских взаимоотношений.

Чтобы подробно, на основе теории и методологии конкурентных преимуществ, объяснить механизмы решений, принятые фирмами и работниками при выборе, был использован экономический эксперимент вместе с обучающим кейсом. Эксперимент показывает отличия абсолютного и сравнительного преимущества и возможности их применения для объяснения выгод от торговых отношений. Обучающий кейс дает возможность применить полученные знания о конкурентных преимуществах к выбору специализации для повышения общей эффективности в рамках партнерских отношений.

В целом результаты исследования показывают: 1) как конкурентные преимущества отдельных экономических субъектов определяют выгоды взаимоотношений между ними; 2) как в условиях свободного обмена определяется специализация любого экономического субъекта и к какому увеличению благосостояния она приводит; 3) как в результате торговли и обмена стороны делятся своими преимуществами и тем самым приносят выгоду, усиливают благосостояние и преимущества других экономических субъектов; 4) какие преимущества приносит партнерство в производстве и совместном создании благ.

This research explains the specialization of the company or an employee in choice of certain activities or in the production of specific products. It is based on the theory of absolute and comparative advantages, which are used to explain the specialization within the international division of labor. The research shows that the absolute and comparative competitive advantages exist not only in international trade; they are applicable to businesses and employees.

Absolute and comparative advantage is one of the basic concepts of economic theory, which is based on the measurement of efficiency and productivity. This concept is the basis for understanding the causes of specialization, trade and partnerships.

The authors use both economic experiment and training case to explain the mechanisms of the decisions taken by firms and workers in the selection, based on the theory and methodology of competitive advantage. The experiment shows the differences between absolute and comparative advantages and possibilities of their application in order to explain the benefits of trade relations. Study case allows to apply the acquired knowledge about the competitive advantages to choosing specialization to improve the overall efficiency within the partnership.

In general, the research results show: 1) how competitive advantages of individual economic actors determine the benefits of the relationship between them; 2) how to determine the specialization of any economic actor in the free exchange and how to measure the increase in the welfare of this specialization; 3) the advantages and benefits of trade and exchange; 4) what are the benefits of partnership in the production and creation of wealth.

Ключевые слова: экспериментальная экономика, конкурентоспособность, сравнительное преимущество, специализация.

Key words: experimental economics, competitiveness, comparative advantage, specialization.

Введение. Абсолютные и сравнительные преимущества – одна из базовых концепций экономической теории. Эта концепция лежит в основе понимания причин специализации, торговых и партнерских взаимоотношений.

Теория сравнительных преимуществ считается важным вкладом классической школы в теорию международной конкуренции. Эта теория является одним из наиболее признанных

результатов в экономической науке. Однако в последнее время ей уделяется незаслуженно малое внимание в рамках новых научных исследований.

Если говорить об истории развития представлений о конкурентных преимуществах, то следует отметить, что первоначально появилась теория абсолютных преимуществ, сформулированная А. Смитом, а затем теория срав-

нительных преимуществ, сформулированная Д. Рикардо.

А. Смит впервые объясняет причины конкурентного преимущества, при этом он не указывает на какие-либо особые различия между просто разделением труда и международным разделением труда. С его точки зрения, внешняя торговля регулируется теми же правилами, что и внутренняя: «Размеры внутренней торговли и капитала, который может быть вложен в нее, по необходимости ограничиваются стоимостью избыточного продукта всех тех отдаленных друг от друга местностей внутри страны, которые обмениваются своими продуктами друг с другом. Размеры внешней торговли предметами потребления ограничиваются стоимостью избыточного продукта всей страны и того, что может быть приобретено на него. Размеры транзитной торговли ограничиваются стоимостью избыточного продукта всех стран мира» [1, с. 395].

При этом в качестве причин, определяющих специализацию отдельно взятой страны на производстве конкретного товара, структуру экспорта и импорта этой страны, он закладывает абсолютные преимущества: «Когда продукт какой-либо отдельной отрасли промышленности превышает спрос страны на него, избыток должен отправляться за границу и обмениваться на другие товары, на которые в данной стране имеется спрос. Без такого вывоза должна быть приостановлена часть производительного труда страны, и стоимость годового продукта страны уменьшится. Земля и труд Великобритании производят обычно больше хлеба, шерстяных и металлических изделий, чем это требуется существующим на ее внутреннем рынке спросом. Поэтому избыток их должен отправляться за границу и обмениваться на какие-либо товары, требующиеся внутри страны. Только посредством такого вывоза этот избыток может приобрести стоимость, достаточную для оплаты труда и издержек, затраченных на его производство» [1, с. 394].

Следовательно, согласно представлениям А. Смита, страна экспортирует те виды товаров, по которым производительность у нее выше, чем у страны-контрагента, и импортирует товары тех отраслей, в которых производительность ниже. В этом и состоит суть абсолютных конкурентных преимуществ. Формализуем данное утверждение и сформулируем в универсальном виде. Абсолютное преимущество – это способность производить больше единиц данного продукта с теми же затратами ресурсов, или производить единицу продукции с мень-

шими затратами ресурсов. Для любого хозяйствующего субъекта наиболее целесообразно специализироваться на том виде деятельности, в котором он имеет абсолютное преимущество по сравнению с конкурентами. Следовательно, обмен, который основан на абсолютных конкурентных преимуществах, возникает только в том случае, когда один экономический субъект обладает явным преимуществом в одном виде деятельности, а другой – в другом. Обмен между такими экономическими субъектами представляет наибольшие выгоды для двух сторон сделки.

Теория абсолютных преимуществ объясняет причины и выгоды специализации и обмена, но можно ли считать ее достаточной для объяснения всех возможных выгод? Если один экономический субъект имеет абсолютное преимущество в производстве всех товаров и услуг по сравнению с другим экономическим субъектом, то получается, что необходимость в специализации и взаимном обмене отпадает? Интуиция и практика подсказывает, что нет. Если руководствоваться исключительно абсолютным конкурентным преимуществом, то обмен будет возможен только между ограниченным числом экономических субъектов.

Преодолеть это ограничение теории конкурентных преимуществ взялся другой классик политической экономии, Д. Рикардо. В главе 7 «Начал политической экономии» он объясняет подход в международном разделении труда, который при дальнейшем развитии превращается в теорию сравнительных преимуществ стран.

Рикардо утверждает, что правило, которое регулирует относительную стоимость товаров и, соответственно, отбор наиболее конкурентоспособных производителей внутри одной национальной экономики, не регулирует относительную стоимость товаров, обмениваемых между двумя или несколькими странами.

Объясняя причину такого положения дел, он указывает на особенности поведения факторов производства: они могут свободно перемещаться внутри страны, но не между странами: «Разница в этом отношении между одной страной и многими легко объясняется, если мы примем во внимание трудность перемещения капитала из одной страны в другую в поисках более прибыльного занятия и подвижность, с какою он неизменно перемещается из одной области в другую в пределах одной и той же страны» [2, с. 118].

Следует отметить, что Рикардо в своей работе указывает на значение только одного фактора – капитала, но дальнейшее развитие тео-

рии последователями приходит к выводу, что иммобильность всех факторов производства становится причиной особенностей международного разделения труда.

Из этих различий в поведении факторов производства внутри национальной экономики и на международном уровне Рикардо делает три существенных вывода. Первый состоит в том, что способность факторов к свободному перемещению в пределах одной страны определяет тенденцию к выравниванию доходов на различные факторы внутри страны, при этом доходы на факторы между странами могут значительно различаться. Рассматривая частный пример взаимной торговли между двумя странами (Англией и Португалией), Рикардо делает заключение: «Таким образом, Англия отдавала бы продукт труда 100 человек за продукт труда 80. Такой обмен не мог бы иметь места между индивидами одной и той же страны. Труд 100 англичан не может быть отдан за труд 80 англичан, но продукт труда 100 англичан может быть отдан за продукт труда 80 португальцев, 60 русских или 120 индусов» [2, с. 117].

Другими словами, заработная плата английских рабочих одинаковой квалификации более или менее одинакова, однако ее уровень почти никак не связан и не влияет на заработную плату таких же рабочих в Португалии и России. Это же правило можно распространить и на доходы от прочих факторов производства: рента и прибыль внутри отдельной национальной экономики при отсутствии внешних ограничений стремиться к выравниванию, и в то же время доходы на землю и капитал в разных странах часто значительно различаются.

Второй вывод, сделанный Рикардо, состоит в том, что специализация страны и, соответственно, выделение наиболее конкурентоспособных отраслей на международном уровне определяются не абсолютным преимуществом в производительности, как у Смита, а сравнительными преимуществами: «Оказывается, таким образом, что страна, обладающая очень значительными преимуществами по части машин и мастерства и изготавливающая поэтому товары с помощью гораздо меньшего количества труда, чем ее соседи, может ввозить в обмен на такие товары часть хлеба, требующегося для ее потребления, даже в том случае, если ее земля плодороднее и возделывание хлеба требует в ней меньше труда, чем в стране, откуда он ввозится. Два человека выделывают обувь и шляпы, и один превосходит другого в обоих занятиях, но, изготавливая шляпы, он может превзойти своего соперника на одну пя-

тую, или на 20 %, а изготавливая обувь, – на одну треть, или на 33 %; не будет ли для них выгоднее, чтобы более искусный занялся исключительно изготовлением обуви, а менее искусный – производством шляп?» [2, с. 118].

Наконец, делается общий заключительный вывод о том, что, несмотря на указанные выше диспропорции в распределении доходов от факторов производства и нерациональность с точки зрения организации производства внутри национальной экономики, внешняя торговля позволяет стране перейти на качественно новый уровень эффективности. В конкретном примере он пишет, что «если бы Португалия не находилась в торговых отношениях с другими странами, она была бы вынуждена извлечь значительную часть своего капитала и труда из производства вин, за которые она покупает необходимые для нее металлические изделия и сукна из других стран; она должна была бы затратить эту часть на изготовление данных товаров, причем получала бы их, вероятно, меньше, и они были бы ниже по качеству» [2, с. 117].

Формализуем определение сравнительного конкурентного преимущества и сформулируем в универсальном виде. Сравнительное преимущество в производстве определенных товаров и услуг означает способность производить их с меньшими альтернативными затратами по сравнению с другими экономическими субъектами. Критерий эффективности обмена состоит в том, что каждый экономический субъект в результате обмена своим товаром или услугой должен получить больше другого товара, чем может его произвести, отказавшись от производства первого товара. То есть если производственные возможности экономического субъекта в результате торговли расширились, значит, торговля была выгодной.

Возникает вопрос: можно ли объяснить абсолютным и сравнительным конкурентным преимуществом причины эффективных взаимосвязей между любыми экономическими субъектами или данную теорию можно использовать исключительно в отношении стран и применять только в области международной торговли. С нашей точки зрения, может, и приведенный ниже эксперимент доказывает это.

Несмотря на то, что концепция сравнительного преимущества практически не находит своего отражения в оценке деятельности других экономических субъектов, можно уверенно сказать, что ее применение не ограничивается областью международной торговли. Причина состоит в том, что перемещение факторов производства как между отраслями внутри на-

циональной экономики, так и между отраслевыми направлениями внутри промышленного предприятия имеет свои ограничения. Базовые ресурсы, такие как капитал или рабочая сила, являются достаточно мобильными, однако существуют специфические факторы производства, которые трудно переместить или скопировать. И именно на высоко специализированных по отношению к конкретным требованиям рассматриваемой отрасли факторах строится долгосрочное конкурентоспособное положение предпринимательских структур.

Описанный ниже эксперимент показывает, что концепцию абсолютных и сравнительных преимуществ можно использовать не только для изучения международной торговли, но и для оценки перспектив и выгод в торговых и партнерских взаимоотношениях между фирмами и работниками.

Эксперимент. Ряд исследователей предлагают эксперименты, которые показывают сравнительное преимущество в международной торговле [3–5]. Однако данные эксперименты по своему содержанию больше похожи на кейсы. В ходе проведения чистого эксперимента участники должны самостоятельно получить данные для анализа в ходе своих действий или наблюдая за действиями других экономических субъектов. В приведенных выше исследованиях по сравнительному преимуществу участники экспериментов делятся на группы, каждая из которых получает исходные данные об имеющихся ресурсах и производительности. Таким образом, исходные данные предоставляются в готовом виде: нет необходимости в первичном наблюдении и измерении результатов.

Предлагаемый эксперимент основан на имитации процесса производства при изготовлении изделий из бумаги (аналогично экспериментам Дж. Нерала [6; 7]). Суть эксперимента состоит в том, что участники эксперимента делают два типа изделий, чтобы измерить производительность, оценить абсолютные и сравнительные преимущества различных участников эксперимента и определить возможности специализации и торговли между ними. Важное допущение, которое заложено в данном эксперименте, состоит в том, что участники одинаково наделены ресурсами: у них одинаковое время на производство изделий и одинаковое количество материалов. Это также принципиально отличает данный эксперимент от экспериментов по сравнительным преимуществам в международной торговле. Сравнительные преимущества стран являются результатом влияния двух факторов: разницы в наделенности

ресурсами и разницы в производительности. У фирм на конкурентных рынках доступ к ресурсам можно считать практически одинаковым, поэтому конкурентное преимущество фирмы формируется или благодаря более высокой производительности, или за счет дифференциации продукции. В рамках данного эксперимента отличий между изделиями разных участников нет, следовательно, конкурентное преимущество формируется исключительно в результате разницы в производительности.

Перед началом эксперимента говорим о тех понятиях и закономерностях, которые предполагается получить в ходе эксперимента.

1. Показываем технологию изготовления двух изделий.

Лучше всего, если эти два изделия будут иметь принципиальные отличия в операциях, которые необходимы для их изготовления. Например, Д. Андерсон и Дж. Кейси предлагают в своей статье [8], которая описывает эксперимент для изучения кривой производственных возможностей, делать бумажную цепь и смайлики. Цепь делается по принципу «сгибаем и скрепляем», а смайлик по принципу «вырезаем и подрисовываем». Так как мы используем разные типы действий, то более четким получается отличие между временем, которое студенты затрачивают на изготовление изделий. Например, один студент очень хорошо владеет ножницами, поэтому очень быстро справляется с изделием, которое вырезают, а второй студент, наоборот, лучше сгибает, а работа с ножницами занимает у него много времени. Отличие студентов в их способностях по изготовлению разных изделий имеет ключевое значение для понимания сравнительных преимуществ. Смайлики для России изделие непривычное, поэтому в рамках данного конкретного эксперимента в качестве изделий студенты делали гирлянду-цепь (принцип «сгибаем и скрепляем») и снежинки (принцип «сгибаем и вырезаем»). Естественно, можно предложить изготовление других изделий с различиями в используемых операциях в качестве основы для эксперимента.

2. Все участники эксперимента делают первое изделие на время. Фиксируем полученные результаты.

3. Все участники эксперимента делают второе изделие на время и фиксируют полученные результаты.

4. Рассчитываем выработку и альтернативные издержки производства у всех участников игры [9].

Для дальнейших действий по определению абсолютных и сравнительных преимуществ це-

лесообразно разделить участников эксперимента на группы по 6–8 человек. Необходимо обобщить данные о производительности и альтернативных издержках внутри каждой группы. Для этого в каждой группе в ходе проведенных расчетов нужно составить таблицу с данными, характеризующими трудоемкость, выработку и альтернативные издержки по двум видам

производимых изделий для каждого члена группы (см. табл.).

5. На основе полученных в ходе эксперимента данных разбираем, что такое абсолютное преимущество. Самый лучший вариант – это найти для наглядности четкий пример, когда один студент явно лучше делает одно изделие, а второй – другое.

Производительность и альтернативные издержки участников

Участник	Показатель					
	Трудоемкость (секунд на изделие)		Выработка (штук в час)		Альтернативные издержки	
	Изделие 1	Изделие 2	Изделие 1	Изделие 2	Изделие 1	Изделие 2
1	49	48	73	75	1,02	0,98
2	53	57	68	63	0,93	1,08
3	40	33	90	109	1,21	0,83
4	55	24	65	150	2,29	0,44
5	115	95	31	38	1,21	0,83
6	25	33	144	109	0,76	1,32
7	31	60	116	60	0,52	1,94

В рассмотренной выше таблице Участник 6 имеет самую высокую выработку по Изделию 1 (144 штук в час) и для реализации абсолютного преимущества ему необходимо специализироваться на производстве именно этого изделия. Участник 4 имеет самую высокую выработку по Изделию 2 (150 штук в час) и, соответственно, специализируется на его производстве.

Обсуждаем с участниками эксперимента: что такое специализация в международной торговле и для фирмы. Специализация стран – это выделение определенных отраслей или групп отраслей, которые имеют преимущество в международной торговле. Преимущество национальной отрасли в международной торговле можно измерить как существенное превышение экспорта товаров, произведенных данной отраслью, над импортом. Специализация фирмы – это выбор конкретных товаров, региональных и продуктовых направлений, на производство и реализацию которых фирма направляет основные свои усилия и ресурсы.

6. Определяем выгоды торговых отношений между участниками эксперимента.

Определяем цену, по которой выгодно проводить обмен между участниками 4 и 6. Естественно, что в данном случае используется бартерная цена. Она измеряется в количестве одного изделия, которое готовы обменять на единицу другого изделия. Для этого используем расчет альтернативных издержек этих участников. Любая цена обмена для Изделия 1 в интервале $0,76 < p < 2,29$ будет выгодна для сто-

рон. Наиболее простой способ показать выгоды специализации и торговли это выбрать цену из этого интервала. В приведенном примере очень удобно выбрать цену 1, т. е. единица Изделия 1 обменивается на единицу Изделия 2.

Если Участник 4 произведет 150 штук Изделий 2 и обменяет все их количество на Изделия 1 по цене 1, то он получит 150 Изделий 1. Сам он может произвести только 65 таких изделий за отведенное время. Следовательно, обмен ему выгоден.

Если Участник 6 произведет 144 штуки Изделий 1 и обменяет все их количество на Изделия 2 по цене 1, то он получит 144 Изделия 2. Сам он может произвести только 109 таких изделий за отведенное время. Следовательно, торговый обмен выгоден по данной цене.

7. Находим все пары участников внутри каждой группы, которым выгодно торговать между собой по причине существования абсолютных преимуществ.

Больше всего возможностей для построения взаимовыгодных торговых связей у тех участников, которые имеют самые высокие альтернативные издержки по каждому изделию. В приведенном примере – это Участник 4 (альтернативные издержки Изделия 1 равны 2,29) и Участник 7 (альтернативные издержки Изделия 2 равны 1,94). Участник 4 может торговать со всеми участниками, кроме Участника 5. Участник 7 может торговать со всеми, кроме участников 5 и 6.

Если руководствоваться исключительно абсолютными преимуществами, то Участник 5

не может торговать ни с кем, так как он по двум изделиям имеет производительность ниже, чем все остальные участники эксперимента.

Таким образом, на основе абсолютных преимуществ вырисовывается модель двуполярного торгового мира. Два участника имеют выраженную специализацию на одном из изделий, а все остальные участники могут торговать только с ними, меняя свою специализацию в зависимости от выбранного направления торговли.

8. Показываем сравнительное преимущество. Для этого лучше всего подобрать таких двух участников, один из которых быстрее делает оба изделия. Обсуждаем, есть ли смысл этим двум участникам торговать друг с другом.

Участник 5 на основе абсолютных преимуществ не мог найти себе торгового партнера. Сможет ли он найти взаимовыгодную цену на основе сравнительных преимуществ, например, с Участником 4? Такая цена на Изделие 1 должна находиться в интервале $1,21 < p < 2,29$. Выберем цену 1,5.

Если Участник 5 произведет 31 штуку Изделий 1 и обменяет все их количество на Изделия 2 по цене 1,5, то он получит 46,5 Изделия 2. Сам он может произвести только 38 таких изделий за отведенное время. Следовательно, обмен ему выгоден.

Участнику 4 также выгодно торговать по цене 1,5. Он произведет 150 штук Изделий 2 и обменяет все их количество на Изделия 1 по цене 1,5 и получит 100 Изделий 1. Сам он может произвести только 65 таких изделий за отведенное время. Следовательно, торговый обмен выгоден по данной цене.

Двухполярный торговый мир превратился в мир, где торгуют все. На основе сравнительных преимуществ есть возможность торговать для всех участников рассмотренной группы. Единственным исключением может быть точное совпадение альтернативной стоимости у двух участников.

Сравнительные преимущества в партнерстве. В представленном эксперименте показано, как абсолютные и сравнительные преимущества формируют выгоды от торговли. Но эти же преимущества определяют выгоды и от партнерских отношений. Покажем это на примере задачи. В рамках данной задачи закрепляем понимание альтернативных издержек и сравнительных преимуществ и добавим новые допущения:

– участники имеют разное количество ресурсов – у них есть разный запас времени;

– альтернативные издержки теперь оцениваются не в натуральных, а в стоимостных единицах измерения.

Задача «В Замелетёновке» (задача была подготовлена автором для муниципального этапа Всероссийской олимпиады для школьников по экономике 2013/14 г.)

В деревне Замелетёновка жила-была семья. И было у родителей трое детей: два сыночка и лапочка дочка. Родители каждое утро уходили на работу, а дети оставались дома одни и хлопотали по хозяйству: работали на приусадебном участке, убирались в доме и варили обед.

Работая на приусадебном участке, первый сыночек приносит доход семье в 90 руб. в час, второй сыночек – 75 руб. в час, а лапочка дочка – 30 руб. в час. Чтобы приготовить обед, первому сыночку потребуется 5,5 часов в неделю, второму сыночку – 7 часов в неделю, а лапочке дочке – 17 часов в неделю. Всю уборку по дому старший сыночек может сделать за 13 часов в неделю, второй сыночек – за 16 часов, а лапочка дочка – за 40 часов. При этом запас свободного времени в неделю у старшего сыночка составляет 60 часов, у второго сыночка – 60 часов, у лапочки дочки – 40 часов.

Старший сыночек, изучающий экономику в школе, предложил детям распределить работу по дому так, чтобы получить наилучший результат с наименьшими затратами.

1. Помогите детям распределить обязанности так, чтобы результат стал максимальным.

2. Какой максимальный доход от работы на приусадебном участке можно получить за неделю?

Решение:

Сравним альтернативные издержки каждого вида деятельности, оцененные в рублях.

Оценим альтернативные издержки приготовления обеда (в руб.):

Старший: $5,5 \times 90 = 495$.

Второй: $7 \times 75 = 525$.

Дочка: $17 \times 30 = 510$.

Сравнительное преимущество в приготовлении обеда – у старшего сына.

Оценим альтернативные издержки уборки в доме (в руб.):

Старший: $13 \times 90 = 1\ 170$.

Второй: $16 \times 75 = 1\ 200$.

Дочка: $40 \times 30 = 1\ 200$.

Сравнительное преимущество в уборке – у старшего сына.

Ответ: 1. Для максимального результата приготовлением обеда и уборкой в доме должен заниматься старший сыночек. Второй сыночек и лапочка дочка будут работать только на приусадебном участке.

2. У старшего сыночка останется $60 - 13 - 5,5 = 41,5$ часов на работу на приусадебном

участке. Максимальный доход от работы на приусадебном участке:

$$41,5 \times 90 + 60 \times 75 + 40 \times 30 = 3\,735 + 4\,500 + 1\,200 = 9\,435 \text{ руб. в неделю.}$$

Выводы. Первый важный вывод состоит в том, что абсолютные и сравнительные конкурентные преимущества существуют не только в международной торговле. Такие преимущества есть у любых экономических субъектов, в том числе у фирм и отдельных работников.

Второй вывод состоит в том, что конкурентные преимущества определяют выгоды взаимоотношений между экономическими субъектами:

1. Выгодна специализация: при условии существования свободного обмена специализация любого экономического субъекта приносит существенное увеличение его благосостояния.

2. Выгодна торговля и обмен между экономическими субъектами, так как в ходе этого обмена стороны делятся своими преимуществами и тем самым усиливают благосостояние и преимущества других экономических субъектов.

3. Выгодно партнерство в производстве и совместном создании благ: в результате партнерских отношений объединяются абсолютные и сравнительные преимущества различных экономических субъектов с целью получения более высоких общих результатов.

Может показаться, что эти выводы звучат достаточно очевидно. Однако они приводят к более сложным вопросам. Какую специализацию должна выбрать фирма? Как определить выгоды от обмена и выбрать наиболее оптимального торгового партнера? Как определить выгоды от совместной хозяйственной деятельности и выбрать оптимального партнера для производства?

Ответы на эти вопросы позволяют понять широту и многообразие рыночных взаимоотношений, а также принять наиболее верные решения при выборе самостоятельных и совместных направлений деятельности.

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1962. – 477 с.

2. *Рикардо Д.* Сочинения : в 4 т. – М. : Госполитиздат, 1955–1958. – Т. 1 : Начала политической экономии и налогового облажения. – 1955. – 360 с.

3. *Haupert M. J.* An Experiment in Comparative Advantage // The Journal of Economic Education. – 1996. – № 27. – P. 37–44.

4. *Stodder J.* A Simple Experiment of Comparative Advantage // Classroom Expernomics. – 1994. – № 3(1). – P. 8–10.

5. *Mason P. M.* Representative Templates and Methodology for Stodder's Comparative Advantage Experiments // Classroom Expernomics. – 2001. – № 10. – P. 9–12.

6. *Neral J.* Widget Production in the Classroom // Classroom Expernomics. – 1993. – № 2(1). – P. 7–9.

7. *Neral J., Margaret R.* Teaching Tools Experiential Learning in the Undergraduate Classroom: Two Exercises // Economic Inquiry. – 1995. – № 33. – P. 170–174.

8. *Anderson D. A., Chasey J.* A Production Possibilities Frontier Experiment: Links and Smiles // Classroom Expernomics. – 1999. – № 8(1). – P. 5–7.

9. *Карнов А. Л.* Экспериментальная экономика: конкурентоспособность, производительность и кривая производственных возможностей // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 1. – С. 124–128.

**ЭФФЕКТЫ ВНЕШНЕГО КОНТРОЛЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ¹**

**EFFECTS OF THE EXTERNAL CONTROL
OF LECTURERS' ACTIVITIES OF THE RUSSIAN UNIVERSITIES**

М.В. Курбатова, И.В. Донова

M.V. Kurbatova, I.V. Donova

Кемеровский государственный университет

Kemerovo State University

Статья поступила в редакцию 18 февраля 2015 г.

Дана характеристика основных изменений в системе контроля и стимулах деятельности преподавателей вузов, описаны и систематизированы эффекты внедрения систем формализованного внешнего оценивания деятельности преподавателей вузов. Показано, что в настоящее время изменение государством правил деятельности вузов осуществляется практически по всем направлениям. Эти изменения сопровождаются трансформацией институциональной природы вуза: из сообщества профессионалов, оказывающих прямое влияние на функционирование и развитие образовательного учреждения, вуз превращается в клиентоориентированную организацию, производящую образовательные услуги и нанимающую преподавателей на рынке труда. Администрации вузов разрабатывают системы формального оценивания деятельности преподавателей, увязанные с показателями оценки деятельности вузов. Выделены два аспекта формализации трудовых отношений в вузе: замещение формальными показателями оценивания деятельности преподавателей действующих академических стандартов и формирование стимулов «работы на показатель». Показано, что устанавливаемые государством параметры деятельности превращаются в «сигналы» эффективности, в которые готовы инвестировать и вузы, и преподаватели. В гонку по производству «сигналов» об эффективности своей деятельности втягиваются и вузы, и преподаватели. Результаты проведенного институционального анализа изменений в системе стимулов деятельности преподавателей были положены в основу исследования эффектов изменения принципов оценивания деятельности преподавателей. Центральное место в этой оценке имеет экспертный опрос. В данной статье приведены итоги первой серии полустандартизованных интервью с преподавателями ряда вузов. Обработка текстов интервью позволила построить иерархизированную систему эффектов, реакций и поведенческих установок преподавателей как ответ на уже идущие и предполагаемые изменения ситуации по итогам реформирования вузов. Проведенное исследование выявило, что идущая в условиях реформирования высшего профессионального образования институциональная трансформация вузов сопровождается постепенными сдвигами в системе стимулов и контроля деятельности преподавателей вузов.

The characteristic of the major changes in the system of control and incentives of the university lecturers is concerned as well as the effects of the introduction of formalized systems of external evaluation of the lecturers' activities are described and classified. It is shown that the current changes of the universities' activity rules, which is carried out by the state, are realized in almost all directions. These changes are accompanied with the transformation of the universities' institutional nature according to the fact that the community of the professionals that have a direct impact on the functioning and development of the educational institution is transformed into customer-oriented organization that produces educational services and hire lecturers in the labor market. Universities' administrations elaborate formal assessment system of lecturers' activities linked with the universities' performance evaluation. Two aspects of formalization of the university labor relations are highlighted. Firstly, the substitution of existing academic standards with formal indicators evaluation of the lecturers' performance. Secondly, the incentives formation of fulfill "work rate". It is shown that the parameters of activities set by the state are transformed into the "signals" of effectiveness in which universities and lecturers are willing to invest in. Universities and lecturers are involved in the race to produce "signals" about the effectiveness of their activities. The results of fulfilled institutional analysis of the changes in the system of the lecturers' incentives grounded the basis for studying the effects of changes in the principles of the lecturers' activities evaluation. An expert survey has crucial role for this evaluation. The results of the first series of semi-standardized interviews with lecturers of the several universities are represented in the paper. Interview processing allowed building a hierarchic system of effects, reactions and behaviors of lecturers as a response to the already running and the expected changes in the situation on the basis of the universities reform. The fulfilled research highlighted the fact that the institutional transformation of the universities realizing in the process of the higher education reforming is accompanied by a gradual shift of the system of incentives and control of the universities lecturers.

Ключевые слова: управление вузами, формализация трудовых отношений, внешний контроль, академические стандарты.

Key words: university management, formalization of labor relations, external control, academic standards.

¹ Выполнено при поддержке РФФИ, проект № 14-06-00251.

В настоящее время изменение государством правил деятельности вузов осуществляется практически по всем направлениям – меняется система распределения бюджетных мест, принципов финансирования, системы оценки деятельности вузов и т. д. Концептуальной основой подобного реформирования системы управления высшим профессиональным образованием стали подходы нового государственного менеджмента, суть которых заключается в перенесении методов работы частного сектора в отрасли общественного сектора. Эти изменения сопровождаются трансформацией институциональной природы вуза: из сообщества профессионалов, оказывающих прямое влияние на функционирование и развитие образовательного учреждения, вуз превращается в клиентоориентированную организацию, производящую образовательные услуги и нанимающую преподавателей на рынке труда. Вузы рассматриваются как некоторое подобие фирм, производящих образовательные услуги для потребителей – своих клиентов. Государство создает для них квазирыночную среду в области распределения государственных и привлечения частных ресурсов, а также настраивает систему стимулов деятельности, ориентированных на повышение качества производимых образовательных услуг при эффективном использовании государственных средств. Таким образом, оно пытается изменить способ решения проблемы внешних эффектов образования: перейти от прямого финансирования к квазирыночным структурам (созданию конкурентных механизмов – нормативному подушевому финансированию, конкурсному распределению бюджетных мест и т. п.). При этом формируются и критерии квазирыночной оценки деятельности вузов, которые должны давать сигналы об их эффективности. В свою очередь, администрации вузов разрабатывают собственные системы формального оценивания деятельности преподавателей, увязанные с показателями оценки деятельности вузов.

Цель данной статьи – характеристика основных изменений в системе контроля и стимулах деятельности преподавателей вузов, описание и систематизация эффектов внедрения систем формализованного внешнего оценивания деятельности преподавателей вузов.

Контроль и стимулы деятельности (институциональный анализ)

Важнейшим признаком нового подхода к управлению российским высшим образованием является широкомасштабное внедрение документированных правил деятельности препода-

вателей вузов, лежащих в основе внедрения внешней (прежде всего со стороны менеджмента вузов) оценки этой деятельности. Академические стандарты профессионального сообщества как преимущественно неформальные нормы постепенно оттесняются формальными правилами, определяющими условия деятельности и формирующими конкуренцию между преподавателями. Данный подход определен в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы [1]. В качестве инструментов реализации мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда в ней указаны «оптимизация структуры заработной платы и штатной численности работников», «применение систем нормирования труда», «построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)». Программа предполагает разработку и введение «взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника». Фактически она настраивает вузы и преподавателей работать на достижение установленных сверху формальных показателей, для чего и создается система внешнего оценивания деятельности преподавателей, включающая процедуры отбора, нормирования и стимулирования на принципах «эффективного контракта».

Однако в современных институциональных исследованиях обращается внимание на то, что в общественном секторе приемы оценки результатов и повышения эффективности деятельности организаций и работников, характерные для частного сектора, нередко дают отличные от ожидаемых результаты [2; 3]. Дело в том, что превращение вузов в клиентоориентированные организации, а преподавателей – в обычных наемных работников коренным образом меняет для них систему стимулов деятельности. Фактически происходит замещение стимулов, основанных на действующих неформальных нормах академических стандартов определенного профессионального сообщества, и репутационных механизмов контроля на стимулы, задаваемые квазирыночными условиями, искусственно формируемыми государством и соответствующими им механизмами внешнего оценивания и контроля.

Трансформация институциональной природы вузов сопровождается тем, что преподаватели из центральных агентов, претендующих на остаточный доход и контроль, превращают-

ся в обычных агентов, попадающих в полную зависимость от администрации вузов. Ликвидируются механизмы мониторинга деятельности администрации со стороны вузовского сообщества. При этом вузовские коллективы не рассматриваются как особый фактор формирования образовательной и научной среды, за аксиому принимается тезис о взаимозаменяемости и мобильности преподавателей. Принимаются меры по изменению типа академического контракта, внедрению в него целого ряда элементов классического контракта (отказ от постоянного контракта, мониторинг и вознаграждение результатов индивидуальной деятельности и т. п.).

Творческое соревнование в образовательной и научной деятельности между преподавателями как центральными агентами «творческой иерархической организации» замещается конкуренцией, основанной на рыночных и квазирыночных основаниях. Рыночная конкуренция разворачивается как борьба за рабочее место в элитных вузах, активно, при мощной финансовой поддержке формируемых Министерством образования и науки. Квазирыночная конкуренция целенаправленно внедряется введением формальных показателей оценивания деятельности преподавателей – например, публикационной активности, цитируемости, в том числе в изданиях, входящих в список известных международных систем цитирования – Web of Science и Scopus.

Центральным вопросом данного сдвига является вопрос о том, приведет ли он к росту продуктивности труда преподавателей с точки зрения повышения качества образования, понимаемого не в бюрократической трактовке достижения устанавливаемых и контролируемых формализованных показателей деятельности вузов, а с точки зрения конечных эффектов для выпускников и социально-экономического развития страны. Сама по себе постановка проблемы повышения качества образования как задачи управления системой ВПО ставит сложнейшие проблемы определения его параметров и оценки. Рассмотрение качества как конечных эффектов для индивидов и общества предполагает опору на экспертные оценки широкого круга субъектов – вузовского сообщества, бизнеса, представителей гражданского общества. Более того, данные оценки не могут быть сиюмоментными, они должны отражать долговременные эффекты и тенденции. Бюрократическая оценка качества образования, напротив, основывается на системе формальных показателей, отражающих лишь отдельные условия

обеспечения качества образования, непосредственно наблюдаемых и количественно оцениваемых – кадровый состав, участие в научных проектах, публикационную активность преподавателей, материально-техническое оснащение, трудоустройство выпускников и т. п.

Внутри вузов под воздействием требований перехода к эффективному контракту также выстраиваются системы оценки деятельности преподавателей. В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. введение эффективного контракта рассматривается в качестве одного из инструментов решения задачи «формирования гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации». «Под "эффективным контрактом" понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров» [4].

При этом можно выделить два аспекта формализации трудовых отношений в вузе: замещение формальными показателями оценивания деятельности преподавателей действующих академических стандартов и формирование стимулов «работы на показатель».

При формализации трудовых отношений меняется структура норм поведения, регулирующих академическую деятельность преподавателей: академические стандарты, формируемые сообществом преподавателей опреде-

ленного вуза, оттесняются формализованными нормами, закрепляемыми в различных нормативных документах. С одной стороны, это повышает степень прозрачности деятельности вузов, раскрывает для учредителя и потребителей образовательных услуг информацию о существующих в вузах требованиях, уровне преподавания, критериях отбора и оценки деятельности преподавателей и т. п. С другой стороны, возникает проблема взаимодействия неписаных академических стандартов и данных формальных норм.

При этом под академическими стандартами нами понимаются общепринятые нормы поведения преподавателей, вырабатываемые определенным академическим сообществом, которые регулируют производственную деятельность преподавателей и направляют ее на формирование репутации вуза как неосязаемого актива, повышающего его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Д. Маркс определяет академические стандарты как социальные нормы, как «основные тенденции поведения, желательные для той или иной группы» [5, с. 130]. Они формируются определенным профессиональным сообществом, а в условиях его сегментации (очень высокой в современном российском высшем образовании в результате ограничений мобильности) формируются локальные стандарты, различающиеся между вузами. Я. Кузьминов и М. Юдкевич характеризуют академические стандарты следующим образом: «В идеальной ситуации преподаватели ориентируются на них при выборе поведения, принимают их во внимание, вынуждены и стараются им следовать. Эти стандарты перенимаются теми, кто приходит в уже сложившиеся исследовательские группы, передаются аспирантам от научных руководителей. Стандарты воспринимаются как норма, и отклонение от них связано для сторон с дискомфортом» [6, с. 87]. Фактически, речь идет о том, что разрыв межпоколенческих связей в профессиональной среде, в том числе и в результате внешних воздействий (навязывания новых формальных норм), может привести к серьезным изменениям академических стандартов (как в сторону их повышения, так и снижения).

Представляется, что формальные нормы внешнего оценивания и академические стандарты могут быть как взаимодополняемыми (комплементарными), так и взаимозаменяемыми (субститутами). Взаимодополняемость академических стандартов, вырабатываемых профессиональным сообществом, и формальных правил деятельности преподавателей обеспе-

чивается в том случае, если в последних закрепляются уже действующие нормы, либо они устанавливают правила для регулирования новых видов деятельности (например, для обеспечения выполнения государственных стандартов, для инновационной деятельности). В данном случае формализованные требования перестают быть инструментом повышения качества образования. Их функцией становится обеспечение прозрачности и закрепления существующих «образцов» академической деятельности. При этом нужно ли это закрепление, например, МГУ, НГУ, СПбГУ и другим ведущим российским вузам – вопрос во многом излишний. Формализация создает дополнительные транзакционные издержки, мало что меняя в академической культуре данных вузов. Поэтому ведущие вузы и не торопятся ее вводить [7, с. 49].

Формализация требований – инструмент давления на вузы второго и третьего эшелонов. По замыслу реформаторов системы управления вузами, показатели внешнего оценивания призваны, с одной стороны, отсеять по формальным показателям «неэффективные» вузы, а с другой – простимулировать другие вузы к повышению продуктивности своей деятельности на основе замещения низких стандартов их академической деятельности на более высокие. Этот расчет может и не оправдаться. Дело в том, что взаимозаменяемость академических стандартов, вырабатываемых профессиональным сообществом, и формальных правил деятельности может иметь двоякую природу. С одной стороны, формальные нормы, ориентированные на лучшие практики (например, в отборе, в квалификационных требованиях и в стимулировании), могут частично замещать более низкие локальные академические стандарты определенного вуза и способствовать их последующему повышению. В то же время формальные нормы могут создавать стимулы для работы на устанавливаемый показатель деятельности [3; 8] при сохранении (или даже последующем снижении) прежних локальных академических стандартов вследствие смещения активности преподавателей с реальной исследовательской и преподавательской деятельности на работу на показатели.

На феномен «работы на показатель», возникающий даже в более благоприятных по сравнению с российскими институциональными условиями, обращает внимание В.Л. Тамбовцев: «Суть его известна: ведя себя оппортунистически, работник (или подразделение фирмы) не столько решает задачу, сколько доби-

вается требуемого (установленного сверху) значения показателя способом, который представляется ему наиболее простым, экономящим его время и усилия (для того, чтобы использовать сэкономленные ресурсы для своих собственных целей)» [3, с. 9].

При этом устанавливаемые показатели квазирыночной конкуренции превращаются в «сигналы» эффективности, в которые и вузы, и преподаватели готовы инвестировать. В гонку по производству «сигналов» о повышении качества производимых по заказу государства образовательных услуг и повышение экономической эффективности своей деятельности прежде всего втягиваются вузы. Они наскоро, к сроку, установленному Министерством, пишут «Стратегии развития», создают комиссии с участием общественности и даже повышают оклады и т. п. Для улучшения показателей, учитываемых в проводимом Министерством образования и науки РФ мониторинге, которые рассчитываются на одного научно-педагогического работника (далее – НПП), они прежде всего снижают «знаменатель» – численность НПП (увеличивая, таким образом, интенсивность их труда), но не спешат улучшать организационные условия для их более эффективной работы.

Далее в гонку имитации деятельности вовлекаются преподаватели вузов. Система внешнего оценивания труда преподавателей, встроенная в сквозную систему бюрократического контроля, фактически превращает преподавателя в «винтик» производства образовательных услуг. Она выхолащивает содержание труда, лишая его творческого начала, а главное – создает стимулы бумажной имитации деятельности, работы на показатели, а также совершенствования бюрократической «упаковки» производимой «образовательной услуги». Главным становится правильное оформление отчетности и учебной документации, подписание договоров с работодателями, рецензий на основные образовательные программы (далее – ООП) и даже на рабочие программы по учебным дисциплинам. Все это вытесняет из рабочего времени и администраторов вузов, и рядовых преподавателей выполнение реальных работ – подготовку к занятиям, разработку реально востребованных учебно-методических материалов, научные исследования и т. п.

Таким образом, изменения институциональной природы вузов сопровождаются изменениями в системе норм, регулирующих деятельность преподавателей. Если для университетов как сообщества профессоров «большую часть стандартов... определяет широкое ака-

демическое сообщество» [5, с. 132], то в клиентоориентированных организациях, какими становятся современные российские вузы, стандарты навязываются клиентом, а следование им должно приносить прибыль (рост эффективности деятельности вузов с точки зрения их бюджетной обеспеченности и использования ресурсов учредителя). Более того, как пишет Р. Дим об опыте внедрения механизмов внешнего оценивания деятельности преподавателей в университетах Великобритании, «доверие между сотрудниками на различных уровнях сменилось необходимостью предоставлять четкие данные и документацию, а на смену коллегиальности пришли жесткие требования по заполнению различных форм и бюрократические процедуры. Таким образом, профессиональная независимость и автономия постепенно исчезают» [2, с. 55].

Система эффектов изменения принципов оценивания деятельности преподавателей (социологический анализ)

Последствия институциональных изменений с точки зрения изменения стимулов деятельности преподавателей вузов нуждаются в комплексной оценке, так как затрагивают значительный круг не только экономических, но и социальных проблем.

Оценка эффектов изменения принципов оценивания деятельности преподавателей предполагает предварительный сбор информации, выделение отдельных последствий (эффектов) этих решений и их систематизацию – построение их иерархической системы, каждый компонент которой должен получить оценку степени значимости. Центральное место в этой оценке имеет экспертный опрос.

Отметим, что понятие «экспертный опрос» в данном случае используется нами в максимально расширенном виде. В общем случае в социологии метод экспертных опросов относится к специализированным методам получения информации от респондентов, обладающих уникальной и широкой компетентностью в изучаемой предметной области. При этом выделяются два уровня использования экспертных оценок – качественный (суждения, высказанные в ходе интервью с экспертом) и количественный (преимущественно балльные оценки экспертами альтернатив, сценариев, суждений, предложенных исследователями). Подчеркивается, что экспертные оценки являются незаменимым источником информации в тех случаях, когда необходимо исследовать процессы, которые приобретают качественно иную природу и механизмы развития под влиянием

новых институциональных условий [9]. Спецификой нашего подхода к изучению тектонических сдвигов в системе отношений «вуз – преподаватель» является сочетание качественных и количественных оценок, полученных от НПП как экспертов. «Количественность» экспертизы основана на применении метода парных сравнений, когда эксперт для каждой пары альтернатив (эффектов на каждом уровне) указывает, какой из эффектов более выражен, более значим по сравнению с другим, пользуясь специальной шкалой, позволяющей оценить степень различий (процедура установления относительной важности объектов по методу Т. Саати). Качественная же сторона методологии нашего экспертного опроса заключается в том, что эксперт (респондент) комментирует свой выбор и иллюстрирует проявления каждого эффекта в своей профессиональной жизни.

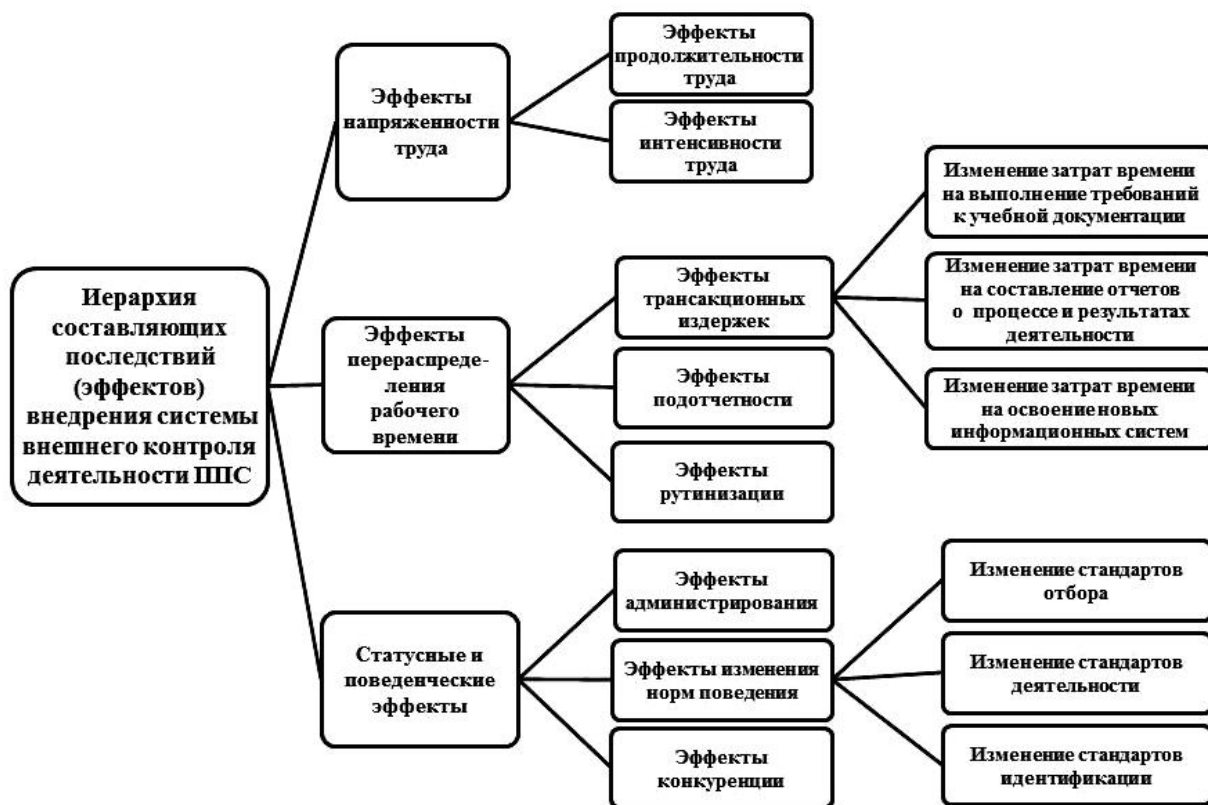
Здесь следует оговориться, что в таком понимании экспертности мы определяем как «экспертов» практически всех информантов, специфика повседневного существования которых оказывается предметом изучения. В этом случае и без того двойственный характер экспертности (эксперт-оценщик и эксперт-интервьюируемый) дополняется множественными рефлексиями наших респондентов (аналитически мыслящий специалист, перегруженный обыденными проблемами преподаватель, член локальной академической группы (кафедры), член вузовского сообщества и т. п.). Эксперт-преподаватель зачастую критичен к себе и своим суждениям, склонен классифицировать не только предмет оценивания, но и возможные позиции других коллег и экспертов, а заодно руководства своего вуза и учредителя. В этом смысле феномен «отрицания экспертности», описанный некоторыми исследователями [10], проявляется и в наших интервью, однако имеет несколько другую природу, связанную, на наш взгляд, с сензитивностью изучаемых процессов. Многие респонденты, особенно с большим стажем работы, испытывают во время интервью особое эмоциональное состояние, чаще негативно окрашенное, связанное с мучительными раздумьями о своей профессии, ее новым содержанием и последствиями изменений в вузовской среде.

На первом этапе исследования была проведена серия полустандартизованных интервью с преподавателями нескольких вузов. Респондентам задавались вопросы об особенностях восприятия показателей и целей внешнего оценивания и внутреннего рейтингования в вузе, изменениях в содержании деятельности препода-

вателя и структуре затрат времени на различные виды работ и пр. Отдельные блоки вопросов касались изменений в мотивации профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), принятых в вузовском сообществе социально-профессиональных норм, сдвигов в распределении власти и принципах контроля. Обработка текстов интервью позволила построить иерархизированную систему эффектов, реакций и поведенческих установок преподавателей как ответ на уже идущие и предполагаемые изменения ситуации по итогам реформирования вузов (см. рис.). В дальнейшем приведенную иерархическую систему предполагается использовать для оценки экспертами сравнительной значимости всех выделенных эффектов методом парных сравнений и последующего составления инструментария для проведения социологического исследования.

На **первом** уровне иерархии были выделены три типа эффектов: эффекты напряженности труда, эффекты перераспределения рабочего времени и статусно-поведенческие эффекты.

Эффекты напряженности труда (включающие в себя изменения в продолжительности и интенсивности деятельности – эффекты **второго** уровня иерархии) представляют собой последствия внедрения внешнего формализованного контроля деятельности преподавателей вузов, проявляющиеся в количественном и качественном изменении объемов затрат труда. С одной стороны, многими экспертами отмечается за последние 4–5 лет рост продолжительности рабочего времени за счет свободного (например, удлинение рабочего дня – работа поздно вечером и ночью; работа в выходные и праздничные дни; работа во время отпуска и др.). Цитируем наших респондентов: *«на учебно-методическую работу времени сейчас затрачивается больше вдвое-втрое, на отчетность – в 5 раз»; «идет постепенный, но неуклонный рост нагрузки на преподавателя; потихоньку растут нормы часов на одну ставку (уже 10 лет растут)...»; «рост нецелевой нагрузки процентов на 25»; «мы приходим домой и всё остальное пишем либо в отпуске, либо вечером»; «всё остальное я делаю в своё личное время, без оплаты»; «у того преподавателя, который хочет качественно вести занятия, это всегда занимает большое количество времени... Конечно, логично, что и личное время где-то затрагивается. Это не значит, что они плохо работают. Они просто много работают!»*



Иерархия составляющих последствий (эффектов) внедрения системы внешнего контроля деятельности ППС

С другой стороны, эта тенденция может усугубляться или сглаживаться увеличением или снижением интенсивности труда (та или иная работа делается быстрее или медленнее), и тут респонденты приводят весьма разноречивые факты и оценки: преподаватели в среднем стали делать больше печатно-документальной работы в единицу времени (по сравнению с «прежними неторопливыми машинотписными временами» – цитата из интервью), однако загруженность становится все более неравномерной, непредсказуемой, за счет чего страдает качество («не сказать, что очень это много по объему, но какие-то сроки всегда авральные ставятся, в последний момент сообщают, всё откидываешь и делаешь»; «не могу сказать, что это качественная работа – все это бегом, все это постоянно меняется»).

Эффекты перераспределения рабочего времени представляют собой последствия внедрения внешнего формализованного контроля деятельности преподавателей вузов, проявляющиеся в изменении содержания труда: соотношения между различными направлениями и характером трудовой деятельности.

Часть последствий такого рода на **втором** уровне иерархии мы отнесли к эффектам транзакционных издержек. Так, многие эксперты констатируют рост затрат времени на подго-

товку документации, отчетов, заполнение собственных рейтинговых листов, рейтинговых оценок студентов, и связанное с этим вынужденное снижение затрат времени на содержательную деятельность – в первую очередь подготовку к учебным занятиям. «Бесконечные мониторинги, аттестации, аккредитации, рабочие программы – это забирает львиную часть времени, которую можно посвятить либо научной деятельности, либо саморазвитию, работе со студентами»; «именно бумажной, нецелевой работы стало больше. Может быть и нужной, но не главной. Все-таки доцент должен учить и развиваться сам, чтобы соответствовать более современному уровню»; «мы очень много времени тратим на бумажную работу – рутинную, а на остальное уже не хватает, тем более, что увеличивается учебная нагрузка. Так что на первом месте по затратам конечно всё равно учебная деятельность, затем методическая и научная. Воспитательная – на последнем». Преподаватели, ведущие активную научно-поисковую работу, также отмечают риски роста транзакционных издержек – «иногда и исследовательский процесс тормозится. А можно пропустить ведь и конкурсную документацию, и потерять публикацию (не успеть в срок в журнал)».

Эффекты трансакционных издержек, в свою очередь, **на третьем уровне** иерархии подразделяются на несколько составляющих. Во-первых, это издержки формализации учебно-методической деятельности (изменение затрат времени на выполнение требований к учебной документации): дополнительные затраты на составление и систематическую переделку рабочих программ, контроль обеспеченности литературой, выполнение требований балльно-рейтинговой системы оценки студентов и т. п. Во-вторых, это издержки времени на соблюдение формализованных процедур, регламентирующих деятельность преподавателей (составление отчетов о самом процессе и результатах деятельности): оформление документации для командировок; освоение и написание новых форматов индивидуальных планов работы преподавателей; заполнение различных форм отчетности по отдельным направлениям деятельности, в том числе для определения рейтингов преподавателей и т. п. В-третьих, многие эксперты говорят об издержках времени, связанных с освоением и последующим использованием информационных систем, поддерживающих новые формализованные процедуры (форм отчетности, рейтингования ППС и сотрудников, балльно-рейтинговых систем, личных кабинетов преподавателя и т. п.).

Также к эффектам второго уровня иерархии относятся так называемые эффекты отчетности – перераспределение рабочего времени между содержательной деятельностью и работой на установленный показатель эффективности, контролируемые индикаторы деятельности. Реалии сегодняшней вузовской жизни – это рост трудозатрат на передачи, индивидуальные беседы и дополнительные консультации для «сохранения контингента» студентов; затраты времени на мониторинг и повышение собственного индекса цитируемости. В рамках этой проблематики респонденты указывают на тенденции к наращиванию «вала» научных публикаций и заявок на гранты: *«только за заявку на грант дают большие баллы. Спрашивается, почему только за заявку давать, это за что? И ведь люди теперь идут на то, чтобы подать как попало, формально»; «люди приспособляются. В смысле научной работы – публикуют массу макулатуры. От количества ничего не меняется. Но выигрывает количество. А вот содержание...»* Описанные явления хорошо вписываются в логику «работы на показатель» и опережающей формы организации стимулирования [11]: последовательное и широкое применение заранее

известных работнику показателей оценки деятельности неизбежным образом приводит к вытеснению содержательных мотивов труда мотивами инструментальными, закрепляет несоответствие целей администрации и работников, воспроизводят отчуждение и конфронтационные, корпоративные социальные отношения.

Наконец, еще одним проявлением эффектов перераспределения рабочего времени являются эффекты рутинизации – такое изменение характера трудовой деятельности преподавателя, которое проявляется в снижении доли творческого труда в учебной, методической, научно-исследовательской и воспитательной деятельности за счет роста шаблонных операций. Отметим, что речь идет, скорее, именно о шаблонизации, которая, с одной стороны, при частой повторяемости одних и тех же работ экономит время и усилия преподавателя в текущий момент времени, с другой – размывает мотивацию и в конечном счете усугубляет эффекты продолжительности труда и трансакционных издержек в долговременной перспективе: *«не успели открыть новое направление, а преподаватель уже должен на бумаге расписать все курсы – даже те, которые будут через четыре года читаться. В итоге, получается, преподавателя вынуждают относиться к делу формально, отписки делать, а там уже в процессе, конечно, преподаватель всё это исправит. Но теряется много времени на эти вещи».*

Статусные и поведенческие эффекты отражают изменения в системе отношений и социально-экономическом положении преподавателей вузов и проявляются в изменении их места в организации, ценностных установок и норм поведения. При этом внутренний контроль сменяется внешним, академические свободы оттесняются администрированием, академические стандарты модифицируются и замещаются формальными правилами. Соответственно, на втором уровне иерархии были выделены так называемые эффекты администрирования, понимаемые как изменение соотношений между академическими свободами следованием формальным правилам, устанавливаемым сверху; эффекты изменения норм поведения (эрозия самих академических стандартов); эффекты конкуренции – изменения отношений между преподавателями.

Ограничение академических свобод и их замещение принуждением следованием формальным правилам проявляется по всем направлениям реализации их принципов: в воздействии на содержание дисциплин и методы

преподавания; в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности вуза; в правах на выбор учебников и учебных пособий и т. п. Так, наши респонденты говорят о прямом и косвенном навязывании как определенных форм контроля успеваемости (тесты, сложные показатели «контрольных точек»), так и учебников определенного года издания и т. п.

Изменения академических стандартов представляют собой изменение общепринятых норм профессионального поведения преподавателей на разных уровнях и направлениях деятельности. Следует отметить, что респонденты пока не констатируют серьезных сдвигов в сфере профессиональной этики и учебной дисциплины – по-прежнему «священными коровами» для вузовского преподавателя является аудиторная работа, помощь студентам: *«занятия – это святое. Хоть на коленях, но приползи. Опаздываешь, стоишь в пробках – звони, организовывай себе замену, что хочешь делай, но студенты должны быть занятыми делом»*; *«у нас же интеллигентская среда, а отношение к дисциплине преподавателя практически военное. Только учитель и преподаватель вуза так. Даже больной, он всё равно будет идти и читать лекции, потому что учебный процесс – прежде всего ответственность за свою работу»*; *«как можно не провести занятие? Как можно не помочь студенту с выпускной работой, с литературой? Как можно не ответить на вопросы, когда к тебе приходят? Это нормы устоявшиеся и никто этого не проверяет»*. Между тем некоторые респонденты в попытке вывести свои наблюдения на более широкий уровень обобщения говорят о неизбежности постепенной подстройки неформальных норм к формальным изменениям, связанным с выстраиванием бюрократической вертикали в вузах. Более того, они оценивают как высокую вероятность того, что через пять лет новые, более формализованные, нормы поведения закрепятся, и вернуться к нормам академических свобод будет невозможно.

Следуя логике, изложенной в работе Д. Маркса [5], мы выделили изменения норм поведения, проявляющиеся в трех видах трансформаций. Во-первых, это изменение стандартов отбора, которые определяют доступ к преподавательской деятельности, определяемый определенными механизмами фильтрации. К таким механизмам фильтрации можно отнести **неформальные** требования к уровню профессиональной подготовки, культурному уровню, уровню активности (фиксируемой определенными формальными показателями, в том

числе рейтингами), а также сам по себе уровень сложности ООП вуза и общепринятый уровень сложности преподавания. Представляется, что дальнейшие исследования вузовской действительности должны прояснить направление и качество такого отбора, будет ли селекция носить негативный или позитивный характер. Во-вторых, изменения норм могут проявляться в изменениях стандартов, которые регулируют производственную деятельность преподавателей. Для учебной деятельности такими неформальными нормами являются:

– стандарты работы преподавателя в аудитории: методы, интенсивность работы, частота и глубина непосредственных контактов со студентами (консультации, курсовые и выпускные работы);

– уровень общепринятой шкалы оценивания, поддерживающий барьер сложности и фильтрации как для студентов, так и для преподавателей;

– требования академической честности (требования к уровню самостоятельности студенческих работ).

Эксперты также отмечают наличие неформальных норм для деятельности по другим направлениям: требования к исследовательской активности; требования к участию в «общем деле» – несению ответственности по определенным направлениям работы кафедры, факультета, вуза (работа с абитуриентами, участие в написании заявок на министерские конкурсы и федеральные целевые программы и пр.).

Третьим подвидом изменений норм поведения можно считать сдвиги стандартов идентификации. Речь идет о предпочтениях и ценностях, которым привержено данное академическое сообщество. Это – приверженность ценностям науки, индивидуализм и независимость, отказ от вознаграждения (например, при рецензировании, участии в работе профессиональных сообществ), свободные и открытые коммуникации и т. п. Эти вопросы являются весьма трудными для изучения и тесно связаны с исследованиями организационной культуры. Предварительно в материалах наших интервью прослеживаются первые признаки изменений в социальном самочувствии и профессиональной идентификации преподавателей: *«сейчас неприменный признак хорошего преподавателя – это умение его приспособиться к меняющимся требованиям и реалиям»*; *«раньше ценился профессионализм. Учитель, педагог, он стоял на первом месте, это было святое. А теперь мы просто исполнители, мы занижены, отношение другое, произошло обесцени-*

вание педагога»; «преподаватель – он не раб, но подчиненный». Респонденты отмечают связь этих изменений с эффектами администрирования и подотчетности: формализация, усиление контроля и увеличение дистанции власти воспринимаются как снижение доверия к профессионалам и порождают реакцию отчуждения.

Не в последнюю очередь этому способствуют и выделенные нами эффекты конкуренции между преподавателями, обусловленные формализацией требований к ним и созданием системы подотчетности. Это, с одной стороны, проявляется в атомизации, отказе от сотрудничества и взаимопомощи, с другой стороны – приводит к повышению продуктивности деятельности: «в последние десятилетия резко усилилась конкуренция в преподавательской среде. А в условиях конкуренции планка требований никогда не снижается, наоборот повышается»; «если твой коллега больше работает, и это зафиксировано официально, то для тебя это может быть стимулом. Коллеги подстёгивают тебя к работе»; «сейчас крути педали, зарабатывай рейтинг»; «Все, кто остались работать, кадровые преподаватели, все стремятся расти профессионально, этому способствует и система материального стимулирования, и в общем дух здорового карьеризма, который я вижу и ощущаю». Эффекты конкуренции, на наш взгляд, должны проявляться наиболее дифференцированно по различным вузам. Где-то новые системы внутреннего рейтингования преподавателей способствуют формированию более прагматичного взгляда на образ хорошего, успешного преподавателя, дополняя требование «качественно преподавать» новыми штрихами к портрету: «образ лучшего преподавателя из рейтинговой системы – это преподаватель, у которого однозначно есть гранты, надо писать учебные пособия с грифом, статьи высокого уровня, остальное всё – мелочевка». Где-то ситуация выглядит более жестко: «изменилось отношение друг к другу. Народ стал закрытый. И это – конкуренция, и возникают моменты, которые не всегда приятны. Например, бывают “подставы”. Когда тебе будто бы что-то забыли сказать, и ты это вовремя не сделал. А если требуется сделать что-то новое (например, тест по новому образцу), тот, кто сделал первым – молчит до последнего. Нет, чтобы показать всем, поделиться – всё втихушку. Для того, чтобы публично сказать “а я уже все сдал”. А если ты сдашь первым и не скрывать это – списывают же!»

Отметим, что многие отмеченные эффекты и тенденции уже описаны и отрефлексированы европейскими коллегами [12]: внесение принципов корпоративных бизнес-отношений в вузовскую среду, прекаризация преподавательского труда, усиление зависимости преподавателей от администрации факультетов и вузов и невротизация самих преподавателей в условиях конкуренции за рабочее место и нагрузку.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование показало, что идущая в условиях реформирования высшего профессионального образования институциональная трансформация вузов сопровождается постепенными сдвигами в системе стимулов и контроля деятельности преподавателей вузов. При этом интенсивность этих сдвигов на разных уровнях регулирования деятельности преподавателей вузов несколько различается. Более серьезные изменения происходят в отношениях «администрация вузов – преподаватели»: усиливается нагрузка, растут издержки выполнения новых требований, преподавателями производятся «сигналы» собственной продуктивности и т. п. На микроуровне, во взаимоотношениях внутри профессионального сообщества, пока еще сохраняются сложившиеся ранее стандарты академической деятельности. Однако уже появляются и признаки обострения конкуренции между преподавателями, подрывающей отношения доверия и ответственность за «общее дело».

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы : утв. Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138313>.

2. Дим Р. «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // Вопросы образования. – 2004. – № 3. – С. 44–56.

3. Тамбовцев В. Л. Конечные результаты отрасли образования и проблемы их измерения образовательных технологий // Вопросы образования. – 2006. – № 1. – С. 5–24.

4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. – URL : <http://base.garant.ru/70379634/>.

5. Маркс Д. Академические стандарты как общественные блага. Возможности для оппор-

тунистического поведения // Вопросы образования. – 2005. – № 4. – С. 127–152.

6. Кузьминов Я., Юдкевич М. Академическая свобода и стандарты поведения // Вопросы экономики. – 2007. – № 6. – С. 80–93.

7. Курбатова М. В., Апарина Н. Ф., Донова И. В., Каган Е. С. Формализация деятельности преподавателя и эффективность деятельности вузов // Тегга Economicus. – 2014. – Т. 12, № 4. – С. 33–51.

8. Курбатова М. В., Левин С. Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – Т. 5. – № 1. – С. 55–80.

9. Хлебович Д. И. Экспертный опрос как инструмент исследования проблем высшего

профессионального образования: предпосылки и практика использования // Изв. Иркут. гос. экон. акад. – 2013. – № 6 (92). – С. 12–20.

10. Троцук И. В. Отрицание экспертности как методическая проблема // Социология: 4М. – 2009. – № 29. – С. 156–171.

11. Прошкин Б. Г., Поварич И. П. К вопросу о материальном неденежном стимулировании труда // Изв. Сиб. отд. АН СССР. Сер. «Экономика и прикладная социология». – 1985. – Вып. 1. – С. 46–54.

12. Гилл Р. Прервать молчание. Скрытые травмы нелиберальной академии. – URL : <http://www.socialcompas.com/2014/02/14/prervat-molchanie-skry-ty-e-travmy-neoliberal-noj-akademii/>.

МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОВЕРИТЕЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ В РАМКАХ РАЗНЫХ МОДЕЛЕЙ РЕГУЛИРОВАНИЯ¹

METHODS AND TOOLS OF FIDUCIARY MANAGEMENT REGULATION IN FOREIGN COUNTRIES IN THE FRAME OF DIFFERENT REGULATION MODELS

Е.В. Люц
E.V. Lyuts

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 9 декабря 2014 г.

Представлен анализ методов и инструментов доверительного управления на рынке ценных бумаг в зарубежных странах. Объекты исследования подобраны таким образом, чтобы показать функционирование различных моделей регулирования финансового рынка. В США и Китае закрепились «распыленная модель». В этих странах широкое применение получили нормативно-правовой и контрактный методы регулирования доверительного управления. В качестве инструментов регулирования также выступают обязательный аудит, требования по созданию системы внутреннего контроля. В качестве примера модели мегарегулирования были рассмотрены финансовые рынки Сингапура и Германии. Среди инструментов, применяемых в этих странах, интерес представляют институт советников в Сингапуре и метод стресс-тестирования управляющих в Германии. Также в законодательстве Сингапура подробно прописаны штрафные санкции за нарушения законодательства в сфере рынка доверительного управления, а в Германии – деятельность по доверительному управлению регламентируется отдельным кодексом. В Великобритании и Бельгии регулирование финансового рынка осуществляется на основе модели «Твин Пикс», при которой надзорные функции поделены между двумя ведомствами. В Бельгии отсутствуют специальные инструменты регулирования доверительного управления, на управляющих распространяются такие общие требования, как проведение аудита и организация системы внутреннего контроля. Особенность регулирования доверительного управления в Великобритании состоит в обширном перечне инструментов по информированию инвесторов в части добросовестной контрактации, мер по информированию о мошеннических действиях управляющего и порядка обращения за компенсациями в случае банкротства управляющего. Некоторые аспекты зарубежной практики могут быть полезны на данном этапе построения системы регулирования российского рынка ценных бумаг, в том числе доверительного управления, будут способствовать повышению емкости, стабильности и прозрачности рынка.

The paper contains the analysis of methods and instruments of fiduciary management on security markets in foreign countries. The countries chosen in the paper have different regulatory models. The "diffuse model" was entrenched in the United States and China. The legislation and contractory methods of regulation are broadly used in these countries. The obligatory audit and requirements to create the inner control are additional instruments of regulations. Singapore and German financial markets follow the megaregulatory model. The notable instruments in these countries are "financial advisors" institute in Singapore and the method of stress-testing of asset managers in Germany. Also, the Singapore legislation contains a well-defined penalties for violations of fiduciary management laws, and in Germany the fiduciary management is regulated by a separate code of laws. The "Twin Peaks" model is applied in the United Kingdom and Belgium, where the supervisory functions are split among two authorities. In Belgium, there are no special instruments to regulate the fiduciary management, the common requirements as regular audits and inner control are applied to managers. The hallmark of the fiduciary management in the United Kingdom is the broad list of instruments to inform the investors on bona fide contractions, the unlawful actions of managers and how to address for the compensations in case of bankruptcy of the manager. Some aspects of foreign practice can be useful at the current stage of building the Russian regulatory of the securities market, including the fiduciary management. That will help to increase the volume, stability and transparency of the market.

Ключевые слова: доверительное управление, рынок ценных бумаг, модель регулирования финансового рынка, регулирование доверительного управления, зарубежные рынки ценных бумаг.

Key words: fiduciary management, security market, regulatory model of financial market, regulation of fiduciary management, foreign security markets.

Введение. Исторически становление и развитие государственного регулирования рынка ценных бумаг ассоциируется с США. В период президентства Франклина Рузвельта были приняты основные нормативные акты: Закон о ценных бумагах (Securities Act of 1933) и Закон об

обращении ценных бумаг (Securities Exchange Act of 1934), а также Закон об инвестиционных компаниях (Investment Company Act of 1940) и Закон об инвестиционных консультантах (Investment Advisers Act of 1940), послужившие основой такого регулирования [1, с. 56].

¹ При поддержке гранта «Молодые ученые ОмГУ» № МУ-1/2014.

В общем смысле регулирование рынка ценных бумаг – это «упорядочение деятельности всех его участников (эмитентов, инвесторов, посредников, организаций и прочих участников) и операций между ними со стороны уполномоченных органов» [2, с. 1]. Исходя из этого определения, регулирование доверительного управления можно представить как упорядочение деятельности всех сторон доверительного управления (доверительных управляющих, учредителей управления и выгодоприобретателей) и операций между ними со стороны уполномоченных органов.

В настоящее время выделяют следующие модели государственного регулирования рынка ценных бумаг:

1. «Распыленная модель», когда регулированием фондового рынка занимается отдельный государственный орган (комиссия, агентство и т. д.).

2. Модель мегарегулирования, когда регулирование фондового рынка осуществляет единый регулятор финансового рынка.

3. Модель «Твин Пикс», когда происходит разделение функций по регулированию финансового рынка между двумя ведомствами.

В данном исследовании рассмотрены методы и инструменты государственного регулирования рынка ценных бумаг и доверительного управления в контексте трех вышепредставленных моделей. В работе будет изучена практика в сфере регулирования доверительного управления в Китае и США – как в странах с «распыленной моделью», Сингапуре и Германии – как в странах, использующих модель мегарегулятора, и Великобритании и Бельгии – как в странах с моделью «Твин Пикс».

Обзор литературы. Общие вопросы регулирования рынка ценных бумаг, оценка сильных и слабых сторон той или иной модели представлены в работах А.В. Блажко, М.А. Эскиндарова, А.Н. Костюкова, Е.А. Ахмедовой и Х.А. Горчхановой [3–6]. Особенности регулирования зарубежных рынков ценных бумаг, в том числе и рынка доверительного управления, описаны такими экономистами, как Е.Р. Демби, Р. Плейза, Д. Голди, А. Меньшикова, Д. Бирюков, Е. Жук [7–12]. Характеристики и содержание доверительного управления на рынке ценных бумаг нашли свое отражение в работах Л.В. Гудаковой, И.В. Рындиной, С.В. Ротко, Б.В. Сребника, Т.Б. Вилковой, М.В. Ясуса [13–16]. Основной массив анализируемой информации приходится на официальные интернет-сайты регулирующих органов иностранных государств.

Гипотезы и методы исследования. Приступая к исследованию, мы делаем предположение, что на зарубежных рынках ценных бумаг сформировались определенные инструменты и методы регулирования доверительного управления. При этом для каждой модели регулирования рынка ценных бумаг характерен свой набор методов и инструментов регулирования доверительного управления. В данной работе будут использоваться следующие общенаучные методы: индукция и дедукция, метод научной абстракции, анализ и синтез, компаративный метод.

Результаты исследования. Регулирование финансового рынка Китайской Народной Республики осуществляется тремя государственными органами: Комиссией по регулированию рынка ценных бумаг (China Securities Regulatory Commission), Комиссией по регулированию банковской деятельности (China Banking Regulatory Commission), Комиссией по регулированию страхования (China Insurance Regulatory Commission). Можно выделить следующие доступные Комиссии по регулированию рынка ценных бумаг методы и инструменты:

1. Разработка политики и стратегии развития рынка ценных бумаг, законов в сфере фондового рынка, их модернизация и изменение.

2. Надзор и контроль за инвестиционными компаниями, управляющими компаниями инвестиционных фондов, разработка и проверка квалификации руководства этих организаций, разработка руководства по аттестации специалистов рынка ценных бумаг для Китайской ассоциации участников рынка ценных бумаг и Китайской ассоциации участников фьючерсного рынка, аттестующих прочих специалистов на рынке ценных бумаг и фьючерсном рынке.

3. Осуществление надзора за коммуникациями на рынке ценных бумаг и ответственность за управление информацией о рынке ценных бумаг.

4. Участие в разработке и утверждении стандартов деятельности бухгалтерских и оценочных компаний на рынке ценных бумаг.

5. Расследование и наказание за правонарушения на рынке ценных бумаг [17].

Регулирование доверительного управления на китайском рынке ценных бумаг осуществляется согласно двух документов: государственного закона «Об инвестиционных фондах», охватывающего рынок коллективных инвестиций [18], и правил, разработанных Комиссией по регулированию рынка ценных бумаг, «Ме-

ры по регулированию деятельности компаний, осуществляющих доверительное управление на рынке ценных бумаг» [19], затрагивающих рынок индивидуального доверительного управления. Так, управляющие должны придерживаться принципов справедливости и беспристрастности, соблюдать законные права и интересы клиентов, быть честными и заслуживающими доверия, прилежными и исполняющими свой долг, избегать конфликта интересов [19].

Инструменты регулирования доверительного управления на китайском рынке ценных бумаг:

1. Контрактное регулирование отношений между управляющим и учредителем управления. Договор доверительного управления должен содержать условия о категории, количестве и структуре активов, сфере вложения, инвестиционных ограничениях, сроках договора, порядке его расторжения, определения расходов и вознаграждения управляющего, правах и обязанности сторон, раскрытие информации, в том числе о рисках инвестирования, порядок разрешения споров и обязательств в случае нарушения договора.

2. Необходимость создания систем внутреннего контроля и риск-менеджмента, организации обособления средств учредителей управления, принятие мер по защите конфиденциальной информации и противодействию инсайдерской торговли.

3. Требование к существованию инвестиционного спонсора (своего рода гаранта деятельности управляющего) и критерии его отбора: опыт в области рынка ценных бумаг (практический или научный) более трех лет, высокий уровень профессиональной этики, регистрация в Китайской ассоциации участников рынка ценных бумаг.

4. Наличие возможности комиссии по ценным бумагам приостанавливать деятельность управляющих.

5. Система отчетности на ежеквартальной основе, которая предоставляется в региональные отделения Комиссии по регулированию рынка ценных бумаг и в Китайскую ассоциацию участников рынка ценных бумаг.

6. Требование к раскрытию в доступной форме информации об инвестиционном плане, договоре доверительного управления.

7. Ежегодный аудит деятельности управляющих.

8. Осуществление плановых и внеплановых проверок деятельности управляющих Комиссией. Контроль за деятельностью руководства управляющего, в том числе привлечение его

к административной ответственности, определение как лиц, не подходящих занимаемой должности.

9. Административные санкции за несоблюдение отдельных положений «Мер по регулированию деятельности компаний, осуществляющих доверительное управление на рынке ценных бумаг» [19].

Контроль за деятельностью инвестиционных консультантов (именно их деятельность соответствует индивидуальному доверительному управлению) в США осуществляют Комиссия по ценным бумагам и биржам (The U.S. Securities and Exchange Commission), саморегулируемые организации либо органы по ценным бумагам в штатах. Непосредственно за деятельностью управляющих надзирает Департамент инвестиционного менеджмента (The Division of Investment Management), основная обязанность которого состоит в содействии Комиссии по ценным бумагам и биржам в защите интересов инвесторов [20]. В качестве одного из методов регулирования доверительного управления выступает процедура регистрации инвестиционных консультантов. Другим методом выступает нормативно-правовое регулирование, основным документом является Закон об инвестиционных консультантах [21].

В качестве инструментов регулирования доверительного управления также выступают условия осуществления деятельности инвестиционного консультанта:

1. Доверительный характер отношений между клиентом и управляющим: обязанность действовать в интересах клиентов, недопущение конфликта интересов, прозрачность осуществления деятельности управляющего.

2. Обязательное наличие программ внутреннего контроля деятельности управляющего: в компании разрабатывается политика и применяются процедуры по выявлению, устранению и профилактике нарушений законодательства.

3. Предоставление отчетов и разъяснений регулятору.

4. Раскрытие информации клиентам и потенциальным клиентам по их письменному запросу, а также обязательное предоставление обновленной информации клиентам.

5. Наличие этического кодекса управляющего, включающего меры по противодействию использованию инсайдерской информации.

6. Ведение специального учета всех операций, оказанных консультаций. Обязательное хранение всех финансовых документов, договоров. Документы хранятся, как правило, не меньше пяти лет с даты последней записи в них.

7. Обеспечение лучших условий исполнения сделок клиентов.

8. Включение определенных условий в консультативные контракты.

9. Предоставление полной информации сотрудникам регулирующего органа при проведении проверок.

10. Утверждение политики голосования по акциям клиентов, в отношении которых консультанты осуществляют управление.

11. Требования к рекламе. Она не должна вводить в заблуждение, при раскрытии результатов управления, достигнутых в прошлом, необходимо указание всех существенных фактов, повлиявших на это.

12. Инвестиционные консультанты должны привлекать квалифицированных кастодианов для хранения ценных бумаг или самостоятельно осуществлять их хранение при условии обязательного прохождения аудиторской проверки.

13. Инвестиционные консультанты должны уведомлять своих клиентов о существенном изменении в своем финансовом состоянии, что может повлиять на исполнение ими своих обязательств [22].

Отношения между управляющим и клиентом помимо государственного регулирования подвергаются контрактному регулированию, условия которого прописаны в законодательстве США об инвестиционных консультантах. Условия контрактов должны совпадать с официальной отчетностью инвестиционных консультантов [7].

Таким образом, для сегментированной модели свойственны такие общие методы, как нормативно-правовое регулирование, когда существуют отдельные акты, регламентирующие деятельность доверительных управляющих. Также управляющие в США и Китае должны разрабатывать систему внутреннего контроля, предоставлять отчетность в регулирующий орган. В числе инструментов регулирования присутствуют обязательный аудиторский контроль, контроль за раскрываемой информацией, в том числе в форме рекламы, контрактное регулирование на рынке ценных бумаг. Китайская Комиссия по регулированию рынка ценных бумаг наделена широкими полномочиями по осуществлению проверок деятельности управляющих, соответствия руководства занимаемой должности.

Если говорить о модели мегарегулирования, то в числе первых к ней в 1984 г. перешел Сингапур. Именно опыт этого государства рассматривался в Российской Федерации при по-

строении современной системы регулирования финансового рынка. Регулирование финансового рынка в Сингапуре возложено на Валютное управление Сингапура (Monetary Authority of Singapore), миссия которого заключается в содействии устойчивому неинфляционному росту, развитию стабильного и прогрессивного финансового центра. К функциям Валютного управления Сингапура относятся, во-первых, выполнение функции центрального банка, в том числе разработка денежно-кредитной политики, эмиссия национальной валюты, надзор за платежными системами, роль банка и финансового агента правительства, во-вторых, проведение комплексного надзора за финансовыми услугами и финансовой стабильностью, в-третьих, управление официальными валютными резервами Сингапура, в-четвертых, развитие Сингапура как международного финансового центра [23].

Доверительное управление в Сингапуре осуществляют трастовые компании, деятельность которых регулируется Законом о трастовых компаниях (Trust Companies Act) [24]. Основным методом регулирования деятельности трастовых компаний – лицензирование. Количественным критерием для получения лицензии является оплаченный капитал в размере не менее 250 000 сингапурских долларов. Так, получение лицензии на осуществление доверительного управления является обязательным, а осуществление такой деятельности без лицензии карается штрафом до 75 000 сингапурских долларов или лишением свободы на срок до 3 лет. В рамках метода лицензирования закреплены жесткие инструменты регулирования:

- условия отзыва лицензии, в том числе за непредоставление информации регулирующему органу в 14-дневный срок;
- условия ликвидации управляющего;
- условия согласования и избрания руководителя и его заместителя [24].

В рамках метода контроля за финансовым состоянием трастовой компании применяется инструмент обязательного уведомления Валютного управления о невозможности выполнять компанией свои обязательства. Также в такую компанию может быть назначен советник или руководитель. Кроме этого, в Законе о трастовых компаниях содержатся положения о ведении внутреннего учета таким образом, чтобы информация в них была достоверной, доступной и удобной, в том числе для регулирующего органа и проведения аудита. Несоответствие информации данному требованию влечет штраф до 50 000 сингапурских долларов.

Как метод регулирования доверительного управления в Сингапуре используется аудиторский контроль, причем Валютное управление вправе отозвать аудитора компании и назначить ей нового. Помимо этого, регулятор вправе проводить собственные проверки и расследования. Объектами проверки являются учетные данные трастовой компании. Расследования проводятся для проверки соблюдения законодательства и предписаний, а также в случае наличия подозрений или заявлений в отношении компании.

В рамках метода нормативно-правового регулирования Валютным управлением могут применяться такие инструменты, как кодексы, руководящие принципы, политические заявления, практические пояснения, письма о непринятии мер.

Метод информирования населения в Сингапуре получил свою реализацию в праве регулирующего органа публиковать информацию о трастовых компаниях, предоставлении, приостановлении и отзыве лицензии на ведение трастового бизнеса, раскрывать данные о назначенных и снятых с должности руководителях, а также о расследованиях и нарушениях закона трастовой компанией и/или ее должностными лицами [24].

Другим государством, в котором регулирование финансового рынка осуществляется одним органом, является Германия. Здесь надзор за банками, страховыми организациями и участниками рынка ценных бумаг передан Федеральному управлению финансового надзора (The Federal Financial Supervisory Authority (BaFin)), которое в свою очередь находится под надзором Федерального министерства финансов [25].

Непосредственный надзор за управляющими осуществляет Департамент доверительного управления. Основным документом, регламентирующим деятельность управляющих, является Кодекс доверительного управления (Kapitalanlagegesetzbuch) [26], который ориентирован на защиту интересов инвесторов и включает в себя такие инструменты регулирования доверительного управления, как требования к организации корпоративного управления, структуры комиссионного вознаграждения управляющего, меры по избеганию конфликта интересов. Несоблюдение этих требований влечет за собой штраф и уголовную ответственность [27]. Кодекс дополняется правилами для управляющих компаний, которые регламентируют, к примеру, раскрытие информации об учетной политике, уровне и типе риска, спо-

собах управления ликвидностью и величине используемого левириджа. Важное место в немецкой системе регулирования доверительного управления отведено аудиторскому контролю. Так, аудиторы проверяют соответствие сделок управляющих торговым правилам Европейского Союза, проводят стресс-тесты, дают детальную оценку порядка определения стоимости активов под управлением и системы управления ликвидностью [28].

Кроме нормативного метода регулирования, в число инструментов входят минимальные требования к собственному капиталу (300 000 евро) и к руководителям управляющей компании. Также BaFin, согласно Кодексу доверительного управления, осуществляет контроль за распространением управляющими – как отечественными, так и зарубежными – рекламы [29].

Среди общих инструментов регулирования финансового рынка Федеральным управлением финансового надзора можно выделить следующие: требование к необходимости получения от клиента информации о целях инвестирования и размере принимаемого риска; правила проведения для сотрудников, в том числе касающиеся совершения ими сделок в своих интересах [30].

Регулирование доверительного управления в Сингапуре и Германии базируется на законах, в число общих методов и инструментов регулирования входят аудиторский контроль, требования к минимальной величине собственного капитала управляющего. Примечательно, что регулирование доверительного управления в Сингапуре сильнее регламентировано, подразумевает возможность регулирующего органа назначать аудитора, советника и руководителя в управляющую компанию с целью стабилизировать ее финансовое состояние, также в Законе о трастовых компаниях прописаны санкции (административные и уголовные) за нарушение положений данного закона. Для регулирования немецкого рынка доверительного управления характерно широкое использование инструментов оценки риска, проведение стресс-тестов.

Новацией на финансовом рынке является построение модели «Твин Пикс». Суть ее заключается в разделении контрольных и надзорных полномочий между двумя ведомствами. Так, в Великобритании пруденциальный надзор передан Управлению пруденциального регулирования (Prudential Regulation Authority), а контроль за текущим состоянием дел в отрасли осуществляет Управление финансового поведения (Financial Conduct Authority).

Управление пруденциального регулирования находится в подчинении Банка Англии и призвано обеспечить надежность и устойчивость финансовой системы [31]. Деятельность Управления базируется на следующих подходах:

1. Экспертный подход: суждение используется для определения текущего финансового состояния, возможности фирмы удовлетворять пороговым значениям.

2. Прогнозный подход используется для оценки возможности развития рисков в будущем, чтобы принять необходимые меры на ранней стадии.

3. Сфокусированный подход заключается в том, что Управление уделяет особое внимание надзору за рисками и компаниями, которые могут оказать влияние на стабильность финансовой системы Великобритании [32].

Однако в ведении Управления не находятся управляющие активами и независимые финансовые консультанты [31]. Эта функция закреплена за Управлением финансового поведения, цель которого состоит в том, чтобы способствовать соблюдению компаниями интересов своих клиентов и обеспечению стабильности рынка [33]. В качестве основного метода регулирования рынка доверительного управления выступает информирование населения. Так, в рамках этого метода разработаны следующие инструменты:

- алгоритм для проверки компаний, предоставляющих финансовые услуги;
- служба поддержки инвесторов (горячая линия) и система передачи информации о фирмах, действующих незаконно;
- меры по распознаванию и информированию о ложной или вводящей в заблуждение рекламе финансовых продуктов;
- опубликование признаков недобросовестных контрактов; также Управление может потребовать от компаний, предлагающих несправедливые условия контракта, их изменить в добровольном порядке или путем обращения в суд;
- перечень мест, куда инвестор может обратиться с жалобой, и порядок такого обращения (в фирму, к финансовому омбудсмену, в суд);
- алгоритм возврата денежных средств в случае банкротства финансовой компании;
- меры по распознаванию инвестиционных мошенников [34–40].

Регулированием деятельности управляющих в составе Управления финансового поведения занимается Подразделение управления клиентскими активами (The Client Asset Unit), задачи которого состоят в следующем:

– улучшить систему идентификации, оценки и минимизации рисков клиентских активов;

– усилить соблюдение компаниями законодательства с помощью сборника материалов по управлению клиентскими активами;

– повысить способность Подразделения оперативно реагировать на банкротство компаний [41].

Другим методом регулирования деятельности инвестиционных компаний является система допуска (авторизации) на рынок ценных бумаг [42]. После регистрации в Управлении финансового поведения инвестиционные компании обязаны предоставлять отчетность в регулирующий орган, в том числе отчетность, содержащую информацию о размере клиентских активов [43].

Для управляющих в Великобритании, помимо общих регулятивных правил, действуют специальные, к которым относятся:

– стандарты ведения бизнеса, в том числе стандарт распоряжения клиентскими активами (Client Assets (CASS));

– промежуточный свод правил пруденциального надзора за инвестиционным бизнесом (Interim prudential sourcebook for investment businesses) [44].

Еще одним государством, в котором надзор построен в соответствии с моделью «Твин Пикс», является Бельгия. Здесь регулятивные функции разделены между Банком Бельгии (The National Bank of Belgium) и Службой по финансовым услугам и рынкам (The Financial Services and Markets Authority) [45]. Банк Бельгии осуществляет регулирование банковского сектора страны, проводит денежно-кредитную политику, осуществляет сотрудничество в рамках Европейского Союза [46].

В сфере деятельности службы входит контроль за финансовыми рынками, информацией, раскрываемой компаниями, она дает определение категориям финансовых посредников и финансовых услуг, контролирует распространение рекламы посредниками, соблюдение ими законодательства, способствует повышению финансовой грамотности населения [45]. Деятельность службы регламентируется Законом о надзоре за финансовым сектором и финансовыми услугами (Law of 2 August 2002 on the supervision of the financial sector and on financial services). Данный закон содержит сведения об общих полномочиях регулирующего органа, такие методы регулирования, как аудиторский контроль, требования к организации внутреннего контроля [47]. Необходимо отметить, что особые методы и инструменты регулирования

доверительного управления в Бельгии отсутствуют.

Таким образом, регулирование в рамках модели «Твин Пикс» в Великобритании отличается тем, что особое внимание уделено информированию населения, повышению финансовой грамотности. В свою очередь, в Бельгии не выделяются отдельные инструменты регулирования доверительного управления, а к управляющим компаниям предъявляются общие требования.

Заключение. Подводя итог, можно говорить о формировании широкого перечня инструментов и методов регулирования доверительного управления за рубежом. В странах с «распыленной моделью» и моделью мегарегулирования важным инструментом является нормативно-правовой метод, доверительное управление является отдельным объектом регулирования. Также для этих стран характерно использование методов допуска на рынок посредством регистрации и лицензирования. В рамках всех моделей действует такой метод регулирования, как аудиторский контроль, требования к организации системы внутреннего контроля, контроль за раскрываемой информацией, в том числе за рекламой финансовых услуг. На наш взгляд, весьма интересным является опыт Великобритании, Китая и США, где в качестве инструмента регулирования доверительного управления важная роль отводится контрактному регулированию, описаны требования и минимальные реквизиты контрактов на доверительное управление. В свете кризисных событий, потрясших финансовый рынок в 2008 г., необходимым видится проведение стресс-тестов управляющих компаний, которое практикуется в Германии. Также особого внимания заслуживает опыт Бельгии и Великобритании по построению модели «Твин Пикс». Помимо этого, метод информирования населения о рынке ценных бумаг и доверительном управлении в Великобритании позволяет повысить финансовую грамотность населения, оперативно реагировать на возникновение недобросовестных практик на рынке.

Анализ методов и инструментов, используемых в различных странах для регулирования доверительного управления, позволяет выбрать и обосновать использование тех или иных приемов на российском рынке ценных бумаг. Так, по нашему мнению, для Российской Федерации будет ценен опыт Сингапура, поскольку именно на основе модели регулирования финансового рынка этой страны происходит конструирование отечественной системы регули-

рования. Помимо этого, для выполнения задачи по повышению емкости и прозрачности финансового рынка в рамках Стратегии развития финансового рынка Российской Федерации на период до 2020 года [48] возможно заимствование опыта Великобритании в части повышения финансовой грамотности и информированности населения.

1. *Лаикуль О.* Способы регулирования рынка ценных бумаг в США // Бизнес, менеджмент и право. – 2008. – № 2 (17). – С. 56–61.

2. *Афонина А. О.* Регулирование фондового рынка в России и за рубежом // Государственное управление. Электронный вестник. – 2007. – № 10. – URL : http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2007/vipusk_10_mart_2007_g/afonina.pdf (дата обращения: 29.09.2014).

3. *Блажко А. В.* Роль зарубежного опыта в регулировании финансового рынка России // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 13. С. 8–13.

4. *Эскиндаров М. А.* Переход к «кросс-секторному» регулированию финансового рынка: фактор стабильности национальной экономики или новый вид системного риска? // Экономика. Налоги. Право. – 2013. – № 5. – С. 4–9.

5. *Костюков А. Н.* Центральный Банк Российской Федерации – регулятор финансовых рынков // Вест. Ом. ун-та. Сер. «Право». – 2013. – № 4. – С. 38–43.

6. *Ахмедова Е. А., Горчханова Х. А.* Современная система регулирования рынка ценных бумаг в России и проблемы ее развития // Финансовые исследования. – 2007. – № 17. – С. 28–32.

7. *Demby E. R.* The RIA's Compliance Solution Book. – N. Y. : Bloomberg Press, 2006. – 297 p.

8. *Goldie D. C., Murray G. S.* The investment answer. – N. Y. : Business Plus, 2011. – 88 p.

9. Regulation of Investment Advisers by the U.S. Securities and Exchange Commission / Securities and Exchange Commission U.S. – 2013. – URL : http://www.sec.gov/about/offices/oia/oia_investman/rplaze-042012.pdf (дата обращения: 4.06.2011).

10. *Бирюков Д.* О некоторых аспектах правового регулирования фондового рынка США // Рынок ценных бумаг. – 2007. – № 3. – С. 65–71.

11. *Жук Е.* Зарубежная практика регулирования финансовых рынков // Рынок ценных бумаг. – 2008. – № 11. – С. 16–18.

12. *Меньшикова А.* Регулирование рынка ценных бумаг в ЕС – возможность использова-

ния подходов // Рынок ценных бумаг. – 2009. – № 3–4. – С. 42–45; № 5–6. – С. 65–68; № 9–10. – С. 33–35.

13. Гудакова Л. В., Рындина И. В. Проблемы российских институтов доверительного управления // Финансы и кредит. – 2010. – № 42. – С. 37–43.

14. Ротко С. В. Деятельность по управлению ценными бумагами: вопросы правовой регламентации // Банковское право. – 2009. – № 2. – С. 35–36.

15. Сребник Б. В., Вилкова Т. Б. Деятельность по управлению ценными бумагами // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2009. – № 11. – С. 91–96; № 12. – С. 89–92.

16. Ясус М. В. Добросовестное доверительное управление ценными бумагами в современной России в отсутствие единого федерального закона: миф или реальность // Законодательство и экономика. – 2010. – № 8. – С. 5–11.

17. Introducing the CSRC / China Securities Regulatory Commission. – URL : http://www.csrc.gov.cn/pub/csrc_en/about/intro/200811/t20081130_67718.html (дата обращения: 26.09.2014).

18. Securities Investment Fund Law of the People's Republic of China / China Securities Regulatory Commission. – URL : http://www.csrc.gov.cn/pub/csrc_en/laws/rfdm/statelaws/201303/t20130328_222820.html (дата обращения: 26.09.2014).

19. Measures for the Administration of the Customer Asset Management Business of Securities Companies / China Securities Regulatory Commission. – URL : http://www.csrc.gov.cn/pub/csrc_en/laws/rfdm/DepartmentRules/201212/t201212_04_217603.html (дата обращения: 26.09.2014).

20. The Investor's Advocate: How the SEC Protects Investors, Maintains Market Integrity, and Facilitates Capital Formation / Securities and Exchange Commission U.S. – URL : <http://www.sec.gov/about/whatwedo.shtml#VC0AtxMa3cs> (дата обращения: 26.09.2014).

21. Investment advisers act of 1940 / Securities and Exchange Commission U.S. – URL : <http://www.sec.gov/about/laws/iaa40.pdf> (дата обращения: 26.09.2014).

22. Information for Newly-Registered Investment Advisers / Securities and Exchange Commission U.S. – URL : <http://www.sec.gov/divisions/investment/advoverview.htm> (дата обращения: 5.06.2012).

23. About MAS – Overview / Monetary Authority of Singapore. – URL : <http://www.mas.gov.sg/about-mas/overview.aspx> (дата обращения: 28.09.2014).

24. Trust Companies Act (Chapter 336) / Monetary Authority of Singapore. – URL : <http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;page=0;query=DocId%3A82aad75a-62b7-4893-b33c-1ee6fc8359b7%20Depth%3A0%20Status%3Ainforce;rec=0;whole=yes> (дата обращения: 28.09.2014).

25. About BaFin / The Federal Financial Supervisory Authority (BaFin). – URL : http://www.bafin.de/EN/BaFin/bafin_node.html (дата обращения: 27.09.2014).

26. Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) // Gesetze im Internet. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kagb/gesamt.pdf> (дата обращения: 27.09.2014).

27. The new German Capital Investment Code – a comprehensive regulatory framework for investment funds / DSC Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. – URL : <http://dsc-legal.com/de/2013/10/legal-update-germany-october-2013/> (дата обращения: 27.09.2014).

28. BaFin – Securities Supervision/Asset Management / The Federal Financial Supervisory Authority (BaFin). – URL : http://www.bafin.de/EN/BaFin/FunctionsHistory/SecuritiesSupervisionAssetManagement/securitysupervisionassetmanagement_node.html (дата обращения: 27.09.2014).

29. Annual Report 2013: Investment Code / The Federal Financial Supervisory Authority (BaFin). – URL : http://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/EN/Jahresbericht/2013/jb_2013_V_1_1_investment_code.html (дата обращения: 27.09.2014).

30. General rules of conduct / The Federal Financial Supervisory Authority (BaFin). – URL : http://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/EN/Rundschreiben/rs_0201_rulesofconduct_en_wa.html?nn=2821306 (дата обращения: 27.09.2014).

31. Prudential Regulation Authority / Bank of England. – URL : <http://www.bankofengland.co.uk/pru/Pages/default.aspx> (дата обращения: 27.09.2014).

32. About the Prudential Regulation Authority / Bank of England. – URL : <http://www.bankofengland.co.uk/pru/Pages/about/default.aspx> (дата обращения: 27.09.2014).

33. About us / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/about> (дата обращения: 27.09.2014).

34. Protect yourself from unauthorised firms / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/protect-yourself/unauthorised-firms> (дата обращения: 27.09.2014).

35. Report an unauthorised firm / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/>

consumers/protect-yourself/report-an-unauthorised-firm (дата обращения: 27.09.2014).

36. Misleading / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/protect-yourself/misleading-adverts> (дата обращения: 27.09.2014).

37. Unfair contracts / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/protect-yourself/unfair-contracts> (дата обращения: 27.09.2014).

38. How to complain / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/complaints-and-compensation/how-to-complain> (дата обращения: 27.09.2014).

39. How to claim / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/complaints-and-compensation/how-to-claim-compensation> (дата обращения: 27.09.2014).

40. Investment scams / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/consumers/scams/investment-scams> (дата обращения: 27.09.2014).

41. Asset management / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/firms/firm-types/asset-management> (дата обращения: 27.09.2014).

42. Authorising solo-regulated firms / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/firms/about-authorisation/authorising-solo-regulated-firms> (дата обращения: 27.09.2014).

43. Client asset reports / The Financial Conduct Authority. – URL : <http://fca.org.uk/firms/systems-reporting/client-asset-reports> (дата обращения: 27.09.2014).

44. Financial Conduct Authority Handbook / The Financial Conduct Authority Handbook. – URL : <http://fshandbook.info/FS/html/FCA/> (дата обращения: 27.09.2014).

45. About the FSMA / The Financial Services and Markets Authority. – URL : http://www.fsma.be/en/About_FSMA.aspx (дата обращения: 28.09.2014).

46. Tasks and activities / The National Bank of Belgium. – URL : http://www.bnb.be/pub/01_00_00_00/01_01_00_00/01_01_01_00_00.htm?l=en (дата обращения: 28.09.2014).

47. Law of 2 August 2002 on the supervision of the financial sector and on financial services / The Financial Services and Markets Authority. – URL : http://www.fsma.be/~/_media/Files/fsmafiles/wetgeving/wet_loi/en/law_02-08-2002.ashx (дата обращения: 28.09.2014).

48. Стратегия развития финансового рынка РФ на период до 2020 г. : утв. распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2008 г. № 2043-р. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»: Версия Проф.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИРАКСКИХ И РОССИЙСКИХ СТАНДАРТОВ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE IRAQI AND RUSSIAN ACCOUNTING STANDARDS

Б.А. Мохаммад

B.A. Mohammad

Университет г. Мосул (Ирак)

Mosul University (Iraq)

Н.В. Зылёва

N.V. Zyleva

Тюменский государственный университет

Tyumen State University

Статья поступила в редакцию 19 февраля 2015 г.

Система бухгалтерского учета характеризуется определенным комплексом показателей, главными из которых являются наличие и использование развитой системы национальных бухгалтерских стандартов, обеспечивающих получение и использование достаточно полной информации для принятия решений на микро- и макроуровнях. Несмотря на то, что Совет стандартов бухгалтерского учета и контроля в Ираке с 1988 г. разрабатывает свои национальные стандарты – иракские правила бухгалтерского учета, объем учетных объектов, регулируемых ими, говорит о том, что в настоящее время остро стоит вопрос развития системы национальных бухгалтерских стандартов в Ираке. Активное развитие международных хозяйственных и финансовых связей, кредитование и инвестирование деятельности требует гармонизации учета и, как следствие, ясности национальных стандартов.

Авторами сопоставлено количество действующих национальных стандартов в Ираке и России и круг рассматриваемых в них учетных объектов; проведен анализ информации, содержащейся в национальных нормативных документах; обобщены положительные стороны российского учетного законодательства и выделены направления реформирования иракских стандартов бухгалтерского учета. В ходе сравнения внутреннего содержания стандартов, действующих в обеих странах, отмечено, что российские стандарты более подробно описывают постановку учета и формирование показателей отчетности, приводя пояснения и условные примеры.

Сделан вывод о необходимости реформирования системы национальных стандартов Ирака через доработку имеющихся стандартов и разработку новых. Авторы считают, что национальные стандарты должны раскрывать больше информации по учету активов и обязательств и иметь разъясняющие примеры. Наличие легко применимых стандартов будет способствовать пониманию и гармонизации учета.

The accounting system is characterized by a certain set of indicators, the main of which are the availability and use of the developed system of national accounting standards concerning the generation and use of strategic information for decision making at micro and macro levels. Despite the fact that the Council of accounting standards and monitoring in Iraq since 1988 has been developing their national standards – Iraqi accounting rules (IAR), the volume of user objects that are regulated by them, suggests that the question of the development of the system of national accounting standards in Iraq is currently very topical.

Active development of the international economic and financial relations, lending and investing activities requires the harmonization of accounting and, as a consequence, clear national standards.

The authors compared the number of existing national standards in Iraq and Russia and scope of their accounts in their objects; there was held an analysis of the information contained in the national normative documents; there were also summarizes the positive aspects of Russian accounting legislation and there were highlighted the areas of reforming the Iraqi accounting standards. During the comparison of the content of the standards applicable in both countries, there were noted that the Russian standards describe the setting of accounting and the formation of the financial statements in more detail, giving explanations and examples.

The article concludes on the need to reform the system of national standards in Iraq, through processing of available standards and creating the new ones. The authors believe that the Iraqi national standards shall disclose more information on accounting for assets and liabilities and have a clarifying example. The presence of easily applicable standards will contribute to the understanding and harmonization of accounting.

Ключевые слова: национальные стандарты бухгалтерского учета, реформирование, регулирование системы учета.

Key words: national accounting standards, reformation, regulation of the accounting system.

Введение. Ирак – государство Ближнего Востока, являющееся членом ООН (Организации Объединенных Наций), ЛАГ (Лиги арабских государств) ОПЕК (Организации стран –

экспортеров нефти), и других международных организаций. Международное сотрудничество во многих отраслях и развитие рыночной экономики вызвало неизбежность реформирования

системы бухгалтерского учета Ирака в соответствии с необходимостью понимания финансовой отчетности иракских организаций иностранными инвесторами и другими пользователями.

Повышение инвестиционной привлекательности страны – приоритетное направление деятельности государства, ориентированного на инновационный путь развития и привлечение иностранных инвесторов [1, с. 110]. Потенциальные инвесторы при принятии решений об инвестировании часто прибегают к сравнению финансовых результатов компаний, работающих в одной отрасли. Трудно, а иногда практически невозможно провести такое сравнение, если информация, представленная в отчетности, не соответствует национальным стандартам. Сравнить финансовые результаты иракских компаний вдвойне сложно, поскольку нет не только стандартов, раскрывающих определенную информацию (об участии в совместной деятельности, по сегментам и т. д.), но и стандартов по учету некоторых объектов (основных средств, доходов, расходов и т. д.). Таким образом, для успешного реформирования бухгалтерского учета Ирака необходимо, по нашему мнению, в первую очередь совершенствовать систему национальных стандартов.

Имея перед собой опыт других стран по такому сложному процессу, как реформирование бухгалтерского учета, будет, на наш взгляд, неправильным не воспользоваться им. Россия успешно прошла путь развития своей системы учета и принятия международных стандартов бухгалтерского учета. Опыт России в этом вопросе мы считаем наиболее ценным для Ирака, поскольку в методологическом плане системы учета двух стран имеют схожие черты: преобладающее значение принадлежит государственному регулированию организации системы бухгалтерского учета и влиянию налогообложения на правила отражения показателей в системе бухгалтерского учета. Россия и Ирак являются давними деловыми партнерами области экономического сотрудничества, достижение большей ясности учетных принципов обеих стран является важным фактором повышения доверия и развития взаимовыгодного сотрудничества в современных условиях глобализации мирового хозяйства.

Конечно, каждая национальная система бухгалтерского учета характеризуется историческим местом учетной системы, используемыми принципами учета и оценки имущества и обязательств, способом составления и представления финансовой отчетности, организаци-

ей внешнего контроля деятельности экономических субъектов. Однако, развитие мировых хозяйственных отношений явилось одним из объективных условий существенных изменений в учетных системах практически всех стран и их развития в направлении сопоставимости методов бухгалтерского учета.

Обзор литературы. Вопросы формирования системы бухгалтерского учета, адекватной новому типу хозяйственных отношений в рыночной экономике и гармонизирующей с системами бухгалтерского учета других стран, побудили многих ученых провести сравнение национальных учетных систем [2–4]. Проблематика реформирования российской системы бухгалтерского учета в соответствии с требованиями рыночной экономики и международными стандартами финансовой отчетности является предметом еще больших дискуссий [5–9]. Освящение процесса реформирования российского бухгалтерского учета, имеющего собственную историю, этапы и соответствующие каждому этапу наиболее актуальные проблемы [6, с. 985] позволило начать исследование возможности реформирования иракской учетной системы, вопросы гармонизации и стандартизации которой не представлены в настоящее время в научной литературе.

Гипотезы и методы исследования. На наш взгляд, система национальных стандартов Ирака требует реформирования, поскольку не соответствует требованиям информативности, рациональности и прозрачности, и может использовать опыт России в этом процессе. Для того, чтобы доказать данную точку зрения, необходимо сравнить российские учетные стандарты и иракские правила бухгалтерского учета, регламентирующие методологию бухгалтерского учета и отчетности в своей стране по количеству и кругу рассматриваемых в них учетных объектов. Далее необходимо провести анализ информации, содержащейся в национальных нормативных документах, обобщить положительные стороны российского учетного законодательства и выделить направления реформирования иракских стандартов бухгалтерского учета.

Результаты исследования. Реформирование системы бухгалтерского учета затрагивает все уровни нормативного регулирования бухгалтерского учета. На первом уровне в России стоит Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [10], но он является «рамочным», т. е. только устанавливает единые требования к бухгалтерскому учету и бухгалтерской отчетности и создает основу правового меха-

низма регулирования бухгалтерского учета в России. Конкретные определения и признаки объектов бухгалтерского учета, порядок их классификации, условия принятия их к бухгалтерскому учету и списания, допустимые способы денежного измерения объектов бухгалтерского учета, состав, содержание и порядок формирования информации, раскрываемой в бухгалтерской (финансовой) отчетности и многое другое устанавливают федеральные стандарты (положения по бухгалтерскому учету).

Нельзя сказать, что закон о бухгалтерском учете в Ираке «Система единого учета» [11] – документ, описывающий общие требования ведения учета. Данный закон раскрывает сущ-

ность элементов метода ведения бухгалтерского учета в Ираке, описывает ведение учета по всем участкам деятельности. Однако, перенимая опыт других стран, Совет стандартов бухгалтерского учета и контроля в Ираке с 1988 г. разрабатывает свои национальные стандарты – иракские правила бухгалтерского учета (далее – ИПБУ), приближенные к международным стандартам учета. Однако за следующие 26 лет (до настоящего времени) приняты лишь 14 ИПБУ, что, конечно, недостаточно для обоснованного ведения учета.

Соотношение объема учетных объектов, регулируемых ИПБУ, с их аналогами, регулируемые ПБУ России, представлено в таблице.

Соотношение системы иракских правил бухгалтерского учета и российских положений по бухгалтерскому учету

<i>Иракские ПБУ</i>	<i>Российские ПБУ</i>
№ 1 «Измерение результатов деятельности по строительным договорам»	ПБУ 2/2008 «Учет договоров строительного подряда»
№ 2 «Нематериальные активы»	ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов», ПБУ 17/02 «Учет расходов на НИОКР»
№ 3 «Капитализация затрат по займам»	ПБУ 15/2008 «Учет расходов по займам и кредитам»
№ 4 «Учет влияния изменений валютных курсов»	ПБУ 3/2006 «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте»
№ 5 «Запасы»	ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов»
№ 6 «Раскрытие информации, относящейся к финансовой отчетности и учетной политике»	ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации»
№ 7 «Отчет о движении денежных средств»	ПБУ 23/2011 «Отчет о движении денежных средств»
№ 8 «Информация, которая отражает влияние изменения цен»	–
№ 9 «Условные обязательства и события после окончания бюджетного периода»	ПБУ 7/98 «События после отчетной даты», ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы»
№ 10 «Раскрытие информации в финансовой отчетности банков и аналогичных финансовых учреждений»	–
№ 11 «Сельскохозяйственный бухгалтерский учет»	–
№ 12 «Прибыли и убытки капитала»	–
№ 13 «Учет налога на прибыль»	ПБУ 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организаций»
№ 14 «Инвестиционный учет»	ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений»
–	ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации»
–	ПБУ 6/01 «Учет основных средств»
–	ПБУ 9/99 «Доходы организации»
–	ПБУ 10/99 «Расходы организации»
–	ПБУ 11/2008 «Информация о связанных сторонах»
–	ПБУ 12/2010 «Информация по сегментам»
–	ПБУ 13/2000 «Учет государственной помощи»
–	ПБУ 16/02 «Информация по прекращаемой деятельности»
–	ПБУ 20/03 «Информация об участии в совместной деятельности»
–	ПБУ 21/2008 «Изменение оценочных значений»
–	ПБУ 22/2010 «Исправление ошибок в бухгалтерском учете и отчетности»
–	ПБУ 24/2011 «Учет затрат на освоение природных ресурсов»

Как видно из таблицы, 4 из 14 ИПБУ не имеют аналогов в системе российских стандартов, это ИПБУ № 8 «Информация, которая отражает влияние изменения цен» [12], ИПБУ № 10 «Раскрытие информации в финансовой отчетности банков и аналогичных финансовых учреждений» [13], ИПБУ № 11 «Сельскохозяйственный бухгалтерский учет» [14], ИПБУ № 12 «Прибыли и убытки капитала» [15].

Аналога ИПБУ № 10 среди ПБУ России не нашлось, поскольку в России учет деятельности коммерческих некредитных организаций отделен от учета деятельности кредитных организаций. Если положения по ведению учета и отчетности в коммерческих некредитных организациях утверждает Министерство финансов РФ, то правила ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях, расположенных на территории России, утверждает Центральный банк РФ. В Ираке стандарты бухгалтерского учета применимы организациями социального (производственные предприятия, энергетические компании и пр.) и смешанного сектора (парки развлечений, компании отрасли легкой промышленности и пр.); общественными и частными акционерными компаниями; банками и финансовыми учреждениями, что, на наш взгляд, усредняет правила ведения учета.

В 1990-х гг. в Ираке наблюдалась гиперинфляция – цена товара росла еженедельно, в связи с чем показатели финансовой отчетности компаний не отражали действительного состояния дел. С целью раскрытия информации, которая отражает влияние изменения цен на показатели, используемые для определения результатов деятельности и финансового положения компании, Совет стандартов бухгалтерского учета и контроля в Ираке принял ИПБУ № 8 «Информация, которая отражает влияние изменения цен». В настоящее время в России, в условиях экономического кризиса, связанного с падением цен на нефть, мы считаем целесообразным использовать подобные нормативные указания для того, чтобы финансовая отчетность компаний, в частности показатели прибыли, не были завышены, а капитал компании не перешел в дивиденды акционеров.

Осознавая специфику сельскохозяйственной деятельности (отличие финансового года от сельскохозяйственного, влияние естественных условий производства и затрат совместных служб, проблемы разделения между первичной и вторичной продукцией, оценка живых активов из животных и растений и др.), в Ираке действует ИПБУ № 11 «Сельскохозяйственный бухгалтерский учет». В России подобный стан-

дарт пока не разработан, несмотря на то, что разговоры о его необходимости и научные исследования по данному вопросу ведутся давно.

ИПБУ № 12 «Прибыли и убытки капитала» раскрывает вопросы учета финансового результата (прибыли или убытка) от продажи или обмена основных средств и вложений в долгосрочные ценные бумаги. В России данные вопросы регулируются нормами ПБУ 9/99 «Доходы организации» [16] и ПБУ 10/99 «Расходы организации» [17], однако, в отличие от иракского законодательства, российские положения требуют признавать от продажи или прочего выбытия основных средств и ценных бумаг прочие доходы или расходы, а не сразу прибыль или убыток, который необходимо покрыть за счет резервного капитала.

По данным таблицы, десять ИПБУ имеют аналог в системе российских стандартов. Далее приведем сравнение положений указанных нормативных актов.

ИПБУ № 1 «Измерения результата деятельности по строительным договорам» [18] предназначено для пояснений вопросов учета договоров на строительство и измерения результатов финансовой деятельности по этим договорам, влияния на финансовую отчетность строительного контракта с учетом того, что дата начала и окончания этих контрактов могут быть растянуты более чем на один отчетный период. Подобные вопросы в России раскрывает ПБУ 2/2008 «Учет договоров строительного подряда» [19], в котором, в отличие от иракского стандарта, поименованы виды строительных договоров, к которым применимы нормы положения (договоры оказания услуг в области архитектуры, инженерно-технического проектирования в строительстве и иных услуг, неразрывно связанных со строящимся объектом, и т. д.). В иракском стандарте строительные договора делят на два вида в зависимости от условий установления цены – договор определения цены (твердая цена за каждый этап строительства или цена за строительство «под ключ») и договор Мурабаха (цена на основе фактических затрат плюс согласованный процент прибыли от затрат). В целом, признание доходов, расходов и финансового результата от строительства в обоих национальных стандартах совпадает, несмотря на то, что в российском более подробно описаны случаи корректировки величины выручки на суммы отклонений, претензий и поощрительных платежей, часто имеющих место при строительной деятельности.

ИПБУ № 2 «Нематериальные активы» [20] до 2013 г. носило название «Учет затрат на ис-

следования и разработку». В настоящее время информация о затратах на исследования и разработки и условиях их реклассификации в нематериальный актив осталась в ИПБУ № 2 «Нематериальные активы». Таким образом, информацию, собранную в ИПБУ № 2, необходимо сравнить с двумя российскими стандартами – ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» [21] и ПБУ 17/02 «Учет расходов на НИОКР» [22].

Действующая редакция ИПБУ № 2, на наш взгляд, нуждается в определенной доработке. Например, несмотря на то, что в разделе «Раскрытие информации» указана необходимость представлять в отчетности информацию об используемом методе начисления амортизации, самих вариантов методов в ИПБУ не представлено, указано только, что «амортизируемая величина нематериального актива с конечным сроком полезного использования должна распределяться на систематической основе на протяжении срока его полезного использования». Под «систематической основой» можно, на наш взгляд, понимать любой одинаковый промежуток времени – месяц, квартал, полугодие, год и т. д., что не способствует единому пониманию данной правовой нормы. В ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» по данному вопросу четко указано, что суммы амортизационных отчислений по нематериальному активу определяются ежемесячно, и предложен выбор одного из следующих способов: линейный способ, способ уменьшаемого остатка, способ списания стоимости пропорционально объему продукции (работ). ИПБУ № 2 требует также раскрывать в отчетности информацию о суммах убытков от обесценения нематериального актива, но в каком порядке данный актив проверяется на обесценение, в стандарте не указано. Кроме того, по нашему мнению, несправедливо иметь возможность отражать лишь обесценение, а переоценку в части дооценки стоимости не указывать. Российский стандарт предусматривает возможность и переоценки, и обесценения актива.

В части информации об учете затрат на исследования и разработку в ИПБУ № 2 тоже раскрыто немного; в отличие от ПБУ 17/02 «Учет расходов на НИОКР», в нем нет данных, при каких условиях расходы могут быть признаны в бухгалтерском учете, и нет указаний на способы списания расходов.

Следующий иракский стандарт – ИПБУ № 3 «Капитализация затрат по займам» [23] – отличается от ПБУ 15/2008 «Учет расходов по займам и кредитам» [24] в основном только

уклоном в сторону учета именно инвестиционных заемных средств. То есть, если в российском стандарте речь идет об учете расходов по займам и кредитам, взятым на любые цели, то в иракском – «...по займам, непосредственно относящимся к приобретению, строительству или производству актива». В остальном нормы обоих стандартов похожи – затраты после ввода объекта в эксплуатацию перестают капитализоваться и включаются в состав расходов, уменьшающих прибыль. Несмотря на то, что в ИПБУ № 3 нет требований к учету расходов по займам, взятым на покрытие текущих расходов, рассуждая по принципу «от обратного», такие расходы следует относить также в состав расходов, уменьшающих прибыль.

Цель и ИПБУ № 4 «Учет влияния изменений валютных курсов» [25], и ПБУ 3/2006 «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте» [26] одна – установить требования к формированию в бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности информации об активах и обязательствах, стоимость которых выражена в иностранной валюте. Однако, если ПБУ 3/2006 не применяется при включении данных бухгалтерской отчетности дочерних (зависимых) обществ, находящихся за пределами России, в сводную бухгалтерскую отчетность, составляемую головной организацией, то ИПБУ № 4 подробно описывает процедуру перевода финансовой отчетности зарубежной деятельности зависимых компаний, дополняющих деятельность головной компании, поскольку данный участок вызывает определенные трудности в иракских компаниях.

В российском стандарте четко указано, что пересчет стоимости актива или обязательства, выраженных в иностранной валюте, в рубли производится по официальному курсу этой иностранной валюты к рублю, устанавливаемому Центральным банком России. Такого же четкого ответа по вопросу пересчета иностранной валюты в иракский динар в ИПБУ № 4 нет. Также нет никакой информации по возникновению и учету курсовой разницы, указано только требование отражать курсовые разницы в Отчете о финансовых результатах. Заключительное положение ИПБУ № 4 прописывает обращаться по всем вопросам, не раскрытым в данном нормативном документе, к одноименному международному стандарту, что частично снимает ответственность за некачественную разработку документа.

Стандарт, регулирующий учет запасов в Ираке (ИПБУ № 5 «Запасы» [27]), в отличие от российского ПБУ 5/01 «Учет материально-

производственных запасов» [28], к числу запасов наравне с материалами, товарами и готовой продукцией относит незавершенное производство. Отличие также наблюдается и в методах оценки запасов при их выбытии – в иракском стандарте на один способ больше – метод стандартной стоимости (нормативной стоимости). Но следует отметить, что вести учет запасов по нормативной стоимости разрешено и в России Планом счетов, но поскольку в конечном счете в себестоимость списывается и отклонение от норм, то данный способ отдельно в российском законодательстве не выделен.

В вопросе отражения стоимости запасов в отчетности принципиальной разницы нет. В ИПБУ № 5 указано, что «...запасы должны оцениваться по наименьшей из двух величин: по себестоимости или по чистой цене продажи», а в ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов» – «...запасы отражаются в бухгалтерском балансе по стоимости, определяемой исходя из используемых способов оценки запасов... Материально-производственные запасы, которые морально устарели, полностью или частично потеряли свое первоначальное качество, либо текущая рыночная стоимость, стоимость продажи которых снизилась, отражаются в бухгалтерском балансе за вычетом резерва под снижение стоимости материальных ценностей...». То есть и в том, и в другом случае запасы отражаются либо по фактической себестоимости их приобретения, либо по текущей рыночной стоимости, если она ниже себестоимости. Однако, создание именно резерва под снижение стоимости материальных ценностей в течение отчетного периода, когда наблюдалось снижение текущей рыночной стоимости запасов, на наш взгляд, более правильно, так как позволяет наглядно видеть, какова была фактическая стоимость приобретения и как повлияло снижение цен на рынке на данный ресурс.

Несмотря на то, что в названии ИПБУ № 6 «Раскрытие информации, относящейся к финансовой отчетности и учетной политике» [29] речь идет и о финансовой отчетности, и об учетной политике, в самом стандарте информации о том, какую конкретную информацию по каким показателям должны содержать формы отчетности, как и о том, по каким принципам формировать учетную политику – важную, на наш взгляд, – нет. Состав форм отчетности согласно ИПБУ № 6 схож с составом российской отчетности, указанной в ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [30] по следующим позициям: Бюджет (Баланс), Отчет о при-

были и убытках (Отчет о финансовых результатах), Отчет о движении денежных средств, Отчет о распределении чистой прибыли (часть Отчета об изменениях капитала) и Доклад управления (Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах). Отличными являются следующие обязательные формы отчетности: Отчет производства, Отчет торговой деятельности, Отчет о добавленной стоимости.

Если по общим вопросам раскрытия информации в финансовой отчетности в ИПБУ № 6 еще сказано, то по сущности учетной политики как внутрихозяйственном нормативном документе в стандарте не сказано ничего. По нашему мнению, ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [31] хорошо раскрывает, кем и зачем формируется учетная политика, какие элементы учетной политики необходимо утвердить. Правильно сформированная учетная политика позволяет избежать негативных последствий со стороны контролирующих органов, а также представлять информацию о ведении учета заинтересованным внешним пользователям.

Одноименные стандарты ИПБУ № 7 [32] и ПБУ 23/2011 [33] устанавливают правила составления формы отчетности – Отчета о движении денежных средств. Общий принцип – отражать денежные потоки организации с разделением на денежные потоки от текущих, инвестиционных и финансовых операций, и оба стандарта приводят примеры указанных денежных потоков. Но если в части отражения денежных потоков в российском стандарте указано лишь о случаях свернутого либо отдельного отражения соответствующей информации, то в иракском стандарте информации намного больше. Например, иракские компании должны представлять данные о движении денежных средств от операционной деятельности, используя либо прямой метод, при котором раскрывается информация об основных видах валовых денежных поступлений и платежей, либо косвенный метод, при котором прибыль или убыток корректируется с учетом результатов операций неденежного характера, любых отложенных или начисленных прошлых или будущих денежных поступлений или платежей по основной деятельности, и статей доходов или расходов, связанных с поступлением или выбытием денежных средств по инвестиционной или финансовой деятельности.

Отдельными пояснительными разделами в ИПБУ № 7 «Отчет о движении денежных средств» вынесена информация о раскрытии

движения денежных средств в связи с чрезвычайными ситуациями, по процентам и дивидендам, инвестиций в дочерние предприятия и совместное предпринимательство, неденежных операций. Такая информация, на наш взгляд, способствует раскрытию необходимой информации и правильному составлению Отчета о движении денежных средств.

Стандарт ИПБУ № 9 «Условные обязательства и события после окончания бюджетного периода» [34] в вопросе учета условных обязательств (и только их) соответствует ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» [35], поскольку под данным термином оба стандарта понимают «...существование у организации обязательства на отчетную дату, зависящее от наступления (ненаступления) одного или нескольких будущих неопределенных событий...». Также почти идентичны требования к раскрытию в отчетности информации по условным обязательствам (характер условного обязательства, неопределенности, которые могут повлиять на будущие результаты, оценочное значение условного обязательства, если оно поддается определению, или раскрытие информации о невозможности определения этой оценки).

Период возникновения события после отчетной даты и его влияние на финансовое состояние компании и ИПБУ № 9, и ПБУ 7/98 «События после отчетной даты» [36] понимают одинаково. Но если российский стандарт уделяет особое внимание отражению события после отчетной даты в синтетическом и аналитическом учете, то иракский – только вопросам отражения информации в отчетности.

Иракский стандарт № 13 «Учет налога на прибыль» [37] намного отстает от своего российского аналога ПБУ 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организаций» [38]. Кроме понятийного аппарата, в ИПБУ № 13 «Учет налога на прибыль» прописано, что налоги на прибыль включают в себя все национальные и зарубежные налоги, взимаемые с налогооблагаемых прибылей; рассчитывается налог в соответствии с законами и правилами, установленными финансовыми органами; и дан краткий перечень информации, раскрываемой в отчетности. Вывод о том, как налоговые, временные и постоянные разницы влияют на конечную сумму налога на прибыль, по данным иракского стандарта сделать невозможно. В российском стандарте раскрыты причины появлений постоянных и временных разниц между бухгалтерским и налоговым учетом; представлено отражение в учете возникших отложенных на-

логовых активов и обязательств, а также приведен практический пример расчета для определения текущего налога на прибыль, что, по нашему мнению, является необходимым, поскольку сопоставления бухгалтерского и налогового учета имеет свои сложности, с которыми не каждый бухгалтер, ссылаясь только на свое профессиональное суждение, может справиться.

ИПБУ № 14 «Инвестиционный учет» [39] и ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений» [40], на первый взгляд, не об одном и том же. Но если знать сферу применения ИПБУ № 14 – «...применяется к предприятиям, которые вкладывают свои деньги в другие компании или активы для достижения прибыли, годовой выручки или будущих выгод от них», – то становится понятным, что аналог данного стандарта в России именно ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений». Кроме того, в ИПБУ № 14 приведены типы инвестиций: инвестиции в акции других предприятий, вложения в облигации, инвестиционные сертификаты, депозит денежных средств на сберегательных счетах в банках и прочее, т. е. то, что относится к финансовым вложениям в России. Но в отличие от ИПБУ № 14, российский стандарт ПБУ 19/02 не предназначен для учета вложения организации в недвижимое и иное имущество, имеющее материально-вещественную форму, предоставляемое организацией за плату во временное пользование (временное владение и пользование) с целью получения дохода. Именно данная деятельность, согласно российскому законодательству, является инвестиционной, но ее ПБУ 19/02 не рассматривает.

Первоначальная оценка финансовых вложений (инвестиций) в обоих стандартах совпадает – по фактической себестоимости приобретения, также нет различий в признании доходов и расходов по финансовым вложениям. Для целей последующей оценки финансовые вложения в России подразделяются на две группы: финансовые вложения, по которым можно определить текущую рыночную стоимость (отражаются в отчетности по ней), и финансовые вложения, по которым их текущая рыночная стоимость не определяется (отражаются в балансе по фактической себестоимости). В Ираке к последующей оценке и отражению в отчетности инвестиций предъявляются следующие требования: балансовая стоимость краткосрочных инвестиций определяется по меньшему из двух значений – себестоимости и рыночной стоимости, – а балансовая стоимость всех долгосрочных инвестиций должна учитывать снижение стоимости инвестиций (за ис-

ключением временного). Разница в указанных требованиях поясняет причину отсутствия в иракском стандарте упоминания резерва под обесценения финансовых вложений.

Поскольку ИПБУ № 14 применяется и банками, стандарт описывает возможности их финансовых инвестиций, чего, конечно, нет в российском стандарте. Более того, иракский стандарт, в отличие от российского, подробно описывает учет деятельности страховых и специализированных инвестиционных компаний.

В системе иракских правил бухгалтерского учета отсутствуют аналоги таких российских бухгалтерских стандартов, как ПБУ 6/01 «Учет основных средств» [41], ПБУ 9/99 «Доходы организации», ПБУ 10/99 «Расходы организации», ПБУ 13/2000 «Учет государственной помощи» [42], ПБУ 24/2011 «Учет затрат на освоение природных ресурсов» [43] и др. Учет таких важных объектов, как основные средства, доходы и расходы, государственная помощь (многие компании являются дотационными), поисковые затраты (Ирак – страна с огромными запасами минеральных ресурсов), не должен оставаться нерегламентированным, так как, несомненно, может привести к разночтениям на практике правил учета и определения финансового результата, а также несопоставимости информации о большинстве показателей финансовой отчетности организаций.

Заключение. По результатам сравнения наличия и внутреннего наполнения иракских и российских стандартов по бухгалтерскому учету, хотелось бы выделить положительные стороны российских регуляторов бухгалтерского учета, которые могут способствовать гармонизации бухгалтерского учета в Ираке.

Во-первых, российские стандарты предоставляют возможность организовать постановку учета в организации даже начинающему бухгалтеру, поскольку в них все подробно описано. Например, требования к формированию, оформлению и утверждению учетной политики четко прописаны в ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», в связи с чем бухгалтер в первую очередь продумает способы оценки активов и обязательств компании (если есть выбор из нескольких вариантов, предложенных соответствующими ПБУ), разработает рабочий план счетов на основе действующего, продумает формы первичных учетных документов и т. д. Такая же четкость и по вопросам описания учета ресурсов: при каких условиях объект принимается к учету и в какой оценке, единица бухгалтерского учета объекта, требования к последующей оценке, случаи выбытия объекта

и учет доходов и расходов от выбытия, раскрытие информации в бухгалтерской отчетности.

Во-вторых, российские стандарты не забывают о национальных особенностях бухгалтерского учета – ведение учета на счетах. И, несмотря на то, что в положениях не указывается конкретный код счета (ведь не имеет принципиального значения, каким «номером» назвать счет), указания на соответствующий счет присутствуют: «суммы начисленной амортизации по объектам основных средств отражаются в бухгалтерском учете путем накопления соответствующих сумм на отдельном счете» [41], «материальные и нематериальные поисковые активы учитываются на отдельных субсчетах к счету учета вложений во внеоборотные активы» [43] и т. д. Однако, справедливости ради, следует отметить, что тенденция не упоминания о бухгалтерских счетах все же наблюдается и в российском законодательстве.

И, в-третьих, самый большой плюс, на наш взгляд, российских стандартов – наличие пояснительных примеров, показательных расчетов, разъясняющих положений. Даже несмотря на то, что в каждом иракском стандарте выделен раздел «Термины и определения» (чего нет в российских аналогах), это не предоставляет возможности понять сложные законодательные требования без пояснений на примерах. Большая разница по этому поводу между ИПБУ № 13 «Учет налога на прибыль» и ПБУ 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организаций», ИПБУ № 9 «Условные обязательства и события после окончания бюджетного периода» и ПБУ 7/98 «События после отчетной даты».

Таким образом, иракские стандарты бухгалтерского учета необходимо реформировать по количественному составу и внутреннему содержанию. Имеющиеся ИПБУ требуется доработать в части раскрытия большей информации по учету активов и обязательств, приводя разъясняющие примеры. Только после того, как ИПБУ будут носить практический, а не декларативный характер, гармонизации бухгалтерского учета в Ираке будет возможна.

1. Сафонова И. В. Международная стандартизация бухгалтерского учета как фактор повышения инвестиционной привлекательности России // Экономика. Налоги. Право. – 2013. – № 3. – С. 110–116.

2. Козельцева Е. А. Сравнительный анализ методологии и организации бухгалтерского учета во Франции и в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2005. – 22 с.

3. Петров А. М., Лымарь М. П. Сравнительная характеристика основных положений законов, регулирующих бухгалтерский учет в Китае и России // Все для бухгалтера. – 2014. – № 1. – С. 36–43.

4. Корягин М. В. Компоненты методологии бухгалтерского учета в странах мира // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 31. – С. 38–48.

5. Низамутдинова А. М. Методические аспекты сближения российских стандартов бухгалтерского учета и отчетности с международными стандартами финансовой отчетности : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Уфа, 2009. – 23 с.

6. Хаконова Н. Н. Актуальные проблемы реформирования российского бухгалтерского учета // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9. – С. 985–989.

7. Карецкий А. Ю. Стандартизация бухгалтерского учета и ее влияние на принятие международных стандартов финансовой отчетности в России // Власть. – 2012. – № 10. – С. 121–124.

8. Богатая И. Н., Евстафьева Е. М. Исследование современных тенденций развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 25 (271). – С. 2–18.

9. Ткачёва Ю. Ю. Проблемы развития и реформирования бухгалтерского учета в России // Аспирант. – 2014. – № 4. – С. 152–153.

10. О бухгалтерском учете : Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ. – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=170573> (дата обращения: 15.01.2015).

11. Система единого учета (الموحد المحاسبي النظام) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : http://www.d-raqaba-m.iq/pages_ar/system_muwahad_ar.aspx (дата обращения: 15.01.2015).

12. Информация, которая отражает влияние изменения цен : ИПБУ № 8 от 29 марта 1997 г. (المعلومات التي تعكس آثار التغيير بالأسعار) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule8.pdf> (дата обращения: 15.01.2015).

13. Раскрытие информации в финансовой отчетности банков и аналогичных финансовых учреждений : ИПБУ № 10 от 28 октября 1998 г. (الإفصاح عن البيانات المالية للمصارف والمنشآت المالية المماثلة) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule10.pdf> (дата обращения: 15.01.2015).

14. Сельскохозяйственный бухгалтерский учет : ИПБУ № 11 от 31 декабря 1998 г. (المحاسبة الحسابية الزراعي) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule11.pdf> (дата обращения: 15.01.2015).

15. Прибыли и убытки капитала : ИПБУ № 12 от 15 июля 2000 г. (الأرباح والخسائر الرأسمالية) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule12.pdf> (дата обращения: 15.01.2015).

16. Доходы организации : ПБУ 9/99 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131606> (дата обращения: 15.01.2015).

17. Расходы организации : ПБУ 10/99 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131604> (дата обращения: 15.01.2015).

18. Измерения результата деятельности по строительным договорам : ИПБУ № 1 (в ред. от 1 января 2012 г.) (بيان بشأن معيار قياس نتيجة النشاط) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule1.pdf> (дата обращения: 16.01.2015).

19. Учет договоров строительного подряда : ПБУ 2/2008 : утв. Приказом Минфина РФ от 24 октября 2008 г. № 116н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131609> (дата обращения: 16.01.2015).

20. Нематериальные активы : ИПБУ № 2 (в ред. от 1 января 2013 г.) (الموجودات غير الملموسة) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule2.pdf> (дата обращения: 16.01.2015).

21. Учет нематериальных активов : ПБУ 14/2007 : утв. Приказом Минфина РФ от 27 декабря 2007 г. № 153н (в ред. от 24 декабря 2010 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=111054> (дата обращения: 16.01.2015).

22. Учет расходов на НИОКТР : ПБУ 17/02 : утв. Приказом Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. № 115н (в ред. от 18 сентября 2006 г.) – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=63485> (дата обращения: 16.01.2015).

23. Капитализация затрат по займам : ИПБУ № 3 (в ред. от 1 января 2013 г.) (رسالة كلف الاقتراض) / Федеральный совет высшего органа

финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule3.pdf> (дата обращения: 16.01.2015).

24. Учет расходов по займам и кредитам : ПБУ 15/2008 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 октября 2008 г. № 107н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131607> (дата обращения: 16.01.2015).

25. Учет влияния изменений валютных курсов : ИПБУ № 4 от 1 января 1993 г. (المحاسبة لأثار التغيير بأسعار العملة الأجنبية) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule4.pdf> (дата обращения: 16.01.2015).

26. Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте : ПБУ 3/2003 : утв. Приказом Минфина РФ от 27 ноября 2006 г. № 154н (в ред. от 24 декабря 2010 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=111059> (дата обращения: 16.01.2015).

27. Запасы : ИПБУ № 5 (в ред. от 1 января 2012 г.) (المخزون) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule5.pdf> (дата обращения: 17.01.2015).

28. Учет материально-производственных запасов : ПБУ 5/01 : утв. Приказом Минфина РФ от 9 июня 2001 г. № 44н (в ред. от 25 октября 2010 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=107302> (дата обращения: 17.01.2015).

29. Раскрытие информации, относящейся к финансовой отчетности и учетной политики : ИПБУ № 6 (в ред. от 1 января 2012 г.) (بشأن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالبيانات المالية والسياسات المحاسبية) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule6.pdf> (дата обращения: 17.01.2015).

30. Бухгалтерская отчетность организации : ПБУ 4/99 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н (в ред. от 8 ноября 2010 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=107971> (дата обращения: 17.01.2015).

31. Учетная политика организации : ПБУ 1/2008 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 октября 2008 г. № 106н (в ред. от 18 декабря 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=142566> (дата обращения: 17.01.2015).

32. Отчет о движении денежных средств : ИПБУ № 7 от 30 июля 1996 г. (كشف التدفق النقدي) / Федеральный совет высшего органа финан-

сового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule7.pdf> (дата обращения: 17.01.2015).

33. Отчет о движении денежных средств : ПБУ 23/2011 : утв. Приказом Минфина РФ от 2 февраля 2011 г. № 11н. – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=112417> (дата обращения: 17.01.2015).

34. Условные обязательства и события после окончания бюджетного периода : ИПБУ № 9 от 30 августа 1997 г. (الاحتمالات الطارئة والأحداث اللاحقة) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule9.pdf> (дата обращения: 17.01.2015).

35. Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы : ПБУ 8/2010 : утв. Приказом Минфина РФ от 13 декабря 2010 г. № 167н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131557> (дата обращения: 18.01.2015).

36. События после отчетной даты : ПБУ 7/98 : утв. Приказом Минфина РФ от 25 ноября 1998 г. № 56н (в ред. от 20 декабря 2007 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=74383> (дата обращения: 18.01.2015).

37. Учет налога на прибыль : ИПБУ № 13 от 7 мая 2001 г. (المحاسبة عن ضريبة الدخل) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule13.pdf> (дата обращения: 18.01.2015).

38. Учет расчетов по налогу на прибыль организаций : ПБУ 18/02 : утв. Приказом Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. № 114н (в ред. от 24 декабря 2010 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=111060> (дата обращения: 18.01.2015).

39. Инвестиционный учет : ИПБУ № 14 от 7 мая 2001 г. (محاسبة الاستثمارات) / Федеральный совет высшего органа финансового контроля Ирака. – URL : <http://www.d-raqaba-m.iq/pdf/rule14.pdf> (дата обращения: 18.01.2015).

40. Учет финансовых вложений : ПБУ 19/02 : утв. Приказом Минфина РФ от 10 декабря 2002 г. № 126н (в ред. от 27 апреля 2012 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131605> (дата обращения: 18.01.2015).

41. Учет основных средств : ПБУ 6/01 : утв. Приказом Минфина РФ от 30 марта 2001 г. № 26н (в ред. от 24 декабря 2010 г.) – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=111056> (дата обращения: 18.01.2015).

42. Учет государственной помощи : ПБУ 13/2000 : утв. Приказом Минфина РФ от 16 октября 2000 г. № 92н (в ред. от 18 сентября 2006 г.). – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=63777> (дата обращения: 18.01.2015).

43. Учет затрат на освоение природных ресурсов : ПБУ 24/2011 : утв. Приказом Минфина РФ от 6 октября 2011 г. № 125н. – URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=122051> (дата обращения: 18.01.2015).

**ЭКОНОМИКА РОССИИ: ВЫЗОВЫ И УГРОЗЫ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА
В УСЛОВИЯХ РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ**

**RUSSIAN ECONOMY: CHALLENGES AND THREATS, PUBLIC POLICY
IN THE CONTEXT OF REINDUSTRIALIZATION**

О.В. Сергиенко

O.V. Sergienko

*Омский институт (филиал) Российский экономический университет им Г.В. Плеханова
Plekhanov Russian University of Economics (Omsk Institute (branch))*

Статья поступила в редакцию 26 февраля 2015 г.

Рассматриваются современные вызовы и риски развития экономики России как следствие глобальных вызовов мировой экономики, опыт формирования зарубежных антикризисных мер. Антикризисное государственное регулирование реального сектора России в период финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. решило ряд важных экономических задач. Однако меры антикризисной поддержки не заложили основы структурной перестройки экономики, базирующейся на развитии инноваций и модернизации технологического потенциала страны, и не привели к смене экономического курса. Для преодоления кризисных процессов в экономике и формирования новой модели экономического развития необходимо создание новых «точек» экономического роста и механизмов мобилизации и перераспределения ресурсов по перспективным направлениям. В современных условиях эффективная антикризисная государственная поддержка реального сектора могла бы заложить основы будущей инновационной модели экономического развития страны за счет структурных перемен. Автором проведен анализ реализованных в России мер борьбы с кризисом, выявляются основные факторы раскрытия потенциала инновационной экономики. Раскрыта сущность и необходимость государственного регулирования экономики в период рецессии и угрозы неблагоприятных факторов внешней среды и предложены приоритетные государственные антикризисные меры в условиях эффективной реиндустриализации.

The article deals with the current challenges and risks of the Russian economy as a consequence of the global challenges of the global economy, foreign experience of the anti-crisis measures formation. Anti-crisis state regulation of the real sector of Russia in the period of financial and economic crisis of 2008–2009 solved a number of important economic problems. However, the anti-crisis support measures did not lay the foundations of economic restructuring based on the innovation development and modernization of technological potential of the country and led to a change in economic policy. In order to overcome the crisis in the economy and to form the new model of economic development it is necessary to create new "points" of economic growth and mechanisms for mobilizing and reallocating resources in promising areas. In modern conditions effective anti-crisis state support of the real sector can lay the foundation for future innovative model of economic development through structural change. The author conducted an analysis of measures to combat the crisis in Russia, revealed the main factors of the innovative potential of the economy. The article reveals the essence and necessity of the economy state regulation in recession and the threat of adverse environmental factors, as well as the priorities of the state anti-crisis measures in conditions of effective reindustrialization.

Ключевые слова: рецессия, глобальный кризис, вызовы и угрозы, антикризисная стратегия, кризисные тенденции внутренней и внешней среды.

Key words: recession, global crisis, challenges and threats, anti-crisis strategy, crisis tendencies in external and internal environment.

Введение. Социально-экономические системы – это самоорганизующиеся объекты, имеющие индивидуальные жизненные циклы и находящиеся в процессе непрерывного развития, с учетом совершенствования выполняемых функций и адаптации к изменяющимся условиям жизнедеятельности. Все системы подвержены воздействию внешних факторов: социальных, экономических и природных, – которые не всегда позитивно на них действуют и могут нарушить нормальную жизнедеятельность, приводя к кризису и разрушению системы. Эти обстоятельства способствовали изменению понимания роли и места антикри-

зисного управления в государственной политике и обусловили распространение практики антикризисного управления на макро- и мезоуровнях экономики. В условиях угрозы социально-экономического кризиса эта тема стала крайне актуальной, обратив на себя внимание научной общественности. Вопросы антикризисного управления рассматриваются научным сообществом России с момента становления рыночной экономики.

Обзор литературы. Процессы формирования государственной антикризисной политики широко представлены в научной литературе. Наиболее известны следующие авторы

исследований экономической направленности: В.Я. Захаров [1], Н.Н. Кожевников [2], Р.А. Попов [3], Н.В. Родионова [4]. Однако большинство работ является описанием западных теорий и зарубежного опыта антикризисного управления, которые невозможно в полной мере использовать в российской практике. В отечественной науке эволюция развития антикризисного управления описана в работах Э.М. Короткова, который считает, что любое управление является антикризисным, но последнее имеет особый предмет – совокупность проявлений неумеренного обострения противоречий, вызывающего кризис, прежде всего – проблемы и факторы кризиса, фактические или предполагаемые [5, с. 131]. Общеметодологические основы исследования кризисов социально-экономических систем заложены в трудах С. Глазьева, Дж. Гобсона, Г. Грефа, Дж. Кейнса, А. Кудрина [6], О. Мамедова, К. Маркса, В. Мау, В. Ойкена, А. Некипелова, П. Самуэльсона, Дж. Сороса, Л. Эрхарда и др. Методические аспекты оценки кризиса представлены в работах Э. Альтмана, В. Банка, Ю. Батрина, Е. Броило, И. Васина, В. Ковалева, О. Калимова, М. Мельник, Р. Сайфулина, Е. Стояновой, А. Шеремета и др.

Несмотря на выявленный интерес к названной проблематике, многие вопросы остаются дискуссионными, основные положения отечественного антикризисного управления в условиях нестабильной внешней среды только начинают складываться. Особенностью становления (1990–2000) антикризисного менеджмента в российской практике являлось узкое восприятие антикризисных мероприятий как практики арбитражного управления и регулирования процедур банкротства. В период поступательного развития экономики (2004–2007) было популярно мнение о нецелесообразности развития антикризисного управления на стадиях подъема. Глобальный финансово-экономический кризис 2008 г. продемонстрировал необходимость управления антикризисными процессами на постоянной основе и инициировал новый этап развития антикризисного управления. Современный кризис заставляет переосмыслить многие научные концепции экономических инструментов государственного регулирования экономики. Он выявил несоответствие политических, социальных и экономических институтов многих развитых стран запросам новой экономики. В современном мире возрастают требования к механизмам предупреждения кризисов, ликвидности финансовых рынков, прозрачности и достоверности

рыночной информации. В условиях нестабильности мировой экономической системы и попадания российской экономики в режим санкций со стороны западных стран России необходимо найти новые источники внутреннего экономического роста. Кардинальная модернизация российской экономики сегодня является аксиомой. В связи с этим необходимым становится проведение научного исследования, в котором будет предпринята попытка разработать приоритетные направления инновационного реформирования отечественной экономики на основе системных трансформаций, приведших к современному глобальному кризису.

Гипотезы и методы исследования. Рабочая гипотеза исследования состоит в научном предположении, что в современных условиях антикризисное управление должно осуществляться с учетом активного участия государства, использованием мер государственной поддержки на макро- и мезоуровне и необходимости разработки теоретических и методологических основ экономического механизма антикризисного управления. Область антикризисного государственного регулирования должна определяться положительными результатами: получением доходов в бюджет, восстановлением платежеспособности предприятий, инновационным развитием экономики. Методология данной проблемы включает вопросы познаваемости и обоснованности системы антикризисного управления на макроуровне. Система обоснования антикризисных мероприятий формируется методами прикладного системного анализа и исследования операций. Система гипотез определяется аспектами возникновения, развития и преодоления кризисов, которые не находят удовлетворительного описания в существующих теориях.

Результаты исследования. В настоящее время принятие действенных антикризисных мер для снижения негативных последствий кризисов становится важнейшей задачей органов государственного и регионального управления, менеджмента организаций. В рамках проведения первого антикризисного саммита G-20 2008 г. (Bretton Woods II) в Вашингтоне развернулось обсуждение вопросов согласования правительствами развитых стран антикризисных мер в период мирового финансово-экономического кризиса 2008–2010 гг. Экономисты и государственные деятели, столкнувшиеся с необходимостью согласовывать и проводить совместные меры для предупреждения негативного развития событий, осознали, что наступает время преобразования мирового эко-

номического и финансового устройства. В ходе саммита были достигнуты договоренности между представителями G-20 о сотрудничестве в ключевых областях в целях смягчения последствий финансового кризиса, общих принципах реформирования финансовых институтов и мерах, которые позволят предотвращать подобные кризисы в будущем [7]. Опыт формирования зарубежных антикризисных мер показывает, что иностранные партнеры серьезно подходят к разработке различных антикризисных программ. Так, в Австрии программа специального назначения (SPV) при поддержке ведущих австрийских банков позволила поддержать ликвидность автомобильных дилеров, которые в связи с мировым кризисом испытывали финансовые проблемы. Правительство Бразилии в целях активизации внутренней экономики предоставило возможность своим банкам приобретать бразильские компании. В Индии правительство страны отменило процентный максимум на внешние коммерческие займы индийских компаний, одновременно увеличив предел иностранных инвестиций в корпоративные облигации. Китайские власти во время кризиса упростили режим вывоза капитала из страны для китайских бизнесменов и разрешили иностранным компаниям выходить на Шанхайскую биржу. В Турции правительство сделало акцент на стимулирование внутреннего спроса и поддержку основных отраслей промышленности, выделив субсидии в размере 5,5 млрд турецких лир на налоговые ставки. Франция использовала меры отмены корпоративного налога на инвестиции и обеспечила финансовую поддержку крупнейшим государственным компаниям. Правительство ЮАР сделало ставку на решение проблем занятости населения, Южная Корея и Япония ввели налоговые стимулы. То есть правительства зарубежных стран стремились обеспечить благоприятные условия для функционирования бизнеса в период спадов и в посткризисный период [8].

При реализации антикризисных мер был сделан акцент при диагностировании кризиса как финансового и краткосрочного, в то время как он является структурным и длительным; главный объект приложения антикризисных мер – банковская система и финансовый рынок; как следствие, краткосрочные меры в отсутствие стратегического плана оказались малоэффективными и расточительными. При этом до сих пор в проводимых антикризисных мерах не прослеживается понимания ни причин, ни сценариев дальнейшего развертывания глобального кризиса и путей выхода из него. Дан-

ная проблематика является актуальной для экономики России, так как после 1998 г. восстановление экономики обеспечивалось за счет роста инвестиций, после 2009 г. процессы восстановления заметно снизились за счет оттока капитала. Из-за сохраняющейся тенденции оттока частного капитала в 2013 г. инвестиции достигли отрицательной зоны, что негативно повлияло на дальнейшее экономическое развитие. Спад инвестиций очень заметно скажется на капиталосоздающих секторах: строительстве, металлургии, машиностроении.

По данным Росстата, рост ВВП России в 2014 г. замедлился до 0,6 % – с 1,3 % в 2013 г. Объем ВВП России за 2014 г., по предварительной оценке Росстата, составил в текущих ценах 70 975,6 млрд руб. В 2012 г. ВВП России вырос на 3,4 %, в 2011 г. – на 4,3 %, в 2010 г. – на 4,5 %. В кризисном 2009 г. экономика России упала на 7,8 %. Ажиотажное повышение экономической активности в декабре 2014 г. было обусловлено действием временных факторов, в том числе ростом спроса на товары длительного пользования на фоне панического увеличения инфляционных ожиданий, и сопровождалось более быстрым переносом изменения валютного курса на цены. В дальнейшем, по прогнозу Центрального банка, в сложившейся ситуации высоких цен на импортируемые товары инвестиционного назначения, дальнейшего падения финансовых результатов компаний, сохранения ограниченной доступности к долгосрочным финансовым ресурсам и ужесточения условий кредитования продолжится сокращение инвестиций в основной капитал. Это повлечет за собой снижение реальной заработной платы и замедление роста розничного кредитования и обусловит снижение потребительской активности [9]. Основным удар будет нанесен локомотиву спроса – среднему классу, глубже всех просядет спрос на товары длительного пользования. По аналитическим данным Центрального банка России, годовой темп снижения ВВП в первом полугодии 2015 г. составит 3,2 % [10]. По прогнозам Международного валютного фонда, ВВП России в 2015 г. упадет на 3 %. В МВФ полагают, что основными негативными факторами станут резкое снижение цен на нефть и усиление геополитической напряженности. По мнению Европейского банка реконструкции и развития, падение экономики России составит 5 %. Всемирный банк прогнозирует, что ВВП России в текущем году снизится на 2,9 %. Официальный прогноз Минэкономразвития (от начала декабря) по снижению ВВП на 2015 г. составляет

0,8 % при цене нефти в 80 дол. США за баррель. Рецессия в России наряду с замедлением темпов китайской экономики и ослаблением еврозоны отмечена в прогнозе как один из главных факторов, которые в 2015 г. будут препятствовать росту общемирового ВВП [11].

Внутренняя экономическая политика России, как и экономики других стран, исчерпали потенциал восстановительного роста. На сегодняшний день почти никто из экономических агентов, ни в частном, ни в государственном секторе, не готов принимать на себя долгосрочные риски российской экономики. Ситуацию осложняет исчерпание стимулирующего потенциала двух традиционных секторов экономики: ресурсного, где обвально снизились доходы по причине падения цен на нефть, и финансового, переживающего резкое сжатие доходов государственных и негосударственных финансовых институтов [12]. Экономический публичный порядок предполагает государственное воздействие на рыночную экономику в целях определенной стабилизации, упорядочения рыночных отношений, наполнения их социальным содержанием, поиска компромисса между частными и публичными интересами. Основная цель государственного регулирования экономики – обеспечение рационального хозяйствования, реализация и защита публичных интересов (интересов общества), таких, как оборона страны и безопасность государства, защита прав и свобод человека и гражданина, охрана окружающей среды, надлежащее осуществление функций социального государства, в том числе защита социально уязвимых слоев населения [13]. Как фактор государственного регулирования в экономике и влияния государства на рыночные процессы, государственная поддержка варьирует в зависимости от сферы экономики и целей регулирования. Различные грани государственного регулирования в экономике и государственной поддержки проявляются в законодательстве, нормативных правовых актах.

В России государственная политика в области антикризисных мер определяется следующими направлениями: снижение налога на прибыль с 24 до 20 %, обеспечением возможности внеочередного и оперативного перехода с авансового способа уплаты налога на уплату фактически полученной прибыли. Повышена с 10 до 30 % амортизационная премия, регионам уменьшен единый налог для малого бизнеса с 15 до 5 %, также снижены налоги на нефтегазовую промышленность. На субсидирование процентных ставок по кредитам было вы-

делено 50 млрд руб. предприятиям оборонно-промышленного комплекса, 30 млрд руб. кредитов – крупнейшим авиаперевозчикам, 7 млрд руб. – на субсидирование процентных ставок по кредитам сельхозпроизводителям, 150 млрд руб. выделено для поддержки сектора реальной экономики [14]. Бесспорно, данные меры позволили стабилизировать ситуацию в некоторых областях, однако после введения санкций и в условиях финансовой нестабильности появилась необходимость формирования дополнительного комплекса антикризисных мер на уровне государственной политики. Однако на практике в сравнении с международным опытом финансирование инфраструктурных проектов в рамках антикризисной программы России оказалось неоправданно занижено. Так, в рамках антикризисной программы США на развитие инфраструктуры выделено 12,9 % средств антикризисной программы, в ЕС – 8 %, в Китае – 21 %, в Японии – 24 %, в России – 1,5 % [15].

Государственная экономическая поддержка организаций как элемент государственного регулирования экономики должна быть направлена на выравнивание диспропорций в сферах экономики путем поддержки производств, имеющих потенциальные преимущества на внутреннем или мировом рынке, но без государственной поддержки и регулирования не способных в полной мере реализовать этот потенциал. Специфической формой государственного регулирования в экономике является государственная экономическая поддержка стратегических организаций, применяемая в целях безусловного обеспечения бесперебойного производства продукции, имеющей стратегическое значение для государства, выражающаяся в конкретных мерах нормативно-правового, материального и организационного характера [16]. Наряду с обеспечением стратегических интересов государства, стратегические организации содействуют гармоничному развитию регионов, решению социальных вопросов (особенно в населенных пунктах, где стратегические организации являются одновременно градообразующими предприятиями), повышению занятости и улучшению благосостояния населения.

Современные проблемы отечественной экономики связаны не столько с санкциями, они вызваны политикой минимизации участия государства в технологическом обновлении промышленности, в регулировании системы трудовых отношений и подготовке кадров в соответствии с вызовами XXI в. Новые вызовы и риски для российской экономики предлагают

новые пути решения проблем. В России антикризисные меры должны быть направлены на формирование отечественной инвестиционной системы и согласованы с политикой долгосрочного развития Концепции социально-экономического развития РФ до 2020 года. В январе 2015 г. утвержден план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в текущем году (Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98). При выполнении антикризисной программы падение ВВП сократится с 3 до 2,1 %. Антикризисный план содержит положения, посвященные поддержке банковской системы, меры по оптимизации бюджета и сохранению социальной стабильности в стране. Согласно антикризисному плану, в 2015–2016 гг. должны быть реализованы меры, направленные на активизацию структурных изменений в российской экономике, стабилизации работы системообразующих организаций в ключевых отраслях и достижение сбалансированности рынка труда, снижение инфляции и смягчение последствий роста цен на социально значимые товары и услуги. Антикризисный план предусматривает адекватную бюджетную политику, которая к 2017 г. должна обеспечить бездефицитный бюджет при прогнозной цене на нефть на уровне 70 дол. США за баррель. Средства, необходимые на реализацию плана, будут заложены за счет антикризисного резерва, сформированного в бюджете. Объем этого резерва составлял на начало 2015 г. 193 млрд руб., после принятия ряда решений с использованием этих средств его объем снизился примерно до 170 млрд руб. За счет средств федерального бюджета планируется профинансировать мероприятия плана на 275,56 млрд руб., из Фонда национального благосостояния – на 550 млрд руб., еще 232,5 млрд руб. предусматривается по программе госгарантий, 160 млрд руб. бюджетных кредитов и 157,5 млрд руб. – через ОФЗ. Также антикризисные меры предусматривают право субъектам России снижать налоги для малого и среднего бизнеса. В свою очередь, все регионы должны создать планы реагирования на кризисные явления исходя из своих бюджетных возможностей.

Основным источником экономического роста отечественной экономики должен стать реальный сектор. Необходимо сменить вектор развития и пересмотреть структуру ВВП, которая на сегодняшний день создается за счет экспорта сырья (40 %) и торговли и сферы услуг (43 %), тогда как машиностроение, электроника

и другие высокотехнологичные отрасли формируют 7–8 %. России, учитывая ее большой потенциал, необходимо развивать отрасли, которые обеспечивают нашу обороноспособность; сельское хозяйство – как фундамент продовольственной безопасности; отрасли нового технологического уклада; транспортную, энергетическую инфраструктуру; строительство, науку, образование, медицину. При этом необходимо учитывать следующие приоритеты:

1. Независимость: военная (производство и послепродажное обслуживание новейших видов вооружения), продовольственная (обеспечение платежеспособного спроса населения, обеспечение потребления не ниже научно обоснованных норм за счет продуктов собственного производства), экономическая (возможность выбора партнеров по международной кооперации).

2. Потенциал для развития будущего – повышение качества человеческого капитала и создание условий для перехода к инновационной экономике.

3. Использование конкурентных преимуществ.

Заключение. Фундаментом новой модели экономического роста России должна стать система антикризисной государственной поддержки реального сектора. Кризис – это возможность подъема, из состояния, в котором мы находимся, надо управлять ликвидацией причин и угроз кризиса, отсюда основной целью государственной поддержки реального сектора экономики в условиях спада является развитие инновационного потенциала с решением следующих задач: модернизация отраслей реального сектора; развитие инновационного потенциала; развитие человеческого капитала страны; стимулирование промышленного роста.

В условиях эффективной реиндустриализации государственные антикризисные меры должны предусматривать следующие приоритетные направления:

1. Изменение стратегии интеграции, объединение природных, трудовых ресурсов и производственного потенциала страны для выпуска конкурентной продукции с высоким уровнем качества. В послании Президента России Федеральному собранию в качестве приоритетных целей отмечалась необходимость структурной перестройки экономики, её деофшоризация и демонополизация, обновление промышленности всемирного развития экономической интеграции.

2. Обеспечение эффективной защиты прав государственной и частной собственности за

счет построения корпоративных форм менеджмента, учитывающих баланс интересов бизнеса и власти.

3. Переход от государственно-монополистического капитализма к планово-рыночному хозяйству, обеспечивающему поиск оптимального соотношения стимулов индивидуальной заинтересованности и рычагов общественного воздействия на экономику. Государственное регулирование экономики должно быть направлено на развитие потенциала как частного, так и государственного секторов экономики, государство должно оперативно реагировать на провалы рынка в области общественных (национальная оборона) и мериторных (наука, образование, медицина) благ, а рынок – на провалы государства, прежде всего в производстве товаров народного потребления и продовольствия.

4. Задействовать апробированные в мировой практике финансовые источники: запуск механизма количественного смягчения рублевой эмиссии, увеличив коэффициент монетизации, одновременно создав механизм жесткого аудита за целевым использованием эмитированных денежных средств; снижение ключевой кредитной ставки, расширение практики субсидирования кредитных ставок стратегическим предприятиям промышленности; смещение рынка заимствований от классического банковского кредитования в направлении финансирования посредством развития рынка ценных бумаг и привлечения иностранных инвестиций стран мира, желающих сотрудничать с Россией на условиях взаимовыгодного партнерства.

Таким образом, для восстановления поступательных темпов экономики необходимо обеспечить концентрацию финансовых ресурсов и инвестиций за счет внутренних и внешних источников; усилить контроль реализации государственных программ и целевого использования трансфертов, системы внутреннего ценообразования, разработать национальную стратегию промышленного развития и обеспечить подготовку кадров, адекватных требованиям современной экономики. Резюмируя комплекс антикризисных мер, которые были и могут быть использованы в условиях реалий современной действительности, целесообразно отметить, что наиболее эффективными являются меры, связанные с инвестициями и государственными заказами, которые позволяют поддержать рыночный механизм экономики. Наименее эффективными стоит признать меры, связанные с представлением трансфертов и субсидий, но

они очень важны для поддержки финансовой стабильности во время рецессии и негативных факторов внешней среды.

1. *Захаров В. Я.* Антикризисное управление. Теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 395 с.

2. Основы антикризисного управления предприятиями / под ред. Н. Н. Кожевникова. – М. : Академия, 2007. – 496 с.

3. *Попов Р. А.* Антикризисное управление : учебник. – М. : Высшая школа, 2004. – 429 с.

4. *Родионова Н. В.* Антикризисный менеджмент. – М., 2001. – 257 с.

5. Антикризисное управление / под ред. Э. М. Короткова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 620 с.

6. *Кудрин А.* Мировой финансовый кризис и его влияние на Россию // Вопросы экономики. – 2009. – № 1. – С. 9–27.

7. Декларация саммита «Группы двадцати» по финансовым рынкам и мировой экономике // Президент России : официальный сайт. – URL : <http://archive.kremlin.ru/events/articles/2008/11/209291/209303.shtml>.

8. *Альпидовская М. Л.* Проблема обострения неравномерного социально-экономического развития стран в современных условиях // Теоретическая экономика. – 2014. – № 4. – С. 46–50.

9. ВВП России в 2014 г. вырос на 0,6 % / Интерфакс. – URL : <http://www.interfax.ru/business/421178> (дата обращения: 30.01.2015).

10. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2015 год и период 2016 и 2017 годов : одоб. Советом директоров Банка России 6 октября 2014 г. / Центральный банк Российской Федерации. – URL : [http://www.cbr.ru/publ/ondkp/on_2015\(2016-2017\).pdf](http://www.cbr.ru/publ/ondkp/on_2015(2016-2017).pdf).

11. *Глазьев С. Ю.* Сделать знание силой. Правильная теория – необходимое условие достижения целей развития экономики // Информационно-аналитический проект «Однако». – URL : <http://www.odnako.org/blogs/sdelat-znanie-siloy-pravilnaya-teoriya-neobhodimoe-uslovie-dostizheniya-celey-razvitiya-ekonomiki/>.

12. *Юсим В.* Первопричина мировых кризисов // Вопросы экономики. – 2009. – № 1. – С. 28–39.

13. Реиндустриализация экономики России в условиях новых угроз / под ред. С. Д. Валентя. – М. : РЭУ им Г.В. Плеханова, 2015. –

Вып. 2. – URL : http://www.rea.ru/ru/Documents/Doc/Nauchnyj_doklad_Reindustrializaciya_ekonomiki_Rossii_v_usloviyah_novykh_ugroz.pdf.

14. *Mirkin Y., Kuznetsova O., Kuznetsov A.* The Financial Depth of Emerging Markets: The Case of Russia // *Competition and Change*. – 2013. – Vol. 17, № 2. – P. 156–175.

15. *Чувахина Л. Г.* Приоритеты американской финансовой политики в условиях глобальной нестабильности // *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. – 2013. – № 39. – С. 34–41.

16. *Беитоев М. И.* О цели государственной экономической поддержки стратегических организаций // *Эффективное антикризисное управление*. – 2013. – № 4 (79). – С. 42–49.

**БАНКОВСКИЙ НАДЗОР И УСТОЙЧИВОСТЬ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ:
ПРОБЛЕМЫ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ¹**

**BANKING SUPERVISION AND STABILITY OF CREDIT INSTITUTIONS:
PROBLEMS OF THE FUNCTIONING SYSTEM**

А.М. Сергин

A.M. Sergin

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Омский филиал)
Financial University under the Government of the Russian Federation (Omsk branch)*

Статья поступила в редакцию 12 февраля 2015 г.

Рассматриваются вопросы организации банковского надзора за деятельностью кредитных организаций в Российской Федерации. На основе анализа теоретических положений и эмпирического материала развития экономики и банковского сектора России в 2005–2014 гг. выявлены тенденции зависимости развития экономики России от состояния банковского сектора. Роль прямого влияния банковского сектора на экономику подтверждена на основе анализа ключевых показателей взаимосвязи банковского сектора и развития экономики. Показана важность и необходимость обеспечения устойчивости, стабильности банковской системы в целях динамичного развития экономики. Рассмотрено понятие категории «устойчивость банковской системы», взаимосвязь её с надежностью банков как участников системы. Дана авторская оценка устойчивости банковской системы на основе анализа динамики показателей действующих кредитных организаций: численность кредитных организаций, собственные средства (капитал), удельный вес просроченная задолженность в общем объеме предоставленных банковских кредитов. Изучена роль банковского надзора в обеспечении надежности банков и банковского сектора страны в целом. Показана значимость дистанционного надзора и инспектирования кредитных организаций среди других аспектов банковского надзора и регулирования. Обоснована первостепенность инспекционных проверок при формировании достоверных оценок состояния надежности банков. Представлены количественные показатели инспекционной деятельности во взаимосвязи с количеством действующих банков и численностью персонала надзорного блока Банка России, проанализирована их динамика. Определены понятия «нагрузка проверок», «ресурсное обеспечение надзора» и рассчитаны их значения. Рассмотрены результаты инспекционных проверок, дистанционного надзора. Представлены основные мероприятия Банка России, направленные на совершенствование надзора. Обоснована необходимость дальнейшего совершенствования банковского надзора. Выявлены актуальные проблемы надзора и направления их устранения.

The article is devoted to the organization of banking supervision over the activities of credit institutions in the Russian Federation. Based on the analysis of theoretical positions and empirical material on the development of the economy and the banking sector in Russia in 2005–2014 there were identified the trends of the Russian economy development dependence from the banking sector. The role of the direct influence of the banking sector on the economy is confirmed by the analysis of key indicators of relation between the banking sector and economic development. The article shows the importance and the need for sustainability and stability of the banking system for the dynamic development of the economy. There is also given the author's assessment of the stability of the banking system based on the analysis of the dynamics of credit institutions' indicators, namely the number of credit institutions, their own funds (capital), the share of borrowed funds, overdue debt in the total volume of bank loans. The role of banking supervision in ensuring the reliability of the banks and the banking sector as a whole was also studied in this article. We showed the importance of off-site supervision and inspection of credit institutions among other aspects of banking supervision and regulation; justified the primacy of inspections in the formation of reliable assessments of the banks' reliability. We presented quantitative indicators of inspection activity in relation to the number of operating banks and the number of staff of the supervision unit at the Bank of Russia; analyzed their dynamics and defined the concept of 'load of check-ups' and 'resource support of supervision' as well as calculated their values. We also reviewed the results of off-site supervision inspections and presented the main activities of the Bank of Russia aimed at the supervision improvement. In conclusion, we proved the need for further improvement of banking supervision and identified some relevant problems of supervision and directions for their eradication.

Ключевые слова: банковский надзор, устойчивость банков, проблемы банковского надзора.

Key words: banking supervision, banks' stability, banking supervision problems.

В рыночной системе хозяйствования коммерческие банки играют ключевую роль в обеспечении эффективного развития экономики как государства в целом, так и любого отдельно взятого предприятия. В силу своего функциональ-

ного предназначения, связанного с аккумуляцией свободных денежных средств, размещением собственных и привлеченных средств на коммерческих условиях при соблюдении принципов возвратности, платности и срочности,

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.

проведением расчетов (перемещением средств), банки обеспечивают финансирование всех субъектов экономики и в конечном счете расширенный воспроизводственный процесс коммерческих предприятий и социальные потребности домашних хозяйств.

Несомненную значимость банков в развитии экономики Российской Федерации подтверждает положительная динамика основных ключевых показателей, характеризующих роль банковского сектора в экономике страны за последние 10 лет (табл. 1).

Таблица 1

Показатели роли банковского сектора в развитии экономики России в 2005–2014 гг. [1; 2]¹

Год	ВВП в текущих ценах, млрд руб.	Активы банковского сектора, млрд руб.	Собственные средства (капитал) банковского сектора, млрд руб.	Объемы предоставленных банковских кредитов, млрд руб.	Активы к ВВП	Капитал к ВВП	Объем банковских кредитов к ВВП
2005	21 610	9 750	1 242	5 999	0,45	0,057	0,28
2006	26 917	14 045	1 693	9 218	0,52	0,063	0,34
2007	33 248	20 241	2 672	13 924	0,61	0,080	0,42
2008	41 277	28 022	3 811	19 362	0,68	0,092	0,47
2009	38 807	29 430	4 621	19 180	0,76	0,119	0,49
2010	46 309	33 804	4 732	21 537	0,73	0,102	0,47
2011	55 967	41 627	5 242	27 912	0,74	0,094	0,50
2012	62 147	49 509	6 113	32 887	0,80	0,098	0,53
2013	66 194	57 423	7 064	38 768	0,87	0,107	0,59
2014 ²	70 976	71 163	7 862	47 419	1,00	0,111	0,67

¹ Источники сведений, представленных в колонках 2–5. Сведения в колонках 6–8 рассчитаны автором. Данные по активам, капиталу, совокупному объему кредитов банковского сектора приведены на конец года.

² Показатели приведены на 1 декабря 2014 г. в связи с отсутствием на момент подготовки материалов опубликованных данных за 2014 г.

Так, отношения активов, капитала (собственных средств) банковского сектора, совокупного объема выданных банковских кредитов к ВВП в исследуемом периоде имели стабильную положительную динамику и возросли, соответственно, в 2,22, 1,93, 2,41 раза.

Таким образом, устойчивость, стабильность и динамичное развитие банковской системы являются одними из наиболее важных принципов развития любой национальной экономики в рыночных условиях хозяйствования. Существенная значимость банковского сектора в развитии экономики обуславливает необходимость организации эффективного банковского надзора как интегральной индикативной составляющей состояния банков в целях принятия регулятивных мер воздействия со стороны Банка России для устранения негативных тенденций в деятельности банков, корректировки и усиления мер, обеспечивающих их позитивное развитие. Эта гипотеза подтверждается Федеральным законом «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» [3], в соответствии с которым главными целями Банка России как органа банковского регулирования и надзора являются поддержание стабильности банковской системы Российской Федерации и защита интересов вкладчиков и кредиторов.

За последние годы вопросам стабильности и устойчивости банковской системы посвящено немало научных исследований. Рассмотрение результатов исследований по вопросу толкования категории «устойчивость банковской системы» позволяет, по нашему мнению, определить её как «степень соответствия банков участников системы своим текущим финансовым результатам, при которых они способны выполнять свои функции и принятые обязательства перед партнерами и государством в настоящем и будущем независимо от внешних воздействий на них». Таким образом, устойчивость банковской системы базируется на надежности каждого банка как участника системы, если исходить из того, что «стабильность» первична по отношению к «устойчивости», а «устойчивость» по отношению к «надежности» [4].

Общее сокращение численности кредитных организаций в период исследования весьма существенно и составляет 465, или на 35,8 %, что свидетельствует о недостаточной стабильности банковского сектора. Вместе с тем сокращение числа действующих кредитных организаций обусловлено не только отзывом лицензий из-за нарушения пруденциальных норм банковской деятельности и невозможности выполнять принятые обязательства, но и слиянием

(присоединением) кредитных организаций в рамках развития бизнеса. Поэтому более обоснованно рассматривать устойчивость банковского сектора по динамике сокращения как общей численности кредитных организаций, так и с учетом численности организаций, прекративших свою деятельность в связи с отзывом Банком России лицензий из-за неисполнения ими федеральных законов и нормативных актов Банка России, регулирующих банковскую деятельность, установления фактов существен-

ной недостоверности отчетных данных, неспособности выполнять требования кредиторов по денежным обязательствам. Последнее можно проследить по информации Государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов» (далее – ГК АСВ) по количеству наступивших страховых случаев (табл. 2).

О стабильности банковского сектора также можно судить и по динамике собственных средств (капитала) кредитных организаций (табл. 3).

Таблица 2

Динамика сокращения численности кредитных организаций в 2005–2014 гг. [5; 6]

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Всего
Сокращение числа действующих КО	46	64	53	28	50	46	34	22	33	89	465
Доля КО, прекративших деятельность за год, %	3,54	5,11	4,46	2,46	4,51	4,35	3,36	2,25	3,45	9,64	35,80
Сокращение числа действующих КО со страховым случаем	1	9	15	27	31	16	17	14	28	61	219
Доля КО, прекративших деятельность со страховым случаем ¹ , %	2,17	14,06	28,30	96,43	62,00	34,78	50,00	63,64	84,85	68,54	47,10

¹ В общем объеме сокращения числа действующих кредитных организаций.

Таблица 3

Изменение величины капитала кредитных организаций банковского сектора в 2005–2014 гг.

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Капитал, млрд руб. ¹	1 242	1 693	2 672	3 811	4 621	4 732	5 242	6 113	7 064	7 862
Курс рубля к дол. [7]	28,78	26,33	24,55	29,38	30,24	30,48	32,20	30,37	32,73	56,26
Капитал, млрд дол. ²	43,1	64,3	108,8	129,7	152,8	155,3	162,8	201,3	215,8	139,7
Темп роста капитала в рублевом исчислении	–	1,36	1,58	1,43	1,21	1,02	1,11	1,17	1,16	1,11
Темп роста капитала в долларовом исчислении	–	1,49	1,69	1,19	1,18	1,02	1,05	1,24	1,07	0,65

¹ На конец года.

² В пересчете по действующему курсу на конец года.

Данные, публикуемые в банковской статистике (строка 1 табл. 3), показывают рост величины собственных средств (капитала) кредитных организаций банковского сектора в рублевом исчислении исследуемого периода при сокращении темпа ежегодного прироста. Вместе с тем в условиях существенной зависимости экономики страны от экспортно-импортных операций (при расчетах в долларах США и нестабильном курсе национальной валюты) наиболее верно состояние собственных средств кредитных организаций будут отражать их показатели в долларовом исчислении. В этом исчислении ведется сравнительный анализ банковского сектора страны с секторами других

государств, а также анализ финансового положения отечественных банков при предоставлении им кредитов зарубежными банками. Капитал кредитных организаций в долларовом исчислении показывал меньшие темпы роста начиная с 2008 г. и сокращение в 2014 г. на 35 %, что свидетельствует о существенном снижении устойчивости банковского сектора.

Сложившаяся ситуация требует повышения капитализации кредитных организаций. В рамках первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г., утвержденных Распоряжением Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98-р [8], предусмотрена беспреце-

дентная со стороны государства мера – докапитализация системно значимых кредитных организаций за счет средств, предоставленных ГК АСВ, в сумме 1 трлн руб. облигациями федерального займа. Однако эта мера касается только 27 крупнейших банков – без учета Сбербанка России, вопросы докапитализации которого будет решать Банк России как основной акционер. Остальным кредитным организациям решать вопросы докапитализации необходимо самостоятельно. По оценкам экспертов Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, подготовленным на основе проведенного стресс-тестирования российских банков, без получения государственной поддержки свою работу могут прекратить до 200 кредитных организаций в 2015 г. и до 160 – в 2016 г. [9].

О возрастании уровня рисков, принятых кредитными организациями, свидетельствует и динамика повышения удельного веса просроченной задолженности в общем объеме предоставленных банковских кредитов (табл. 4).

С момента создания в Российской Федерации современной двухуровневой банковской системы приоритетными задачами банковского надзора оставались повышение устойчивости кредитных организаций, определение реального качества активов и капитала кредитных организаций, а также обеспечение достоверности представляемой кредитными организациями отчетности.

Очевидно, что сам по себе надзор со стороны Банка России не может прямо влиять на улучшение позитивной составляющей результативности деятельности банков (финансовый результат, принятые риски, качество активов и другие показатели), зависящей непосредственно от результатов деятельности конкретных банков. Его влияние косвенно. Вместе с тем, оценивая на регулярной основе финансовое положение банков, отслеживая динамику оценочных показателей и финансового положения в целом, используя законодательное право, Банк России может применять к объектам надзора в случае необходимости меры надзорного реагирования, реализация которых банками способствует восстановлению их надежности.

Из всех аспектов банковского регулирования и банковского надзора, применяемых в Российской Федерации, наибольшую актуальность представляют дистанционный надзор и инспектирование кредитных организаций. Такой вывод основывается на том, что другие составляющие банковского регулирования и надзора (принятие решений о государственной ре-

гистрации кредитных организаций и лицензирование банковской деятельности, финансовое оздоровление и ликвидация кредитных организаций, противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, надзорное реагирование) базируются на основе результатов дистанционного надзора и инспектирования.

Дистанционный надзор базируется главным образом на отчетности банков и дополняется другой доступной и полезной для надзорной деятельности информацией. При этом первичный аналитический учет в банках, являющийся основой подготовки форм отчетности, представляемой в надзорные органы Банка России, может не быть достоверным. Факты недостоверности отчетности, равно как и ошибочные (либо умышленные с целью сокрытия реально высоких принятых рисков) решения органов управления банками (формально верно отраженные в отчетности), могут быть выявлены только в ходе инспекционных проверок.

Согласно Инструкции ЦБ РФ от 5 декабря 2013 г. № 147-И [10] и действовавшей ранее одноименной Инструкции № 105-И, инспекционные проверки кредитных организаций проводятся не реже одного раза в 24 месяца. Основная цель проверки определена как «оценка на месте общего состояния кредитной организации либо отдельных направлений (вопросов) её деятельности». Цель в том числе включает набор таких компонент, определяющих общую оценку банка, как оценка достоверности учета (отчетности), определение размера рисков, активов, пассивов, величины и достаточности собственных средств (капитала), оценка качества управления кредитной организацией, оценка финансовой устойчивости, экономического положения, финансового состояния и перспектив деятельности кредитной организации. При определении сроков проведения плановых проверок, их вида и типа учитываются риски, установленные оценками банка в ходе дистанционного надзора. Априори наиболее качественную оценку показателей устойчивости, экономического положения, финансового состояния и перспектив деятельности кредитной организации можно получить в ходе комплексной проверки, охватывающей все стороны деятельности банка. Вместе с тем этот вид проверок наиболее затратный и трудоемкий.

Кроме того, в условиях фактического завершения создания и постоянного мониторинга действенности систем управления кредитных организаций, включая систему управления рисками и внутреннего контроля, затраты

на проведение только комплексных проверок не адекватны выявляемым нарушениям. Поэтому в исследуемом периоде Банком России при осуществлении инспекционного надзора за деятельностью кредитных организаций развивались риск-ориентированные подходы, направленные на своевременное выявление, адекватную оценку и пруденциальные ограничения рисков, принимаемых кредитными организациями сверх предельно допустимых значений. При этом под риск-ориентированными подходами понимается проверка направлений (вопросов, операций) банковской деятельности, по которым, согласно оценкам дистанци-

онного надзора, выявляются наиболее существенные фактически принятые банками (либо возможны потенциальные) риски потери активов, снижение эффективности деятельности, нарушения пруденциальных норм банковской деятельности, вовлечение в противоправную деятельность, что способно привести банки к потере их устойчивости.

Сведения о количественном составе банковского сектора, численности сотрудников надзорного блока, проверках, нагрузке проверок, ресурсном обеспечении надзорной деятельности приведены в табл. 4.

Таблица 4

Отдельные количественные показатели банковского сектора и надзора [11]¹

Год	Количество действующих кредитных организаций ²	Проведено проверок			Доля тематических в общем объеме проверок	Нагрузка проверок	Количество сотрудников в надзорном блоке	Ресурсное обеспечение надзора	Удельный вес просроченной задолженности ³ , %
		всего	в кредитных организациях	тематические проверки					
2005	1 299	1 573	703	н.д. ⁴	–	1,21	4 324	3,33	1,20
2006	1 253	1 421	813	н.д.	–	1,13	4 366	3,48	1,30
2007	1 189	1 742	866	1 349	0,77	1,47	4 239	3,57	1,30
2008	1 136	1 510	824	1 211	0,80	1,33	4 177	3,68	2,10
2009	1 108	1 224	866	1 079	0,88	1,10	4 489	4,05	5,10
2010	1 058	1 079	753	976	0,90	1,02	4 339	4,10	4,70
2011	1 012	1 143	н.д.	1 072	0,94	1,13	4 186	4,14	3,90
2012	978	1 118	692	1 085	0,97	1,14	4 468	4,57	3,70
2013	956	1 029	648	1 009	0,98	1,08	4 473	4,68	3,50
2014	923	н.д.	н.д.	н.д.	–	–	н.д.	–	4,50 ⁵

¹ Источник сведений, представленных в колонках 2–5, 8, 10. Сведения в колонках 6, 7, 9 рассчитаны автором.

² На начало года.

³ В общем объеме предоставленных банковских кредитов.

⁴ На момент подготовки материалов нет данных.

⁵ Рассчитано по: [12].

Под нагрузкой проверок понимается среднее количество проверок на одну действующую кредитную организацию. Ресурсное обеспечение надзорной деятельности, по нашему мнению, может характеризоваться фактическими трудозатратами на осуществление этого вида деятельности по банковскому сектору в расчете на календарный отчетный год. С учетом того, что штатная численность персонала надзорного блока устанавливается исходя из необходимых трудозатрат на выполнение закрепленных за надзорным блоком Банка России функций, принятый нами подход определения ресурсного обеспечения надзорной деятельности, такой как среднее количество сотрудников надзорного блока в расчете на одну действующую кредитную организацию, вполне обоснован. Изменение этого показателя при относительно

стабильном нормативно-методическом, материально-техническом и программно-прикладном обеспечении рабочих мест сотрудников надзорного блока оказывает прямое воздействие на качество надзора, масштабность и глубину проверок.

За исследуемый период нагрузка проверок сократилась, доля тематических проверок в общем их объеме и ресурсное обеспечение увеличились (см. табл. 4), что свидетельствует о проведении Банком России мероприятий по повышению качества надзора. Вместе с тем удельный вес просроченной задолженности кредитных организаций адекватно не сокращался.

В целях усиления уровня качества банковского надзора Банком России уделялось существенное внимание его кадровому обеспечению (табл. 5).

Таблица 5

Качественные показатели персонала надзорного блока в 2005–2013 гг. [11]

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Общее количество сотрудников	4 324	4 366	4 239	4 177	4 489	4 339	4 186	4 468	4 473
Доля сотрудников с высшим профессиональным образованием, %	95,8	96,1	96,4	96,7	96,7	97,3	97,6	98,2	98,6
Доля сотрудников с опытом работы в банковской системе свыше трех лет, %	91,6	92,5	91,9	91,7	88,7	92,4	93,6	93,8	82,5
Доля сотрудников в возрасте от 30 до 50 лет, %	н.д.	н.д.	64,2	63,9	63,5	62,3	63,6	62,2	63,3
Доля сотрудников прошедших дополнительное обучение, %	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	46,9	34,8	57,3	36,6	55,2

В период с 2005 по 2014 г. (сведения за 2014 г. не публиковались; учитывая отсутствие информации об изменениях численного состава сотрудников Банка России, можно предположить, что численность существенно не сокращалась) численность сотрудников в надзорном блоке практически не сокращалась. Подавляющее большинство специалистов имели высшее профессиональное образование (от 95,8 % в 2005 г. до 98,6 % в 2013 г.), опыт работы в банковской системе свыше трех лет (не менее 82,5 %), возраст от 30 до 50 лет (не ме-

нее 62 %). В период с 2009 по 2013 г. в рамках учебных мероприятий проходили дополнительное обучение от 35 до 55 % персонала. Всё это свидетельствует о достаточно высоком профессиональном уровне специалистов надзорного блока и их потенциале в рамках выполняемых функциональных обязанностей. Эту гипотезу подтверждают публикации о результатах проведенных инспекционных проверок и принятых к банкам мерах надзорного реагирования (табл. 6 и 7).

Таблица 6

Сведения о результатах инспекционных проверок в 2007–2013 гг. [11; 13; 14]¹

Показатель	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Количество проведенных проверок	1 742	1 510	1 224	1 079	1 143	1 118	1 029
Количество нарушений	17 969	16 997	16 422	14 841	н.д.	н.д.	н.д.
Характер наиболее часто выявляемых нарушений:							
– связаны с невыполнением требований Федерального закона «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма», %	24,4	27,4	24,2	19,8	24,3	15,8	14,2
– допущены при проведении кредитных операций, %	19,3	22,3	22,6	29,5	30,7	37,2	40,2
– связаны с организацией работы по ведению бухгалтерского учета, %	9,4	9,2	7,0	5,9	7,0	4,9	7,7
– связаны с недостоверностью учета и отчетности, %	7,9	7,8	8,7	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.
– связаны с невыполнением требований валютного законодательства, %	5,7	5,1	6,0	6,2	5,3	6,4	н.д.
– связаны с невыполнением порядка совершения кассовых операций, %	н.д.	6,0	4,1	6,1	4,0	5,1	н.д.
Среднее количество нарушений в расчете на одну проверку	10	11	13	14	–	–	–

¹ Сведения, относящиеся к 2005–2006 и 2014 гг., не публиковались.

Таблица 7

Сведения о мерах воздействия по результатам надзора в 2008–2013 гг.¹ [11; 13; 14]²

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Предупредительные меры, в том числе:	1 580	1 545	1 504	н.д.	н.д.	1 420
– направление письменной информации в адрес руководства	1 071	1 031	994	Да ³	Да	896
– проведены совещания	509	514	510	н.д.	н.д.	524
Принудительные меры, в том числе:	н.д.	н.д.	1 045	862	801	1 036
– предъявление требований об устранении нарушений	н.д.	н.д.	616	519	454	575
– предъявление штрафных санкции	н.д.	н.д.	280	215	192	171
– введение ограничения отдельных операций	н.д.	н.д.	76	68	94	194
– запрет на осуществление отдельных банковских операций	н.д.	н.д.	42	25	34	45
– запрет на открытие филиалов	н.д.	н.д.	31	35	27	51

¹ Сведения, относящиеся к 2005–2007 и 2014 гг., не публиковались.

² Даны сведения о количестве банков, к которым были предприняты те или иные меры воздействия, безотносительно количества одинаковых мероприятий по отношению к одному и тому же банку.

³ Из предупредительных мер применялась преимущественно, сведения о количестве не публиковались.

Инспекционные проверки исследуемого периода, а также приведенные сведения о мерах воздействия к кредитным организациям по результатам надзора свидетельствуют о достаточно высокой результативности банковского надзора. Вместе с тем эти данные, в совокупности с количеством отзывов лицензий у кредитных организаций, свидетельствуют и об отсутствии существенного позитивного тренда влияния принимаемых мер воздействия на снижение в деятельности банков негативных факторов. В ходе инспекционных проверок продолжало иметь место выявление большого количества нарушений с трендом роста среднего количества нарушений в расчете на одну проверку.

При таких обстоятельствах Банком России постоянно принимались меры, направленные на обеспечение надлежащего уровня, повышение эффективности организации и качества надзора. Среди основных мероприятий можно отметить следующие:

- организация надзора по принципам риск-ориентированного надзора, включающим в себя оценку деятельности кредитных организаций и применение мер надзорного реагирования, исходя прежде всего из содержания и реальной оценки рисков банковской деятельности с позиций их потенциального влияния на устойчивость кредитных организаций; при этом особое внимание уделялось выявлению проблем в деятельности кредитных организаций на ранних стадиях их возникновения, идентификации принимаемых ими рисков, оценке качества управления банками, оценке реальных перспектив решения проблем собственниками и руководством кредитной организации;

- обеспечение транспарентности деятельности отдельных кредитных организаций и банковского сектора в целом, раскрытие банками информации о своей деятельности на официальном сайте Банка России;

- сохранение численности и повышение качественного состава сотрудников надзорного блока;

- повышение уровня организационно-методического обеспечения работы надзорных подразделений;

- системное проведение анализа состояния дистанционного надзора в территориальных учреждениях Банка России, контроль адекватности и своевременности принимаемых ими решений;

- координация деятельности территориальных учреждений;

- контроль за качеством проверок кредитных организаций (их филиалов), проведенных инспекционными подразделениями, подготовка рекомендаций по организации инспекционной деятельности и устранению выявленных недостатков;

- разработка и внедрение технологических карт проверок кредитных организаций для оптимизации и рационализации труда инспекторов;

- организация практики заслушиваний территориальных учреждений в целях улучшения качества актов проверок;

- создание в центральном аппарате Банка России «второго контура» надзора за системно значимыми банками (осуществление сотрудниками центрального аппарата части функций по непосредственному надзору за указанными

банками во взаимодействии с соответствующими территориальными учреждениями Банка России, которые продолжают осуществлять надзорные функции), имеющими значение для устойчивости банковского сектора на федеральном либо региональном уровне;

- назначение в рамках дистанционного надзора кураторов в банки;

- совершенствование форм отчетности, используемой в надзорных целях;

- внедрение практики учета при осуществлении надзора за деятельностью кредитных организаций результатов анализа их отчетности, составленной в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности;

- централизация инспекционной деятельности, направленная на снижение инспекционной нагрузки на кредитные организации, повышение независимости инспекторов, маневрирование инспекционными ресурсами, обмен опытом, улучшение взаимодействия подразделений инспектирования и надзора;

- частичная автоматизация задач надзорного блока Банка России в рамках разработки системы по регулированию и развитию банковского сектора; в том числе проведение работ по автоматизации инспекционной деятельности в целях аналитического и информационного обеспечения инспекционной деятельности, повышения производительности труда членов рабочих групп, снижения в ходе проверок трудоемкости анализа данных бухгалтерского учета и иной информации о деятельности кредитной организации;

- усиление внимания к степени прозрачности деятельности банков, кооперативности их руководства и собственников с учетом уроков кризиса и состояния внешних условий, изучения фактов проведения ими в существенных масштабах операций, лишенных очевидного экономического смысла и создающих реальную угрозу интересам кредиторов и вкладчиков;

- введение института уполномоченных представителей Банка России в крупные банки;

- внедрение в практику работы Главной инспекции Банка России внутреннего контроля в целях минимизации правовых рисков, повышения качества актов проверок, обеспечения своевременного информирования руководства Банка России о предварительных результатах проверок; основными элементами внутреннего контроля стали мониторинг текущих результатов проверок кредитных организаций и анализ качества актов проверок кредитных организаций;

- обобщение по результатам анализа материалов проверок и доведение до сведения ин-

спекционных подразделений информации об отдельных схемах, применяемых кредитными организациями для сокрытия нарушений законодательства Российской Федерации и нормативных актов Банка России.

Проведенная Банком России в исследуемом периоде надзорная деятельность в рамках дистанционного надзора и инспектирования, безусловно, оказала позитивное влияние на поддержание устойчивости банковского сектора. Несмотря на показатели, не демонстрирующие высокий уровень устойчивости банковского сектора (сокращение численности кредитных организаций, в том числе с возникновением страховых случаев; падение темпов роста собственных средств – капитала; снижение качества кредитного портфеля; сохранение большого количества выявляемых в деятельности банков и значимых для оценки их устойчивости нарушений), банковский сектор оставался способным выполнять свои функции и в целом оказывал позитивное влияние на развитие экономики. О чем свидетельствуют значения основных ключевых показателей, характеризующих роль банковского сектора в экономике России в 2005–2014 гг.

Вместе с тем сохранение постоянных, сохраняющихся в исследуемом периоде факторов неустойчивости отдельных банков и банковского сектора, кризисных явлений в экономике, введение основными экономическими партнерами – государствами секторальных экономических санкций, коснувшихся и банковского сектора, вызывают необходимость дальнейшего повышения качества надзора, требуют выявления и устранения недостатков в надзоре.

По нашему мнению, наиболее актуальные проблемы банковского надзора текущего момента сосредоточены в сфере инспектирования. Поскольку роль инспекционных подразделений – это выявление на основе первичных документов непосредственно в кредитных организациях их реального состояния, показателей оценки финансового положения – первична по отношению к другим направлениям надзора, а полученные результаты проверок необходимы и достаточны для принятия мер воздействия, то и решать их необходимо в первоочередном порядке.

Наименее проработанный вопрос с точки зрения научной обоснованности применяемых подходов – количественный аспект определения выборки проверки по включаемым в задание на проверку направлениям (вопросам). Особенно актуальна эта проблема по основному вопросу проверки: «Проверка качества ссуд,

ссудной и приравненной к ней задолженности, полноты формирования и использования резерва на возможные потери по ссудам». Методическими рекомендациями Банка России [14] предусмотрено два подхода: первый – 70 % кредитного объема общего кредитного портфеля; второй – ссуды 30 наиболее крупных заемщиков. Учитывая, что по сумме ссуды 30 заемщиков в большинстве кредитных организаций существенно меньше 70 % ссудного портфеля, можно утверждать о разной величине степени вероятности выявления проверками ошибок качества ссуд по выборке проверки при использовании разных подходов. Практический аспект определения выборки проверки по данному вопросу показывает необходимость включения в выборку гораздо большего числа (иногда в разы), чем 30 заемщиков, при ориентации на первый вариант. Сложившиеся опытным путем (научно обоснованные нормативы по данному виду работ отсутствуют) трудовые нормативы проверки качества ссуд (3–7 рабочих дней на одного заемщика – при проверке одним инспектором в сложившихся условиях программно-технического и методического обеспечения проверок), фактические ресурсные возможности рабочей группы по проверке кредитной организации (3–8 инспекторов на данный вопрос) не позволяют проверить больше, чем 30–40 заемщиков юридических лиц в одной проверке, при условии качественного выполнения требований к оформлению акта проверки с учетом приложений обязательного характера. В результате при организации проверки в период предпроверочной подготовки руководитель рабочей группы в большинстве случаев ориентируется на второй вариант выборки. Достаточность выборки для обеспечения вероятности достоверности полученных результатов по всему кредитному портфелю на заданном уровне в рамках предпроверочных мероприятий и в ходе мониторинга проверок не обсуждается. При выявлении по результатам проверки фактов занижения кредитными организациями оценки качества ссуд заемщиков из выборки проверки и, соответственно, созданного резерва на возможные потери по ссудам надзорные требования к объекту проверки о досоздании резерва до величин, адекватных принятым рискам, не выходят за рамки ссуд из выборки проверки. Вопросы распространения оценки результатов проверки ссуд на совокупный кредитный портфель не обсуждаются, даже если результаты проверки показали занижение требуемого резерва, в сравнении с созданным кредитной организацией до проверки, на существенные ве-

личины. Отсутствие механизма распространения результатов проверки на оценку принятых рисков на совокупный кредитный портфель, научного обоснования такого распространения (либо нераспространения) не позволяет корректно оценивать перспективы работы объекта проверки в будущем. Факты отзыва лицензий у кредитных организаций во временные периоды после проверок, меньшие кратности минимального нормативного межпроверочного периода, свидетельствуют об имеющейся обозначенной проблеме.

Параллельно требуют осмысления следующие вопросы инспекционной работы и пруденциального надзора:

1. Автоматизация проверочных процедур, выполняемых членами рабочих групп на основе учетных регистров кредитных организаций. Имеющийся в настоящее время в распоряжении инспекционных групп программный продукт «АС Инспектор» не позволяет реализовать оперативный просмотр (контроль, фиксацию) движения средств по счетам аналитического учета без участия в организации этого процесса специалистов кредитной организации. Отсутствует возможность посредством программных продуктов оперативно и с небольшими трудозатратами формировать массивы приложений к материалам проверки, обосновывающих целевое использование полученных кредитов, источники средств, направляемых заемщиками на обслуживание ссуд, состав и качество принятого обеспечения.

2. Устранение возможного конфликта интересов при формировании задания на проверку. В сложившейся системе главную роль в формировании задания играет руководитель рабочей группы при участии руководителя инспекции по региону. Такой подход противоречит принципу устранения условий возникновения конфликта интересов, поскольку ответственность за проведение проверки и подготовка задания на её проведение замыкаются на одном субъекте.

3. Совершенствование дополнительного обучения персонала надзорного блока. В сложившейся системе обучения инициатива планирования участия специалистов в конкретном обучающем мероприятии отдана самим специалистам, формирующим предложения в заявке на обучение на основе проекта обучающих мероприятий Банка России. Такой подход зачастую малоэффективен, поскольку в большинстве случаев учитывает только личностные интересы специалиста, а не корпоративные потребности подразделения с целью устранения

пробелов в подготовке персонала подразделения во взаимосвязи с недостатками в его функциональной деятельности. Было бы более целесообразно планировать обучение исходя из недостатков в деятельности подразделений и конкретных специалистов по результатам мониторинга их работы и подготовленных ими надзорных материалов.

4. Разработка обоснованных трудовых нормативов надзорной работы. Творческий труд наиболее сложен для нормирования. Но учитывая то, что надзорная работа поддается описанию в виде технологических карт, а также накопленную базу проверок, заключений по результатам дистанционных мероприятий за длительный период времени, разработка таких нормативов возможна и реальна. Создание таких нормативов позволило бы выровнять нагрузку специалистов и повысить эффективность их работы.

5. Уточнение подходов при дистанционном анализе внутренних документов кредитных организаций по оценке финансового положения заемщиков и оценке кредитного риска. В сложившейся системе анализ в основном базируется на формальном учете (неучете) внутренними документами банков требований нормативных документов, что не всегда гарантирует достижение в практической работе цели, для которой документ создавался. Было бы продуктивнее оценивать эффективность (способность выполнять целевое назначение) внутреннего документа, дополнив процедуру его проверки тестированием его на основе показателей заемщиков других банков и заемщиков этого банка по «эталонным» методикам с последующим сравнением результатов.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Созданная Банком России система банковского надзора в исследуемом периоде показала действенность и эффективность, способность реагирования на динамичные изменения структуры и масштабов деятельности объекта надзора и саморегулирования в условиях серьезных внешних факторов воздействия.

Изменения в банковском секторе страны показали позитивную роль банковского надзора в сохранении устойчивости кредитных организаций и банковского сектора в целом.

Основной задачей в области надзора было и остается развитие содержательных, ориентированных на риск подходов к надзору за деятельностью кредитных организаций при сохранении приоритета прозрачности деятельности кредитных организаций для органа надзора,

включая достоверность информации о профиле и объемах принятых рисков, а также оценка качества систем управления рисками.

Сохранение факторов неустойчивости отдельных кредитных организаций и банковского сектора, кризисных явлений в экономике требует дальнейшего повышения качества надзора, выявление и устранение в нем недостатков.

1. Валовой внутренний продукт / Росстат. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/# (дата обращения: 5.03.2015).

2. Статистический бюллетень Банка России / Центральный банк Российской Федерации. – URL : <http://www.cbr.ru/publ/?PrId=bbs> (дата обращения: 5.03.2015).

3. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России) : Федеральный закон от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ (ред. от 29 декабря 2014 г.). – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172875/ (дата обращения: 5.03.2015).

4. Сергин А. М. Об оценке коммерческого банка // *Universum: Экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн.* – 2014. – № 11 (11). – URL : <http://7universum.com/en/economy/archive/item/1678>.

5. Сведения о количестве действующих кредитных организаций и их филиалов в территориальном разрезе / Центральный банк Российской Федерации. – URL : http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=bank_system/cr_inst_branch_010115.htm&pid=lic&sid=itm_3982 (дата обращения: 5.03.2015).

6. Страховые случаи / Агентство по страхованию вкладов. – URL : http://www.asv.org.ru/insurance/insurance_cases/detail.php?ins_id=276_703&PAGEN_1=19 (дата обращения: 5.03.2015).

7. Курс рубля РФ к доллару США / *Kurs-Dollar-Euro.ru*. – URL : <http://kurs-dollar-euro.ru/kurs-valut.html> (дата обращения: 5.03.2015).

8. Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98-р. – URL : <http://government.ru/media/files/7QoLbdOVNpc.pdf> (дата обращения: 5.03.2015).

9. В 2015 году могут обанкротиться 200 российских банков / *Правда.Ру*. – URL : <http://www.pravda.ru/news/economics/finance/banks/27-01-2015/1245769-bankrot-0/>.

10. О порядке проведения проверок кредитных организаций (их филиалов) уполномоченными представителями Центрального банка Российской Федерации (Банка России) : Инструкция ЦБ РФ от 5 декабря 2013 г. № 147-И.

– URL : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70500470/> (дата обращения: 5.03.2015).

11. Отчеты о развитии банковского сектора и банковского надзора / Центральный банк Российской Федерации. – URL : http://www.cbr.ru/publ/archive/root_get_blob.aspx?doc (дата обращения: 5.03.2015).

12. Рейтинг банков по проценту просроченной задолженности по кредитам, выданным предприятиям и организациям / Мир процентов.RU. – URL : <http://mir-procentov.ru/banks/ratings/credits-delay-part-ul.html>.

13. Годовой отчет Банка России за 2012 г. / Центральный банк Российской Федерации. –

URL : http://www.cbr.ru/publ/God/ar_2012.pdf (дата обращения: 5.03.2015).

14. Годовой отчет Банка России за 2013 г. / Центральный банк Российской Федерации. – URL : http://www.cbr.ru/publ/God/ar_2013.pdf (дата обращения: 5.03.2015).

15. Методические рекомендации по проверке ссуд, ссудной и приравненной к ней задолженности : письмо Банка России от 25 июля 2006 г. № 102-Т. – URL : http://www.orion-com.ru/demo_bkb/npsndoc2/102t06.htm (дата обращения: 6.03.2015).

О НАУЧНЫХ ОСНОВАНИЯХ РЕФОРМ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

THE SCIENTIFIC BASIS FOR THE HIGHER EDUCATION REFORMS

В.Л. Тамбовцев

V.L. Tambovtsev

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Lomonosov Moscow State University*

Статья поступила в редакцию 23 февраля 2015 г.

Реформа высшего образования в России является частью общемирового процесса, связанного с повышением эффективности в образовательной сфере. Вместе с тем характеристика образования, с одной стороны, как блага общественного, а с другой – как доверительного, ставит под сомнение возможность неограниченного использования рыночных методов для повышения эффективности производства данного блага. В частности, в связи с ограниченной рациональностью субъектов принятия политических решений необходимо в процессе реформ сферы образования проведение широкой общественной дискуссии, что в России осуществлено не было. В частности, это проявляется в существовании двух типичных клише о проблемах отечественного высшего образования: о том, что «выпускники вузов работают не по специальности», и о том, что «вузы не дают практико-ориентированные знания». На примере ряда западных исследований показана значимость факторов фундаментальности высшего образования в противовес быстроустареваящему обучению навыков прикладных технологий и возможность реализации стратегии управления входными ресурсами при сохранении внутренних механизмов мотивации в вузовской среде. Подчеркивается важность включения в механизм оценки учебных организаций широкого набора стейкхолдеров, а также необходимость операционализации факторов, лежащих в основе успешных стратегий реформ. В заключении делается вывод о значимости консолидации профессионального сообщества для реализации позитивной стратегии реформирования.

The higher education reform in Russia is a part of a worldwide process that is associated with increased efficiency in the educational sector. However, characteristics of education as a public good on the one hand, and credence goods on the other hand, questioned the possibility of unlimited use of market methods in order to improve the efficiency of this good production. In particular, due to the limited rationality of the subjects of political decision-making it is necessary to conduct a broad public debate in the reform process of the education sector, that has not been implemented in Russia. This is manifested in the existence of two typical clichés about the problems of domestic higher education: that "graduates do not work in the specialty", and that "the university does not provide practice-oriented knowledge". For example, some Western studies have shown the importance of the fundamental factors of higher education. The article emphasizes the importance of including a broad set of stakeholders in the evaluation mechanism of educational organizations, as well as the need to operationalize the factors underlying successful reform strategies. The author draws a conclusion about the significance of the consolidation of the professional community in order to implement positive reform strategies.

Ключевые слова: высшее образование, реформа, образовательные услуги, эффективность образования, доверительные блага, качество образования.

Key words: higher education, reform, educational services, the effectiveness of education, credence goods, the quality of education.

Основной официальной установкой проводимых в России реформ в высшем образовании является повышение его эффективности. Это вполне соответствует мировым тенденциям, поскольку начиная с 1980-х гг. в различных странах все громче звучат (и проявляются в действиях властей) требования повышения эффективности образования. П. Салберг назвал эту тенденцию «Глобальным движением образовательных реформ» (Global Educational Reform Movement, или GERM¹), выделив следующие ее ключевые моменты: 1) стандартизация образования; 2) концентрация на ключевых предметах (грамотность, математика, иногда естественные науки); 3) поиск безриско-

вых способов достижения целей образования, т. е. минимизация экспериментирования; 4) использование в управлении методов управления бизнесом; 5) проведение политики ответственности школ за успехи учеников на базе тестирования последних [Sahlberg, 2006]. Салберг соотносил эти тенденции со школьным образованием, однако они охватили и высшую школу [Ravitch, 2013].

Названное движение идет на фоне широкого противостояния ему со стороны преподавателей и их союзов, одним из оснований которого является утверждение о том, что образование – это общественное благо, в силу чего к нему нельзя относиться как к обычному то-

вару и повышать эффективность рыночными методами [Пруель, 2001; Hüfner, 2003 и др.]. Хотя квалификация образования как общественного блага (в строгом смысле этого слова, определяемом в экономической теории) является ошибочной (см. анализ в статье [Тамбовцев, Рождественская, 2014, с. 99–101]), сомнения в возможностях повысить эффективность и качество образования опорой преимущественно на экономическое стимулирование, напротив, вполне обоснованны.

Дело в том, что услуги образования – это доверительные блага, производство которых с точки зрения эффективности и качества целесообразно организовывать так, чтобы сильные экономические стимулы не исказили поведения производителей этих услуг, не генерировали работу на показатель и иные формы оппортунистического поведения [Baker et al., 1994; Wolinsky, 1995; Acemoglu et al., 2008; Francoise and Vlassopoulos, 2008 и др.]. Важно подчеркнуть, что эти выводы, полученные на базе теоретического анализа, нашли подтверждение как в рамках экспериментов [Dulleck et al., 2011], так и на эмпирическом материале высшего образования [Georgellis et al., 2011]. К сожалению, названные научные данные практически не используются в дискуссии между представителями государства и образовательного сообщества, имеющей скорее эмоционально-публицистический, чем строго доказательный характер². Как отмечает Б. Миллер, преобладающая часть критики реализуемого подхода трактует его как проявление политики неолиберализма (см. яркий пример такого понимания в статье [Brancaleone and O'Brien, 2011]), хотя в действительности он не имеет ничего общего с либеральной философией: ведь последняя подчеркивает ценность свободы, в то время как проводимые реформы на деле ограничивают академические свободы высшей школы [Miller, 2014].

Приведенные положения ясно показывают, что подход GERM является ошибочным, – в том смысле, что применяемые в его рамках средства не соответствуют декларируемым целям. В принципе, ошибки в политике – вполне естественное явление, поскольку политики (и их советники), как и все люди – ограниченно рациональные индивиды. Однако признание и исправление именно политических ошибок особенно трудно, поскольку негативно сказывается на репутации политика (см., например, [Cowen, 2005]). Поэтому в рамках конкурентного политического процесса принятию решений по вопросам, затрагивающим интересы широкого множества избирателей, – а про-

блемы реформирования высшего образования именно таковы, – предшествует обычно широкая общественная дискуссия. Разумеется, как в любой дискуссии, никаких гарантий победы точки зрения, базирующейся на строгих научных доказательствах, здесь нет, однако для всех заинтересованных лиц есть возможность, сопоставив высказанные позиции, сделать свои выводы. Очевидно, это снижает вероятность совершения ошибки в политике.

В России, как известно, широкая публичная дискуссия по проблемам высшего профессионального образования, которая предшествовала бы принятию базовых нормативных документов, отсутствовала. Под такой дискуссией я понимаю проведение обсуждений в СМИ, доступных подавляющему большинству (потенциально) заинтересованных лиц, например на федеральных телеканалах в наиболее предпочтительное для массовой аудитории время (prime-time). При этом сторонникам несовпадающих точек зрения или подходов должно было бы быть выделено равное время для приведения своих аргументов. Вместо такой дискуссии на федеральных телеканалах возникали только спорадические и краткосрочные обсуждения «проблем», сама постановка которых свидетельствует о полном отсутствии профессионализма у их инициаторов.

Вот только два примера.

«Выпускники вузов работают не по специальности». Такая постановка могла бы иметь смысл в XIX в. или, в крайнем случае, в первой половине XX в., когда темпы обновления знаний были сравнительно невелики, так что фундаментальные положения, заложенные в рамках вузовского обучения, служили надежной основой в течение всей трудовой жизни специалиста. Последние десятилетия ситуация имеет совершенно иной характер: в современных экономиках постоянно возникают новые профессии, а фундаментальные знания постоянно обновляются. Специальность, по которой готовят в вузе, – не более чем основа для постоянного «переучивания», т. е. освоение работником знаний и навыков, которых вуз дать не мог просто в силу отсутствия самих знаний (наука их еще не открыла или не изобрела в то время, когда специалист получал профессиональное образование). Недаром понятие life-long-learning (т. е. «обучение в течение всей жизни») – одно из наиболее часто встречающихся в современной литературе по проблемам образования³. О какой «работе по специальности» можно всерьез говорить в этих условиях в современных экономиках?

«Вузы не дают знаний, необходимых практике». У этой констатации есть как минимум два аспекта: один реальный, а другой – надуманный. Реальный заключается в том, что подавляющее большинство отечественных технических вузов, которые находились на голодном бюджетном пайке в течение долгих лет, не в состоянии были обновлять свою материально-техническую базу, обеспечивать ее соответствие уровню современных производств, оснащенных новейшим оборудованием. Надуманный же состоит в убеждении, что вуз должен выпускать специалиста, полностью готового к работе на любом рабочем месте, соответствующем его «титульной» специальности, а также в том, что работодатель, которому приходится осуществлять «тонкую настройку» выпускника к специфическим условиям его производства, оценивает работу соответствующего вуза как некачественную. Относительно содержательности первого из этих убеждений написано в предыдущем абзаце, что же касается второго, то стоит послушать самих работодателей. Эмпирическое исследование, проведенное в середине 2000-х гг., показало, что «работодатель требует, чтобы работник... прошел через вуз как через систему, прививающую определенные этические принципы, коммуникационные навыки, компетенции в разрешении конфликтных ситуаций и др. Специальные знания, которые также нужны работодателю в этом работнике, **работодатель предпочитает давать ему сам или под собственным контролем. Он не требует их от системы высшего и среднего специального образования** (выделено мной. – В.Т.)» [Требования..., 2006, с. 77].

Примером того, что получается, когда принципиальные решения принимаются без адекватного обсуждения, может служить трактовка понятия «качество образования» в п. 29 ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: **«качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы»** [Об образовании...].

Очевидно, такое понимание качества образования операционально, если и только если

между перечисленными «точками отсчета» нет каких-либо противоречий или расхождений, либо если нормативно задана ясная процедура согласования стандартов, с одной стороны, и интересов – с другой. Поскольку ни того, ни другого в наличии нет, оценка качества в каждом конкретном случае оказывается на практике результатом дискреционных решений чиновников либо аффилированных с ними юридических или физических лиц. Тем самым для объекта оценки – школы или вуза – закон создал «зону неопределенности», мешающую руководителю принимать решения о распределении ресурсов и усилий, поскольку неясно, какому из параметров будет отдано предпочтение.

Изменения, происходящие в российском высшем образовании (см., например, [Полянская, Рождественская, 2014]), пока не являются необратимыми. Это значит, что допущенные ошибки (разумеется, если понимать их как непреднамеренные, а не как часть изначального замысла) еще можно исправить. Каковы возможные направления изменений, которые действительно могут содействовать повышению эффективности и качества высшего образования? Фактически, контуры научных основ реформирования уже содержатся в имеющихся публикациях.

Об адекватных механизмах стимулирования вкратце сказано выше. Именно из них логически вытекают выводы группы авторитетных ученых, которые рекомендуют, во-первых, сосредотачиваться на управлении «входными» ресурсами (input governance), доверяя внутренним (intrinsic) мотивациям преподавателей и исследователей, и, во-вторых, опираться при оценках не столько на формальные показатели, сколько на неформальное межличностное признание внутри соответствующего сообщества [Ringelhan et al., 2015]. Что же касается субъектов оценки учебных организаций, то трудно не согласиться с тем, что в их состав следует включать всех заинтересованных лиц [Aguinis et al., 2014]: ведь, скажем, мнение родителей, готовых платить вузу за обучение своих детей, никак не менее значимо, чем мнение проверяющих чиновников, посчитывающих число квадратных метров, приходящихся на учащегося.

Направления в изменении содержания образования также можно логически вывести из проведенных исследований. Старый спор о том, чему учить – конкретике или фундаментальным вещам, – не может сегодня не учитывать тот четко установленный факт, что страны, население которых имеет более высокий IQ, полагают и более эффективными экономика-

ми, а сами граждане в среднем богаче [Lynn, 2012; Meisenberg, 2012, и др.]. Но ведь IQ отражает не знания, а умение мыслить, соотносить, а не запоминать множество быстро стирающихся знаний...

Есть, наконец, исследования, выявляющие более конкретные направления усилий в области образовательной политики, нацеленной на повышение «смышленности» граждан. Отметив, что между странами существуют значительные разрывы в когнитивных способностях подростков и взрослых, эквивалентные различиям в 5–10 лет обучения, Х. Риндерман и С. Сеси установили, что уровень этих способностей позитивно коррелирует с такими факторами, как число лет дошкольного образования, уровень дисциплины учащихся, посещаемость дополнительных занятий, раннее формирование индивидуальной образовательной траектории, применение централизованных экзаменов и престижных (high-stakes) тестов, а также повышение квалификации взрослыми. Напротив, обнаружены негативные корреляции с такими факторами, как уровень отсева учащихся (grade retention rates), возраст поступления в школу и размер класса [Rindermann and Ceci, 2009]. Легко видеть, что «положительные» (как, впрочем, и «отрицательные») факторы вполне управляемы, хотя их изменение и требует, безусловно, усилий.

Появится ли в нашей стране новая стратегия образовательных реформ? Это зависит, в частности, и от образовательного (и исследовательского) сообщества, – если оно, конечно, решит проблему коллективных действий.

Примечания

¹ Напомним, что слово *germ* в английском языке означает «болезнетворный микроб».

² Недаром М.Тайт, проанализировавший обсуждение проблем реформы высшего образования на материалах 17 специализированных журналов, охарактеризовал совокупность диспутантов как «а-теоретическое сообщество практиков» (a-theoretical community of practice) [Tight, 2004].

³ Поисковик Google выдал на этот термин 3 160 000 ссылок (дата обращения: 20.02.2015).

1. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – URL: http://base.garant.ru/70291362/1/#block_10229#ixzz3SHliqKh6.

2. Полянская Е. Е., Рожественская И. А. Институциональные изменения в системе профессионального образования как условие ее модернизации // Вестник Российской академии естественных наук. – 2014. – № 3. – С. 34–36.

3. Пруэль Н. А. Образование как общественное благо: воспроизводство, распределение

и потребление : дис. ... д-ра социол. наук. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2012. – 296 с.

4. Тамбовцев В., Рожественская И. Реформа высшего образования в России: международный опыт и экономическая теория // Вопросы экономики. – 2014. – № 5. – С. 97–108.

5. Требования работодателей к системе профессионального образования / под ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Красновой. – М. : МАКС Пресс, 2006. – URL : <http://ecsocman.hse.ru/text/19195328/>.

6. Acemoglu D., Kremer M., Mian A. Incentives in Markets, Firms and Governments // Journal of Law, Economics and Organization. – 2008. – Vol. 24, Is. 2. – P. 273–306.

7. Aguinis H., Shapiro D., Antonacopoulou E., Cummings T. Scholarly Impact: A Pluralist Conceptualization // Academy of Management Learning and Education. – 2014. – Vol. 13, № 4. – P. 623–639.

8. Baker G., Gibbons R., Murphy K.J. Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts // Quarterly Journal of Economics. – 1994. – Vol. 109, № 4. – P. 1125–1156.

9. Brancalone D., O'Brien S. Educational commodification and the (economic) sign value of learning outcomes // British Journal of Sociology of Education. – 2011. – Vol. 32, Is. 4. – P. 501–519.

10. Cowen T. Self-deception as the root of political failure // Public Choice. – 2005. – Vol. 124. – P. 437–451.

11. Dulleck U., Kerschbamer R., Sutter M. The Economics of Credence Goods: An Experiment on the Role of Liability, Verifiability, Reputation, and Competition // American Economic Review. – 2011. – Vol. 101, № 4. – P. 530–559.

12. Francois P., Vlassopoulos M. Pro-social Motivation and the Delivery of Social Services // CESifo Economic Studies. – 2008. – Vol. 54, Is. 1. – P. 22–54.

13. Georgellis Y., Iossa E., Tabvuma V. Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector // Journal of Public Administration Research and Theory. – 2011. – Vol. 21, Is. 3. – P. 473–493.

14. Hüfner K. Higher education as a public good: Means and forms of provision // Higher Education in Europe. – 2003. – Vol. 28, № 3. – P. 329–348.

15. Lynn R. IQs predict differences in the technological development of nations from 1000 BC through 2000 AD // Intelligence. – 2012. – Vol. 40, Is. 5. – P. 439–444.

16. Meisenberg G. National IQ and economic outcomes // Personality and Individual Differences. – 2012. – Vol. 53, Is. 2. – P. 103–107.

17. *Miller B.* Free to manage? A neo-liberal defence of academic freedom in British higher education // *Journal of Higher Education Policy and Management*. – 2014. – Vol. 36, Is. 2. – P. 143–154.

18. *Ravitch D.* OECD Wants to Measure and Grade Universities. – 2013. – URL : <http://dianeravitch.net/2013/07/22/oecd-wants-to-measure-and-grade-universities/>.

19. *Rindermann H., Ceci S. J.* Educational Policy and Country Outcomes in International Cognitive Competence Studies // *Perspectives on Psychological Science*. – 2009. – Vol. 4, № 6. – P. 551–568.

20. *Ringelhan S., Wollersheim J., Welpel I. M.* Performance Management and Incentive Systems in Research Organizations: Effects, Limits and

Opportunities. // *Welpel I. M., Wollersheim J., Ringelhan S., Osterloh M. (Eds.) Incentives and Performance: Governance of Research Organizations*. – Springer International Publishing Switzerland, 2015. – P. 87–103.

21. *Sahlberg P.* Education reform for raising economic competitiveness // *Journal of Educational Change*. – 2006. – Vol. 7, Is. 4. – P. 259–287.

22. *Tight M.* Research into higher education: an a-theoretical community of practice? // *Higher Education Research and Development*. – 2004. – Vol. 23, № 4. – P. 395–411.

23. *Wolinsky A.* Competition in Markets for Credence Goods // *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. – 1995. – Vol. 151, № 1. – P. 117–131.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК УЧЕТНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

INTELLECTUAL CAPITAL AS AN ECONOMIC AND ACCOUNTING CATEGORY

А.А. Толчеева, Ю.Н. Руф

A.A. Tolcheeva, Yu.N. Ruf

Тюменский государственный университет

Tyumen State University

Статья поступила в редакцию 3 февраля 2015 г.

Вопросы отражения в финансовой отчетности предприятий достоверной информации об интеллектуальном капитале являются как никогда актуальными в условиях формирования постиндустриальной экономики. Однако современная учетная система в России не содержит норм представления учетно-аналитической информации о данном капитале в отчетности. Это связано с неоднородным составом интеллектуального капитала и слабым представлением его сущности как учетно-экономической категории. Авторами проанализированы теоретические воззрения отечественных и зарубежных ученых на понятие интеллектуального капитала и его состав, разработано определение на основе анализа его трех основных составляющих. При проверке на удовлетворение критериям признания в качестве нематериальных активов было выявлено, что в данный момент только часть элементов интеллектуального капитала может быть признана в учете. Полученные в ходе исследования выводы могут быть использованы для исследований современной учетной системы в России и разработки методологии учета в части интеллектуального капитала.

Researching about intellectual capital and reflection of the information concerning it in financial statements is especially existent in the conditions of post-industrial economics. However it is specially noted that the present-day accounting system in Russia doesn't include norms of analytical and accounting information submission about this capital in the reporting. It is connected with heterogeneous structure of the intellectual capital and weak representation of its essence as an economic and accounting category. The article gives a detailed analysis of domestic and foreign scientists' views on concept of the intellectual capital and its structure. New definition of intellectual capital which includes three main components is proposed. It is shown that some of the intellectual capital elements cannot be recognized in Russian accounting, because it doesn't meet the standards as intangible assets. The article is of interest to researchers who examine the modern accounting system in Russia and development of accounting methodology of the intellectual capital.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, знания, нематериальные активы, человеческий капитал, структурный капитал, клиентский капитал, бухгалтерский учет.

Key words: intellectual capital, knowledge, intangible assets, human capital, structural capital, customer capital, accounting.

Введение. В современных экономических условиях наряду с такими факторами производства, как труд, земля, капитал и предпринимательская способность, в отдельную группу выделяют новый ресурс – информацию. Сегодня именно знания и информация в большей степени определяют инновационный потенциал предприятия, его конкурентоспособность на рынке и экономический рост. В связи с этим важную роль в формировании и сохранении конкурентных преимуществ, поддержании эффективного функционирования фирмы в отрасли играет не ее материальное оснащение, а квалифицированный персонал, знания и способности сотрудников, а также собственные организационные компетенции и ресурсы.

В России действует большое количество предприятий, у которых основным ресурсом, участвующим в процессе производства, является знание, представленное в форме интел-

лектуального капитала. И несмотря на то, что такое знание является ценным активом, пользователи финансовой отчетности, особенно руководители предприятий, не получают достоверную информацию о наличии, состоянии и составе данного ресурса. Причиной сложившейся ситуации является тот факт, что на сегодняшний день отсутствуют нормы учета, оценки и комплексного представления в отчетности информации о всех элементах интеллектуального капитала. В свою очередь вопрос о том, что входит в состав данного капитала, является в настоящее время спорным как в отечественной, так и зарубежной науке. Поэтому целью данной статьи выступает попытка уточнения понятия интеллектуального капитала как экономической категории в целях бухгалтерского учета.

Обзор литературы. В данный момент исследователи уделяют значительное внимание анализу сущности понятия «интеллектуальный

капитал». Это объясняется тем, что интеллектуальный капитал – сравнительно новая форма капитала, качественно отличающаяся от физического капитала, необходимая для создания конкретного продукта (услуги) и требуемого дохода [1]. В связи с этим сложилось достаточное количество трактовок понятия. Это демонстрируют широко известные исследования зарубежных авторов Т. Стьюарта, Л. Эдвинссона, М. Мэлоуна, К. Свейби, Э. Брукинга и др. К числу отечественных ученых, внесших вклад в развитие теории интеллектуального капитала, можно отнести Б.Б. Леонтьева, В.Д. Иноземцева, А.Н. Козырева и др.

Исторически первым в ряду понятий, связанных с интеллектуальным капиталом, стало понятие человеческого капитала. Данный термин был введен основоположниками классической экономической теории А. Смитом и Д.С. Миллем, в чьих трудах было отмечено собирательное понятие количества и качества человеческой способности к труду [2, с. 14]. Развитие теории человеческого капитала связано с именами Нобелевских лауреатов Т. Шульца и Г. Беккера, которые отмечали, что человек в экономическом смысле может быть сравним с вещественным капиталом, используемым в процессе производства, а образование выступает формой инвестиций в человеческий капитал [3]. В процессе научно-технического развития, глобализации и информатизации общества термин «человеческий капитал» был заменен на «интеллектуальный капитал».

Одним из первых определение интеллектуальному капиталу дал ученый Л. Эдвинссон: «Это особое соединение человеческого и структурного капитала, способность трансформировать знания и нематериальные активы в факторы (ресурсы), которые создают стоимость за счет эффекта "умножения" человеческого капитала на структурный» [4]. Под человеческим капиталом ученый понимал реальные и потенциальные способности работников компании, а также их практические навыки. К структурному капиталу относятся составляющие, задаваемые такими факторами, как связи с покупателями, бренды, бизнес-процессы и т. д. Представитель американской экономической школы Т. Стюарт выделил три составляющих интеллектуального капитала – человеческий, структурный и клиентский капитал. При этом отмечается значимость взаимодействия между всеми компонентами, поскольку чрезмерное развитие отдельных элементов может привести не к росту производительности, а наоборот, к ее снижению [5]. Шведский ученый К. Свейби отождествляет интеллектуальный капитал с нематериальными активами и выделяет три основных его компонента – индивидуальную компетентность сотрудников, внутреннюю и внешнюю структуры предприятия [6]. Теоретические воззрения других ученых на категорию «интеллектуальный капитал» представлены в таблице.

Подходы к трактовке понятия и структуры интеллектуального капитала

<i>Автор</i>	<i>Формулировка понятия</i>	<i>Предлагаемая структура</i>
Т. Стюарт [5]	Интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей	Человеческий, структурный и клиентский капитал
Л. Эдвинссон [4]	Соединение реальных и потенциальных интеллектуальных способностей и навыков работников компании с капиталом, принадлежащим всей компании (ценность отношений с клиентами, патенты, лицензии и т. д.)	Человеческий и структурный капитал
К. Свейби [6]	Отождествляет с нематериальными активами. Включает компетенции персонала; то, что создано работниками фирмы и является его собственностью (технологии, информационные системы и др.); связи с контрагентами	Компетенции персонала, внутренняя структура, внешняя структура
Э. Брукинг [7]	Нематериальные активы, усиливающие конкурентные преимущества: рыночные активы (бренд, корпоративное имя); интеллектуальная собственность – инструмент для защиты активов (ноу-хау, патенты, авторские права); человеческие активы (знания, качества сотрудников); инфраструктурные активы (методы и процессы, обеспечивающие работу предприятия (корпоративная культура и пр.)	Рыночные активы, интеллектуальная собственность, человеческие активы, инфраструктурные активы

Окончание табл.

Автор	Формулировка понятия	Предлагаемая структура
Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрём [8]	Часть ресурсного портфеля предприятия, определяющая ее творческие и интеллектуальные возможности по созданию и реализации инновационной продукции	Человеческий, организационный капитал
В.Л. Иноземцев [9]	Научные и обыденные знания сотрудников фирмы, интеллектуальная собственность, накопленный опыт, общение и организационная структура, имидж фирмы, информационные сети	Человеческий и структурный капитал
Б.Б. Леонтьев [10]	Стоимость интеллектуальных активов предприятия (интеллектуальная собственность, природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки сотрудников, накопленная информация и полезные взаимоотношения с контрагентами)	Человеческий и организационный капитал
Б.В. Салихов [11]	Система капитализированных интеллектуальных знаний, созидательное использование которых обеспечивает производство новых интеллектуальных благ и получение соответствующих доходов	Технологический, социальный и институциональный капитал
А.Н. Козырев [12]	Неосязаемые ценности компании, приносящие ей доход	Человеческий, структурный и клиентский капитал
Ю. О. Быстрова [13]	Совокупность всех неденежных активов и обязательств, полностью или частично контролируемых организацией и участвующих в создании или уничтожении ценности фирмы, в основе которых лежат знания и информация	Человеческий, организационный и структурный капитал
В.В. Ермоленко, Е.Д. Попова [14]	Взаимосвязь знаний, опыта и ключевых компетенций работников предприятия, отношений фирмы с клиентами и партнерами, что обеспечивает создание добавочной стоимости и уникального товарного предложения в отрасли	Человеческий, структурный и клиентский капитал

Представленная систематизация различных точек зрения на определение и состав интеллектуального капитала позволяет сделать вывод о том, что многие отечественные и зарубежные ученые дают лишь общую формулировку термина. Это дает основание полагать, что в настоящее время сохраняется неопределенность в отношении описания сущности и структуры интеллектуального капитала, что делает проблему его учета и оценки для российских предприятий неразрешимой.

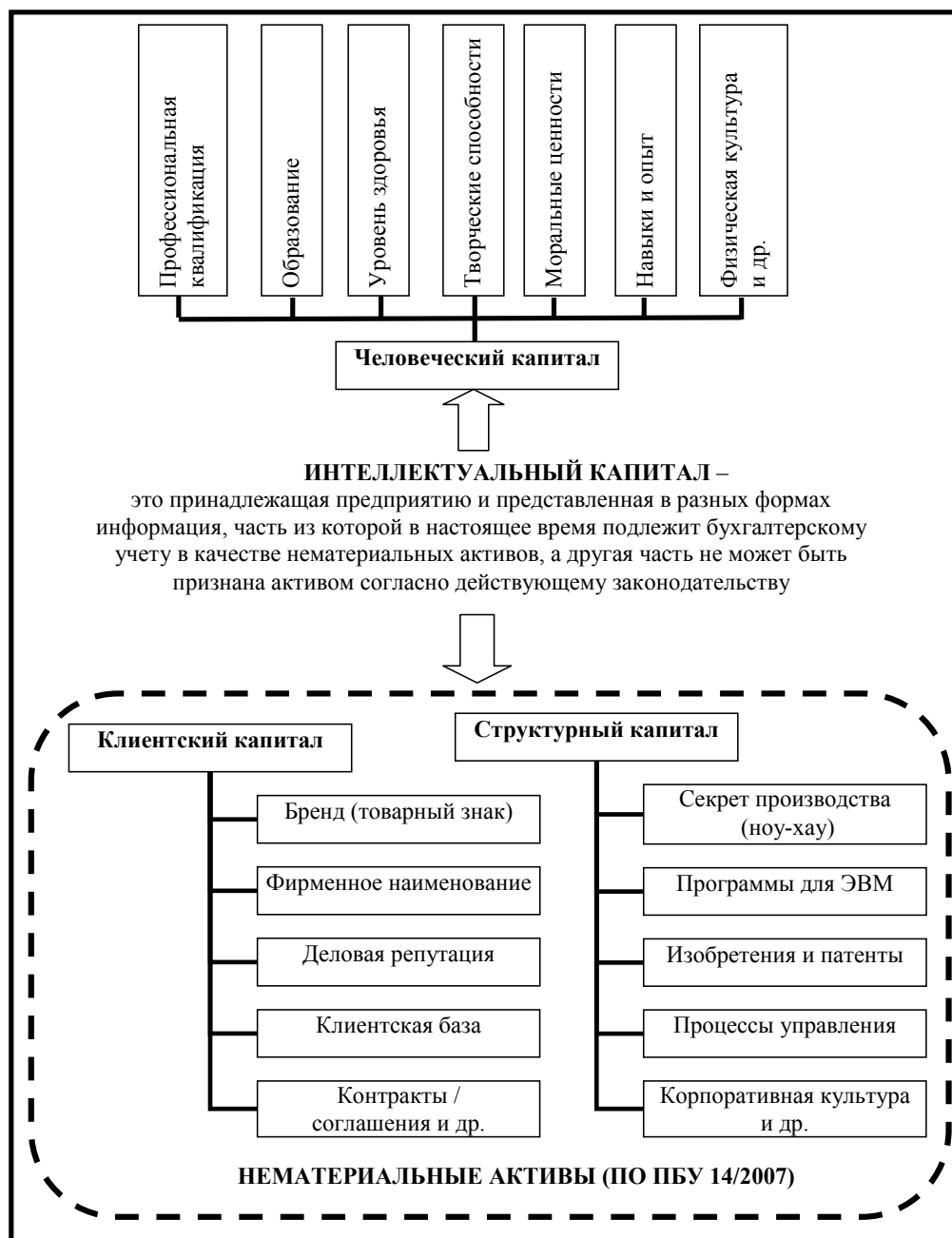
Гипотеза и методы исследования. Гипотеза исследования заключается в том, что определение точных компонентов интеллектуального капитала является основой для формирования системы учета неосязаемых активов, документального оформления информации о них и их оценки, что имеет большое значение для инновационных и наукоемких предприятий.

В процессе написания работы были применены общенаучные методы познания: анализ и синтез теоретического материала, обобщение, классификация, группировка и сравнение. Предложенные положения аргументированы на основе применения сравнительно-исторического метода и абстрагирования.

Результаты исследования. В целом, между указанными выше в таблице подходами к трактовке понятия и структуры интеллектуального капитала не существует принципиальных различий, так как по большей части ученые рассматривают идентичные элементы – клиентский, структурный и человеческий капитал, – независимо от того, как именно они их трактуют и группируют.

Резюмируя существующие подходы к определению состава интеллектуального капитала, можно дать характеристику его составляющих, представленную на рисунке. В центре рисунка изображено авторское определение интеллектуального капитала как экономической категории, уточненное с позиции бухгалтерского учета.

По нашему мнению, интеллектуальный капитал – это принадлежащая предприятию и представленная в разных формах информация, часть из которой в настоящее время подлежит бухгалтерскому учету в качестве нематериальных активов (клиентский и структурный капитал), а другая часть (человеческий капитал) – не может быть признана активом согласно действующему законодательству.



Структура интеллектуального капитала предприятия

Клиентский капитал можно считать системой долгосрочных взаимовыгодных отношений предприятия со своими контрагентами: клиентами, поставщиками, инвесторами, работниками и т. п. К нему относятся бренды (товарные знаки и знаки обслуживания), фирменные наименования, деловая репутация, наличие постоянных покупателей, повторные контракты с клиентами, каналы сбыта, а также множество других активов, формирующих отношение к фирме.

Под структурным капиталом понимается систематизированная информация в виде зафиксированных знаний о результатах интеллек-

туальной деятельности. Сюда относятся такие элементы, как ноу-хау, программы для ЭВМ, полезные модели, изобретения, технологии. Также в состав структурного капитала включаются стратегия и культура корпорации, организационные правила, инструкции и стандарты.

Человеческий капитал представляет собой запас знаний, опыта, здоровья и способностей сотрудников фирмы, применяющийся ими в процессе трудовой деятельности и способствующий росту производительности или созданию новых элементов интеллектуального капитала. Основными источниками формиро-

вания человеческого капитала являются наука, образование, здравоохранение, культура, искусство, а также спорт и физическая культура.

С точки зрения российского бухгалтерского законодательства, клиентский и структурный капитал не имеют сложности в признании в качестве нематериальных активов предприятия, так как одновременно соответствуют всем критериям принятия их к учету. Данные критерии указаны в п. 3 ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» [15], и согласно им объект признается нематериальным активом: если он способен приносить экономические выгоды в будущем, при этом организация имеет право на получение этих выгод; объект не предназначен для продажи и будет использоваться в течение периода более 12 месяцев; объект идентифицируем при отсутствии материально-вещественной формы и его стоимость может быть достоверно определена. Кроме того, в п. 4 ПБУ прямо указано, что объекты клиентского капитала (товарные знаки, знаки обслуживания, деловая репутация) и объекты структурного капитала (произведения науки, литературы и искусства; программы для ЭВМ; изобретения; полезные модели; селекционные достижения; ноу-хау) относятся к нематериальным активам.

Однако с человеческим капиталом обстоит обратная ситуация. Дело в том, что в п. 4 этого же ПБУ сказано, что нематериальными активами не являются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду. Данный факт связан с тем, что знания и способности неотделимы от их обладателей (сотрудников), в связи с чем организация не может осуществлять прямой контроль над данными активами.

Таким образом, аналогично другим исследователям, интеллектуальный капитал рассматривается авторами как источник создания ценности предприятия, основой которого является информация и знания. Отличием авторского определения служит его направленность на российское бухгалтерское законодательство, а именно на возможность учета составляющих интеллектуального капитала как нематериальных активов предприятия. Представленные определения его элементов были разработаны на основе изучения их сущности и вытекают из определения интеллектуального капитала, обозначенного в целях бухгалтерского учета.

Заключение. Решение проблемы отражения достоверной информации об интеллектуальном капитале для пользователей финан-

совой отчетности является актуальной задачей в условиях постиндустриальной экономики. В связи с этим существует острая необходимость в изучении его сущности и формировании определения интеллектуального капитала как экономической категории в целях бухгалтерского учета.

На основе анализа существующих в экономической литературе трактовок термина «интеллектуальный капитал», авторами была изучена неоднородная структура данного объекта, разработано его определение на основе анализа его трех основных элементов, которые были проверены на удовлетворение критериям признания в учете в качестве нематериальных активов предприятия. В ходе исследования было выяснено, что только часть элементов интеллектуального капитала в настоящий момент может быть признана в бухгалтерском учете, а значит, пользователи отчетности получают неполную информацию о наличии и состоянии интеллектуального капитала компании. Поскольку действующее ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» не полно раскрывает содержание интеллектуального капитала, представляется необходимость расширения объектов бухгалтерского учета в части человеческого капитала.

Таким образом, сформулированные в ходе работы выводы служат информационным источником для дальнейшего продолжения исследований в области становления современной учетной системы в России и разработки методологии учета интеллектуального капитала.

1. *Пронина И. В.* Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции // Аналитика культурологии. – 2008. – № 11. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyy-kapital-suschnost-struktura-funktsii> (дата обращения: 10.02.2015).

2. *Климов С. М.* Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб. : СПбИВЭСЭП, 2002. – 200 с.

3. *Schultz T. W.* Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, № 1. – P. 1–17.

4. *Edvinsson L.* Corporate Longitude: What you need to know to navigate the knowledge economy. – Edinburgh : Financial Times Prentice Hall, 2002. – 224 p.

5. *Stewart T. A.* Intellectual Capital: The new wealth of organization. – 1st ed. – Crown Business, 1998. – 320 p.

6. *Sveiby K. E.* The Intangible Assets Monitor components. – 2001. – URL : <http://www.sveiby.com>.

com/articles/CompanyMonitor.html (дата обращения: 10.02.2015).

7. *Brooking A.* Intellectual Capital: Core asset for the third millennium. – 1st ed. – Cengage Learning, 1996. – 224 p.

8. *Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л.* Интеллектуальный капитал: практика управления. – СПб. : Высшая школа менеджмента, 2008. – 448 с.

9. *Иноземцев В. Л.* К теории постэкономической общественной формации. – М. : Academia, 1995. – 332 с.

10. *Леонтьев Б. Б.* Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. – М. : Акционер, 2002. – 206 с.

11. *Салихов Б. В.* Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. – М. : Дашков и К^о, 2009. – 156 с.

12. *Козырев А. Н.* Экономика интеллектуального капитала. Научные доклады № 7 (R)–2006. – СПб. : НИИ менеджмента СПбГУ, 2006. – URL : <http://www.gsom.spbu.ru/files/upload/niim/publishing/papers/Kozyrev.pdf>.

13. *Быстрова Ю. О.* Учет и оценка интеллектуального капитала в условиях становления постиндустриальной учетной системы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2014. – 27 с.

14. *Ермоленко В. В., Попова Е. Д.* Интеллектуальный капитал корпорации: сущность, структура, стратегии развития и модель управления // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – № 2. – С. 110–122.

15. Учет нематериальных активов : ПБУ 14/2007 : утв. Приказом Минфина РФ № 153н от 27 декабря 2007 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

КОМБИНИРОВАННЫЕ НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ

THE COMBINED SCIENTIFIC APPROACHES TO THE CHANGE MANAGEMENT

Л.М. Божко

L.M. Bozhko

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I
Petersburg State Transport University*

Статья поступила в редакцию 3 февраля 2015 г.

Рассматриваются проблемы использования и развития научных подходов к управлению изменениями. Несмотря на многообразие традиционных подходов к управлению, на практике приходится прибегать к их комбинации. Так появляются новые (комбинированные) подходы. Комбинированные подходы являются развитием традиционных научных подходов к управлению и лишены многих их недостатков. Однако комбинировать можно только сочетаемые подходы. Проблема комбинации научных подходов в управлении освещена в литературе недостаточно. Кроме того, такие подходы должны быть специально доработаны для управления изменениями. Целью данной статьи является рассмотрение комбинированных подходов для управления изменениями.

Выделены основные комбинированные подходы применительно к управлению изменениями, раскрыто их содержание. С учетом особенностей данного направления менеджмента изложены процессно-системный и системно-ситуационный подходы. На основе изучения ориентированных на персонал моделей управления изменениями выделен как самостоятельный подход «человеческого фактора», основанный на первостепенной важности персонала при проведении изменений. Отобран ряд разработанных моделей управления изменениями, распределенных по каждому соответствующему подходу.

В результате исследования упорядочены и раскрыты комбинированные подходы к управлению изменениями с указанием моделей изменений. Данные подходы являются вариантами методологической базы проведения организационных изменений. Комбинированные подходы позволяют снять недостатки, характерные для однонаправленных подходов. Описание современных подходов и систематизация моделей управления изменениями позволяют менеджерам делать выбор в каждом конкретном случае наиболее приемлемого подхода и модели для осуществления успешных изменений.

The article is dedicated to the use and development of scientific approaches to change management. Despite the diversity of traditional approaches to management, in practice it is necessary to combine several approaches. Thus the new (combined) approaches appear. They develop the traditional scientific approaches to management and are deprived of their many disadvantages.

However it is possible to combine only suitable approaches. The problem of a scientific approaches' combination in management is insufficiently consecrated in literature. Besides, such approaches have to be finished for change management specially. The purpose of this article is to consider the combined approaches for the change management.

The author has identified and disclosed the combined content of the main approaches to change management. Considering the features of this management direction there were described process-system and system-situational approaches. Based on the study of the change management models oriented at staff, the author singled out an independent approach of "human factor". This approach is based on the critical importance of the staff in making changes. The author has selected a number of the developed models of change management and distributed them through each respective approach.

As a result of the research there was ordered and revealed a combined approach to the change management. These approaches are the variants of methodological base of the organizational changes.

The combined approaches allow to relieve the unidirectional approaches' shortcomings. The description of modern approaches and systematization of models of the change management allow managers to make a choice in each case of the most acceptable approach and model for implementation of successful changes.

Ключевые слова: организационные изменения, научные подходы к управлению, управление изменениями.

Key words: organizational changes, scientific approaches to management, change management.

В теории менеджмента разработано множество научных подходов к управлению, успешно применяемых на практике. В отношении сравнительно молодого направления менеджмента – управления изменениями – также можно констатировать, что в настоящее время

имеется разнообразие концептуальных моделей и подходов к проведению организационных изменений [1, с. 77]. Так, управление изменениями может основываться на проектном, процессном, системном, ситуационном и прочих подходах. Проектный подход является од-

ним из наиболее распространенных в управлении изменениями. В развитие проектного подхода внесли большой вклад и зарубежные (М. Барнс, Г. Кнопфель, Г. Патцак, Х. Решке, Х. Шелле и др.), и отечественные (И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге, А.М. Немчин, В.Н. Бурков и Д.А. Новиков, В.М. Воропаев и др.) ученые. При использовании проектного подхода в управлении изменениями проведение изменений рассматривается как отдельный проект, соответственно, используется арсенал методов управления проектами [2, с. 111]. Процессный подход к управлению организационными изменениями предполагает прохождение определенных этапов по подготовке и проведению изменений [3, с. 531]. Системный подход к управлению рассматривает объект управления как систему – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. Распространенность ситуационного подхода к управлению в предпринимательской среде объясняется динамичностью внешнего окружения.

Все перечисленные подходы к управлению (проектный, процессный, системный, ситуационный) отличаются методологической стройностью и имеют какой-то один определенный акцент в управлении, что вполне естественно для подходов, взятых в чистом виде. Но однонаправленность управления при использовании какого-либо одного такого подхода (даже в случае многогранного системного подхода), с одной стороны, дает четкий результат по данному направлению исследования, а с другой – имеет недостатки методологического и методического характера при использовании конкретного подхода. На практике приходится применять несколько подходов к управлению. Однако одновременное использование всех существующих научных подходов невозможно, к тому же нерезонно: нарушается последовательность в управлении. Ограничения и недостатки какого-либо классического подхода снимаются при дополнении одного подхода другим, комбинировании нескольких сочетаемых друг с другом подходов. Отсюда возникает потребность в разработке и упорядочении комбинированных подходов к управлению.

Обратимся к рассмотрению трех таких комбинированных подходов, используемых в управлении изменениями: процессно-системному, системно-ситуационному и так называемому подходу «человеческого фактора».

1. Процессно-системный подход

Недостатки системного и процессного подходов, опирающихся на лаконичном представлении организации в качестве «черного

ящика» с затратами на входе и выпуском продукции на выходе устраняет развернутое представление организации в виде «белого ящика», используемое в процессно-системном подходе. В.М. Распопов предлагает общую модель процессно-системного управления [4, с. 39], которая раскладывает процесс управления на три этапа: подготовительный, основной и заключительный; в модели процесс управления окружен факторами внешней среды, а внутри него содержатся функции управления и ряд основных элементов системы управления (цели, методы, средства, результаты и др.). Однако при конкретизации модели процессно-системного управления для самоменеджмента, на наш взгляд, она перегружается внутренними процедурами, подсистемами и взаимосвязями, а существенным недостатком является то, что модель не адаптирована для управления изменениями. Появление этих недостатков можно объяснить выбором автора в качестве объекта управления не организационных изменений, а организации. Это несет определенные сложности для применения указанной модели в прикладной сфере. При условии фиксации состояния объекта (т. е. организации) на конкретный момент можно составить соответствующую такому состоянию композицию этапов управления, основных функций и подфункций процесса управления, элементов подсистем системы процессуальных функций (т. е. целей, задач, технологии производства работ, структуры управления, методов и средств и т. п.). Но с учетом изменения объекта управления в период проведения организационных изменений возникают два веских ограничения для использования данной модели: а) необходимость фиксации каждого состояния объекта с последующим раскладом содержания процессно-системного управления ставится под сомнение, так как состояние объекта все равно меняется; б) период проведения организационных изменений может дополнительно затянуться во времени за счет таких неоднократных действий по раскладу содержания процессно-системного управления. Это снижает эффективность изменений [5, с. 37].

Вместе с тем В.М. Распопов справедливо заключает, что применение процессно-системного подхода в исследовании и проектировании управления организационными изменениями «позволяет открыть “черный ящик”, наполнить его соответствующим содержанием, более полно представить многообразие взаимных связей системы и ее процессов и, как следствие, повысить объективность, а значит, достоверность

результатов» [4, с. 45]. Именно представление изучаемого явления (организации или, что менее раскрыто, организационных изменений) как социоэкономической системы в виде «белого ящика», демонстрирующего его содержание и многогранность субъект-объектной связи, является достоинством процессно-системного подхода.

Это объясняет то, что на содержательно-процессуальной почве появляются перспективные для применения технологии управления изменениями моменты. Так, уже упомянутые при рассмотрении ситуационного подхода авторы Э.Б. Воронова и И.А. Кислухина вносят свой вклад в развитие процессно-системного подхода, предлагая алгоритм внедрения изменений «СИСТЕМА» [6, с. 70]. Алгоритм включает семь элементов: «Стратег» – руководитель или группа руководителей, инициирующих изменения в организации и несущих ответственность за их результат; «Интеграция» – объединение усилий членов организации для эффективного осуществления изменений; «Средства» – формирование бюджета изменений и определение источников привлечения денежных средств; «Технология» – разработка комплекса методов осуществления изменений; «Единство направления» – необходимость всем сотрудникам организации действовать сообща, в одном направлении, добиваясь единой цели общими усилиями; «Мотивация» – выработка механизмов стимулирования участников процесса управления изменениями; «Агент изменений» – лицо, непосредственно руководящее процессом внедрения изменений. Предложенный алгоритм позволяет рассматривать управление изменениями двояко: и как процесс, и как систему (элементы которой влияют друг на друга и на процесс изменений). По мнению разработчиков, алгоритм «СИСТЕМА» – это универсальное средство описания процесса организационных изменений и может адаптироваться для любой организации. Данный алгоритм представляет интерес не только потому, что позволяет «моделировать различные сценарии внедрения изменений, программировать действия каждого элемента системы управления изменениями и учитывать взаимосвязи элементов» [6, с. 70], но и потому, что является одной из первых в отечественной научной литературе успешных, на наш взгляд, попыток воплощения процессно-системного подхода в управлении организационными изменениями.

Среди зарубежных концепций изменений широкую известность приобрела оригинальная модель-схема проведения преобразований

Ф. Гуияра и Дж. Келли [7]. Оригинальность концепции этих ученых выражается в первую очередь в применении аналогии между развитием организации и развитием организма вплоть до генетического уровня. Можно спорить об уместности подобной аналогии, но исследователям, на наш взгляд, удалось сформировать универсальную концепцию организационных изменений [8, с. 54]. Корпорация представляет собой живое существо, у которого есть тело, сознание, дух. Биологическая корпорация рождается, растет, заболевает, выздоравливает, взрослеет, учится, работает, чувствует, стареет... Компания, как и организм, смертна, но смерти можно избежать. Секрет вечной жизни биологической корпорации кроется в способности управлять одновременно преобразованием всех своих систем в стремлении к достижению единых целей. Схема преобразования компании состоит из четырех элементов: рефрейминг, реструктуризация, оживление (ревитализация) и обновление. Рефрейминг – это сдвиг в представлении компании о том, чем она является сейчас и чего может достичь. Рефрейминг задействует сознание (мозг) корпорации. Реструктуризация – это подготовительный этап, который позволяет корпорации достичь конкурентоспособного уровня эффективности. Реструктуризация направлена на организм компании. Оживление – это стимуляция роста посредством установления связи организма с окружающей средой. Этот важный элемент преобразований позволяет выявить источники роста компании. Обновление как элемент преобразований связано с приобретением сотрудниками новых навыков, постановкой новых целей, что позволяет компании регенерироваться. Обновление затрагивает дух корпорации. Преобразование бизнеса, по мнению авторов, – это организованное перепроектирование генетической архитектуры корпорации, которое достигается в результате одновременной работы по четырем элементам – рефреймингу, реструктуризации, оживлению и обновлению. Каждый элемент имеет три «хромосомы» преобразования организации. Руководители, как генетические архитекторы корпорации, должны создать уникальное генетическое построение, содержащее биокорпоративный геном, а не строить каждую клетку в отдельности. В этом случае каждая хромосома организма будет соответствовать задачам высшего руководства и преобразования будут успешными – не что иное, как проявление эмерджентности.

Изучение модели Ф. Гуияра и Дж. Келли позволило выявить в ней признаки процессно-

системного подхода: организационные изменения – это и процесс из четырех этапов (рефрейминг, реструктуризация, оживление и обновление), и в то же время система из этих четырех подсистем, каждая из которых состоит из элементов (трех хромосом); организация – это живая система со всеми присущими ей свойствами, но в ней для существования и развития постоянно и одновременно протекают многочисленные процессы.

Итак, исследование процессно-системного подхода показало, что неоспоримым его преимуществом является целостный взгляд на содержание и процесс изменений. Хотя системы рассматриваются как открытые, все же управленческое внимание данный подход сосредотачивает на глубоком анализе внутренних процессов и подсистем, внутренних взаимодействий.

2. Системно-ситуационный подход

Известно, что стратегическое управление на современном этапе опирается на системный и ситуационный подходы к управлению. Для этого есть определенные аргументы: 1) системный подход рассматривает организацию как социально-экономическую систему, обладающую рядом особенностей (целостностью, сложностью, инерционностью, синергичностью, эмерджентностью, эквивинальностью и др.); 2) ситуационный подход позволяет реализовать принцип адаптивности, согласно которому все организационные построения (система планирования, оргструктура, организационная культура, внутренние регламенты, система поощрения и т. п.) являются результатом реакции организации на какие-либо изменения внешних и внутренних условий [9, с. 18]. Собственно, стратегическое видение и стратегические взаимодействия в решении проблем развития предприятия – это то, что есть в концепции стратегического управления, базирующейся на системном и ситуационном подходах, но чего нет в управлении с другими подходами, к примеру, в управлении на основе классического проектного подхода.

Сочетание стратегического управления и управления изменениями в одном процессе рассматривается как естественное явление (во многом благодаря трудам И. Ансоффа [10–12], но и не только). Так, В.Е. Деружинский и Н.Н. Вартанян разработали модель системы долгосрочного планирования изменений [13, с. 13], согласно которой планирование изменений в организации, помимо прочего, предполагает ряд действий, направленных на выявление стратегических проблем. Долгосрочная стратегическая программа включает не только поиск новой

стратегии, но и формирование стратегии расширения производства и снижения издержек, стратегии изменения номенклатуры, стратегии изменения в функциональных подразделениях. Представляется, что конкретные направления стратегии развития и стратегии изменения задаются все же целями, раскладом внешних и внутренних факторов и прогнозом их изменения.

Если принимать во внимание, что современное стратегическое управление основывается на системном и ситуационном подходах, а управление изменениями рассматривать как направление стратегического менеджмента (реализация стратегии предполагает проведение изменений), то системно-ситуационный подход применим и к управлению изменениями.

В связи с этим особый интерес вызывает предложенная Г.Н. Кузнецовым концепция управления организационными изменениями, базирующаяся на новой парадигме управления [14]. Прежняя парадигма основана на убеждении в том, что успех компании на рынке обуславливается традиционным спектром факторов. Среди таких факторов выделяются рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет обнаружения внутривыпускных резервов, повышение производительности труда и эффективности использования всех видов ресурсов. Такое убеждение формирует восприятие организации как закрытой системы с заданными целями, задачами и стабильными в течение долгого времени условиями хозяйствования.

Новая парадигма управления, предлагаемая Г.Н. Кузнецовым, как и концепция стратегического управления, основывается на системном и ситуационном подходах к управлению. В новой парадигме предприятие «рассматривается как “открытая” система; главные предпосылки успеха его деятельности отыскиваются вне системы, успех связан с тем, насколько хорошо она приспособляется к внешней среде, прогнозирует и распознает угрозы, противостоит им, отыскивает возможности, возникающие в среде, извлекает из них максимум выгоды. Это и есть главные критерии эффективности системы управления согласно новой парадигме» [14, с. 222]. Но если «новая парадигма» управления изменениями основывается на тех же подходах, что и зарекомендовавшая себя концепция стратегического управления, то не подменяет ли управление изменениями стратегическое управление? Если так, то не стоял бы вопрос о развитии теории и методологии управления изменениями как отдельного направления менеджмента. Не становится ли в

этом случае управление изменениями переопределением стратегического управления, новой формой его развития? Возможно, поскольку стратегическое управление и управление организационными изменениями – это смежные науки об управлении, причем обе – развивающиеся очень стремительно.

К настоящему времени управление изменениями в теоретическом и методологическом плане сформировалось достаточно для того, чтоб выделить его в самостоятельное направление менеджмента. Так, в высших учебных заведениях оно изучается отдельной дисциплиной «Управление изменениями» на соответствующих профилях подготовки и магистерских программах. Потребность в изменениях на разных уровнях управления (не только стратегическом), различных по масштабу, существенно раздвигает границы применения управления изменениями для насущных проблем стратегического, оперативного и тактического характера.

3. Подход «человеческого фактора»

Этот подход, как и системно-ситуационный, не выделен отдельно в посвященных исследованию научных подходов трудах В.М. Распопова [4] и Р.А. Фатхутдинова [15] и, в отличие от того же системно-ситуационного подхода, не был прежде обозначен специальной формулировкой. Однако к настоящему времени разработано и продолжает появляться множество концепций, основанных на первостепенной важности персонала при проведении изменений. В связи с потребностью выделить такие концепции в отдельную группу, характеризующуюся высокой значимостью персонала в изменениях, предлагаем использовать для этой группы формулировку «подход “человеческого фактора”».

Подход «человеческого фактора» – это комбинированный подход к управлению изменениями, поскольку применяемые здесь технологии так или иначе основываются на одном из традиционных подходов к управлению (проектном, процессном, системном или ситуационном), при этом существенное управленческое внимание сосредотачивается на аспекте, связанном с персоналом [16, с. 58]. Не исключено и то, что подход «человеческого фактора» может быть даже частным выражением системно-процессного или системно-ситуационного подходов, если они ориентированы на персонал. Лидерство, социальные взаимоотношения, психологический климат, командообразование, мотивация к изменениям, сопротивление персонала и др. – достаточно широкий пласт управленческих проблем, от разрешения

которых зависит не только эффективность, но судьба изменений (быть им или не быть).

Отметим, что вопросы управления персоналом всегда возникают в управлении изменениями независимо от применяемого подхода или используемой модели (чем объясняется актуальность и число публикаций по данной тематике). Собственно, в различных подходах к управлению изменениями им уделяется большее или меньшее внимание. Например, методология проектного подхода располагает обширным разделом, посвященным управлению командой проекта (см., например, [17, с. 540–587]), а в системном подходе организация рассматривается как социально-экономическая система. В современной научной литературе есть публикации, в которых тема управления персоналом рассматривается как важная, но существующая наряду с другими проблемами управления изменениями; но есть публикации, в которых, по сути, управление изменениями строится на модели, ориентированной на персонал. Именно такими моделями представлен подход «человеческого фактора».

Книга Дж. Дак «Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований» [18] вызвала большой интерес со стороны теоретиков и практиков менеджмента. Дж. Дак, будучи старшим вице-президентом компании VCG, неоднократно применяла в своей практике модель, о которой она рассказала в книге. Ключевой фигурой модели Дж. Дак является «монстр перемен». Это понятие означает сложное явление, состоящее из социально-психологических процессов сопротивления организационным изменениям. По мнению Дж. Дак, организационные изменения будут успешными только тогда, когда эмоциональным и поведенческим аспектам уделяется внимания не меньше, чем производственным. Процесс организационных изменений, или «кривая перемен», состоит из динамических фаз (управляемых событий): застой, подготовка, реализация, проверка на прочность, достижение цели.

На подходе «человеческого фактора» выстраиваются многие новые концепции управления изменениями. К числу последователей данного подхода можно отнести Е.Н. Корнееву, сформировавшую циклическую модель управления человеческими ресурсами для проведения изменений [19], и некоторых других авторов.

В.А. Поплавская, отмечая необходимость комплексного подхода к организационным изменениям, излагает свой подход к реализации изменений в системе управления с привязкой к стадиям жизненного цикла [20]. По сути,

предложенная модель основывается на процессном подходе: следование по определенным этапам присутствует и в методике развития системы управления организацией с использованием концепции жизненных циклов [20, с. 231], и в структурной схеме реализации организационных изменений [20, с. 233]. Значительное внимание при изложении авторского подхода отводится диагностике характера сопротивления организационным изменениям, от результатов которой зависит набор методов воздействия на персонал и приемов изменения организационной культуры. Свод методических указаний по реализации изменений большей частью рассчитан на социальную сферу: участие всего коллектива в реализации изменений, наличие хороших коммуникативных и организационных качеств руководителя, информирование и обучение персонала, использование разнообразных способов формирования организационной культуры и др. Выбор средств воздействия на персонал в процессе изменений зависит от располагаемого времени и «настроя сотрудников на предстоящие изменения» [20, с. 233]. Предложенная методика развития системы управления организацией содержит этап диагностики внешней среды, однако реализация изменений в основном строится на результатах диагностики сопротивления персонала и плавно переходит в социальное развитие. Поэтому несмотря на изначальную установку автора на комплексность, мы ввиду сосредоточенности на социальном аспекте относим развернутую по содержанию концепцию В.А. Поплавской к подходу «человеческого фактора».

За счет превентивных мер можно существенно снизить сопротивление персонала изменениям – эта не раз доказанная гипотеза выступает весомым аргументом в пользу подхода «человеческого фактора» для проведения изменений.

Порой снижение сопротивления персонала выступает чуть ли не приоритетной целью изменений. Н.Ю. Тумбинская считает: «Основной целью процесса управления проектами бизнес-развития является внедрение изменений в организации с наименьшими сопротивлениями» [21]. Достичь данную цель возможно, по мнению автора, только путем создания эффективной коммуникации в процессе управления изменениями. Эффективный коммуникационный процесс является главным фактором успешных изменений и средством снижения сопротивления персонала. Справиться с задачей проведения изменений помогает проектная деятельность. Поначалу любые изменения рассмат-

риваются как проект, затем они могут перерасти в процессы управления организацией.

Воронежские ученые Е.Л. Смольянова и Т.А. Волкова также при проведении организационных изменений сосредотачивают внимание на работе с персоналом: руководство уже на начальной стадии перемен должно создать условия для «развития мотивированной приверженности». Совершенствовать управление организационными изменениями наряду с другими социально-экономическими воздействиями рекомендуется через закрепление функций, распределение обязанностей при реализации изменений и использование предлагаемого проекта карты ролей в изменениях [22]. По мнению авторов, распределение ролей и реализация плана организационных изменений позволят снизить внутриорганизационную конфликтность. Тогда «все функциональные системы организации направят свои усилия на удовлетворение возрастающих потребностей клиентов» [22, с. 72]. Почему и как это будет происходить, авторы не раскрывают, тем более, что мышление сотрудников ориентируется на «непрерывность процесса» изменений. Но все же мы замечаем едва уловимые маркетинговые нотки в выводах: специальное влияние на социально-психологические аспекты изменений способно косвенно давать клиентоориентированный эффект.

Итак, подход «человеческого фактора» направлен на выявление и устранение проблем, связанных с человеческим фактором в процессе изменений. В общем случае лейтмотивом подхода «человеческого фактора» к управлению организационными изменениями является предположение, что повышенное внимание к персоналу во время проведения изменений способно обеспечить положительные результаты от изменений. Достоверные исследования приверженцев такого подхода данное предположение подтверждают. Вместе с тем подход «человеческого фактора» к управлению изменениями – это направленный «вовнутрь» организации подход: на субъектов управления изменениями, на участников изменений, на их сторонников и тех, кто изменения не поддерживает – на всех тех, кто, будучи членом организации, испытывает на себе влияние организационных изменений. Порой взаимные уступки, достижение консенсуса снижают качество принимаемых решений и негативно влияют на результаты изменений [9, с. 17]. Увлечение диагностикой и разрешением проблем персонала может отвлекать руководство от ключевых воздействий со стороны внешней среды.

Проведенное исследование показало, что в настоящее время на фоне избытка научных подходов к управлению применительно для управления изменениями могут быть использованы новые – комбинированные – подходы: процессно-системный, системно-ситуационный и подход «человеческого фактора». Рассмотренные подходы – это варианты методологической базы проведения организационных изменений. Комбинированные подходы позволяют снять недостатки, присущие однонаправленным подходам, и тем самым способствуют успеху изменений. Впрочем, каждый подход, как и относящаяся к нему модель изменений, имеет ряд своих преимуществ и недостатков, которые необходимо принимать во внимание при выборе подхода и модели для реализации изменений.

1. *Божко Л. М.* Понятие организационных изменений и его синонимы // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 1. – С. 77–84.

2. *Божко Л. М.* Применение проектного подхода в управлении организационными изменениями: ограничения и перспективы // Изв. ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2014. – Вып. 1. – Ч. 1. – С. 109–115.

3. *Божко Л. М.* Развитие процессного, системного и ситуационного подходов в управлении изменениями // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 1. – Ч. 2 (42-2). – С. 531–536.

4. *Распопов В. М.* Управление изменениями : учеб. пособие. – М. : Магистр, 2009. – 333 с.

5. *Божко Л. М.* Процессно-системный подход в управлении организационными изменениями // Актуальные проблемы управления: опыт, проблемы, перспективы : матер. Междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Тверь : ТвГУ, 2013. – С. 36–41.

6. *Воронова Э. Б., Кислухина И. А.* Управление изменениями: основные формы и алгоритм внедрения изменений // Казанская наука. – 2011. – № 11. – С. 68–70.

7. *Гуияр Ф. Ж., Келли Дж. Н.* Преобразование организации : пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 376 с.

8. *Божко Л. М.* Развитие маркетингового инструментария в управлении преобразованиями на предприятии : монография. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2007. – 168 с.

9. *Божко Л. М.* Современные подходы к управлению организационными изменениями // Экономика и управление предприятиями, от-

раслями и комплексами в условиях инновационного развития : сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф. (Тверь, 21 октября 2013 г.) / под общ. ред. О. М. Дюжиловой, Г. Г. Скворцовой. – Тверь : Документ-Сервис, 2013. – С. 16–21.

10. *Ансофф И.* Новая корпоративная стратегия. – СПб. : Питер, 1999. – 419 с.

11. *Ансофф И.* Стратегический менеджмент. Классическое издание. – СПб. : Питер, 2011. – 377 с.

12. *Ансофф И.* Стратегическое управление. – М. : Экономика, 1989. – 89 с.

13. *Деружинский В. Е., Вартамян Н. Н.* Теоретико-методическое обеспечение процесса управления внутрифирменными трансформациями в крупных компаниях // Terra Economica. – 2011. – Т. 9. – № 1–2. – С. 11–16.

14. *Кузнецов Г. Н.* Управление организационными изменениями на предприятиях водного транспорта // Журнал университета водных коммуникаций. – 2010. – № 3. – С. 217а–223.

15. *Фатхутдинов Р. А.* Организация производства : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2011. – 544 с.

16. *Божко Л. М.* Теоретико-методологические основы управления организационными изменениями: маркетинговый подход : монография. – СПб. : ПГУПС, 2014. – 176 с.

17. *Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г.* Управление проектами : учебное пособие / под общ. ред. И. И. Мазура. – 3-е изд. – М. : Омега-Л, 2004. – 664 с.

18. *Дак Дж.* Монстр перемен: Причины успеха и провала организационных преобразований. – М. : Альпина Паблишер, 2003. – 320 с.

19. *Корнеева Е. Н.* Формирование стратегий управления человеческими ресурсами в условиях организационных изменений : дис. ... канд. экон. наук. – Самара, 2008. – 180 с.

20. *Поплавская В. А.* Подход к реализации изменений в системе управления организацией // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского. – 2011. – № 3(1). – С. 230–235.

21. *Тумбинская Н. Ю.* Проектный подход к бизнес-развитию предприятия // Управление экономическими системами: электрон. науч. журнал. – 2012. – № 4. – URL : <http://uecs.ru/uecs40-402012/item/1276-2012-04-21-06-15-15>.

22. *Смолянова Е. Л., Волкова Т. А.* Совершенствования процесса управления организационными изменениями на предприятии // Организатор производства. – 2012. – Т. 52. – № 1. – С. 68–72.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ¹

ORGANIZATION OF REMUNERATION
AS A FACTOR OF THE COMPANY'S COMPETITIVENESS ON THE MARKET

О.Г. Колосова

O.G. Kolosova

Сургутский государственный университет
Surgut State University

Статья поступила в редакцию 21 февраля 2015 г.

Проанализированы перспективные, по мнению автора, для российских предприятий подходы к построению оплаты труда. Актуальность их рассмотрения определяется требованиями, предъявляемыми в настоящее время к результатам труда работников, ужесточением условий работы. Традиционные системы оплаты труда надежны для устойчивой внешней среды. В современных условиях для повышения эффективности деятельности предприятия, его способности оперативно реагировать на происходящие изменения персонал должен работать на опережение. Для этого необходим новый взгляд на взаимодействие работодателя и работников в сфере оплаты труда. Цель статьи – представить достоинства и недостатки, которые следует учитывать, осуществляя выбор системы оплаты труда, поскольку любая управленческая технология, чтобы быть эффективной, должна адаптироваться к специфике предприятия, его конкурентным преимуществам, сильным и слабым сторонам. По результатам выполненного автором анализа экономической литературы и обобщения практического опыта организации оплаты труда на предприятиях нефтегазового комплекса сделаны выводы о состоянии и политике заработной платы. В частности, установлено, что тарифную систему на российских предприятиях заменяет грейдирование должностей в сочетании с системой ключевых показателей деятельности. Таким образом, современные подходы предполагают индивидуализацию оплаты труда. Однако зарубежный опыт в российской практике обнаруживает несовершенство. Полученные нами результаты позволяют при обосновании конкретных управленческих решений принимать во внимание как личные интересы работника, так и интересы коллектива.

The article analyzes the promising approaches to the construction of remuneration for Russian enterprises. The relevance of the topic is due to the requirements for the results of labor, and to the tightening of working conditions. The traditional remuneration systems are reliable for stable external environment. In modern conditions in order to increase the efficiency of the company's activity, its ability to react to changes quickly the personnel has to be proactive. It requires a new perspective on relations between employers and employees in the area of remuneration. The article is aimed to present the advantages and disadvantages that should be considered when choosing a system of remuneration. Any management technology in order to be effective must adapt to the specifics of the company, its competitive advantages, strengths and weaknesses. Based on the the author's analysis of the economic literature and generalization the practical experience of the remuneration systems of the enterprises of oil and gas complex, there were made the conclusions about the remuneration state and politics. In particular, it was found that the tariff system at Russian enterprises is being replaced by the grading, combined with a system of key performance indicators. Thus, current approaches involve the individualization of remuneration. However, international experience in the Russian practice reveals imperfections. Our results allow to consider the employee's interests and the interests of the community when making management decisions.

Ключевые слова: индивидуализация оплаты труда, оплата труда за мастерство, ключевые показатели деятельности, коллективные системы стимулирования персонала.

Key words: individualization of remuneration, remuneration for the skills, key performance indicators, collective systems of personnel incentives.

Введение. Во «времена турбулентности» VUCA (англ. *Volatility* (волатильность – высокая динамика изменений), *Uncertainty* (неопределенность – отсутствие предсказуемости), *Complexity* (сложность – хаос и путаница), *Ambiguity* (двусмысленность – туманная реальность, смешанные причинно-следственные связи)) актуально по-новому взглянуть на отно-

шения между работодателем и наемным работником. Как известно, труд определяет прибыльность предприятия, его конкурентоспособность. Для развития российских предприятий сложившаяся организация и управление трудом стали узким местом. Оплата труда – наиболее проблемная зона взаимодействия собственников и наемного персонала. В период, когда

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.

возрастают требования к результативности, а условия работы становятся более жесткими, работодателю необходимы поливалентные работники: много знающие, много умеющие, способные совмещать несколько видов деятельности, проявляющие разумную гибкость. Обеспечение конкурентоспособности на рынке труда возможно за счет профессиональной поливалентности, расширения круга знаний, умений, навыков, освоения смежных областей деятельности и развития таких компетенций, как трудолюбие и критическое мышление. Задача работников – включиться в процесс изменений, работать на опережение. В рамках определения отношения работника к изменениям, происходящим на предприятии, выделяют базовый, умеренный и углубленный уровни вовлеченности персонала [1, с. 259].

Работники базового уровня вовлеченности трудятся на приемлемом для предприятия уровне, не проявляя заинтересованности в расширении своего функционала. Умеренно вовлеченные работники мотивированы на работу сверх нормы и способны транслировать свою заинтересованность коллегам. Работники с углубленным уровнем вовлеченности не только сами глубоко вовлечены в трудовую деятельность, но и оказывают влияние на коллег, транслируют им свое отношение к работе, регулярно воодушевляют других на эффективную работу.

Наёмный работник включается в общественный труд для достижения собственных интересов. У каждого человека есть базовый комплекс потребностей, ценностная система, которую люди пытаются согласовать с реальностью и воплотить собственными действиями в жизнь. В системе трудовых взаимодействий она может быть реализована посредством регулирования. Современный подход к трудовым отношениям строится на взаимной выгоде от сотрудничества работодателя и наёмного

работника: предприниматель рассчитывает на развитие своего предприятия, а работник – на собственное развитие.

Обзор литературы. В данной статье внимание обращено на проблему неадекватного поощрения. Работодателю необходимо непрерывно проверять поведенческие результаты, порождаемые программой стимулирования. Традиционные западные подходы к построению системы оплаты [2–6] в российской практике обнаруживают несовершенство [7]. Любая управленческая технология требует адаптации к специфике предприятия, его конкурентным преимуществам, сильным и слабым сторонам. Каждая из методик имеет свои достоинства и недостатки, которые необходимо учитывать, осуществляя выбор системы оплаты труда для того, чтобы обеспечить ее эффективность.

Для российских предприятий перспективной является SBP-система (skill-based pay system – система, основанная на личных компетенциях), ориентированная на повременную форму оплаты труда, повышение значимости квалификационного уровня, мастерства, способности к выполнению различного рода работ. Знания, умения, навыки становятся значимыми для работника, когда составляют основу его самореализации. В результате возрастает общий уровень профессионализма работников, расширяется их взаимозаменяемость, уменьшается текучесть персонала, создаются условия, благоприятные для карьерного роста, а следовательно, и повышения заработной платы. Растущая популярность этой формы стимулирования связана с отсутствием строгих предписаний и правил. Эти системы должны формироваться в соответствии с определенными организационными ситуациями, поэтому предлагать какие-то рекомендации по их внедрению не представляется необходимым. В табл. 1 представлены достоинства и недостатки применения системы SBP.

Таблица 1

Достоинства и недостатки применения системы SBP

<i>Достоинства</i>	<i>Недостатки</i>
Позволяет вознаграждать качества, которые не вознаграждаются при использовании других систем	Трудности при определении критериев результативности некоторых работников
Начисляет премии персоналу, труд которого нелегко измерить	Субъективность оценки
	Подрыв командной работы

Сост. по: [8, с. 731].

Наряду с системой оплаты труда за знания и навыки используется система оценки работ и рабочих мест, основанная на том, что базовая

ставка устанавливается применительно к рабочему месту или работе и дифференцируется исходя из индивидуальных показателей

деятельности работников. Система грейдов, заменяющая на российских предприятиях тарифную систему, востребована в силу необходимости сравнения профессионального уров-

ня специалистов с требованиями, складывающимися на рынке труда. В табл. 2 представлены достоинства и недостатки применения системы грейдов.

Таблица 2

Достоинства и недостатки применения системы грейдов

<i>Достоинства</i>	<i>Недостатки</i>
Унификация системы оплаты	Отсроченность влияния результативности на оплату труда – снижение мотивации
Минимальное количество специалистов по компенсациям	Страх работников быть уволенными
Наглядность, понятность, справедливость системы	Отсутствие учета потребностей работника
Возможность карьерного и профессионального роста	Отсутствие гибкости, догматичность системы

Сост. по: [9].

Методы исследования. Опыт участия автора в научно-исследовательской работе [10] позволяет детализировать рассмотрение оценки работ применительно к управленческому персоналу. Для определения показателей сложности работ, выполняемых государственными служащими, нами использовался аналитический метод. Данная работа актуальна в рамках проблематики количественного выражения качества труда.

На государственную службу определяющее воздействие оказывают три фактора: государство как поставщик услуг, государственный служащий как исполнитель услуг и граждане, на деньги которых осуществляется государственное управление. Эффективность организации госслужбы зависит от эффективности выполнения аппаратом управления своих функций с учетом затрат на обеспечение деятельности этого аппарата. Она распадается на две задачи: организация оплаты ответственности труда административного работника (цена компетенции) и организация стимулирования этого труда (цена квалификации).

Анализ различных работ, должностных обязанностей госслужащих, замещающих высшие, главные, ведущие, старшие и младшие государственные должности, позволил выделить основополагающие признаки их труда, которые достаточно полно и всесторонне характеризуют работу, как закрепленную в должностном регламенте, так и фактически выполняемую соответствующим госслужащим.

Для этого была выполнена экспертная оценка значимости каждого из признаков и установлены степенные ограничения, обусловленные качественными различиями в труде, а также критерии отнесения к ним конкретных работ. Вопрос о числе степеней решался исходя

из общего диапазона работ по каждому признаку, объективной разницы между работами максимальной, высокой, повышенной и средней сложности. Число степеней каждого из признаков не является стабильным и связано с изменениями в содержании труда госслужащих, замещающих соответственно высшие, главные, ведущие, старшие и младшие государственные должности. Это позволило оценить всю совокупность работ, которые выполняет государственный служащий в соответствии со своими должностными обязанностями, и получить интегральный показатель.

При грейдировании, независимо от используемого метода, должность оценивают по трем критериям:

1. Знания и умения (know-how):
 - глубина знаний (technical know-how);
 - широта знаний (breadth of management skills).
2. Решение проблем (problem solving):
 - свобода мышления (thinking environment);
 - сложность проблемы (thinking challenge).
3. Ответственность (accountability):
 - свобода действий (freedom to act) – наличие или отсутствие личного или процедурного контроля и руководства;
 - объем контроля (area impact).

Поскольку работники, занимающие соответствующие должности, обладают компетенциями разной степени развития, использование грейдов часто сочетается с применением универсальной системы ключевых показателей деятельности – KPI (Key Performance Indicators), позволяющих оценить, в отличие от системы грейдов, ориентированных на должность, эффективность управления в целом. В основе KPI – стратегические цели предприятия (Management by Objectives, MBO), представленные в

виде матрицы по принципу декомпозиции. Общие стратегические цели предприятия распределяют по группам, внутри которых определяются задачи, в зависимости от них каждому формируют план работы, используя принципы SMART (англ. «умный»). Для этого цели должны быть:

- Specific – конкретными для предприятия, подразделения, работника (все должны воспринимать их одинаково и однозначно);
- Measurable – измеримыми (все можно измерить, в том числе промежуточный результат);
- Achievable – достижимыми (другой вариант Agreed with others – согласованными с другими), необходимо адекватно оценивать ситуацию и понимать, что цель достижима с точки зрения внешних и внутренних ресурсов, которые имеются в распоряжении;
- Result-oriented – ориентированными на результат (Relevant – насущными, Realistic – реалистичными);
- Time-based – определенными во времени (Time bound – имеющими срок или точный период выполнения).

Все KPI должны работать в системе, каскадироваться от верхнего уровня желаемых результатов работы предприятия до самого нижнего уровня менеджмента в иерархии. Они должны легко измеряться и справедливо устанавливаться. Показатели KPI предназначены для того, чтобы оценивать эффективность действий. Работник может получить в качестве KPI только те параметры, на которые может реально влиять. KPI увязывают ежедневную работу персонала со стратегическими целями предприятия и делают труд осмысленным с точки зрения понимания каждым своего вклада в достижение общего результата. Если работу можно измерить единственным значимым показателем труда, вознаграждение может осуществляться в виде процента, а также бонуса, изменяющегося в определенном диапазоне. Таким образом, переменная часть заработка при использовании системы оплаты по KPI может сокращаться. В табл. 3 представлены достоинства и недостатки применения системы KPI.

Таблица 3

Достоинства и недостатки применения системы KPI

<i>Достоинства</i>	<i>Недостатки</i>
Размер бонуса работника напрямую зависит от выполнения его персональных KPI	Из-за слишком большого количества KPI в общем бонусе доля каждого из них мала
За каждым закреплена ответственность за определенный участок работы	Слишком большой вес одного из показателей ведет к перекосам в работе
Работник видит свой вклад в достижении общей цели предприятия	Реально недостижимые KPI демотивируют работников

Сост. по: [11, с. 80].

На практике используются разные модификации этой системы. В зависимости от методики определения KPI может выступать в роли индивидуального профессионального коэффициента при расчете заработка работника, а также при определении его премии. При этом премия, как правило, делится на три части [12, с. 155–156]:

- 1) премия за индивидуальные достижения в труде (перевыполнение плана по выпуску продукции без потери в качестве и т. п.);
- 2) премия по результатам работы отдела, цеха, подразделения за расчетную единицу времени;
- 3) премия, носящая корпоративный характер, зависящая от успешной работы всего предприятия.

Получение первой части премии является условием получения остальных ее частей. Так,

премия, носящая корпоративный характер, может быть получена только при выполнении требований, учитываемых при выплате премии за индивидуальные достижения в труде и премии по результатам работы микроколлектива.

Результаты исследования. Таким образом, современные подходы предполагают индивидуализацию оплаты труда. Наряду с ними в зарубежной практике используются и коллективные системы стимулирования персонала (gain sharing incentive plans), когда работники участвуют в распределении доходов по результатам улучшения конкретных показателей производственной деятельности (снижения издержек производства, экономии затрат по заработной плате и др.).

Эти системы применяются, когда для достижения эффективности производства важны работа группой или кооперация, поэтому вы-

делить индивидуальные результаты труда затруднительно. Они проще в использовании, поскольку планирование и учет результатов коллективного труда требуют меньше времени, чем индивидуального. В большинстве случаев коллективные системы премирования связаны с результатами деятельности предприятия, проявляющимися в его прибыли. Однако по российскому законодательству выплаты вознаграждения из прибыли попадают под двойное налогообложение, поэтому участие работников в прибылях не получает распространения.

Взаимосвязь индивидуального и коллективного стимулирования достигается при ис-

пользовании системы Pay for Performance (PFP) – «плата за исполнение», когда вознаграждение работника зависит от индивидуальных заслуг и коллективных достижений. К наиболее распространенным типам гибких схем оплаты труда относятся: комиссионные, премии за достижение поставленных целей, специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности работника, программы разделения прибыли, акции и опционы на их покупку. В табл. 4 представлены достоинства и недостатки применения системы PFP.

Таблица 4

Достоинства и недостатки применения системы PFP

<i>Достоинства</i>	<i>Недостатки</i>
Программа повышает организационную продуктивность и доходы работников	Ненужная конкуренция между работниками
Делегирование полномочий – передача части обязанностей и ответственности по принятию решений на более низкий уровень организационной структуры; работники чувствуют, что предприятие внимательно к ним и доверяет их компетентности	Вознаграждение работника во многом определяется субъективным мнением менеджера, которому сложно установить и описать значимые различия между хорошо выполняющими свою работу подчиненными

Сост. по: [13].

Заключение. От того, насколько обоснован выбор системы оплаты труда, во многом зависит эффективность деятельности предприятия, его способность оперативно реагировать на динамику рынка для поддержания конкурентоспособности. Главное в оплате труда на предприятии – предоставить работникам возможность зарабатывать, для чего руководителям необходимо организовать высокоэффективный труд. Чем лучше будет работать сотрудник, тем на больший успех может рассчитывать работодатель. Для получения прибыли и роста конкурентоспособности предприятия нужна организация труда, в которой наилучшим образом учитываются как личные интересы работника, так и интересы коллектива, общества. Первоочередная задача предприятий – определение стратегии и тактики выработки и реализации социальных программ, имеющих конкретные и стабильные источники финансирования, закладываемые в инвестиционные проекты и программы развития производства. При этом взаимоотношения работодателей и наемных работников должны быть последовательно честными.

1. Долженко Р. А. Вовлеченность персонала: индикаторы и способы оценки // Мотивация и оплата труда. – 2014. – № 4. – С. 258–267.

2. Аткинсон М., Чойс Р. Т. Достижение целей. Пошаговая система. – М. : Альпина Паблишерз, 2013. – 281 с.

3. Милкович Дж. Т., Ньюман Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / пер. с англ. И. Л. Белоус и др. – М. : Вершина, 2005. – 760 с.

4. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда : пер. с англ. / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.

5. Henderson R. I. “Short Term Incentives” Compensation Management: Rewarding Performance. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1988.

6. Purcell J. Payment Systems. Unpublished Lecture Notes. – Oxford : University of Oxford, 1992.

7. Сабирова Л. Т., Стукен Т. Ю. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2011. – 232 с.

8. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Экономика персонала : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 896 с.

9. Методическое пособие по применению грейдинговой системы. – URL : <http://www.hr-portal.ru>.

10. Разработка нормативов штатной численности государственных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа : отчет по выполнению договора № 411 от 7 июля 2004 г. – Сургут : СурГУ, 2006.

11. *Кириллова О. Г., Петрова Т. И.* Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общество:

политика, экономика, право. – 2012. – № 2. – С. 78–80.

12. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие / под ред. М. Е. Сорокиной. – М. : Вузовский учебник, 2012. – 301 с.

13. Построение системы материальной мотивации труда: современные тенденции. – URL : http://coaching2b.ru/stati?mode=view&post_id=1838601.

**ДИВЕРСИФИКАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ РАЗНОРОДНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА¹**

**DIVERSITY MANAGEMENT: RECOMMENDATIONS TO ADMINISTRATING OF THE EMPLOYEES
WITH DIFFERENT PERSONALITY CHARACTERISTICS**

К. Легнерова

K. Legnerova

*Пражский экономический университет (Чехия)
University of Economics, Prague (Czech Republic)*

А.Э. Федорова

A.E. Fedorova

*Уральский федеральный университет имени 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 28 февраля 2015 г.

Освещаются некоторые вопросы использования и внедрения в практику деятельности компаний элементов диверсификационного менеджмента, рассматриваемого авторами как системный подход к управлению культурно-личностным разнообразием кадрового состава организации. Эволюционные и глобализационные процессы обуславливают тенденцию на современном рынке труда, характеризующуюся растущей диверсификацией рабочей силы, которая несет в себе как определенные трудности, так и преимущества, а следовательно, должна использоваться менеджментом для повышения эффективности использования человеческого потенциала и конкурентоспособности компании. Но для того, чтобы получить положительный эффект от культурно-личностного разнообразия персонала, необходима осознанная и целенаправленная работа по внедрению инструментов диверсификационного менеджмента в стратегические и тактические ориентиры организации в сфере управления ее человеческими ресурсами. Однако для начала следует идентифицировать аспекты разнородности трудового коллектива организации с тем, чтобы определить его сильные и слабые стороны, возможные способы комбинации рабочих групп и/или задач, позволяющие максимально использовать достоинства одних и компенсировать недостатки других в достижении профессионально-функциональных целей персонала. При этом важно учитывать как первичные (демографические, постоянные), так и вторичные (социальные, переменные) различия работников. Последние часто бывают неочевидными, тем не менее оказывают непосредственное влияние на трудовое поведение, стиль работы и продуктивность сотрудников. Следовательно, индивидуально-личностные особенности персонала должны являться объектом постоянного мониторинга, позволяющего находить возможности получения дополнительных выгод от многообразия человеческого потенциала компании. Необходимо также учитывать наличие деструктивных характеристик отдельных сотрудников с целью предотвращения их негативного воздействия на результаты деятельности трудового коллектива и организации в целом. На основе теоретического анализа и эмпирических исследований на предприятиях Чешской Республики предложены принципы и разработаны инструменты управления личностным разнообразием как элемента системы управления человеческими ресурсами организации. Представлена модель управления персоналом с разными личностными характеристиками в форме упрощенного краткого изложения контекста и политики использования диверсификационного менеджмента в компании. Важно отметить, что внедрение элементов диверсификационного менеджмента в практику организаций должно производиться не выделением их в отдельные бизнес-процессы, а интеграцией принципов управления разнообразием в основные направления стратегии и политики управления человеческими ресурсами организации.

The article highlights some of the issues of use and integration into the practices of companies of the diversification of management elements, considered by the authors as a systematic approach to the management of cultural and personal diversity of human resources within the organization. Evolutional and globalization processes have lead to the trend on the modern labour market, characterized by increasing of the workforce diversification, which brings some difficulties as well as advantages, and therefore should be used by management in order to improve the use of human capacity and competitiveness of the company. There is a need of a conscious and purposeful work to introduce a diversity management tools in strategic and tactical orientations of organizations in their human resources management in order to get positive effect from cultural and personal staff diversity. However, to start with, there should be defined the all aspects of the labour collective heterogeneity in order to determine its strengths and weaknesses as well as the possible combination methods of working groups and / or tasks that allow to use of the merits and to compensate for the demerits in achieving professional and functional goals. Here it is important to take into account both the primary (demographics, persistent) and secondary (social, variables) workers' differences. Last are often unobvious, nevertheless, they have a direct impact on labour behavior as well as work style and employees' performance. Consequently, the individual personality traits of the staff should be a subject of the continuous monitoring in order to find opportunities to get additional advantages of the human capacity diversity. It is also necessary to consider the presence of destructive characteristics of separate employees in order to prevent their negative impact

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.

on the staff performance and the organization as a whole. On the basis of theoretical analysis and empirical research on the Czech companies authors propose the principles and develop management tools for personality diversity as an element of human resource management system of the organization. In the article, in particular, is presented a model of personnel management with different individual characteristics in the form of a simplified brief exposition of the context and the use of a diversity management policy in the company. It is important to note that the introduction of elements of a diversity management into organizational practice should be carried out as not a separate business process, but integrate the principles of diversity management into the main directions of policy and strategy of the human resource management.

Ключевые слова: диверсификационный менеджмент, культурно-личностное разнообразие, разнородность трудового коллектива.

Key words: diversity management, cultural and personal diversity, diversity of the labour collective.

Введение. «Изменение», «развитие» и «динамика» – понятия, которые более чем когда-либо характеризуют современное состояние большинства экономик мирового хозяйства. Значительное увеличение спектра современных технологий в последние десятилетия связано с явлением глобализации, обусловившим возникновение ряда социальных изменений и значительные трансформации в образе жизни и мышления общества. Все социальные изменения имеют огромное влияние на процесс управления человеческими ресурсами: постоянно появляются новые вызовы, на которые необходимо реагировать и учитывать при формировании организационной концепции работы с людьми.

Одним из таких вызовов является все большая диверсифицированность рабочей силы на рынке труда [1]. В то же время работодатели по экономическим или этическим причинам часто сами ищут разнообразия. Носитель компетенций, соответствующих специфике конкретной работы, больше не представляется в виде определенного типа личности, а наоборот, его компетенции и образование являются элементом уникальной комбинации характеристик индивидуальности. Эти характеристики включают, например, пол, возраст, состояние здоровья, опыт, семейное или социальное положение, родной язык, образ мышления, культура и модели поведения, личностные ценности, физические свойства и т. д. Современному работодателю необходимо учиться работать с таким разнообразием, используя инструменты диверсификационного менеджмента.

Руководители постоянно сталкиваются с разнородностью персонала, хотя и не всегда осознают это. Ярким примером разнообразия в трудовом коллективе являются международные или многонациональные рабочие группы, а также команды специалистов разных профессиональных областей. Реже проблема разнообразия осознается в контексте различий разнополой или разновозрастной группы работников, иногда она актуализируется в связи с дискриминацией. Еще реже осознается присутствие менее видимого разнообразия, про-

являющегося в таких персональных характеристиках, как способ мышления и личностные ценности.

На практике проявление разнообразия можно наблюдать в изменении поведения различных психологических типов личности в социальной среде, приобретающих по различным причинам не свойственные им черты. Так, изначально эффективные и творческие сотрудники могут со временем утратить свой энтузиазм, потому что им просто не нравится окружающая среда, они не хотят идентифицировать себя с организацией и мысленно «отправили себя в отставку». Иногда межличностные конфликты становятся неразрешимыми потому, что каждый смотрит на задачу или проблему с другой точки зрения, и люди просто не могут найти общий язык. В производственной среде это явление имеет, по крайней мере, три важных последствия. С одной стороны, работодатель может иметь сложности с выбором наиболее подходящего для работы человека – так, чтобы в полной мере использовать его потенциал. С другой стороны, сам работник может испытать чувство разочарования. И все это, в конечном итоге, приводит к неэффективности как индивидуальной, так и командной работы.

Обзор литературы. Вопросы значительных отличий (положительных или отрицательных) в индивидуальных показателях трудовой деятельности и поведения человека в группе рассматривали в своих исследованиях Ламм и Тромсдорф [2], Харари и Грэхэм [3], Камачо и Паулус [4], Шмидт с соавторами [5], Шепперд и Тейлор [6], Бхарвадж и Менон [7], Батемейер [8], Мюллер [9] и др. Комплексное решение данного конфликта, а также подходы к эффективному управлению людьми с различными персональными характеристиками с целью обеспечения их максимально возможной производительности и удовлетворенности трудом, лежат в основе современной концепции управления человеческими ресурсами.

Зигерт в своей статье «Трансмиграция высококвалифицированного персонала – вызов для кадрового менеджмента. Размышления на примере российских специалистов и руково-

дителей» пишет, что изменения в структуре населения, растущая мобильность специалистов, усиливающаяся конкуренция или стремление к завоеванию новых рынков – факторы, которые влияют на менеджмент по персоналу интернациональных корпораций, где талантливые специалисты из разных стран должны быть интегрированы в предприятие. Именно для реализации этой цели в США была разработана концепция диверсификационного менеджмента [10]. Президент Американского института диверсификационного менеджмента Рузвельт указывает на то, что суть этого инструмента можно определить как предоставление равных возможностей всем сотрудникам в целях обеспечения демократичной рабочей атмосферы, максимальной реализации потенциала каждого сотрудника и организации. Он выделяет первичные (пол, раса, национальная принадлежность, возраст) и вторичные (семейное положение, образование, место проживания, принадлежность к определенной конфессии, уровень дохода и профессиональный опыт) различия, подчеркивая при этом, что диверсификационный менеджмент является эффективным управленческим инструментом и в тех случаях, когда сталкиваются несколько разных мнений, характеров и убеждений. Все это позволяет определить диверсификационный менеджмент как искусство принятия качественных решений с учетом сходств, различий и обусловленных ими сложностей [11].

Вопросам использования преимуществ гендерных различий в организации посвящены работы Моника, который замечает, что, «судя по исследованиям, чем больше женщин в правлении, тем лучше идут дела у компании» [12]. Критикуя данное утверждение, он приходит к выводу, что самый эффективный подход к созданию эффективной управленческой команды подразумевает сочетание в ней лучших мужских и женских качеств.

Диверсификационный менеджмент как инструмент управления организацией позволяет сделать различия работников частью кадровой стратегии и развития бизнеса. Однако, как указывают Кёппель, Ян и Людицке, с одной стороны, управление разнообразием трудового коллектива приносит творчество и инновационность, а также позволяет ориентироваться на разнообразных клиентов. С другой стороны, эти различия могут привести к недопониманию и затруднительному процессу взаимодействия [13], что в свою очередь является фактором формирования токсической организационной среды, характеризующейся деструк-

тивным поведением персонала, наносящим вред как социально-психологическому благополучию работников, так и организации в целом [14].

Концепция культурно-личностного разнообразия также, на наш взгляд, подразумевает необходимость учета наличия в компании так называемого токсического персонала, некоторые характеристики которого рассматривает Гатти [15]. Это сотрудники, мотивированные только личной выгодой, использующие неэтичные, а иногда и незаконные методы работы, часто не способные к работе в команде и не испытывающие чувства лояльности по отношению к руководителю и коллегам. В свою очередь, в соответствии с Дворжаковой с соавторами, такого типа работники могут стать причиной возникновения кризисных ситуаций в организации [16]. Следовательно, бездействие менеджеров по отношению к ним недопустимо. Однако данный аспект возможностей диверсификационного менеджмента в вопросах снижения негативного воздействия токсических работников на эффективность работы трудового коллектива требуют дальнейшего исследования. Тем не менее, по нашему глубокому убеждению, полноценное применение всех инструментов кадрового менеджмента с учетом культурных особенностей и индивидуальных требований обуславливает получение дополнительных выгод от разнородности кадрового состава организации.

Гипотезы и методы исследования. Исследования, проведенные авторами статьи посредством анализа эмпирических данных, как опубликованных в аналитических источниках, так и полученных в ходе экспертного опроса руководителей чешских предприятий, подтвердили, что большинство компаний в Чешской Республике считает целесообразным и выгодным наличие личностного разнообразия в трудовом коллективе. Большинство чешских компаний в какой-то мере работает с личностным разнообразием, хотя и не всегда осознанно, но применяет некоторые инструменты и подходы, которые позволяют использовать преимущества разнородности персонала или смягчать конкретные проблемы, связанные с ней. Тем не менее, только переход от интуитивных действий к осознанным процедурам может помочь компании эффективно использовать эти инструменты, заложив их в основу кадровой политики или даже кадровой стратегии. Одним из самых сильных аргументов необходимости внедрения диверсификационного менеджмента в практику деятельности организации явля-

ется тот факт, что очень высокий процент компаний сталкивается с незначительными и существенными проблемами, связанными с существованием нравственного разнообразия среди своих сотрудников. Поэтому многие компании хотели бы воспользоваться эффектами личностного разнообразия в большей степени, чем сейчас. И именно диверсификационный менеджмент позволяет ориентировать управленческую деятельность организации на целевое восприятие, использование и поддержку ресурсов неоднородного трудового коллектива.

Дальнейшие исследования показали, что организации, имеющие высокий процент работников умственного труда, как правило, используют некоторые из инструментов диверсификационного менеджмента (или инструменты индивидуального подхода к работникам) чаще, чем другие фирмы. Наконец, степень, в которой организации используют инструменты управления личностным разнообразием, очень сильно зависит от общего уровня кадрового менеджмента компании. Но размер компании здесь не имеет значения. Размер компании не играет роли даже в случае большой разнородности персонала, он лишь частично влияет только на общий уровень кадрового менеджмента.

Оказалось, что проблемы, возникающие из-за наличия нравственного разнообразия, реже возникают в компаниях, имеющих программы управления балансом между работой и личной жизнью сотрудников. Такие программы, как правило, учитывают конкретные характеристики своих сотрудников и также нацелены на создание условий труда, соответствующих особенностям отдельных работников.

Использование инструментов диверсификационного менеджмента чешскими предприятиями включает в себя полный спектр: от нулевого уровня до относительно высокого; от интуитивного решения проблем разнородности персонала до четко сформулированной концепции и разработанных программ; от решения актуализированных проблем путем их предупреждения до осознанного использования преимуществ личностного разнообразия. Тем не менее, интуитивная работа с разнородностью трудового коллектива наблюдается на чешских предприятиях значительно чаще целенаправленной работы, а число компаний, использующих специальные инструменты диверсификационного менеджмента, а не полагающиеся только на несколько основных видов деятельности, таких как интервью или формирование команды, очень мало.

Результаты исследования. На основе теоретических подходов к вопросу личностного разнообразия и исследований, проведенных на предприятиях Чешской Республики, нами разработана модель управления персоналом с разными личностными характеристиками. В данной статье приводится упрощенное краткое изложение контекста и политики использования диверсификационного менеджмента.

Если компания приходит к выводу о необходимости многообразия трудового коллектива, для начала следует решить, какие элементы диверсификационного менеджмента нужно внедрить, а какими можно пренебречь. Это стратегическое решение как часть стратегии управления человеческими ресурсами компании позволит в дальнейшем разработать конкретные политики, программы и мероприятия. Управление личностным разнообразием рассматривается как моральный аспект корпоративной стратегии в области человеческих ресурсов, призванный повысить эффективность конкретных управленческих процессов. Другими словами, разработка и внедрение в систему управления персоналом организации отдельного процесса, называемого «управление личностным разнообразием», не требуется. Индивидуальный подход к сотрудникам с различными культурно-личностными характеристиками может быть реализован в рамках любых процессов управления человеческими ресурсами:

1. *Планирование потребности в персонале и создание рабочих мест.* Если организация решает воспользоваться плодами личностного разнообразия, она должна изменить подход к планированию потребности в персонале и созданию рабочих мест. Для начала, следует провести аудит того, какие типы личности или роли недостаточно представлены в кадровом составе, а какие типы (роли) или их сочетание могли бы повысить продуктивность трудового коллектива. Результаты подобного аудита позволят включать в планы будущее привлечение новых сотрудников с соответствующими культурно-личностными характеристиками. Характеристики рабочих мест также могут содержать информацию о типе личности, социальной роли, которые сотруднику желательно иметь на данной должностной позиции.

2. *Привлечение и отбор сотрудников.* Как показывают исследования, существует определенное личностное разнообразие между различными подразделениями или профессиями. Поэтому для большей эффективности процесса поиска и привлечения сотрудников целесообразно адаптировать формулировки или спо-

собы выхода на потенциальных кандидатов на вакансии к их культурно-личностному профилю. Другими словами, использовать специфический язык, чтобы подчеркнуть особенности работы и корпоративной культуры, привлекательные для того типа человека, который нужен организации. Ориентация на правильную коммуникацию не только повысит заинтересованность желаемой группы людей на рынке труда, но также уменьшит количество откликов совершенно неуместных кандидатов. Кроме того, в процессе отбора претендентов следует присвоить разные весовые коэффициенты каждому из критериев и методов отбора, в зависимости от того, в поиске каких типов личности находится организация.

3. Оценка и управление эффективностью. Хотя критерии оценки эффективности должны быть аналогичны для всех сотрудников, продуктивность отдельных сотрудников и пути ее достижения могут быть дифференцированы. Так, при формировании договора о выполнении работ можно сделать акцент на тип исполнения: скорость против точности, или соотношение между ними, творчество против полноты решений и их комбинация. Конкретный результат может быть достигнут путем сотрудничества нескольких работников, которые дополняют друг друга [17].

4. Мотивация и вознаграждение. Структура стимулов ориентирована на различные группы работников: одного мотивирует денежное вознаграждение, другого – сложная рабочая задача, третьего – социальный статус, четвертый предпочитает хорошую командную работу [18]. Каждый сотрудник в рамках мотивационной системы может выбрать для себя наилучшее (субъективно ценное) вознаграждение. В случае получения дополнительного вознаграждения за исключительные достижения часто используется система «меню кафетерия». Такой способ награждения максимизирует выгоду каждого работника, сохраняя при этом общий уровень запланированных расходов на вознаграждение. Частью системы стимулирования следует рассматривать преимущества личностного разнообразия, положенного в основу организационной культуры и стратегии управления человеческими ресурсами. Когда большая часть сотрудников имеет ощущение, что они вписываются в организацию, следовательно, разделяют ее ценности, тогда возрастает их лояльность и приверженность.

5. Баланс между личной и трудовой жизнью. Концепция управления человеческими ресурсами с акцентом на индивидуальный под-

ход к сотрудникам требует позволить работникам выбирать из нескольких вариантов режимов труда и отдыха. В дополнение к более высокой удовлетворенности сотрудников это приводит к созданию более приемлемого для сотрудников баланса между работой и личной жизнью, а также их большей готовности к компромиссам, если в них возникнет необходимость.

6. Управление талантами. В области управления талантами вопрос морально-нравственного разнообразия обладает большим потенциалом и возможностью применения: необходимо прислушиваться к потребностям и предпочтениям талантов в большей степени, чем к чаяниям рядовых сотрудников. И в дополнение к оптимальному балансу между работой и личной жизнью адаптировать систему материальной и нематериальной мотивации, персонализируя набор стимулов.

7. Планирование карьеры, обучение и развитие. Управление личностным разнообразием в процессе планирования карьеры подразумевает индивидуальный подход к работнику не только с точки зрения его профессионально-личностного потенциала, но и учитывает его ценности, моральные принципы и установки. Обучение и развитие персонала должны также зависеть от желания и энтузиазма работников усовершенствовать свои компетенции, а также от их способности к обучению; не должны превышать возможности работников таким образом, чтобы процесс обучения ими воспринимался положительно, а не как дополнительное бремя (здесь мы не рассматриваем подготовку, необходимую для выполнения текущей работы).

Важным элементом в выборе методов обучения является то, что эти методы должны быть адаптированы к индивидуальному стилю обучения работника, если это технически возможно и экономически целесообразно. Кроме того, образование играет большую, если не основную роль в общей концепции нравственного разнообразия в качестве инструмента управления, благодаря чему руководитель может использовать многообразие элементов управления личностью, и которая формирует диверсификационную организационную культуру. Эта роль может быть разделена на три направления:

– обучение вновь принятых сотрудников по вопросам культурно-личностного разнообразия и методам работы в условиях разнородности трудового коллектива, чтобы привести в соответствие его восприятие с политикой личностного разнообразия в конкретной организации;

– практические навыки обучения, когда отдельные работники пытаются сопереживать

другим, понять их точку зрения и способ мышления, преодолевать трудности, с которыми сталкиваются при совместной работе и поиске решений проблемных ситуаций;

– формирование команды, в процессе которого группа учится более эффективно работать вместе, сочетая элементы культурно-нравственного разнообразия членов команды.

8. *Управление знаниями.* Здесь необходимо обратить внимание на качество коммуникационных связей, используемых в процессе передачи знаний. Построение коммуникационных сетей должно происходить с учетом культурно-нравственной разнородности трудового коллектива.

9. *Лидерство и роль департамента персонала.* Сложная задача реализации принципов диверсификационного менеджмента ложится, прежде всего, на плечи линейных руководителей. Департамент персонала должен использовать адресные методы работы с сотрудниками в рамках организационной структуры компании, обеспечивая большую поддержку линейным руководителям.

10. *Организационная культура.* Управление личностным разнообразием является элементом стратегии управления человеческими ресурсами в организации, а потому должны в конечном счете соответствовать организационной культуре. В среде, где разнородность трудового коллектива рассматривается как что-то нормальное и обыденное, где ценится уникальность каждого сотрудника, где работники знакомы с сильными и слабыми сторонами своей команды и своих коллег, формирование отдельных компонентов системы управления персоналом в организации становится более точечным, а следовательно, и более эффективным процессом.

Заключение. Концепция работы с персоналом в организации должна постоянно развиваться, адаптируясь ко многим факторам: ситуация на рынке труда, изменения в трудовом законодательстве, растущие потребности и мотивационная структура работников и т. д. Среди текущих проблем в кадровой работе следует решать вопросы привлечения, мотивации, удержания и вовлечения лучших работников как с точки зрения таланта, так и с позиции культурно-личностного разнообразия персонала в целом.

На основе предложенных теоретических принципов и эмпирических исследований на предприятиях Чешской Республики нами сформулированы некоторые рекомендации по использованию и внедрению элементов дивер-

сификационного менеджмента в практику организаций, не выделяя их в отдельные бизнес-процессы, а интегрируя принципы управления разнообразием в основные направления стратегии и политики управления человеческими ресурсами. Тем не менее, некоторые аспекты действия диверсификационного менеджмента требуют дальнейшего исследования.

1. *Половинко В. С.* Персонал как объект управления: понятия и структура // Дискуссия. – 2010. – № 7. – С. 29–34.

2. *Lamm H., Trommsdorff G.* Group versus individual performance on tasks requiring ideational proficiency // *European Journal of Social Psychology.* – 1973. – Vol. 3, Is. 4. – P. 361–388.

3. *Harari O., Graham W. K.* Tasks and Task Consequences as Factors in Individual and Group Brainstorming // *Journal of Social Psychology.* – 1975. – Vol. 95, Is. 1. – P. 61–65.

4. *Camacho L. M., Paulus P. B.* The Role of Social Anxiousness in Group Brainstorming // *Journal of Personality & Social Psychology.* – 1995. – Vol. 68, Is. 6. – P. 1071–1080.

5. *Schmidt J. A., Ogunfowora B., Bourdage J. S.* No person is an island: The effects of group characteristics on individual trait expression // *Journal of Organizational Behavior.* – 2012. – Vol. 33/7. – P. 925–945.

6. *Shepperd J. A., Taylor K. M.* Social loafing and expectancy-value theory // *Personality and Social Psychology Bulletin.* – 1999. – Vol. 5, № 9. – P. 1147–1158.

7. *Bharadwaj S., Menon A.* Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both? // *Journal of Product Innovation Management.* – 2000. – Vol. 17, Is. 6. – P. 424–434.

8. *Butemeyer J.* Social and identity and individual productivity within groups // *The British Journal of Social Psychology.* – 1998. – Vol. 37. – P. 389–413.

9. *Mueller J. S.* Why individuals in larger teams perform worse // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* – 2012. – Vol. 117, Is. 1. – P. 111–124.

10. *Зигерт А.* Трансмиграция высококвалифицированного персонала – вызов для кадрового менеджмента. Размышления на примере российских специалистов и руководителей // *Гуманитарная экспертиза.* – 2010. – № 1. – С. 179–186.

11. *Рузвельт Т.* Управляй и объединяй // *Business Excellence.* – 2007. – URL : <http://riastk.ru/ds/adetail.php?ID=8514>.

12. Моника М. Д. Неслабый пол // CEO. – 2008. – № 10. – URL : <http://www.cfin.ru/management/people/culture/diversification.shtml>.

13. Köppel P., Yan J., Lüdicke J. Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher. – Gütersloh, 2007. – URL : http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_23804_23805_2.pdf.

14. Фёдорова А. Э., Меньшикова М. С. Исследование токсических элементов организационной среды на итальянских и российских предприятиях: сравнительный анализ // Изв. УрГЭУ. – 2014. – № 5 (55). – С. 67–76.

15. Гатти М., Фёдорова А. Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 2. – С. 46–51.

16. Fedorova A., Menshikova M., Dvorzakova Z., Parsiukevich A. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations // 7th International Days of Statistics and Economics, Conference Proceedings (Prague, September 19–21, 2013). – URL : <http://msed.vse.cz/files/2013/62-Fedorova-Alena-paper.pdf>.

17. Половинко В. С., Тимошенко О. Ю. Формирование современной системы стимулирования на основе метода каскадирования целей // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2010. – № 2. – С. 5–13.

18. Половинко В. С., Иванов Д. С. Использование теории ожиданий в управлении персоналом. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2013. – 142 с.

**СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КАРТА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
КАК ИНСТРУМЕНТ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**STRATEGIC MAP OF INNOVATIVE DEVELOPMENT
AS A TOOL OF INTELLECTUAL STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM**

Н.Н. Масино

N.N. Masino

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Saint Petersburg State University of Economics*

М.А. Растов

M.A. Rastov

*Институт проблем региональной экономики Российской академии наук (г. Санкт-Петербург)
Institute of Regional Economy Problems of RAS (Saint Petersburg)*

Статья поступила в редакцию 28 февраля 2015 г.

Раскрыта сбалансированная система показателей как технологии реализации стратегии и обоснованы такие ее ключевые инструменты, как стратегические карты и ключевые показатели эффективности. Исследована одна из лучших отечественных практик использования сбалансированной системы показателей в АО «Северсталь». Показана возможность использования стратегических карт компании как инструмента внутреннего управленческого контроля и способа повышения качества стратегического управления во всех организационных единицах компании за счет приема каскадирования. Рассмотрена трехуровневая система стратегических карт: уровень компании; уровень дирекций и кросс-функциональных команд; уровень направлений работ и мероприятий по достижению целей. Дана критическая оценка практике применения ключевых показателей эффективности в управлении инновациями, указано на отсутствие и обоснована необходимость разработки стратегической карты инновационного развития для формирования устойчивого спроса на инновации и поддержания высокой инновационной активности компаний. Предложена форма и раскрыто содержание ее перспектив стратегической карты инновационного развития компании. Обоснована оценка способности компании к разработке новых инновационных проектов, определены направления повышения их качества и возможности их реализации.

The article reveals the balanced scorecard as a technology of the strategy realization and justifies its key tools, such as the strategic map and key performance indicators. One of the best national practices of using the balanced scorecard is described in JSC "Severstal". The article shows the possibility of using strategic card as a tool for internal management control and method of improving the quality of strategic management in all organizational units of the company due to cascading. There were considered a three-tier system of strategic maps: the company level; the level of directorates and cross-functional teams; level of activities and events to achieve goals. The author gives a critical assessment to the implementation of key performance indicators in the management of innovation, proves the necessity of developing a strategy map for innovative development to form a stable demand for innovation and maintaining a high innovative activity of companies. The article reveals the content of the perspectives of the strategy map of the innovative development of the company. The author justifies the assessment of the ability of the company to develop new innovative projects that defined the direction of improving the quality and possibilities of their realization.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, стратегическая карта, ключевые показатели эффективности, каскадирование, кросс-функциональные команды, инновационное развитие.

Key words: balanced scorecard, strategy map, key performance indicators, cascading, cross-functional teams, innovative development.

Введение. В последние годы среди концепций оценки эффективности деятельности компаний получила значительную популярность система сбалансированных показателей (далее – ССП). Американские ученые Д. Нортон и Р. Каплан, проведя крупномасштабное исследование, выдвинули следующий тезис: управление с помощью финансовых показателей не дает достаточной информации для принятия правильных и своевременных управленческих решений. Такой вывод был сделан на основании данных о разрыве между балансовой и ры-

ночной стоимостью активов при обследовании 3 500 американских компаний: в 1978 г. он составлял 5 %, в 1985 г. – 47,5 %, в 1998 г. достиг 72 % [1]. В качестве причины этого разрыва было названо постепенное увеличение стоимости нематериальных активов, которые не учитывались в финансовой отчетности. Поэтому построение системы оценки эффективности только на основе финансовых показателей, рассчитанных на базе финансовой отчетности, оказалось недостаточным. Этот тезис в дальнейшем лег в основу концепции ССП.

По мнению представителей Американского института сертифицированных бухгалтеров (American Institute Certified Accountants, AICPA), для оценки результатов деятельности компаний в долгосрочной перспективе целесообразно применять «сбалансированную» информацию:

- о планах, возможностях, рисках и непредвиденных обстоятельствах;
- о факторах, создающих ценность организации в долгосрочной перспективе, включая нефинансовые показатели, отражающие эффективность основных бизнес-процессов;
- о показателях, используемых руководством компаний в процессе управления для представления внешним пользователям [2].

Преимущество сбалансированной системы показателей как раз и заключается в том, что большое внимание уделяется показателям нефинансового характера, оценивающим удовлетворенность покупателей, эффективность внутренних бизнес-процессов, потенциал сотрудников для обеспечения долгосрочного финансового успеха компании.

Гипотеза и методы исследования. ССП предполагает четыре направления (блока, перспективы) оценки эффективности, позволяющие ответить на самые значимые вопросы для достижения успешной деятельности компании. Финансовый блок отражает финансовые результаты – критерии оценки текущей и долгосрочной перспектив компании. Блок клиентов дает возможность усилить стратегию в области маркетинга и продаж, что должно привести к росту финансовых показателей в будущем. Блок внутренних бизнес-процессов идентифицирует основные процессы, подлежащие усовершенствованию и развитию с целью укрепления конкурентных преимуществ компании. Четвертый блок системы – обучение и рост – определяет инфраструктуру, которую необходимо построить для обеспечения развития компании.

Таким образом, сбалансированная система показателей является технологией реализации стратегии, выстраивающей причинно-следственные связи стратегических целей и показателей, которые делают ясными факторы и условия эффективного достижения итоговых результатов.

Основными инструментами ССП являются:

- стратегическая карта, представляющая в графическом виде дерево целей по четырем описанным перспективам;
- системы ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ) как оценочных критериев достижения целей, используемых для определения эффективности деятельности компании.

Следует сказать, что собственники и менеджеры организаций, стремящихся к повышению прозрачности финансовых отчетов, рассматривают стратегические карты одновременно как инструмент внутреннего управленческого контроля и способ доведения информации о положении компании до сведения всех заинтересованных лиц [3; 4].

Одной из первых российских компаний, реализовавших проект формирования финансовых отчетов с применением стратегических карт на основе КПЭ, является АО «Северсталь». Проект выполнялся в четыре этапа:

1. С середины 2002 г. дирекция по стратегическому планированию начала внедрение системы КПЭ в практику хозяйственного планирования и внутрифирменного контроля компании. В 2003–2004 гг. разрабатывались система показателей оценки эффективности и их декомпозиция, а также правила организации (регламентация и контроль) использования системы КПЭ. С 2003 г. начата автоматизация системы планирования и контроля на основе КПЭ.

2. С 2005 г. система действует в рамках процедур формирования отчетности компании, в том числе проведения отчетов в электронном виде через автоматизированную систему управления на основе системных программных решений компании SAP.

3. В 2006–2007 гг. была проведена корректировка ключевых показателей в связи с изменением стратегии компании.

4. В 2007 г. руководством АО «Северсталь» «проект» формирования стратегических карт был преобразован в процесс, основанный на каскадировании стратегических карт КПЭ. В настоящее время структура системы стратегических карт АО «Северсталь» имеет три уровня: уровень компании – F0; уровень дирекций и кросс-функциональных команд (далее – КФК) – F1; F2 – уровень направлений работ и мероприятий по достижению целей (см. рис. 1).

Поскольку планы-графики работ КФК с квартальной разбивкой по направлениям работ и мероприятиям сформированы и введены в стратегические карты, система стратегических карт АО «Северсталь» стала интегрированным инструментом упреждающего выявления и анализа проблемных ситуаций в разных сферах деятельности. Мероприятия анализируются с учетом следующих вопросов:

- были ли реализованы все мероприятия согласно утвержденному плану;
- были ли при этом соблюдены бюджет времени и финансовые ресурсы;
- повлияла ли реализация мероприятий на достижение целей.



Рис. 1. Принципиальная схема формирования системы стратегических карт компании АО «Северсталь» [3]

Каскадирование ведет к повышению качества стратегического управления во всех вовлеченных организационных единицах, поскольку цели и стратегические мероприятия из вышестоящих подразделений могут быть последовательно переданы в ССП нижестоящих организационных единиц [5; 6].

Результаты исследования. Одной из областей стратегического управления является инновационная деятельность на основе программ инновационного развития. На сегодня рекомендованным [7] для оценки уровня управления инновационным развитием компаний является подход, основанный на использовании важного, но, как понимаем, не единственного элемента ССП – ключевых показателей эффективности.

В [7] сформулированы общие требования к КПЭ, которые должны:

- поддаваться количественному измерению в денежной форме, в форме простых или сложных чисел с указанием размерности или как бинарные логические выражения («да» / «нет», «присутствует» / «отсутствует» и т. д.);
- быть значимыми с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач;
- быть сопоставимыми, т. е. рассчитываться по той же методике, что и КПЭ, применяемый к компании или зарубежным компаниям в иное время, в ином месте или ином виде деятельности, при необходимости с обоснованной, разумной и ограниченной поправкой на различие объективных обстоятельств;
- обеспечивать возможность определения критических значений и размерности на основе анализа результатов технологического аудита.

КПЭ программ инновационного развития должны устанавливаться в результате декомпозиции показателей стратегии развития компании, а механизм установления целевых значений КПЭ программ инновационного развития – вписываться в алгоритм разработки и внедрения общей системы КПЭ.

Программа инновационного развития должна содержать не менее четырех КПЭ: один – оценивающий инновационную деятельность компании в целом и не менее чем по одному из таких направлений, как освоение новых технологий, разработка и выпуск инновационных продуктов, инновации в управлении.

Рекомендуемые показатели представлены в таблице.

На практике для программ инновационного развития большинства компаний характерны избыточное количество применяемых показателей, высокая степень влияния внешних факторов на значение показателей, слабая связь показателей с мероприятиями программ инновационного развития и стратегией развития компании, несовершенство методик расчета. В программах, за редким исключением, отсутствуют показатели, характеризующие инновации в управлении, а также игнорируются такие показатели, как «количество проектов, переходящих с одного этапа процесса разработки и выведения на рынок инновационной продукции и услуг на следующий» и «продолжительность цикла инновационного процесса или его отдельных стадий» [8].

Целесообразность расширения формата использования концепции ССП в управлении инновационной деятельностью компаний очевидна.

КПЭ программы инновационного развития [7]

<i>Направление оценки</i>	<i>Рекомендованные показатели</i>
1. Финансирование и результативность НИОКР	– объем финансирования НИОКР за счет собственных средств
	– количество поставленных на баланс по результатам проведенных НИОКР патентов и иных нематериальных активов
	– количество технологий и продуктов, разработанных и внедренных в производство по результатам выполненных НИОКР
2. Технологическое лидерство	– количество полученных за последние 3 года патентов
	– количество продуктов, защищенных полученными за последние 3 года патентами
	– качество инновационного портфеля – соотношение прорывных проектов и улучшающих проектов
3. Эффективность инновационной деятельности	– удельный вес продаж новых продуктов (не старше 3 лет) в общем объеме продаж
	– эффективности внедрения – отношение объема продаж произведенной с использованием результатов НИОКР продукции к величине расходов на их выполнение
4. Результативность корпоративной системы управления инновациями	– количество полученных от сотрудников инновационных предложений и проектов, их ожидаемая окупаемость
	– количество проектов, переходящих с одного этапа разработки и внедрения и услуг на следующий
	– продолжительность инновационного цикла и его стадий (создание прототипа продукции, выпуска опытной партии и т. д.)
5. Эффективность взаимодействия с внешними источниками разработок и инноваций	– количество инновационных предложений сторонних организаций
	– удельный вес продаж от реализации полученных извне разработок

Стратегическая карта инновационного развития компании как ключевой инструмент концепции ССП в графическом виде представлена на рис. 2.

Стратегическая карта управления инновациями должна уравнивать цели производительности и роста компании.

При построении стратегической карты управления инновациями следует учесть ряд особых требований по составляющим бизнеса.

Главной целью финансовой составляющей компании в ССП является увеличение ее акционерной (корпоративной) стоимости, «бренда инвестора» и коммерческой востребованности ее активов (в первую очередь нематериальных). Однако на практике компании сосредотачиваются на стратегиях бизнес-единиц, «с ее конкретными продуктами, услугами, потребителями, рынками, технологиями и компетенциями» [9, с. 25], концентрируя усилия на улучшениях, повышающих производительность в краткосрочном контексте, и избегая решений с высокой неопределенностью по созданию системных платформ, прорывным инновациям, венчурному финансированию и т. д. [10].

По клиентской составляющей компания с помощью инноваций должна «создавать продукты и услуги с качественными характеристиками, выходящими за рамки привычного и ста-

новящимися в высшей степени востребованными» [11, с. 25], «обеспечивая им укрепление конкурентных позиций в сегментах производства продукции с высокой добавленной стоимостью, емким потенциальным спросом на внутреннем и внешнем рынках, устойчивой долей в валовом внутреннем продукте страны» [12, с. 39].

Составляющая «бизнес-процессы инновационной деятельности» включает повышение способности компании к запуску новых инновационных проектов, качество и скорость их реализации.

Заключение. Таким образом, в управлении инновациями важнейшей является составляющая «обучение и развитие». Формирование специальных компетенций как в части управления инновационной деятельностью, включая менеджеров сложных процессов в рамках партнерства, так и в выявлении групп стратегических профессий для каждого инновационного процесса.

Практическое применение стратегической карты управления инновациями позволит переориентировать компании с компиляции «улучшений» стратегий бизнес-единиц на стратегию развития в направлении формирования устойчивого спроса на инновации и поддержания высокой инновационной активности в отечественной экономике.

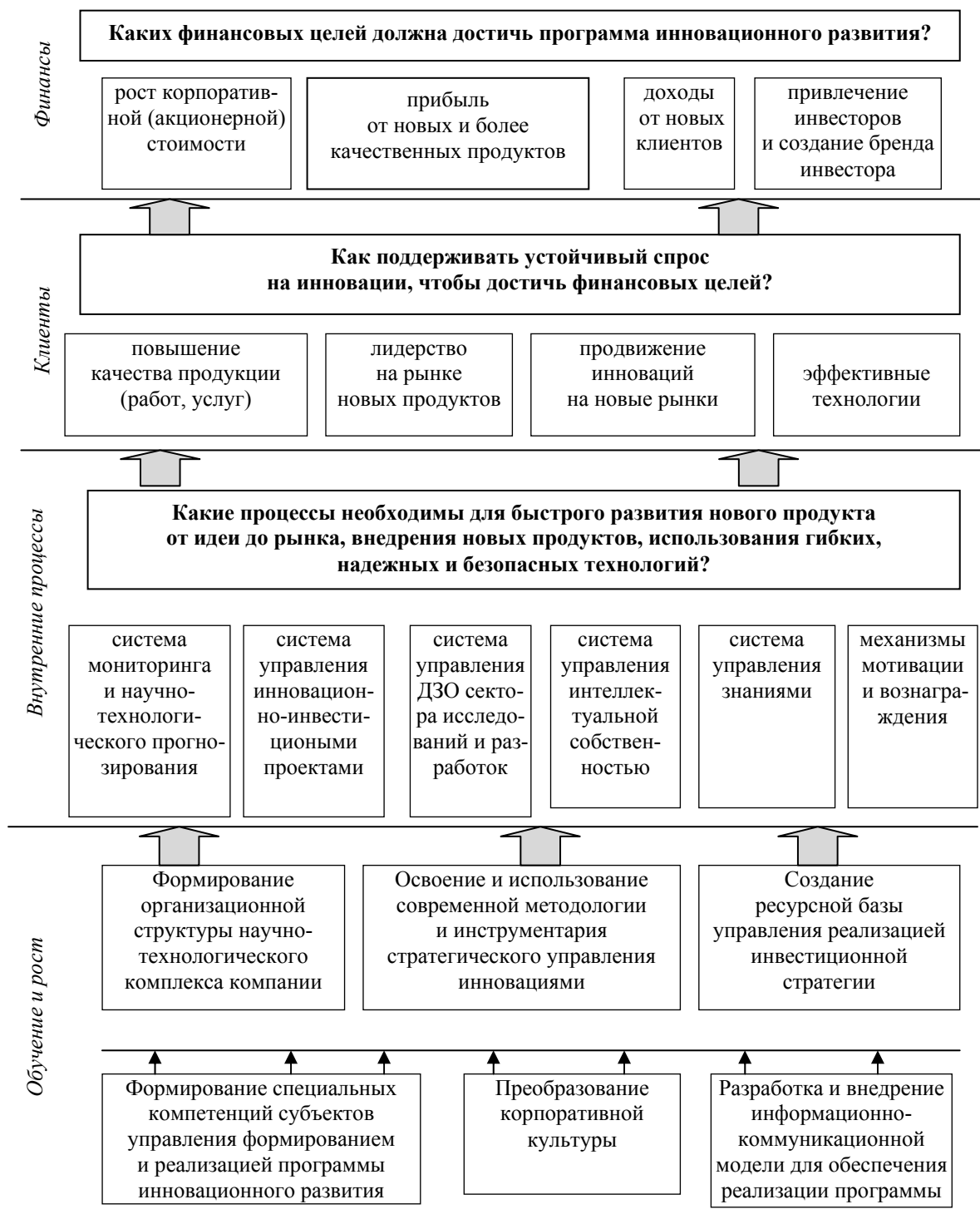


Рис. 2. Стратегическая карта управления инновациями (разработано М.А. Растовым)

1. Каплан Р. С., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию : пер. с англ. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 320 с.

2. Коробков А. The Balanced Scorecard – новые возможности для эффективного управления. – URL : http://balans.ru/resources/108_bsc.doc.

3. Мельник М. В., Бердников В. В. Анализ и контроль в коммерческой организации. – М. : Эксмо, 2011. – 378 с.

4. Масино Н. Н. Стратегические карты как инструмент внутреннего управленческого контроля // Актуальные проблемы экономики и новые технологии преподавания (Смирновские чтения) : матер. XI Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 16 марта 2011 г.). –

URL : <http://rud.exdat.com/docs/index-787994.html#3450512>.

5. *Кожеева О. В.* Управление развитием организации: теория, методология, практика. – Барнаул : Алт. гос. ун-т, 2008. – 236 с.

6. *Кузнецов С. В., Растова Ю. И., Тютиков Ю. П.* Корпоративное управление. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 259 с.

7. Методические материалы по разработке программ инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций и федеральных государственных унитарных предприятий : Распоряжение Министерства экономического развития Российской Федерации от 31 января 2011 г. № ЗР-ОФ.

8. *Растов М. А.* Совершенствование деятельности компаний с государственным участием на основе программ инновационного

развития : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2015. – 16 с.

9. *Каплан Р. С., Нортон Д.* Стратегическое единство: создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей : пер. с англ. – М. : Вильямс, 2006. – 384 с.

10. *Миллер А. Е.* Функционирование промышленных организаций в условиях становления «контактной» экономики // Вестн. СибАДИ. – 2013. – № 5 (33). – С. 135–139.

11. *Кандалинцев В. Г.* Инновационный бизнес: применение сбалансированной системы показателей. – М. : Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 168 с.

12. *Шматко А. Д., Растов М. А.* Инновационная деятельность организации: дилеммы и выбор // Економічний часопис-XXI. – 2014. – Т. 1. – № 3–4. – С. 39–42.

РАЗРАБОТКА СЦЕНАРИЕВ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

DEVELOPMENT OF SCENARIOS AS THE BASIS FOR STRATEGIC PLANNING OF PRODUCTION ACTIVITIES IN ENTERPRISES

А.Х. Муканов

A.H. Mukanov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 19 февраля 2015 г.

Сегодня существуют различные точки зрения касательно стратегического планирования производственной деятельности на предприятиях и подходам к его реализации. В условиях высокой неопределенности и быстрых изменений внешней среды разрабатывать стратегию с опорой на единственный вероятностный прогноз является слишком рискованным мероприятием. В нестабильном окружении существует множество возможных вариантов будущего, что вызывает необходимость разработки сценариев по ключевым направлениям развития.

Кроме того, необходимо отметить, что на многих предприятиях России при стратегическом планировании производственной деятельности «сценарное мышление» так и не укоренилось. Отчасти это произошло потому, что процесс разработки и выявления степени достоверности сценариев довольно сложен. На подготовку сценариев требуется значительное время, тогда как в подавляющем большинстве случаев вся система производственных отношений в отечественных предприятиях выстраивается с опорой на краткосрочные цели.

В статье раскрываются некоторые теоретические особенности стратегического планирования производственной деятельности, рассматриваются подходы, сформированные в России относительно стратегического планирования, а также описывается значение разработки сценариев при планировании мероприятий, направленных на достижение стратегических целей организации. Автор отмечает, что основным смыслом разработки сценариев при стратегическом планировании производственной деятельности является конструирование различных и одинаково правдоподобных вариантов развития производства в будущем. Акцентируется необходимость разработки сценариев как одного из базовых условий стратегического планирования производственной деятельности, которое способно достаточно быстро и эффективно подготовить производственный процесс и все предприятие в целом к наступающим новым экономическим условиям.

Today, there are different points of view regarding the strategic planning of production activities in enterprises and approaches to its implementation. Under conditions of high uncertainty and rapid changes in the surrounding environment it is too risky to develop a strategy relying on only a probabilistic forecast. In an uncertain environment, there are many possible variations of future, what makes it necessary to elaborate the scenarios on key areas of development.

In addition, it should be noted that many Russian enterprises the "scenario thinking" is not established in strategic planning of production activities. This was partly because the process of developing and identifying the degree of reliability scenarios is quite complex. Preparation of scenarios requires considerable time, whereas in most cases the whole system of industrial relations in domestic enterprises is based on short-term goals.

The author describes some theoretical aspects of strategic planning of production activities, discusses the approaches developed in Russia regarding the strategic planning, and describes the importance of developing scenarios when planning activities are aimed at achieving the strategic goals of the organization.

The author notes that the basic meaning of scenario development for strategic planning of industrial activity is the design of different and equally plausible options for the production development in the future. It is emphasized that the development of scenarios has become one of the basic conditions of strategic planning of industrial activity, which is able to quickly and effectively prepare the production process and the whole company to new economic conditions.

Ключевые слова: предприятие, производство, стратегия, стратегическое планирование, управление, производственная деятельность, сценарный метод.

Key words: enterprise, production, strategy, strategic planning, management, production activities, scenario method.

Введение. Современное предприятие представляет собой сложную экономическую систему и осуществляет свою деятельность в условиях быстроменяющихся факторов внешней среды, которые, в свою очередь, оказывают силь-

ное влияние на формирование и развитие внутреннего производственного потенциала хозяйствующего субъекта. Кроме того, изменчивость среды рыночных отношений, которым соподчинена деятельность предприятия, приводит к

тому, что разработанные и реализованные в не столь отдаленном прошлом, а также реализуемые в настоящем периоде методы и инструменты повышения эффективности деятельности предприятия могут оказаться невостребованными и неактуальными, что влечет за собой необходимость поиска и разработки новых подходов к адаптации хозяйствующего субъекта к новым условиям и повышения его устойчивости в будущем.

Бесспорно, что одним из основных инструментов повышения эффективности деятельности предприятия и обеспечения его конкурентоспособности в будущем является стратегическое планирование, которое охватывает все процессы, протекающие на уровне производства, и рассматривает производственную деятельность как основу развития хозяйствующего субъекта в будущем.

Процесс современного стратегического планирования характеризуется разными социально-экономическими предпосылками деятельности предприятия. Определяя основные экономические приоритеты развития предприятия, он в то же время создает условия развития, человеческих ресурсов, регулируя их трудовые и иные отношения, что четко обуславливает его социальную значимость.

Основные характеристики процесса разработки и реализации стратегического планирования позволяют нам сделать вывод, что это один из сложных процессов, реализуемых на предприятии, разработка и реализация которого затрагивает все иерархические подразделения, а также их связи с внешней средой с целью определения этапов выполнения тех или иных действий, способных обеспечить выигрышные позиции на рынке в долгосрочной перспективе. Иными словами, можно отметить, что стратегическое планирование – это, прежде всего, определение этапов развития предприятия и формирование его перспективного образа в определенном будущем.

Как известно, эффективность стратегического планирования зависит от применяющейся методологии планирования, которая базируется на определенной методике. По мнению многих российских ученых, методика стратегического планирования представляет собой совокупность приемов, направленных на решение определенных задач в сфере разработки и реализации плана. К примеру, М.Ф. Юсубалиева и Ю.В. Новицкая под методикой стратегического планирования понимают «совокупность методов, приемов разработки, обоснования и анализа прогнозов, стратегических про-

грамм и планов всех уровней и временных горизонтов, системы расчетов плановых показателей, их взаимной увязки» [1].

Одним из ключевых элементов стратегического планирования является разработка сценариев развития предполагаемых событий, определяющих деятельность предприятия в будущем. Как известно, разработка стратегического плана исходя только из вероятности наступления одного лишь события является одной из основных причин неудач предприятия и может привести впоследствии к долгосрочной потере конкурентоспособности на рынке. Руководители предприятий, стремящихся к повышению эффективности деятельности предприятия в долгосрочной перспективе, при стратегическом планировании и прогнозировании должны, прежде всего, исходить из вероятности наступления как позитивных, так и негативных событий, состоящих из сочетания различных ключевых факторов внешней и внутренней среды. Сценарный подход к стратегическому планированию является одним из элементов, позволяющих предприятию достаточно быстро адаптироваться к новым условиям рынка при низких финансовых, трудовых и иных затратах.

Теоретические основы стратегического планирования производственной деятельности. Одним из основных направлений повышения конкурентоспособности предприятия в современных экономических условиях является определение стратегических приоритетов и создание условий их достижения на основе оптимального сочетания ресурсной, финансовой, производственной базы и кадрового потенциала организации. Так, на сегодня, в условиях все ужесточающейся конкурентной среды, главным инструментом обеспечения устойчивости развития промышленных предприятий является стратегическое планирование.

Стратегическое планирование представляет собой систему взаимосвязей всех управленческих звеньев предприятия и направлено прежде всего на создание плана по выполнению миссии предприятия; определение долгосрочных целей, разработку стратегии достижения этих целей и распределение ресурсов согласно стратегии; перспективное планирование реакции предприятия на изменение внешней среды [2; 3]; усиление производственного потенциала предприятия; подготовку альтернативных вариантов достижения генеральной цели и т. д.

В системе стратегического планирования не предполагается ни то, что будущее будет лучше прошлого, ни то, что его можно изучить ме-

тодом экстраполяции, что полностью соответствует современной ситуации в России. Поэтому экстраполяция заменяется стратегическим анализом, главной задачей которого является выяснение тех тенденции, опасностей, шансов, которые, с одной стороны, способны изменить сложившиеся условия, а с другой – подготовить организацию к неожиданным изменениям [4].

Сегодня в зарубежной и отечественной литературе приведены различные определения, характеризующие стратегическое планирование с различных точек зрения. К примеру, некоторые американские ученые [5, р. 10–12; 6, с. 17–18] под стратегическим планированием предполагают определение основных долгосрочных целей и задач предприятия, утвержденного курса действий и распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей.

Другие западные ученые [7, р. 20–28; 8] подходят к изучению стратегического планирования с точки зрения структурирования управленческих решений, направленных на формирование желаемого будущего образа деятельности предприятия.

В российских научных источниках также приведено достаточно много определений стратегического планирования. Одни авторы рассматривают его как определенный набор пра-

вил, необходимых для принятия управленческих решений [9, с. 29–30], другие считают, что это деятельность, направленная на формирование миссии предприятия и выявление наиболее приоритетных направлений развития [10; 11].

Таким образом, можно отметить, что на сегодня не сформировано единого мнения касательно содержания стратегического планирования на предприятии, в особенности в области производственной деятельности. Это зачастую приводит к тому, что при определении основных приоритетов развития производственной деятельности применяются методы, которые трактуются с различных точек зрения.

Производственная деятельность является ключевой составляющей общей деятельности предприятия, и процесс стратегического планирования здесь затрагивает почти все производственные процессы, связанные как с началом цепочки производства продукции, так и с выходом ее на рынок в виде конечного готового продукта. Исходя из этого, процесс разработки и реализации стратегического планирования производственной деятельности осуществляется через ряд этапов с сохранением их очередности (рис. 1) и исходит, прежде всего, из общей миссии предприятия.



Рис. 1. Схема стратегического планирования производственной деятельности предприятия

Стратегическое планирование производственной деятельности является сложным и многоаспектным процессом и находится в тесной взаимосвязи с другими сферами деятельности, осуществляемыми на предприятии (рис. 2). Это, в свою очередь, является одним из основных причин появления различных методик

стратегического планирования и подходов к нему. Так, усложнение экономических и других технологических процессов на предприятиях, непредсказуемость изменения внешней среды вновь актуализировали вопросы, связанные с применением сценарного подхода в области стратегического планирования.



Рис. 2. Взаимодействие производственной деятельности с другими видами деятельности предприятия

Разработка сценариев развития как основа стратегического планирования. Одна из важнейших областей разработки и использования сценариев – это принятие решений в области выбора наиболее оптимального стратегического варианта развития.

Стратегические варианты – это возможность решить, как для обеспечения развития сосредоточить внутренние производственные ресурсы предприятия, которые описаны в тех или иных частичных сценариях.

Другие определения сценариев трактуют их как способ анализа сложной среды, в которой присутствует множество значимых, к тому же влияющих друг на друга тенденций и событий [12]. Сценарии предлагают будущие картины развития определенных стратегических вопросов, где возможные образы построены на количественных и качественных элементах и их взаимосвязях. Очень важный аспект теории сценариев – устойчивость внутри самой системы.

Другое понимание сценариев выдвинул Дж. Рэтклиф [13], согласно которому сценарии могут представлять:

- описательные модели вариантов проекции определенной части будущего;
- инструменты управления, повышающие качество принятия административных решений, а также поддерживающие выбор в пользу лучшего и более надежного стратегического решения;
- связующие аппараты, представляющие будущее и направленные на разъяснение текущей деятельности с точки зрения возможного и желаемого будущего.

М. Портер в своем труде «Конкурентная стратегия» (1980) определил сценарии как «внутренне непротиворечивое представление о том, каким может оказаться будущее, – не прогноз, а один из вариантов будущих последствий» [14].

Таким образом, сценарии представляют собой интеграцию возможного развития будущего и выбранный тип реакции предприятия на такое развитие событий. Способом реакции на определенное событие может быть формулировка стратегии производственной деятельности и предварительная подстройка производственного процесса под нее.

Точная формулировка, определение времени и согласованность всего содержания сценария – необходимое условие для выражения желаемого состояния развития производственной деятельности на горизонте планируемого будущего. Разумная планируемая перспектива среднесрочна, но она почти определяется характером основной производственной деятельности. Из этого вытекает, что соответствующие стратегические цели производственной деятельности являются производными, которые вместе с основной стратегией предприятия составляют стратегическую базу, которая и является основным сценарием. Сценарий описывает сдвиг предприятия к конечной позиции на основе известной информации, отношения участников производственного процесса и распределения ресурсов. Кроме того, качественно разработанные сценарии могут помочь руководству предприятия своевременно распознать основные признаки надвигающихся событий, т. е. правильно интерпретированные сигналы

настоящего позволяют увидеть будущее и раскрыть особенности, которые оно несет.

Как известно, проект основного сценария разрабатывается в условиях достаточной определенности, и вероятность наступления непредвиденных обстоятельств сводится к минимуму (степень вероятности наступления непредвиденных обстоятельств зависит от качества анализа и достоверности поступаемой информации).

Одним из основных инструментов составления сценариев является сценарный анализ, предназначенный для определения набора детальных описаний последовательности событий, которые с прогнозируемой вероятностью

могут привести к желаемому или планируемому конечному состоянию или к возможным исходам при рассматриваемых сценаристом вариантах развития [12]. Данный метод используется с целью выбора варианта стратегического управления процессами, которым присущ высокий уровень неопределенности и которые протекают в достаточно быстро меняющейся среде.

Построение основных сценариев и проверка их надежности

При разработке сценариев в основных случаях исходят из их структуры, которые состоят из содержательной части (рис. 3) и количественных параметров [15].



Рис. 3. Структура содержательной части сценария

Специфические процессы построения стратегических сценариев могут быть разделены на шесть основных этапов:

1. Идентификация факторов риска и оценка их значимости.
 2. Выбор ключевого риска, который оказывает существенное влияние на осуществление стратегических целей.
 3. Построение сценариев и проверка их надежности.
 4. Определение степени вероятности, с которой они могут произойти.
 5. Проведение «анализа недочётов» для осуществления анализа возможности достижения стратегических целей.
 6. Корректировка сценариев на основании степени риска влияния тех или иных факторов.
- Исходя из особенностей производственной деятельности при стратегическом планировании,

обычно разрабатываются четыре сценария:

- оптимистический, где учитывается дальнейшее существование определенных возможностей, которые могут быть использованы внутренним потенциалом предприятия в качестве преимуществ; предполагается положительный рост показателей производственной деятельности при наступлении рассматриваемых событий;
- реалистичный, который детально продумывает сформулированный перспективный образ и долгосрочные цели по наиболее реалистичным гипотезам развития производства;
- пессимистический, который вытекает из учета наступления наихудших событий в будущем, способных оказать сильное негативное воздействие на развитие производственной деятельности;

• нейтральный, где прогнозируется картина развития производственной деятельности в будущем в условиях, когда для стимулирования роста или устранения негативных факторов ничего не предпринимается.

В системе управления рисками рассматривается даже необычное развитие, которое ведет к разработке «предостерегающего сценария», который основан на учете критического прогрессирования риска. В деловой практике этот процесс известен как ситуационное планирование.

При построении сценариев обычно только один из них представляет наиболее возможное развитие условий, остальные изображают менее вероятный вариант будущего состояния развития деятельности. Статистические характеристики изменчивости, такие как отклонение, определяющий сдвиг, вариационный ко-

эффициент, представляют собой классические показатели риска, которые используются по большей части при планировании финансовых показателей производственной деятельности.

Постановка вероятных ситуаций, в которой сценарии могут произойти

При постановке вероятностей частичных сценариев необходимо исходить из ряда выявленных показателей риска и вероятности оценки значений, где сумма вероятностей каждого из показателей в сценарии равна определенному коэффициенту.

Оценить степень взаимовлияния разработанных сценариев и стратегии можно посредством составления матрицы влияния или сценарно-стратегической матрицы [16] (табл. 1), где в ячейки занесены оценки соответствующей стратегии для соответствующего сценария.

Таблица 1

Сценарно-стратегическая матрица

Стратегия	Сценарий 1, p_1	Сценарий 2, p_2	Сценарий 3, p_3	Сценарий n , p_n	$\sum p_n \times X_{kn}$
Стратегия 1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{1n}	$\sum p_i \times X_{1i}$
Стратегия 2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{2n}	$\sum p_i \times X_{2i}$
Стратегия 3	X_{31}	X_{32}	X_{33}	X_{3n}	$\sum p_i \times X_{3i}$
Стратегия k	X_{k1}	X_{k2}	X_{k3}	X_{kn}	$\sum p_i \times X_{ki}$

Примечание. p_i , $i = 1, \dots, n$ – вероятность наступления сценария i .

В результате проведенных расчетов на основе матрицы можно определить, насколько зависимы стратегические цели производственной деятельности от возможных сценариев раз-

вития факторов внешней среды, а также дать оценку, насколько удачно разработаны сценарии для определенной ситуации (табл. 2).

Таблица 2

Возможные результаты исчисления матрицы

Стратегии	Сценарий 1	Сценарий 2	Сценарий 3	Сценарий n
Стратегия 1	+	+	*	–
Стратегия 2	–	–	–	–
Стратегия 3	+	*	–	–
Стратегия k	*	+	*	–

Примечание. «–» – неудачная стратегия; «+» – удачная стратегия; «*» – очень удачная стратегия.

Необходимо отметить, что сценарный подход эффективен только в том случае, если он рассматривается как переменчивый процесс. Руководство вынуждено учитывать изменение показателей риска и одновременно деловой среды, в результате чего делать корректировки, даже если влияние таких показателей ранее не считалось серьезным. Связь сценариев с управ-

ленческими действиями ведет к обеспечению гибкости производственной деятельности на тактическом и оперативном управленческих уровнях. Для определения, что факторы внешней и внутренней среды отвечают определенному содержанию сценария, создаются сигналы обнаружения. В случае сильного изменения установленных ограничений определенных ра-

нее значений (переломных точек) ответственные лица или производственные отделения должны предпринимать соответствующие меры во избежание кризисных явлений. Основное требование эффективности и своевременности принятых мер – это прозрачность и связь каждого сценария с наступающими событиями.

Идентификация факторов риска сценария и оценка их значимости

Идентификация факторов риска – это процесс обнаружения факторов, имеющих серьезное влияние на стратегическую основу сценария. Качество и надежность созданных сценариев зависит от качества и объема полученной и обработанной информации.

Комплексная методология, которая фокусируется на определении и разработке источников информации, включающих в себя и изучение деловой среды, представляет собой «интеллектуальные ресурсы предприятия» и «конкурентную разведку». Эта методология исходит из разработки подтвержденных и открытых для публики данных, которые могут вклю-

чать в себя статистические данные, правительственную информацию, аналитические документы и материалы; веб-сайты и информацию СМИ; сетевые базы данных; интервью и сводки; финансовые отчеты, бизнес-презентации и деловые переговоры; пресс-релизы предприятия и других учреждений.

Факторы риска необходимо отобрать по значимости. Обычный способ отбора – качественная или полуколичественная оценка. Во-первых, исследуется вероятность возникновения факторов риска, во-вторых, интенсивность воздействия фактора риска на результаты хозяйственной деятельности предприятия. Каждая ступень шкалы вероятного негативного воздействия определенного фактора должна точно характеризовать степень риска для производственной деятельности. Одним из основных методов оценки риска является матрица оценок факторов риска (табл. 3), которая может составляться на основе результатов проведения экспертных оценок.

Таблица 3

Определение класса риска по условию реализации [17]

Условия реализации опасности	Степень опасности и классы риска			
	терпимая	критическая	значительная	угрожающая
В случае аварии (инцидента)	3	3	2	2
При выполнении ремонтных, пусконаладочных работ	3	2	2	2
При обслуживании оборудования	2	2	2	1
Постоянно на рабочем месте (при выполнении данного вида работ)	2	2	1	1

Примечание. Класс 1 – недопустимый риск (должен быть снижен перед выполнением или продолжением выполнения работы, использованием рабочего места, дальнейшей эксплуатацией опасного производственного объекта); класс 2 – неприемлемый риск (необходима оценка целесообразности мер по снижению риска); класс 3 – допустимый риск.

При идентификации факторов риска, оказывающих влияние на сценарии, определяются критерии приемлемости риска. Данные критерии нацелены на то, чтобы показать степень влияния того или иного негативного фактора на определенный сценарий. Обычно используются следующие критерии:

- прогнозные временные интервалы появления результатов реализации того или иного сценария – жесткие и минимально подверженные влиянию интервалы выражают высокую стабильность тестируемого стратегического варианта;

- результаты пессимистического сценария – предназначены для оценки развития производственной деятельности при наступлении наихудших событий;

- статистические показатели развития ключевых производственных позиций (норма фон-

доотдачи, производительность, энергоемкость производства и т. д.).

Анализ недочётов как инструмент осуществления показателя оценки стратегических целей

Многие разрабатываемые сценарии проектируются с учетом влияния потенциальных показателей риска и определения условий их проявления [18; 19]. После определения рисков и степени их влияния экспертной командой осуществляется предварительное тестирование реализации сценария, где важное место занимает работа по определению ошибок или отклонений, допущенных в сценарии, и их исправления, т. е. осуществляется анализ недочетов.

Анализ недочётов – это определение отклонений фактически достигаемых показателей от ожидаемых плановых результатов реализации сценария. Если обнаруженное откло-

нение недопустимо, осуществляется разработка мероприятий, нацеленных на уменьшение разницы фактических показателей от запланированных.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что стратегическое планирование производственной деятельности является одним из основных процессов, реализуемых на предприятии, и во взаимосвязи с другими операциями (управление финансами, инвестиционная, маркетинговая и другие виды деятельности) направленное на обеспечение конкурентоспособности производства и предприятия в целом в определенном будущем.

Эффективность стратегического планирования производственной деятельности прежде всего зависит от правильного определения стратегических приоритетов и разработки обоснованных мер их достижения в условиях развития различных событий. В этом случае одним из действенных инструментов стратегического планирования является разработка и реализация сценариев, которые направлены на определение эффективных мер достижения стратегических целей в рамках развития в будущем различных условий.

Разработка и реализация сценариев базируется на различных этапах, которые нацелены на определение эффективности мер, необходимых для реализации и очередности их выполнения. Как показывает проведенное исследование, к основным этапам разработки и реализации сценария при стратегическом планировании производственной деятельности относятся построение сценариев и проверка их надежности; постановка вероятных ситуаций, в которых сценарии могут произойти; идентификация факторов риска сценария и оценка их значимости; анализ недочетов.

1. Юсубалиева М. Ф., Новицкая Ю. В. Сущность и назначение стратегического планирования в системе современного менеджмента // Вестн. КАСУ. – 2009. – № 3. – С. 74–79.

2. Боловинцев Ю. А. Теоретико-методологические подходы к стратегическому планированию деятельности организации // Российское предпринимательство. – 2013. – № 23 (245). – С. 74–80.

3. Банникова Н. В. Использование концепции стратегического планирования на предприятиях аграрной сферы // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 4. – С. 80–81.

4. Банникова Н. В. Особенности стратегического планирования в аграрном секторе эко-

номики // Современная конкуренция. – 2007. – № 6. – С. 94–100.

5. Chandler A. D. Strategy and Structure: A Chapter in the History of Industrial Enterprises. – Cambridge, MA : MIT Press, 1962. – 490 p.

6. Ансофф И. Стратегическое управление : учебник. – М. : Экономика, 1989. – 520 с.

7. David E. R. Strategic Management Concepts. – 7th ed. – Prentice Hall, upper Saddle River, NJ, 1999. – 944 p.

8. Zahradníčková L., Vacík E. Scenarios as a Strong Support for Strategic Planning // Procedia Engineering 69. – 2014. – P. 665–669.

9. Люкишинов А. Н. Стратегический менеджмент : учеб. пособие для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 375 с.

10. Петухов П. П. Моделирование процессов стратегического планирования на угледобывающих предприятиях // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2009. – № 9. – С. 101–107.

11. Стратегический менеджмент : учебник для вузов / под ред. А. Петрова. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 400 с

12. Лаева Т. В. Сценарный анализ как основа стратегического планирования в организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 56–63.

13. Ratcliffe J. Scenario building: a suitable method for strategic property planning // Property Management. – 2000. – Vol. 18, № 2. – P. 127–144.

14. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.

15. Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Плотникова Е. Н. Разработка управленческих решений : учеб. пособие. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2011. – 168 с.

16. Хижняк Е. А. Стратегическое планирование – необходимый элемент системы управления предприятием: особенности, современные тенденции // Исследовано в России: электрон. науч. журнал. – 2013. – URL : <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2006/223.pdf>.

17. Оценка производственных рисков / Википедия. – URL : https://ru.wikipedia.org/wiki/Оценка_производственных_рисков.

18. Кузнецов С. Ю. Руденко И. В. Формирование антикризисной финансовой стратегии // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2013. – № 4. – С. 136–141.

19. Иванова Т. В. Стратегии развития интегрированных хозяйственных структур // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2013. – № 3. – С. 65–69.

**РОЛЬ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
В ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА
(КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД)**

**THE ROLE OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN
IN THE FORMATION OF THE QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF THE REGION'S LABOUR POTENTIAL
(COMPETENCE-BASED APPROACH)**

Т.А. Павловская

T.A. Pavlovskaya

*Байкальский государственный университет экономики и права (г. Иркутск)
Baikal State University of Economics and Law (Irkutsk)*

Дата поступления статьи в редакцию 28 февраля 2015 год

Современный рынок труда предъявляет достаточно высокие требования к компетенциям работника. В настоящее время не существует единого мнения о структуре трудового потенциала. На основании обобщения взглядов исследователей выделены психофизиологический, профессионально-квалификационный и ассертивный компоненты трудового потенциала.

Одним из факторов формирования качественных характеристик рабочей силы являются социальные институты, среди которых не последнее место занимает система образования. Роль системы дополнительного образования детей как части системы образования страны в формировании отдельных качеств потенциального работника недостаточно полно раскрыта в современной научной литературе. Однако дополнительное образование детей способствует решению ключевых задач социально-экономического развития регионов.

Многие компетенции современного человека труда формируются в школьные годы, и роль дополнительного образования детей в данном вопросе достаточно велика. На сегодняшний день нет четкой классификации типов компетенций, связанных со структурой трудового потенциала. Предложено объединить все компетенции в четыре укрупненных типа: профессиональный, коммуникативный, креативный и поведенческий. Обоснована значимая роль дополнительного образования детей при формировании всех указанных типов компетенций с позиции влияния различных его направлений на будущую профессиональную деятельность.

Ключевыми фигурами образовательного процесса дополнительного образования детей являются педагог и обучающийся. В статье рассмотрены компетентностные модели данных субъектов образовательного пространства, которые базируются на структуре трудового потенциала и укрупненной классификации типов компетенций.

The modern labor market places very high demands for the competencies of the employee. Currently there is no consensus about the structure of the labour potential. On the basis of generalization of the researchers' views the physiological, professional and assertive labour potential components are highlighted.

One of the factors in the formation of high-quality workforce characteristics are social institutions, among which the education system is not the least. The role of the system of additional education of children in the formation of characteristics of a potential employee, is not fully disclosed in the contemporary scientific literature. However additional education of children contributes to the solution of key problems of the regions' social and economic development.

Many of competence of the modern working man are being formed in his school years, so the role of the system of additional education of children is quite large. Today there is no clear classification of the types of competencies related to the structure of the labour potential. It is proposed to unite all the competence in the four aggregate types: professional, communicative, creative and behavioural. The author substantiates the importance of the system of additional education of children in the formation of all these types of competencies in terms of its impact on future professional activity.

Key figures of the educational process of the system of additional education of children are the teacher and the student. The article describes the competence model of these subjects of the educational space, based on the structure of the labour potential of the enlarged classifying types of competencies.

Ключевые слова: трудовой потенциал, структура трудового потенциала, ассертивный компонент, система дополнительного образования детей, компетенции, компетентностные модели педагога и обучающегося.

Key words: labour potential, the structure of the labour potential, assertive component, the system of additional education of children, competence, competence model of teacher and student.

Развитие современного общества со второй половины XX в. привело к смене требований, предъявляемых к качественным характеристикам трудового потенциала. Постепенно

приходит осознание того, что не экономические и не научно-технические решения, а человеческий потенциал, компетенции человека определяют дальнейший сценарий развития об-

щества. В условиях рыночной экономики данные вопросы становятся особенно актуальными и в каждой стране, в каждом регионе решаются с учетом демографической ситуации, географического положения, природно-климатических условий, национальных традиций, возможностей и потребностей конкретного региона.

Управление развитием человеческих ресурсов предполагает формирование, использование и сохранение человеческого потенциала. На стадии формирования ключевое значение имеет система образования. Именно в образовательных организациях формируются ключевые компетенции, которые позволят будущему работнику быть впоследствии востребованным и конкурентоспособным на рынке труда. Таким образом, в новой парадигме экономического развития человеку отводится особая роль, образование становится одним из факторов повышения конкурентоспособности работника на постиндустриальном рынке труда.

Понятие «трудовой потенциал» характеризует не только возможности человека, но и наличие у него определенных созидательных способностей, реализуемых им при необходимости [1, с. 33]. Трудовой потенциал работника рассматривается как совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Реализованный трудовой потенциал образует человеческий капитал [2].

Структура и качественные характеристики трудового потенциала представлены в трудах отечественных и зарубежных авторов разнопланово [2–7]. Обобщая различные взгляды исследователей, можно выделить психофизиологические и профессионально-квалификационные компоненты трудового потенциала, указанные практически у всех авторов. Остальные же компоненты, достаточно разнообразные, мы предлагаем рассматривать как «ассертивный компонент» с входящими в его состав творческой, личностной и социально-корпоративной составляющими [8]. Ассертивность в данном случае рассматривается нами как гармоничное объединение свойств личности. Введение термина связано с попыткой объединить в единую компоненту совокупность личностных свойств человека, необходимых на современном рынке труда.

По мнению многих исследователей, образование является наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал, поскольку

прямо или косвенно влияет на все составляющие его элементы [9].

Традиционно под образованием принято понимать процесс и результат овладения человеком определенной системой знаний, умений, навыков, а также способов мышления, необходимых для его полноценного включения в социальную и культурную жизнь общества и выполнения определенных профессиональных функций. Услуга образования (совокупность знаний, информации, умений и навыков, которые используются для удовлетворения многообразных потребностей человека, общества и государства) является товаром особого рода и сохраняет черты общественного блага [10, с. 157].

В настоящее время система образования в нашей стране переживает достаточно сложный процесс реформирования и модернизации. В рамках данных реформ вводятся новые для системы образования понятия: компетенция и компетентность. Следует отметить, что термин «компетенция» был известен у нас и в советские времена, однако в настоящее время является междисциплинарным понятием и широко используется в различных сферах научной деятельности: в философии, педагогике, социологии, экономике. Компетентность – знания, опыт в определенной области науки, деятельности, жизни [11, с. 194]. Компетенции – не только наличие знаний и опыта, но и умение распорядиться ими в своей деятельности.

О наличии или отсутствии компетенции невозможно говорить в абсолютных величинах, скорее речь может идти об овладении человеком данной компетенцией в той или иной степени. Таким образом, компетенцию можно представить в виде особой шкалы с вектором развития, осуществляемого при помощи теоретической и практической деятельности.

Общемировая тенденция интеграции, глобализации мировой экономики, преобразований в сфере образования, в частности Болонский процесс, предполагает определенную терминологическую унификацию, что относится и к таким терминам, как «компетенция» и «компетентность». В настоящее время понятийный аппарат для данных категорий до конца не сформирован, хотя его разработка необходима для перехода к компетентностной модели.

В экономической литературе, начиная с Макелвила, который ввел понятие «компетенции», до сегодняшнего дня нет четкой классификации типов компетенций, связанных со структурой трудового потенциала. Разные авторы в качестве базовых выделяют различные

типы компетенций: профессиональные, деловые коммуникации, критическое мышление (О.М. Бобиенко) [12]; техническая компетентность, квалификационный комплекс, трудовая активность работника (О.И. Дудина, В.А. Зеленков) [13]; уровень квалификации работника, опытность, характеризующаяся способностью предвидеть и не допускать ошибок в трудовой деятельности (М.П. Буров) [14]; социальное качество работников и экономическое поведение работников (Т.И. Заславская) [15] и др. В комплексной характеристике конкурентоспособности работника указаны следующие структурные компоненты: психофизиологический, профессионально-квалификационный и социальный [16]. Европроект TUNING (Болонский процесс) [17] предлагает компетентностную классификацию с выделением четырех групп компетенций: общих – инструментальные, межличностные, системные – и предметно-специализированных.

Все авторы классификаций компетенций едины в одном: образовательный процесс должен быть направлен на формирование компетенций специалистов, которые будут удовлетворять потребностям своего региона, российского и общеевропейского кадрового рынка. Мы предлагаем укрупненную классификацию типов компетенций, изучив и обобщив уже имеющиеся и связав их с предлагаемой нами структурой трудового потенциала. Все компетенции могут быть объединены в четыре укрупненных типа: профессиональный, коммуникативный, креативный и поведенческий, – каждый из которых содержит определенное количество компетенций.

Любой из уровней образования в нашей стране оказывает определенное влияние на отдельные качественные характеристики трудового потенциала, на формирование и развитие различных типов компетенций.

Система дополнительного образования детей (далее – ДОД) играет существенную роль в формировании будущего трудового потенциала, развивая в полной мере все типы компетенций. На наш взгляд, такое положение вещей становится возможным потому, что вид деятельности в данной системе выбирается самим ребенком; отсутствие жестких стандартов позволяет способствовать креативному типу компетенций; развитию коммуникативных компетенций способствуют разновозрастные группы детей из разных учебных заведений и широкий выбор направлений деятельности, возможность их ежегодной смены; конкуренция в детской среде (места на выставках, фестива-

лях, соревнованиях и т. п.), степень своей причастности к той или иной группе сверстников благоприятно отражаются на развитии поведенческого типа компетенции как «эффективного поведения на рынке труда».

Система ДОД способствует развитию всех типов компетенций еще и потому, что она менее регламентирована, более гибка и способна к реализации идей вариативного образования, созданию развивающей среды, формированию диалогических, субъект-субъектных отношений между педагогами и детьми, созданию ситуации выбора и успеха для каждого.

Учреждения среднего и высшего профессионального образования в меньшей степени развивают креативные и коммуникативные компетенции, потому что, согласно паспортам специальностей, готовят выпускников с компетенциями профессионального плана и компетенциями «эффективного поведения на рынке труда».

Общеобразовательная школа, как и дошкольные учреждения, не в полной мере способна сформировать уровень компетенций учеников, достаточный для эффективного решения проблем в разных сферах деятельности и разных ситуациях, тем более в условиях быстро меняющегося общества, в котором появляются и новые сферы деятельности, и новые ситуации. Цель школы – формирование ключевых компетенций. Таким образом, учреждения ДОД на основе ключевых компетенций, формируемых школой, в состоянии вести ученика по образовательной траектории, формируя и психофизиологический, и профессионально-квалификационный, и ассертивный компоненты качественной рабочей силы.

Между тем, уже сегодня несоответствие российского образования потребностям общества и экономики вызвано не только недостаточным финансированием, но и несоответствием сложившейся структуры образовательных программ актуальным потребностям [18]. Необходимо создавать образовательное пространство глобального инновационного уклада, в котором не последнее место займет система ДОД, которая обучает полезным умениям (в том числе социальным компетенциям, поиску и оценке информации) и воздействует на формирование ценностей и профессиональных компетенций.

Формулировки конкретных компетенций, которые должно формировать ДОД, отсутствуют в образовательных стандартах и в настоящее время не разработаны в научной литературе. Очень обтекаемо, в шаблонных фразах

говорится о формировании базовых компетентностей современного человека в стандартах общего образования. Кроме того, не стандартизируется ДОД и по Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: основная системная характеристика учреждения ДОД – организация образования детей преимущественно в возрасте от 5 до 18 лет в не ограниченном образовательными стандартами пространстве жизнедеятельности человека.

В 1990-х гг. – период становления современной системы ДОД – в качестве единицы содержания дополнительного образования стали рассматривать дополнительную образовательную программу. В связи с процедурами аттестации, лицензирования и аккредитации учреждений ДОД был введен перечень направлений программ, включающий 11 наименований, который был призван регламентировать содержание ДОД. По своему характеру перечень являлся рамочным инструментом, своего рода «схемой упорядочения», выполнявшей задачи поддержки многообразия ДОД и помощи руководителям и педагогам в интерпретации этого многообразия [19].

Для поддержки многообразия авторы перечня изначально заложили неравномерность содержания образования, фиксируемого той или иной направленностью. Так, многочисленные и разнообразные программы, предполагающие освоение детьми различных видов искусства: изобразительное, хореография (классические, народные, современные танцы), вокал, театральное, декоративно-прикладное (вышивка, резьба по дереву, мягкая игрушка), дизайн и т. д., – получили в перечне только один пункт, в то время как занятия детей техникой или естественными науками – сразу по два (спортивно-техническая и научно-техническая и естественнонаучная и эколого-биологическая направленности соответственно).

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» представлено уже шесть направленностей системы ДОД. Мы предлагаем унифицировать и объединить разнородные по деятельности, но близкие по целям программы ДОД. В связи с тем, что цели различных объединений системы ДОД часто идентичны и схожи между собой, мы предлагаем целевую классификацию всех направлений данной системы [20]. На наш взгляд, логично произвести объединение по следующим на-

правлениям: 1) спортивно-техническое (включающее физкультурно-спортивное, спортивно-техническое и техническое направления); 2) культура и искусство (направление художественного творчества); 3) естественнонаучное (эколого-биологическое, туристско-краеведческое направления); 4) социально-идеологическое (военно-патриотическое и социально-психологическое направления).

Рассмотрение влияния системы ДОД на формирование качественных характеристик трудового потенциала с позиции влияния различных направлений дополнительного образования на профессиональную деятельность представлено в табл. 1.

Дополнительное образование – процесс непрерывный: он не имеет фиксированных сроков завершения и последовательно переходит из одной стадии в другую. Сначала создается почва, благоприятная для творчества, затем обеспечивается сотрудничество с теми, кто уже имеет определенные умения и навыки, далее следует самостоятельное творчество, которое сопровождает человека всю жизнь, формируя потребность в творческом восприятии мира и осмыслении себя в этом мире.

Особенность услуг ДОД состоит в том, что эффект, который получает человек и общество, трудно количественно оценить. В последние годы сфера ДОД вышла из забвения и была обозначена «социальным обязательством государства». При этом система ДОД не управляется централизованно на уровне государства, и не имеет четких государственных требований, обязательных для исполнения на региональном и муниципальном уровнях. Региональная система ДОД наделена правами самостоятельного определения смыслов и ценностей своей деятельности. Именно поэтому особое внимание следует уделить формированию и развитию системы ДОД на уровне региона, с учетом специфических условий и задач формирования трудового потенциала.

Цель региональной политики в вопросах развития системы ДОД заключается в создании относительно равных возможностей для всех детей и подростков, проживающих на данной территории, с учетом поступательного и сбалансированного социально-экономического развития данного региона, его потребности в трудовом потенциале с учетом экономического прогнозирования.

Таблица 1

Влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественного трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала и их элементы	Влияние ДОД				
	В целом	По направлениям			
		спортивно-техническое	культура и искусство	естественно-научное	социально-идеологическое
Психофизиологический	Состояние здоровья, физические характеристики, критическое мышление, гибкость, стрессоустойчивость, личностные способности индивидов, проявляющиеся на физическом уровне	Состояние здоровья, в том числе физическое совершенствование, здоровый образ жизни и укрепление здоровья, физические характеристики, уровень саморегуляции, быстрота реакции, усидчивость, аналитическое мышление	Укрепление психического здоровья, психофизиологического состояния организма, усидчивость, эмоциональность, развитие зрительных, слуховых, вкусовых рецепторов и др.	Объем памяти, состояние здоровья, физические характеристики, аналитическое и критическое мышление, быстрота реакции, усидчивость, выносливость	Укрепление здоровья (благоледея – улучшение психофизиологического самочувствия), гибкость, навыки самоуправления, социально-психологической адаптации, толерантность
Профессионально-квалификационный	Основные знания в профессиональной области, профессиональная ориентация, готовность к непрерывному самообразованию, работоспособность, компьютерная, техническая, биологическая и иная грамотность, специфические характеристики, связанные с конкретными требованиями работодателя, предпрофессиональная подготовка в разных областях, квалификационно-образовательный уровень	Предпрофессиональная подготовка в области физической культуры и спорта, технических специальностей, личный опыт, навыки работы с источниками информации, понимание принципов работы технических устройств, чертежей; теоретическая, тренажерная, практическая подготовка, интерес и мотивация к инженерным профессиям, конструктивной деятельности	Художественная и эстетическая компетентность, знания, умения, навыки в области искусства, предпрофессиональная подготовка квалифицированных творческих и педагогических работников в области искусств, опыт творческой, концертной и выставочной деятельности	Интерес к научной (научно-исследовательской) деятельности, навыки работы с различными источниками информации, способность к анализу результатов деятельности, профессиональная компетентность, личный опыт, подготовка кадров в области сельской хозяйств, микробиологии, других естественно-научных дисциплин	Организаторские способности, гибкость, компетентность в социальной коммуникационной сфере, подготовка кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка; изучение основ духовно-нравственной культуры, навыки работы с различными источниками информации
Ассертивный: а) творческая составляющая	Владение различными социальными ролями, раскрытие и реализация творческого, исследовательского потенциала личности, выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте	Целеустремленность, проявление креативной технической компетентности, инициативности, творчества в разработке новых элементов, тактики в игре, раскрытие творческого потенциала	Реализация творческого потенциала, развитие творческих способностей детей, художественное образование и эстетическое воспитание, воплощение личностного художественного замысла, идеи	Способность генерировать новые идеи для исследований, выявление одаренных детей, умение выведения новых сортов и пород, навыки опытно-экспериментальной деятельности	Предприимчивость, проявление инициативности, генерирование новых идей, проектов, молодежных движений и течений, выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте
б) личностная составляющая	Дисциплина, целеустремленность, активность, кругозор, толерантность, способность к принятию ответственных решений, коммуникабельность, оптимизм, саморазвитие, нравственные качества и принципы, личностные способности индивидов, проявляющиеся на духовно-нравственном уровне	Здоровый и безопасный образ жизни, способность к обобщению и передаче опыта, самоорганизация, ценностно-смысловая гражданская позиция, лидерские качества, ответственность, умение принимать другие точки зрения, «пытлиность ума»	Культурный уровень развития, кругозор, стремление к получению знаний, умений, навыков в области искусств, подготовка к получению профессионального образования в области искусств, добросовестность	Интеллектуальное совершенствование, способность к обобщению и передаче опыта и знаний, кругозор, добросовестность, честность, надежность, организованность	Нравственное совершенствование, семейные, общественные и социокультурные ценности, организаторские способности, деловые коммуникации, самоорганизация, ценностно-смысловая позиция, лидерские качества
в) социально-корпоративная составляющая	Ценностно-смысловая гражданская позиция, трудовая мотивация, сочетание самостоятельности с готовностью помогать лидеру, исполнительская дисциплина, личные коммуникативные навыки, стремление к профессионализму, умение организовать свое время, адаптация к жизни в обществе, профессиональное становление	Умение работать в команде, принятие общих целей, коллективизм, способность к сотрудничеству, идентификация с корпоративными ценностями, умение доверять коллегам, социализация личности через спорт или техническое творчество	Ответственность, аккуратность, умение общаться и принимать другие точки зрения, социализация через искусство, творчество	Коллективизм, умение работать над одним проектом, способность к сотрудничеству, доверие к членам своей команды, дружелюбие, толерантность, открытость для общения	Правовые, маркетинговые, управленческие навыки, умение убедительно представлять свои идеи, адаптация к жизни в обществе

ДОД – необходимое звено в воспитании многогранной личности, в ее образовании, в ранней профессиональной ориентации, сохранении здоровья подрастающего поколения. Основное содержание ДОД – практико-ориентированное, т. е. деятельность: здесь ребенок действует сам в ситуации поиска, получает знания из взаимодействия с объектами труда, природы, с культурными памятниками и др.; создаются ситуации, когда ребенку нужно самому извлечь знания из окружающего мира. Ребенок в дополнительном образовании постигает самое главное в жизни – ищет смысл и возможность быть.

Какие бы изменения не происходили в сфере образования, по-прежнему ключевой фигурой образовательного процесса является педагог.

Компетентностная модель педагога дополнительного образования (далее – педагог ДО) (табл. 2) представляет собой систему компетенций, положенную в основание его профессиональной деятельности – как субъекта образовательного пространства, построенного на принципах Болонского процесса. Основная идея компетентностного подхода к деятельности специалистов – преодолеть разрыв между образованием и практикой. Компетентностная модель педагога ДО разработана нами на основе вышеобозначенных компонентов трудового потенциала и качественных характеристик, их составляющих. Мы предложили, не претендуя на полноту охвата, базовые детерминанты и детерминанты, приобретенные с опытом работы.

Таблица 2

Компетентностная модель педагога дополнительного образования

Компоненты потенциала педагога ДО	Детерминанты	
	базовые	приобретенные с опытом работы
Психо-физиологический	Физиологическое состояние, здоровый образ жизни; личностные качества; интеллектуальные способности	Здоровый образ жизни, развитие физических характеристик, формирование психологических компетенций; общее состояние здоровья
Профессионально-квалификационный	Профессиональные качества, умения, навыки, знания; способность к обучению, профессиональная гибкость	Модернизация профессиональной квалификации, развитие профессиональных компетенций, повышение мастерства, квалификации, знания по смежным дисциплинам; профессиональная мотивация
Ассертивный	Кругозор; увлеченность; пластичность, принятие нового	Освоение инновационных технологий, приобретенные полезные способности (компетенции), повышение культурного уровня, развитие социальных компетенций, морально-этических, нравственных качеств, активности, креативности; развитие степени субъективной идентификации с выполняемой деятельностью

Внедрение модели позволит обеспечить образовательный процесс дополнительного образования детей кадрами, способными формировать компетенции будущего трудового потенциала, удовлетворяющего потребностям российского и общеевропейского кадрового рынка. Нелинейные траектории способствуют развитию всех компетенций. С учетом специфики деятельности педагогов ДО, модель в целом соответствует общим дескрипторам, разработанным европейским образовательным сообществом, авторское видение не искажает, но обобщает в единую модель компетенции специалистов ДОД.

Следует уточнить, что компетентностная модель педагога ДО не является инструментом жесткой регламентации его деятельности. Скорее всего, это авторское видение специалиста дополнительного образования в динамике его развития.

Отметим, что понятие «педагог дополнительного образования» было введено в педаго-

гический тезаурус с одновременным введением понятия «дополнительное образование» в законе «Об образовании» в 1992 г. В настоящее время в должностные обязанности педагога ДО входит «осуществление дополнительного образования обучающихся, воспитанников в соответствии с образовательной программой, развитие их разнообразной творческой деятельности. Педагог комплектует состав воспитанников кружка, секции, студии, иного детского объединения и принимает меры по сохранению контингента обучающихся в течение срока обучения. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов обучения исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные» [21].

Даже в полной версии должностных обязанностей педагога ДО и типовых тарифно-квалификационных требованиях нет обозначенных компетенций, которыми данный специалист

должен владеть. Таким образом, определение и описание компетенций педагога в учреждении ДОД на сегодняшний день является актуальным.

Многообразие форм подготовки в системе ДОД требует систематизации уровней обучения с целью управления процессом формирования

компетенций обучающихся. Предлагается выделить три уровня организации деятельности системы ДОД: массовый, продвинутый и предпрофессиональный. В табл. 3 представлены модели компетенций обучающихся в системе ДОД (связанных со структурой трудового потенциала) с учетом уровней подготовки.

Таблица 3

Уровни сформированности компетенций обучающихся в системе дополнительного образования детей

Уровень	Компоненты трудового потенциала			Критерии оценки
	психо-физиологический	профессионально-квалификационный	ассертивный	
Массовый	Природные способности, способность к анализу, адаптивность, развитие физических и психологических качеств организма	Базовые знания из определенной области, мотивация на деятельность, понятие соперничества, умение находить информацию, действия в стандартных ситуациях	Способности, коммуникативные навыки, исполнительская дисциплина, ответственность, аккуратность, умение работать в коллективе, коммуникации	Массовость, соответствие социальному заказу, базовый уровень освоения программы, общий культурный уровень развития и воспитанности
Продвинутый	Развитые природные способности, в том числе способность к самоанализу деятельности, умение сокращать процесс адаптации, совершенствование психофизиологических данных, социальная зрелость	Повышенный уровень образования в данной области знаний, мотивация на результат, умение конкурировать, умение работать с информацией, реализация потенциала, умений и навыков, действия в нестандартных ситуациях	Способность к принятию решений, навыки самоуправления, способность к сотрудничеству, кооперации, личные коммуникативные навыки, инициативность в работе, сообразительность	Соответствие критериям программы, наличие достижений вне стен учреждения ДОД, продвинутый уровень освоения программы, результаты во внешнем образовательном пространстве
Предпрофессиональный	Критическое и аналитическое мышление, стрессоустойчивость, наличие волевых качеств, адаптация в любой ситуации, психофизиологические данные соответствуют профессиональным, ценностно-смысловая гражданская позиция	Наличие основных знаний в профессиональной области, возможно квалификация, мотивация на достижения, умение выдерживать требования конкуренции, навыки работы с различными источниками информации, специальные навыки и умения, реализация своего творческого и инновационного потенциала, разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределенности	Способность к обобщению и передаче опыта, готовность к непрерывному самообразованию, способность к принятию ответственных решений, способность планировать и строить карьеру, управленческие, лидерские навыки, владение различными социальными ролями, эффективное поведение в условиях кризиса, стресса, в конкурентной среде, готовность или способность генерировать новые идеи	Наличие достижений, индивидуальных или командных результатов, мест, креативный уровень освоения программы, степень субъективной идентификации с выполняемой деятельностью

Можно рассмотреть уровни данной модели на примере одного из компонентов профессиональной компетенции – «мотивации»: на массовом уровне – мотивация у обучающихся в системе ДОД направлена на деятельность, на втором, продвинутом уровне – на результат, на третьем, предпрофессиональном уровне – на значимые достижения в данной области деятельности. Исполнительская дисциплина (элемент корпоративной составляющей ассертивного компонента трудового потенциала) с базового уровня трансформируется в на-

выки самоуправления и развивается на предпрофессиональном уровне до способности планировать и строить карьеру. Соперничество через умение конкурировать превращается в умение выдерживать требования конкуренции.

Критерием проявления любой компетенции является достижение учащимся положительного для себя результата. Формы проявления компетенций многообразны, так как связаны с различными сферами жизни человека, с его особенностями. Выделение конкретных компетенций, которые развивает ДОД, на наш

взгляд, носит условный характер. Все виды компетенций необходимы и самоценны, в процессе взросления человека они обогащаются, взаимодействуют между собой. Существует многообразие видов деятельности и отношений, каждый из которых требует определенных компетенций для реализации на разных уровнях.

Таким образом, дополнительное образование предоставляет человеку не столько путь расширения общего образования (его углубления, совершенствования) в рамках действующей образовательной системы, сколько «право на участие в поиске смысла своей жизни» [22].

Дополнительное образование – образование доступное: здесь круглогодично, «без каникул» могут заниматься все дети – «обычные» и одаренные, «проблемные» и «благополучные», больные и здоровые, – главное, чтобы было желание и интерес. При этом успехи ребенка сравниваются только с предыдущим уровнем его знаний и умений, а стиль, темп, качество его работы не подвергаются критике и порицаниям [23].

Новая экономическая среда выдвигает новые требования к работнику. Знания, умения и навыки определяются как ключевой ресурс региональной, национальной и мировой экономики. Образовательные реформы продиктованы стремлением удовлетворить новые потребности экономики, культуры, науки и техники. Развитие человеческих ресурсов, важнейшего достояния России, является одним из факторов устойчивого экономического развития регионов страны. Одним из условий для данного развития, на наш взгляд, является совершенствование системы образования и, в частности, системы ДОД.

Современное дополнительное образование – не просто элемент существующей системы общего образования, а «самостоятельный источник образования, способствующий достижению ключевых компетенций в различных сферах жизненного самоопределения ребенка» [24, с. 26]. Таким образом, ДОД является фактором формирования будущего качественно-го трудового потенциала регионов.

1. Управление персоналом организации : учеб. пособие / М. А. Винокуров [и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 568 с.

2. Фёдорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации : учеб. пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2008. – 512 с.

3. Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека : учеб. пособие для высш. учеб. заведений. – М. : Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

4. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. – 360 с.

5. Bradley H. W. The new human capital strategy: improving the value of your most important investment – year after year. – AMACOM (American Management Association), 2008. – 257 p.

6. Becker G. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. – Chicago : The University of Chicago Press, 1991. – 416 p.

7. Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – 317 p.

8. Павловская Т. А. Структура качественных характеристик трудового потенциала // Изв. Иркут. гос. экон. акад.: электрон. науч. журнал. – 2013. – № 3. – URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18115>.

9. Токарская Н. М., Баева О. Н., Карпикова И. С. Система непрерывного образования как фактор формирования человеческого капитала : учеб. пособие. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. – 70 с.

10. Развитие профессиональных способностей (развитие человеческих ресурсов) : матер. российско-японского семинара (Иркутск, 12–13 июля 2001 г.). – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2001. – 202 с.

11. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг и др. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 512 с.

12. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда // Современная конкуренция. – 2008. – № 4 (10). – С. 96–104.

13. Дудина О. И., Зеленков В. А. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 87–96.

14. Буров М. П. Качество рабочей силы и образования // Управление качеством. – 2010. – № 5. – С. 18–24.

15. Заславская Т. И. Избранное : в 3 т. – М. : Экономика, 2007. – Т. 1 : Социальная экономика и экономическая социология. – 735 с.

16. Озерникова Т. Г., Даниленко Н. Н., Кравцевич С. В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.

17. Дублинские дескрипторы JQI. – URL : <http://www.jointquality.org>.

18. Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях : доклад / под ред. Я. Кузьмина и И. Фрумина. – URL : <http://www.hse.ru/data/312/807/1234/education-2020.pdf>.

19. Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012 : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – 72 с.

20. Павловская Т. А. Влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественного трудового потенциала // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования : сб. науч. тр. / отв. ред. И. П. Поварич. – Вып. 3. – Кемерово : Кемер. гос. ун-т, 2014. – С. 169–175.

21. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» : Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г.

№ 761н. – URL : <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>.

22. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–12.

23. Буйлова Л. Н. Современные проблемы развития дополнительного образования детей в контексте идей непрерывного образования. – URL : <http://dopedu.ru/stati/sovremennye-problemi-razvitiya-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey-v-kontekste-idey-nepreerivnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 5.05.2014).

24. Золотарева Т. В. Совершенствование практики сетевого взаимодействия организаций общего и дополнительного образования // Дополнительное образование детей в изменяющемся мире: перспективы развития востребованности, привлекательности, результативности : матер. Междунар. науч.-практ. конф. (Челябинск, 30 сентября – 2 октября 2013 г.) : в 2 ч. / под ред. А. В. Кислякова, А. В. Щербакова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – Ч. 1. – С. 25–36.

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 2. С. 120–127.

УДК 338.2

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ, ЭКСПЛУАТИРУЮЩИХ ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ

FACTOR ANALYSIS OF STATE REGULATION OF ACTIVITY OF ECONOMIC ENTITIES, OPERATING THE HAZARDOUS PRODUCTION FACILITIES

С.В. Акулова

S.V. Akulova

*Омский государственный технический университет
Omsk State Technical University*

Статья поступила в редакцию 6 февраля 2015 г.

Проведен анализ изменений в законодательстве по обеспечению промышленной безопасности, которые нашли отражение в Федеральном законе Российской Федерации от 4 марта 2013 г. № 22-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О промышленной безопасности опасных производственных объектов”» и касаются новых форм регулирования деятельности опасных производственных объектов в соответствии с их классом опасности. По данным, представленным в ежегодных отчетах Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, автором проведен сравнительный анализ произошедших чрезвычайных ситуаций техногенного характера на территории Российской Федерации за период с 2010 по 2014 г.

Исследуются показатели статистики потерь в природных бедствиях и техногенных катастрофах на территории Российской Федерации, Китая, Индии и США, что позволяет оценить масштабность техногенных катастроф и место России по сравнению с другими странами по понесенному ущербу. Исследуются проблемы, связанные со страхованием опасных производственных объектов и приводятся прогнозы специалистов страховых компаний.

Рассматриваются факторы, влияющие на состояние промышленной безопасности опасных производственных объектов, которые напрямую связаны с изменениями законодательства в области промышленной безопасности, так как снижение контрольных мероприятий со стороны государственных органов может повлечь снижение ответственности и экологической культуры у владельцев, эксплуатирующих опасные производственные объекты. А исследование причин занижения страховых премий позволяет предположить, что в современной ситуации возникает необходимость поиска дополнительных способов повышения промышленной безопасности, которые могут параллельно с государственным контролем оказывать положительное влияние и не позволят недобросовестным владельцам избегать ответственности и экономить на мероприятиях по обеспечению промышленной безопасности.

The paper analyses the changes in the legislation on industrial safety, which is reflected in the Federal law of the Russian Federation dated March 4, 2013 No. 22-FZ "On amending the Federal law "On industrial safety of hazardous production facilities" and relate to new forms of regulation of activities of hazardous industrial facilities in accordance with their hazard class. According to the data presented in the annual reports of the Ministry of the Russian Federation for civil defence, emergencies and elimination of consequences of natural disasters, the author conducted a comparative analysis of the incident emergency situations of technogenic nature on the territory of the Russian Federation for the period from 2010 to 2014.

The work investigates the statistics of losses in natural disasters and technogenic disasters on the territory of the Russian Federation, China, India and the USA, which allows us to estimate the scale of the technological disasters and the place of Russia in comparison with other countries. The author examines the problems associated with insurance of hazardous production facilities and provides forecasts of the insurance companies experts.

The article examines the factors influencing the state of industrial safety of hazardous production facilities that are directly related to changes in legislation in the field of industrial safety, as the reduction of control measures by public authorities may result in the reduction of liability and environmental culture among owners, operating hazardous production facilities.

There is a need to find additional ways to improve industrial safety, together with state control to make a positive impact and will not allow unscrupulous owners to avoid liability and to save on measures to ensure industrial safety.

Ключевые слова: факторный анализ, промышленная безопасность, опасный производственный объект, техногенная катастрофа.

Key words: factor analysis, industrial safety, dangerous industrial object, technogenic catastrophe.

Конституция Российской Федерации провозглашает, что права и свободы человека являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства [1]. Иными словами, государство обязано обеспечить человеку безопасную среду для осуществления деятельности.

На современном этапе развития промышленности остро стоит проблема организации работ по совершенствованию промышленной безопасности на опасных производственных объектах (далее – ОПО) в целях недопущения аварийных ситуаций при их эксплуатации.

Резкий прогресс развития производства на всех уровнях деятельности человека привёл к возникновению и эксплуатации ОПО, представляющих потенциальную опасность для здоровья обслуживающего персонала, жизни и здоровья людей, находящихся в пределах функционирования этих объектов, а также имущества и среде их обитания [2].

Одним из главных условий нормальной жизнедеятельности населения является защищённость от пожаров, взрывов, химического, радиационного заражений и других опасных событий. Промышленные объекты представляют высокую опасность массового поражения людей, материальных ценностей и окружающей среды в случае возникновения крупных аварий и пожаров.

Основные контрольные функции в части обеспечения промышленной безопасности на уровне страны, безусловно, отведены государственным органам. И можно утверждать, что законодатель понимает всю серьёзность состояния промышленной безопасности, тем более в современной нелегкой экономической и политической ситуации. Поэтому законодательство в этой области постоянно приводится в соответствие со сложившимися новыми условиями функционирования хозяйствующих субъектов.

Кроме государственных органов в создании оптимальных условий безопасности населения страны заинтересован ряд ученых, посвящающих свои исследования теоретическим и практическим вопросам обеспечения безопасности, в том числе и при эксплуатации ОПО. Так, исследования А.В. Малкова [3] и Н.Б. Чуры [4] посвящены безопасности современных промышленных объектов и подходам к обоснованию безопасности ОПО. Вопросам модернизации и внедрения новых технологий для обеспечения безопасности промышленности посвящены работы ряда авторов, среди которых Ф.В. Демёхин [5], В.В. Коннов [6] и

др. Проблемам финансового регулирования создания финансовых резервов и страхования ОПО посвящены работы Т.В. Аброновой [7] и К. Коржевич [8].

В настоящей статье автором предпринята попытка провести анализ состояния безопасности ОПО после произошедших изменений в законодательстве в сфере промышленной безопасности и определить факторы, негативно влияющие на состояние промышленной безопасности ОПО, так как изменение законодательства в области промышленной безопасности повлекло значительное снижение уровня контроля и надзора за предприятиями и индивидуальными предпринимателями, эксплуатирующими ОПО.

В Федеральном законе от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» определены следующие термины и понятия [9]:

- Промышленная безопасность опасных производственных объектов (далее – промышленная безопасность) – состояние защищённости жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий.

- Авария – разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ.

- Идентификация опасных производственных объектов – отнесение объекта в составе организации к категории опасного производственного объекта и определение его типа в соответствии с требованиями Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

- Опасные производственные объекты – предприятия или их цехи, участки, площадки, а также иные производственные объекты, на которых:

- получают, используются, перерабатываются, образуются, хранятся, транспортируются, уничтожаются опасные вещества (воспламеняющиеся, окисляющие, горючие, взрывчатые, токсичные, высокотоксичные, вещества, представляющие опасность для окружающей среды);

- используется оборудование, работающее под давлением более 0,07 МПа или при температуре нагрева воды более 115 градусов Цельсия;

- используются стационарно установленные грузоподъемные механизмы, эскалаторы, канатные дороги, фуникулеры;

- получают расплавы черных и цветных металлов и сплавы на основе этих расплавов;

– ведутся горные работы, работы по обогащению полезных ископаемых, а также работы в подземных условиях.

• Признаки опасности объекта – один или несколько признаков, при наличии которых объект относится к категории опасных производственных объектов. Признаки опасности объекта определяются при идентификации опасных производственных объектов в соответствии с приложением 1 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

Основной целью Федерального закона Российской Федерации от 4 марта 2013 г. № 22-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О промышленной безопасности опасных производственных объектов”» является повышение эффективности правового регулирования, устранения избыточных административных барьеров для осуществления инвестиционной и производственной деятельности в сфере промышленного производства, создание стимулов к модернизации отечественной экономики [10].

По мнению главы Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору Н. Кутына, введение в действие закона принесет немедленный эффект для промышленных предприятий, оптимизации издержек и уменьшение административного давления на бизнес [11].

По мнению главного государственного инспектора Российской Федерации по пожарному надзору, генерал-майора внутренней служ-

бы Б.А. Борзова, в результате проведенной работы по ликвидации административных ограничений предпринимательской деятельности количество запланированных проверок в области пожарной безопасности сократилось по сравнению с аналогичным показателем прошлого года на 38 % (с 297 тыс. до 185 тыс.), а количество запланированных проверок по линии гражданской обороны – на 90 % (с 49 тыс. до 5 тыс.), по линии защиты от чрезвычайных ситуаций – на 88 % (с 54 тыс. до 6 тыс.). Если раньше количество подлежащих контролю юридических лиц и индивидуальных предпринимателей превышало показатель в 3 млн, то сегодня количество поднадзорных объектов защиты составляет немногим более 1,5 млн [12].

После принятия Федерального закона Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон “О промышленной безопасности опасных производственных объектов”», согласно новым правилам, действительно произошли серьезные изменения с точки зрения уменьшения количества плановых и внеплановых проверок организаций, эксплуатирующих ОПО. Это подтверждает статистическая информация, опубликованная в официальных отчетах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Так, из данных, приведенных в табл. 1, видно, что объекты III класса опасности подлежат плановой проверке 1 раз в три года, а IV класса опасности подлежат только внеплановым проверкам [13].

Таблица 1

Форма регулирования деятельности ОПО в соответствии с классом его опасности

Форма регулирования	Класс опасности ОПО			
	I	II	III	IV
Лицензирование (для взрывопожароопасных и химически опасных ПО)	+	+	+	–
Федеральный государственный надзор:				
– постоянный надзор;	+	–	–	–
– плановые проверки (1 раз в год);	+	+	–	–
– плановые проверки (1 раз в 3 года);	–	–	+	–
– внеплановые проверки	+	+	+	+
Предоставление сведений об осуществлении производственного контроля в электронной форме	+	+	+	+
Разработка декларации промышленной безопасности (для ОПО с признаком наличия опасных веществ)	+	+	–	–
Разработка систем управления промышленной безопасностью	+	+	–	–
Разработка планов мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий	+	+	+	–
Создание вспомогательных горноспасательных команд (для ОПО, на которых ведутся горные работы)	+	+	–	–

Необходимо отметить, что, например, к объектам III класса опасности относятся объекты, для которых характерны следующие признаки:

– наличие опасных веществ;

– бурение и добыча нефти, газа и газового конденсата;

– газораспределительные станции, сети газораспределения и сети газопотребления;

- использование оборудования, работающего под избыточным давлением;
- использование грузоподъемных механизмов и др.

Первые три признака также характерны для объектов более высокого II и даже I классов опасности.

С одной стороны, Российская Федерация должна увеличивать инвестиции в развитие своей промышленности, и ослабление контроля в области промышленной безопасности должно привлечь заинтересованных лиц, но, с другой стороны, государство должно обеспечивать в рамках устойчивого развития энергоэффективность экономики, экологичность промышленности и выпускаемой продукции, уменьшение опасности возникновения масштабных техногенных катастроф [14].

В такой непростой ситуации органам государственного контроля необходимо соблю-

дать некий баланс и, возможно, находить новые инструменты регулирования проблем промышленной безопасности, поскольку прямой контроль ослаблен.

Автор посчитал необходимым обратиться к статистике по чрезвычайным ситуациям в Российской Федерации, в частности техногенного характера, с целью получения полного представления о состоянии промышленной безопасности в стране. По данным ежегодных отчетов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий [15–17], за период с 2010 по 2014 г. наблюдается неутешительная картина в части техногенных аварий, количества погибших и пострадавших в них, что отражено в табл. 2.

Таблица 2

Техногенные чрезвычайные ситуации на территории Российской Федерации в 2010–2014 гг.

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014
Общее количество	178	185	229	166	186
Число пострадавших	982	1 134	24 093	1 621	1 620
Число погибших	537	751	613	563	556

В работах исследователей отмечается, что в России сравнительно невелики абсолютные значения показателей потерь в бедствиях и катастрофах. Регистрируемых природных бедствий у нас в 3–4 раза меньше, чем в США и Китае, но наблюдается нетипичный крен в сторону техногенных катастроф. По среднемировой статистике, в природных бедствиях гибнет на порядок больше людей, чем в техногенных катастрофах (в США в 3,5 раза больше, в Китае – в 7,3 раза). В России ситуация обратная – почти 60 % погибших приходится на техногенные потери. За первые десять лет XXI в. по абсолютному числу погибших в техногенных катастрофах Россия (2 549 чел.) уступает лишь Китаю (13 512) и Индии (6 584). Если учесть масштаб экономик и численность народонаселения России, Китая и Индии, то можно утверждать о проявлении в России максимальной смертельной угрозы техногенных катастроф. В XXI в. Россия вошла в тройку лидеров по максимальному ущербу от техногенной катастрофы:

- 1) авария на Deepwater Horizon (США, 2010) – более 39,85 млрд дол. США;
- 2) гибель нефтетанкера Prestige (Испания, 2002) – 9,96 млрд дол. США;

3) авария на Саяно-Шушенской ГЭС (Россия, 2009) – 1,32 млрд дол. США [18].

Следовательно, можно предположить, что снижение контроля со стороны государства в части эксплуатации ОПО может быть преждевременным.

В последние десятилетия промышленный комплекс России переживает кризис, обусловленный накопленными проблемами в этом секторе экономики. Наиболее остро стоит проблема износа основных производственных фондов, особенно в отношении предприятий, эксплуатирующих опасные производственные объекты.

Следует согласиться с Л.М. Давиденко, который в своем исследовании подчеркивает основные проблемы, стоящие перед отечественными компаниями:

- износ и старение основных фондов;
- массовое выбытие мощностей из эксплуатации;
- острый дефицит инвестиций и, как следствие, отставание с внедрением в производство новых технологических процессов, современного высокопроизводительного и надежного оборудования [19].

Старение зданий и сооружений ряда предприятий ядерного топливного цикла отрасли,

которые были введены в эксплуатацию в середине 1940-х – начале 1950-х гг. Отсутствие достаточного финансирования на осуществление их ремонта, реконструкцию и вывода из эксплуатации может в дальнейшем оказать влияние на обеспечение ядерной и радиационной безопасности при эксплуатации ядерных установок и обращении с ядерными материалами и радиоактивными веществами. Следует также подчеркнуть, что в эксплуатации имеется достаточно большое количество морально и физически устаревшего оборудования, ресурс которого исчерпан или близок к исчерпанию [20].

Основной проблемой предприятий, эксплуатирующих опасные производственные объекты нефтеперерабатывающей, нефтехимической промышленности и объекты нефтепродуктообеспечения, является старение производственных фондов и несвоевременная замена оборудования, отработавшего нормативный срок службы. Доля оборудования со сроком эксплуатации более 20 лет составляет 67 %, что позволяет сделать вывод о несоблюдении в полном объеме требований законодательства и нормативных технических документов в области промышленной безопасности [21].

Согласно данным, приведенным Г.И. Шмаль, средний износ основных фондов российских компаний в нефтедобыче составляет порядка 60 %, в нефтепереработке – 80 %. Износ основных фондов газовой отрасли на сегодня оценивается в 40 %. При этом доля полностью изношенных основных фондов в отраслях топливно-энергетического комплекса колеблется в пределах 22–38 % [22].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2013 г. № 513-р утверждена государственная программа «Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (далее – Программа).

В состав Программы входят три подпрограммы и шесть федеральных целевых программ. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору является соисполнителем Программы и ответственным исполнителем подпрограммы № 3 «Развитие системы обеспечения промышленной безопасности» (далее – Подпрограмма).

Цель Подпрограммы – Обеспечение промышленной, ядерной, радиационной безопасности на опасных объектах и объектах использования атомной энергии. Она должна быть достигнута за счет обеспечения на постоянной основе необходимого уровня безопасности

опасных объектов и объектов использования атомной энергии. При этом для достижения цели Подпрограммы должны выбираться такие механизмы обеспечения безопасности поднадзорных Ростехнадзору объектов, которые бы не предусматривали чрезмерную регуляторную нагрузку на бизнес: должен быть соблюден баланс интересов граждан, общества и бизнеса, а также обеспечена эффективность расходования ограниченного национального ресурса [23].

Хочется отметить, что государство действительно заинтересовано в создании нормативной базы для обеспечения промышленной безопасности, но все-таки многие вопросы требуют тщательной проработки. Например, необходимо привести в соответствие с современными требованиями и к единообразию для всех субъектов методику расчетов сумм ущерба, так как в отчетах за 2013 г. встречаются следующие, не совсем корректные, по мнению автора, показатели. Например, ко второму показателю «Снижение суммы ущерба, нанесенного окружающей среде в результате аварий на поднадзорных Ростехнадзору объектах, к среднему значению за 2006–2010 годы» дан очень многозначительный комментарий, в котором говорится, что «данный показатель является ненаблюдаемым в связи с передачей государственных функций в сфере охраны окружающей среды». К третьему показателю «Снижение суммы имущественного ущерба, нанесенного третьим лицам в результате аварий на поднадзорных Ростехнадзору объектах, к среднему значению за 2006–2010 годы» дан комментарий о том, что отсутствует методологическая строгость при расчете суммы ущерба, нанесенного третьим лицам в результате аварий на поднадзорных объектах.

Следовательно, пересмотреть необходимо либо показатели, либо методики их расчета. Иначе при достижении основной цели, указанной выше, возникнут некоторые сложности в части соблюдения баланса интересов граждан, общества и бизнеса, а также обеспечения эффективности расходования ограниченного национального ресурса.

В Докладе Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору о лицензировании за 2013 г. подчеркивается, что система управления промышленной безопасностью эксплуатирующих организаций практически замкнута на руководителях старшего звена либо отсутствует вообще. Происходящие нарушения не подвергаются всестороннему анализу со стороны собственников и руководителей организаций, специалистов; ме-

роприятия, направленные на их предотвращение, носят формальный характер.

Следует отметить, что существенную угрозу при осуществлении деятельности по эксплуатации взрывопожаро- и химически опасных производственных предприятий создает использование организациями изношенного оборудования, отработавшего нормативный срок службы. Темпы замены и модернизации морально и физически устаревшего оборудования в настоящее время крайне низки, хотя и отмечается некоторая положительная динамика по сравнению с 2012 г. (около 5 %).

Отсутствие нормативных правовых актов, в полном объеме соответствующих требованиям действующего законодательства, существенно усложняет работу по организации лицензирования деятельности, связанной с обращением взрывчатых материалов промышленного назначения и проведению контрольно-надзорных мероприятий, что может негативно сказаться на общем состоянии промышленной безопасности предприятий, проводящих взрывные работы или выступающих заказчиками таких работ [23].

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте» определяет условия страхования для опасных объектов [24], а в Федеральном законе от того же числа № 226-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона “Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте”» определены размеры административных штрафов за эксплуатацию опасного объекта в случае отсутствия договора обязательного страхования опасных объектов [25].

И уже в первые месяцы действия закона страховщики, общаясь со страхователями при заключении договоров, столкнулись с рядом проблем, которые требуют профессионального обсуждения. Самая серьезная проблема – низкий уровень проникновения этого вида страхования. За первое полугодие застраховано примерно 55 % от общего количества опасных объектов, подлежащих страхованию. За этот период произошло 269 аварий, из которых только 26 были заявлены в страховые компании. Из 110 человек, погибших в результате аварий, страховщики получили информацию только по 15, из 155 человек, здоровью которых был

причинен вред, было заявлено только 7, т. е. всего 14 % погибших и 5 % получивших вред здоровью были застрахованы по новому закону [26].

По прогнозам специалистов, снижение страховой премии в 2014 г. составит около 22–24 %, а в 2016 г. (по сравнению с 2013 г.) – около 30–32 % [8]. Кроме того, уже стало явной тенденцией занижение страховых сумм по ОПО. Это означает, что многие ОПО застрахованы гораздо ниже, чем размер возможного ущерба, который может быть вызван серьезной аварией.

Таким образом, в статье проведен анализ состояния государственного регулирования деятельности хозяйствующих субъектов, эксплуатирующих ОПО и рассмотрены основные факторы, оказывающие негативное влияние на состояние промышленной безопасности ОПО и связанные с изменениями законодательства в области промышленной безопасности:

1. Высокая степень износа основных производственных фондов и особенно оборудования и технических устройств, применяемых на ОПО.

2. Снижение расходов на подготовку и переподготовку специалистов и персонала, эксплуатирующих ОПО в свою очередь может являться причинами аварий и травм на производстве в результате ошибочных решений специалистов, незнания требований безопасности производства работ и охраны недр.

3. Уязвимость ОПО к возможному проведению террористических актов.

4. В условиях рыночных отношений и изменения форм собственности снижение государственного контроля приводит к изменению системы управления безопасностью промышленных производств, что выражается в сосредоточении основных вопросов обеспечения промышленной безопасности на уровне ответственности предпринимателей и организаций. В то же время часть предпринимателей в сложных экономических условиях рассматривают расходы на эти цели как резервы для снижения затрат. Иными словами, снижение контрольных функций со стороны государственных органов может повлечь за собой ослабление контроля промышленной безопасности и самими хозяйствующими субъектами и, как следствие, халатное отношение некоторых из них и увеличение техногенных аварий.

5. Низкий уровень культуры безопасности и незаинтересованность предпринимателей в повышении ее уровня можно объяснить ограниченностью ресурсов и, зачастую, желани-

ем быстро получить доход любым способом. Как следствие, занижение страховой премии по страхованию ОПО влечет за собой невозможность покрытия ущерба от аварии в полном объеме.

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных федеральными конституционными законами РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ).

2. Государственный доклад о состоянии защиты населения и территорий Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в 2011 году. – М. : ФГУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2012.

3. Малков А. В. Современные промышленные объекты и их безопасность // Экология и промышленность России. – 2011. – № 3. – С. 33–34.

4. Чура Н. Б. О подходах к обоснованию безопасности опасных производственных объектов // Безопасностью жизнедеятельности. – 2013. – № 8. – С. 18–22.

5. Демёхин Ф. В. Методологические основы совершенствования автоматизированных систем противопожарной защиты предприятий нефтеперерабатывающего комплекса с применением видеотехнологий : дис. ... д-ра техн. наук. – СПб., 2009. – 383 с.

6. Коннов В. В. Оборудование и технология дистанционного видеотепловизионного диагностирования газопроводов // Интернет-журнал «Технологии техносферной безопасности». – 2013. – Вып. № 1 (47). – URL : <http://ipb.mos.ru/ttb> (дата обращения: 27.02.2015).

7. Абронова Т. В. Создание резервов – способ финансового регулирования // Учет в строительстве. – 2013. – № 1. – URL : <http://www.audit-it.ru/articles/account/assets/a26/522821.html> (дата обращения: 27.02.2015).

8. Коржевич К. Принуждение к безопасности? // Безопасность объектов теплоэнергетического комплекса. – 2013. – № 2 (4). – URL : <http://issuu.com/fvra/docs/tek-2-2013>.

9. О промышленной безопасности опасных производственных объектов : Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ (ред. от 31 декабря 2014 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

10. О внесении изменений в Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» : Федеральный закон Российской Федерации от 4 марта 2013 г. № 22-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

11. Акулова С. В., Сердюк В. С. Повышение безопасности опасных производственных объектов на основе аудита // Россия молодая: передовые технологии – в промышленность : матер. V Всерос. науч.-техн. конф. с междунар. участием (Омск, 12–14 нояб. 2013 г.) : в 3 кн. / [отв. ред. А. В. Косых]. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. – Кн. 3. – С. 78–81.

12. Борзов Б. А. Роль государственного пожарного надзора в обеспечении пожарной безопасности в России // Федеральный справочник: Национальная безопасность России. – Вып. 1. – С. 67–70. – URL : <http://federal-book.ru/files/BEZOPASNOST/soderghanie/NB%20I/Borzov.pdf> (дата обращения: 27.02.2015).

13. Акулова С. В., Сердюк В. С. Анализ состояния опасных производственных объектов в Российской Федерации // Техника и технология современного нефтехимического и нефтегазового производства : матер. 4-й Междунар. науч.-техн. конф. аспирантов, магистрантов, студентов, творческой молодежи профильных предприятий и организаций, учащихся старших классов (Омск, 29–30 апреля 2014 г.). – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2014. – С. 248–250.

14. Акулова С. В., Сердюк В. С. Обеспечение безопасности опасных производственных объектов на основе аудита состояния финансового обеспечения мероприятий по безопасности // Россия молодая: передовые технологии – в промышленность : матер. V Всерос. науч.-техн. конф. с междунар. участием (Омск, 12–14 нояб. 2013 г.) : в 3 кн. / [отв. ред. А. В. Косых]. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. – Кн. 3. – С. 76–78.

15. 2011 г. Сравнительная характеристика чрезвычайных ситуаций, происшедших на территории Российской Федерации за 2011/2010 года / Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – URL : http://www.mchs.gov.ru/activities/stats/CHrezvichajnie_situacii/Sravnitelna_harakteristika_chrezvichaj (дата обращения: 27.02.2015).

16. Сведения о чрезвычайных ситуациях, происшедших на территории Российской Федерации за 12 месяцев 2013/2012 года / Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – URL : http://www.mchs.gov.ru/activities/stats/CHrezvichajnie_situacii/2013_god (дата обращения: 27.02.2015).

17. Сведения о чрезвычайных ситуациях, происшедших на территории Российской Фе-

дерации за 2014 год / Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – URL : <http://www.mchs.gov.ru/document/3516519> (дата обращения: 27.02.2015).

18. *Гражданкин А.И.* Современные опасности крупных промышленных аварий (от углепрома в постиндустрию). – URL : http://safety.mou.su/publ/sovremennye_opasnosti_krupnykh_promyshlennykh_aviarij_kpa/36 (дата обращения: 27.02.2015).

19. *Давиденко Л. М.* Современные тенденции промышленной интеграции в нефтехимии и нефтепереработке // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 3. – С. 130–135.

20. Годовой отчет о деятельности Федеральной службы по экологическому технологическому и атомному надзору в 2012 году / Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору. – URL : http://www.gosnadzor.ru/public/annual_reports/Отчет2012.pdf (дата обращения: 28.02.2015).

21. Развитие системы обеспечения промышленной безопасности : паспорт подпрограммы 3 Государственной программы Российской Федерации «Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» / Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору. – URL : <http://www.gosnadzor.ru/activity/programs/паспорт.pdf>.

22. *Шмаль Г. И.* Двадцать лет служения нефтегазовому комплексу России // Официаль-

ный сайт Союза нефтегазопромышленников России. – URL : <http://www.sngpr.ru/tribune.php>. (дата обращения: 28.02.2015).

23. Доклады о лицензировании в соответствии с Федеральными законами от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» и от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» за 2013 год / Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору. – URL : http://www.gosnadzor.ru/activity/control/folder/licence_reports/ (дата обращения: 28.02.2015).

24. Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте : Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 225-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

25. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте» : Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 226-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

26. *Андреева Е. В.* Особенности развития экологического страхования в России // Страховые интересы современного общества и их обеспечение : сб. матер. XIV Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2013. – Т. 1. – С. 13–16.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ¹

EVALUTION OF THE EFFECTIVENESS OF STATE PROGRAMS

А.Г. Бреусова

A.G. Breusova

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk state university n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 18 февраля 2015 г.

Рассматриваются практические аспекты оценки эффективности государственных программ субъектов Российской Федерации. Оценка эффективности государственных программ необходима для принятия решений, связанных с корректировкой мероприятий, сроков, объемов финансирования. Как показал анализ действующей оценки эффективности государственных программ в субъектах России, ответственные исполнители приравнивают понятия эффективности и результативности, что тормозит процесс перехода к программному бюджету и созданию системы оценки стоимости достигнутых результатов, а значит, и условий для полноценного внедрения принципа эффективности использования бюджетных средств. Так, основными критериями оценки эффективности государственных программ являются полнота освоения средств бюджета и достижение заданных значений целевых индикаторов. При этом существуют возможности корректировки как объемов финансирования, так и значений целевых индикаторов, и общая оценка эффективности госпрограммы становится формальной процедурой. Данные выводы также подтверждает анализ региональных методик оценки эффективности госпрограмм и обобщение факторов, влияющих на расчетный показатель эффективности. Кроме того, организация управления государственными программами предполагает концентрацию функций разработки, реализации и оценки у ответственного исполнителя государственной программы. В этом случае сложно обеспечить независимость и объективность оценки государственных программ, так как ведомства заинтересованы в результатах оценки. Делается вывод о необходимости комплексной оценки государственных программ, начиная с нижнего уровня, в разрезе отдельных элементов и создание базы данных стоимости результатов – как непосредственных, так и конечных, что будет являться первым шагом на пути создания полноценной системы оценки эффективности территориальных программ. Подчеркивается, что для повышения эффективности государственных программ становится необходимым закрепление значений целевых показателей по подпрограммам (госпрограмме) и невозможность их корректировки в течение финансового года. Организация мониторинга программ в субъектах России позволит повысить качество разрабатываемых программ и ответственность исполнителей. Также предложен ряд рекомендаций по использованию оценки программ в принятии решений.

The article discusses the practical aspects of assessing the effectiveness of state programs of the Russian Federation. Evaluation of the effectiveness of state programs is necessary for making decisions related to the adjustment measures, deadlines and funding. The analysis of the current evaluation of the effectiveness of state programs in the subjects of the Russian Federation showed that responsible executives equate the concepts of efficiency and effectiveness. This slows down the process of transition to the program budget and the establishment of a system of assessing the value of the results achieved, and hence the conditions for the full implementation of the principle of efficient use of budgetary funds. The main criteria for evaluating the effectiveness of state programs are the fullness of the implementation of the budget and the achievement of the set target values of indicators. There are possibilities of correction of funding and target values of the indicators, then the overall evaluation of the effectiveness of the state program becomes a formal procedure. These findings are also confirmed by the analysis of regional methods of evaluating the effectiveness of government programs and summary of factors affecting the calculated performance indicator. In addition, the organization of management of state programs involves the concentration of functions in the development, implementation and evaluation by the responsible state program. In this case, it is difficult to ensure the independence and objectivity of the evaluation of government programs since the agencies are interested in the evaluation results. The conclusion of the article is the statement about the need for a comprehensive evaluation of public programs, ranging from the lowest level in the context of individual elements and the creation of a database of the cost of the results, both immediate and ultimate, that would be a first step towards the creation of a comprehensive system of assessing the effectiveness of regional programs. The article emphasizes that in order to improve the effectiveness of state programs it is necessary to fix the target values by sub-programme (the programme) and to make their adjustments impossible during the fiscal year. Organization of programs monitoring in the subjects of the Russian Federation will improve the quality of the programmes and the responsibility of their performers. The author suggests a number of recommendations on the use of program evaluation in the process of decision making.

Ключевые слова: государственная программа, оценка эффективности госпрограмм, целевые индикаторы, конечные результаты госпрограмм.

Key words: state program, evaluation of the effectiveness of state programs, target indicators, outcomes of government programs.

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.

Введение. Как известно, программы – это инструмент, позволяющий увязать расходы и ожидаемые результаты, что и составляет основную ценность программ как инструмента территориального управления. С 2012 г. в практику государственного и муниципального управления вводятся государственные программы. Государственные программы дают возможность комплексно взглянуть на деятельность ведомств и определить роль ведомств и их стратегическую миссию в развитии территорий, а также связать стратегию территории, бюджет и программы ведомств. При этом доля расходов бюджета в программной форме должна приближаться к 100 %. Оформление расходов в программную форму само по себе не означает выполнение принципа эффективности использования средств бюджета и достижение целей социально-экономической политики. Кроме того, существует необходимость ежегодной корректировки и уточнения сроков, целевых индикаторов, объемов финансирования государственных программ. Изменения, вносимые по итогам года в государственную программу, должны быть обоснованы и произведены на основе оценки эффективности государственной программы. Только такой подход позволяет органам власти использовать весь потенциал программно-целевых методов бюджетного планирования. В настоящее время, по мнению исследователей, единой методологии оценки эффективности государственных программ нет [1; 2]. Об этом свидетельствует целый ряд публикаций А.М. Лаврова, М.Е. Чичелева, С.В. Барулина, В.С. Кусмарцевой. Каждый регион разрабатывает собственную методику, использование которой позволяет отчитаться в большинстве случаев о высокой степени эффективности исполняемых программ, что не дает возможности объективно оценить деятельность исполнительных органов власти и, соответственно, эффективно использовать бюджетные средства. Это актуализирует задачу разработки объективных методик оценки эффективности государственных программ. Оценка эффективности государственных программ позволит оценить деятельность ведомств, обеспечить общественный контроль за достижением результатов социально-экономической политики, определить «дефектные» элементы программ и, соответственно, принять решение о ее корректировке или прекращении, что будет способствовать эффективному использованию средств бюджета и созданию системы оплаты труда в зависимости от результатов работы органов власти.

В связи с этим целью исследования выступает анализ существующих подходов к оценке

эффективности государственных программ в регионах Российской Федерации и разработка предложений по решению выявленных проблем.

Разработанные рекомендации могут быть использованы для последующего теоретического анализа исследуемой проблемы, для органов государственной власти и местного самоуправления.

Обзор литературы. В российской практике научные подходы к оценке эффективности программ стали формироваться сравнительно недавно с принятием решения о переходе на управление, ориентированное на результат и программно-целевые методы бюджетного планирования. Среди исследователей программно-целевого управления можно выделить работы Б.А. Райзберга и А.Г. Лобко, затрагивавших в своих работах общие аспекты формирования и реализации программ [3]. С формированием программно-бюджетного интереса к оценке эффективности госпрограмм возрастает и появляются работы М.П. Афанасьева, Л.А. Ерошкиной, К.Е. Захарова, П.Г. Крадинова, где исследуется проблематика оценки эффективности программ в практике территориального управления [4–6]. В целом, основные подходы к оценке эффективности можно объединить в следующие направления:

- метод анализа издержек и выгод, предложенный К. Вейсом;
- метод анализа издержек и результативности;
- метод интегральной оценки, предложенный М. Афанасьевым, И. Кривогиным.

Метод анализа издержек и выгод требует оценки в денежном выражении всех затрат и выгод от реализации программы. И, соответственно, одним из недостатков данного подхода является то, что на практике очень сложно в денежном выражении оценить социальный эффект. В последнее время стали появляться публикации, предлагающие использовать при оценке выгод дисконтированные методы, аналогично расчету основных показателей эффективности инвестиционных проектов. По мнению А. Шахназарова, В. Лившица, С. Смоляка, при оценке должны приниматься все основные показатели доходов будущих периодов [4]. По мнению Т. Фокиной, оценку доходов бюджета будущих периодов необходимо использовать в государственных программах, направленных на развитие и поддержку промышленности [7].

Метод анализа издержек и результативности не требует расчета в денежном выражении всех социальных эффектов, а позволяет оценить, сколько стоит одна единица результата. Стоимость единицы результата и будет пока-

зателем эффективности. По нашему мнению, минусом метода является то, что нет норматива стоимости единицы результата, и это осложняет использование метода на практике. Но при этом данный подход можно широко использовать на этапе разработки программ для выбора наиболее эффективного варианта программы.

Метод интегральной оценки чаще всего используется в зарубежной практике (Всемирный банк) [8; 9]. Суть данного подхода заключается в том, что направлениям реализации программы присваиваются весовые коэффициенты. Так, основными направлениями интегральной оценки являются цели и задачи, планирование, управление и мониторинг, результативность и эффективность. Можно говорить о том, что заданные направления определяют требования к программе, управлению программой и дают объективное представление о ее качестве [4].

Актуальность прикладных аспектов оценки госпрограмм сегодня чрезвычайно высока. Это связано, прежде всего, с трудностями оценки уже разработанных и реализуемых программ. Прикладные аспекты оценки эффективности освещаются в работах М.Е. Чичелева, Д.Ю. За-

вьялова, С.В. Барулина, В.С. Кусмарцевой. Так, Барулиным и Кусмарцевой подчеркивается необходимость жесткого разделения понятий «эффективность» и «результативность» – «эффективность» авторами оценивается через соответствие фактической стоимости результата плановой [2]. Д.Ю. Завьялов предлагает практические способы измерения эффективности. Так, автором в рамках оценки результата госпрограмм в денежном эквиваленте предлагаются такие способы, как метод оценки доходов бюджета и метод оценки экономии затрат. Интерес представляет предложенный автором метод оценки изменения потребностей, который предполагает расчет эффективности бюджетных расходов исходя из изменения состояния удовлетворения потребностей жителей в бюджетной услуге к изменению бюджетных расходов на ее предоставление, что требует проведения социологических исследований для измерения степени удовлетворения потребностей [10]. Таким образом, можно соотнести основные подходы к оценке эффективности программ и варианты их практического использования, что отражено в табл. 1.

Таблица 1

Основные подходы к оценке эффективности и способы их практической реализации

<i>Общие подходы к оценке эффективности программ</i>	<i>Способы практической реализации</i>	<i>Недостатки</i>
Метод анализа издержек и выгод (К. Вейс, М. Скривен) (модификация – метод учета показателей доходов будущих периодов на основе дисконтирования)	Метод оценки доходов бюджета	Сложность расчета бюджетных доходов, получаемых в результате расходования бюджетных средств
	Метод оценки экономии затрат	Расчет достигнутой экономии затрат без учета качества и комфортности оказываемых услуг
	Метод оценки доходов населения	Требуется измерить результат вложений в человеческий капитал в денежном эквиваленте
	Метод оценки эффективности бюджетных расходов по оказанию бюджетных услуг, имеющих аналог на рынке	Расчет стоимости услуги в государственном секторе и сравнение с аналогичными услугами, предоставляемыми негосударственным сектором, не дает возможности оценить услуги, не имеющих аналогов на рынке
Метод анализа издержек и результатов (М. Пэттон)	Метод соотношения условных эффективностей: за базу для сравнения берется средний показатель по всем аналогичным учреждениям либо некий идеальный вариант	Субъективность ранжирования показателей результата работы бюджетного учреждения
	Метод оценки изменения потребностей	Эффективным будет признано такое расходование средств, при котором степень удовлетворения общества возрастет больше, чем бюджетные расходы, что задает высокие требования к качеству социологических исследований и определяет их высокую стоимость
Интегральная оценка (М. Афанасьев, И. Кривошов)	Метод весовых коэффициентов	Субъективность ранжирования основных направлений оценки

Вместе с тем приходится констатировать, что в данных исследованиях определяются лишь общие подходы оценки эффективности государственных программ и исследуются отдельные методы измерения эффективности бюджетных расходов, связанных исключительно с предоставлением бюджетных услуг. Вопросы комплексной оценки программ, анализ как качества, так и расходной части программ, взаимосвязи между элементами программы и их влияние на оценку эффективности исследованы недостаточно. В частности, как, используя предлагаемые подходы, оценивать государственные программы, в чем заключается оценка эффективности и как измерить эффективность разрабатываемых и уже реализуемых программ – все эти вопросы мало изучены. Кроме того, как показывает практика, органы власти отчитываются о достаточно высокой эффективности своих программ и возникает вопрос, а так ли это на самом деле и не позволяют ли используемые оценки трактовать эффективность государственных программ так, как это выгодно главным распорядителям средств бюджета. Поэтому сложность вопроса оценки эффективности, реальная практика оценки, востребованность данных вопросов в практике управления обусловили необходимость проведения исследования.

Гипотезы и методы исследования. Гипотезой настоящего исследования является предположение, что проводимая оценка государственных программ в субъектах России не позволяет объективно оценить эффективность разработанных и реализуемых государственных программ. Для доказательства гипотезы были использованы следующие методы: сравнительный анализ для сопоставления принятых подходов к оценке эффективности в субъектах России, методы математического анализа, анализ нормативно-правовых актов. Для формализации результатов исследования использованы табличный и индексный методы, метод группировок.

Результаты исследования. Бюджетным кодексом вводится ежегодная оценка эффективности реализации государственных и муниципальных программ [11]. Можно дать следующее определение оценки, которое, по нашему мнению, полностью отражает сущность оценочных процедур – это анализ программ, направленный на определение результатов (эффектов) программ и сравнение этих результатов (эффектов) с определенными критериями (например, на соответствие результатов запланированным значениям) [12]. Необходимость

оценки связана с удовлетворением потребности измерить и оценить результаты управления, определить «проблемные» места управления и причины неудач. Как показал проведенный анализ литературы и нормативно-правовых документов региональных и федеральных органов власти (положения по разработке, реализации государственных программ, которыми и устанавливается оценка эффективности), сегодня нет единой и общепризнанной, универсальной методики оценки эффективности программ. Можно говорить только о существовании подходов к проведению оценки. Традиционно под эффективностью понимают соотношение затрат и результатов деятельности, мероприятий программы. Сложность оценки эффективности государственных программ возникает вследствие того, что затраты и результаты выражаются в разных единицах измерения. Общая сумма затрат определяется исходя из объема ресурсов, которыми управляет главный распорядитель средств бюджета. Результаты будут выражены набором индикаторов оценки деятельности исполнительных органов власти и отразят уровень реализации целей, по отношению к которым и оценивается эффективность. Таким образом, можно выделить две составляющие в оценке эффективности:

- оценка достижения заданных целевых индикаторов с помощью предусмотренных программой мероприятий (соответствие мероприятий заданной цели);
- оценка ресурсов, необходимых для достижения заданной цели.

Таким образом, программа эффективна, если запланированные целевые индикаторы достигнуты с использованием минимально необходимого для этого объема средств. Что очень важно, анализ эффективности включает в себя не только оценку результативности реализации государственной программы, но и оценку стоимости достигнутых результатов.

Обобщая теоретические подходы, остановимся на анализе порядка проведения эффективности государственных программ субъектами Российской Федерации. Прежде, чем использовать государственные программы, каждый регион разрабатывает собственное положение по формированию и реализации государственных программ, где прописывается порядок оценки эффективности реализации программы. Проанализировав порядок оценки эффективности регионов России, можно сделать следующие выводы. Сегодня большинство субъектов России идет по пути стандартизации оценки эффективности государственных про-

грамм и используют стандартный порядок оценки эффективности для всех сформированных программ. Лишь небольшое количество субъектов России оценку эффективности прописывает в самих госпрограммах (Вологодская и Кировская области). Еще одной из особенностей использования госпрограмм является концентрация всех функций по разработке, реализации и оценке программы у ответственного исполнителя государственной программы. То есть одно и то же ведомство является одновременно разработчиком, исполнителем и оценщиком. В этом случае сложно обеспечить независимость и объективность оценки государственных программ, так как ведомства заинтересованы в результатах оценки. В целом, основными критериями оценки эффективности госпрограмм являются:

- полнота достижения целевых показателей (индикаторов), заданных государственной программой;
- соответствие фактического объема финансирования запланированному (освоение бюджетных средств).

Таким образом, оценивается только достижение целевых индикаторов и полнота финансирования (полное освоение бюджетных средств). Поскольку существует проблема разных единиц измерения результатов и затрат, как правило, регионы используют в оценке эффективности индексный метод, позволяющий нивелировать влияние единиц измерения. И, в конечном итоге, эффективность оценивается через отношение степени достижения целевого индикатора к полноте финансирования программы. Оценка эффективности проводится последовательно, начиная с нижнего уровня госпрограмм. Первоначально рассчитывают выполнение целевых индикаторов мероприятий, уровень финансового обеспечения и, путем отношения перечисленных составляющих, – эффективность реализации мероприятий. Затем, путем нахождения среднего значения индикаторов эффективности по мероприятиям подпрограммы, определяется значение эффективности подпрограммы. Аналогично определяется показатель эффективности госпрограммы. Такой порядок оценки используется и в Омской области [13].

Это позволяет в случае необходимости искусственно завысить эффективность государственных программ. Использование программ связано с прогнозами по доходам, которые могут не оправдаться, и, соответственно, есть высокая вероятность снижения предполагаемых объемов финансирования, в связи с чем меня-

ют целевые индикаторы в сторону снижения. Причем объемы финансирования могут меняться по несколько раз в год, как и целевые индикаторы госпрограмм. Все это позволяет органам власти корректировать результаты программ в зависимости от ситуации, обосновав снижение показателя снижением финансирования для позитивных показателей и повышение показателя – для негативных. Также есть обратная возможность достичь значения целевого показателя за счет увеличения объема финансирования по сравнению с первоначально запланированным, т. е. не привязав плановое значение показателя к увеличению объемов финансирования. Фактически, в таких условиях государственная программа становится формальным инструментом целевого управления. И оценка госпрограмм может корректироваться от ситуации.

Встречаются модификации обозначенного подхода: наряду с использованием указанных критериев, регионы используют весовые коэффициенты, например, индикаторы делят на непосредственные (с весом 0,5) и конечные (0,3) результаты, и используется полнота освоения бюджетных средств (0,2) (значения весовых коэффициентов могут варьироваться) [4; 14]. В этом случае подвергаются сомнению выбранные весовые коэффициенты. Если программа структурирована неверно, нет связи между мероприятиями подпрограмм и конечными индикаторами государственной программы, в оценке будет отдаваться предпочтение непосредственным результатам, что не дает возможности провести оценку государственной программы в целом (во всех взаимосвязях между элементами госпрограммы), и соответствие спланированных мероприятий заданной цели. Напротив, присвоив больший вес конечным индикаторам по сравнению с непосредственными, занижим важность текущей деятельности, и может возникнуть вопрос, а не получили ли мы заданные значения конечных индикаторов случайно. Интересен подход Свердловской области, где разработаны две шкалы оценки: шкала полноты финансирования госпрограммы и шкала оценки достижения плановых значений целевых показателей [15]. Пересечение двух шкал дает возможность строить матрицу оценки с различными сочетаниями полноты финансирования и достижениями плановых значений целевых индикаторов, например сочетание неполного финансирования (полнота финансирования от 0,5 до 0,98 от запланированного) и высокой результативности (достижение целевого индикатора от 0,95 до 1,05). Такой подход уже дает информацию для раз-

мышления, насколько правильно была выстроена государственная программа, какие подпрограммы и мероприятия излишне профинансированы (недофинансированы) и какие изменения в нее необходимо вносить. Основным достоинством используемого подхода является то, что оценка является основой для принятия решений по повышению эффективности расходования бюджетных средств. Но в этом случае, точно так же, как и при использовании общего подхода, возникает следующая проблема. Поскольку государственная программа состоит из некоторого количества подпрограмм и целевых программ, количество целевых индикаторов госпрограммы может измеряться десятками. Соответственно, получив более высокое значение одного индикатора, можно нивелировать влияние другого недостигнутого индикатора (невыполненного мероприятия) и, усреднив результаты, получить высокий результат по подпрограмме, усреднив результаты по подпрограммам государственной программы – получить высокую оценку эффективности государственной программы в целом. Возникает вопрос, как в этом случае использовать результаты оценки при принятии решений.

Таким образом, обобщая используемый порядок оценки эффективности государственных программ в регионах России, можно сделать следующие выводы: оценка эффективности проводится на основе оценки получаемого социального эффекта через рост / снижение позитивных / негативных показателей. Четкое закрепление годовых значений планируемых целевых показателей (как конечных, так и непосредственных) в принятых государственных программах в целом и в рамках подпрограмм может отсутствовать (четкая фиксация осуществляется только по показателям оценки эффективности исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации). Соответственно, данными значениями можно варьировать в годовой оценке эффективности. В настоящее время только небольшая доля субъектов России четко фиксирует годовые значения конечных и непосредственных индикаторов на каждый год реализации госпрограмм (например, Москва). Поскольку объемы финансирования по подпрограммам и госпрограмме в целом в течение года многократно подвергаются корректировке, постольку это позволяет снижать качество планирования государственных программ и не стимулирует ведомства к повышению эффективности используемых ресурсов. Отсутствие закрепленных промежуточных результатов (например, в поквартальной разбив-

ке) приводит к тому, что такая процедура сопровождения программ, как мониторинг, в течение года не используется, нет и заинтересованности в ее проведении. Оценка эффективности проводится по завершению финансового года (март-апрель года, следующего за отчетным) и, соответственно, результаты госпрограмм не учитываются при формировании бюджета. В целом, действующий порядок, как справедливо отмечает Д. Завьялов, определение отношения результата к затратам в расчетах эффективности не предусматривает [10].

Рекомендации. Для того, чтобы разработать рекомендации по оценке государственных программ, необходимо ответить на вопрос, как в дальнейшем будет использоваться информация об оценке эффективности. Если исходить из принципов программно-целевого управления и необходимости повышения эффективности используемых бюджетных средств, речь должна идти о корректировке госпрограмм по содержанию и исследованию возможностей удешевления подпрограмм без потери результатов и качества. Оценка эффективности должна позволить ответить на следующие вопросы [12]:

- Обоснованы ли затраты на реализацию госпрограммы и ее подпрограмм?

- Как соотносятся используемые ресурсы (прежде всего бюджетные средства) и полученные результаты (конечные и непосредственные) госпрограммы, подпрограмм?

- Как повысить эффективность госпрограммы? Можно ли удешевить госпрограмму, подпрограммы без потери качества и результатов?

Исходя из этого, можно предложить следующие рекомендации.

1. Общий алгоритм оценки эффективности должен предполагать оценку госпрограммы в разрезе ее элементов. Как показал проведенный анализ, ориентация на оценку соответствия запланированных значений непосредственных и конечных индикаторов (объемов финансирования) фактически не дает информации для принятия решений. Поэтому в оценке необходимо учесть логику программы (это позволит выявить дефектные элементы и оценить связь «мероприятия–индикаторы»), а также увязать подпрограммы (целевые индикаторы) и цель госпрограммы (в этом случае появляется возможность оценки вклада подпрограмм в цель госпрограммы). Для реализации такого подхода необходимо развернуть многоуровневую фиксацию целевых индикаторов в разрезе структуры госпрограммы: подпрограммы имеют одни целевые индикаторы, в госпрограмме

устанавливаются комплексные индикаторы, достичь которые можно, только достигнув значений индикаторов подпрограмм. Это требует постановку многофакторного анализа в каждом ведомстве с ориентацией на определение показателей, влияющих на основные показатели работы ведомства. Соответственно, достижение цели госпрограммы и неполная реализация мероприятий подпрограмм позволяет

сделать вывод о необходимости корректировки ее структуры и финансирования. Сравнение по подпрограммам основных элементов дает возможность ответить на вопрос, как повысить эффективность использования средств без потери качества. По нашему мнению, элементы, которые подлежат обязательной оценке, можно представить в форме матрицы, что отображено в табл. 2.

Таблица 2

Матрица оценки государственных программ по элементам

<i>Элементы госпрограмм</i>	<i>Доля выполненных мероприятий</i>	<i>Оценка достижения запланированных целевых показателей</i>	<i>Оценка соответствия финансирования запланированному объему</i>	<i>Оценка соответствия конечных индикаторов запланированным</i>	<i>Эффективность</i>
Основные мероприятия	+	–	+	–	+
Подпрограмма	+	+	+	–	+
Государственная программа	–	–	–	+	+

Далее через расчет индексов и интегрального показателя эффективности госпрограммы, учитывающего все перечисленные элементы оценки, можно привести вычисления к 1, что будет соответствовать высокой степени эффективности госпрограммы и базой для сравнения. При этом важно исключить возможность корректировки невыполненных целевых показателей через расчет среднего значения. Так, методические рекомендации по оценке эффективности госпрограмм Российской Федерации предлагают даже в случае превышения значения фактического индикатора над плановым при расчете индекса выполнения использовать 1 [16]. Это следует использовать и субъектам России. В случае недофинансирования и невыполнения плановых значений показателей расчет отношения индекса соответствия фактических запланированным значениям к индексу финансирования позволит определить, насколько снизился индикатор по сравнению со снижением финансирования (и если отношение больше 1, значит, фактически можно отнести данные мероприятия к выполненным, поскольку индикатор снизился в меньшей степени, чем объемы финансирования).

2. Переход на систему госпрограмм позволяет четко выстроить систему отраслевых программ, т. е. субъекты России на основе закрепленных полномочий и специфики региона могут сформировать базовый перечень госпрограмм, который фактически будет оставаться неизменным (с возможными небольшими корректировками по количеству госпрограмм).

Подпрограммы и основные мероприятия госпрограмм могут меняться в зависимости от приоритетов и целей органов власти, оценки эффективности. Таким образом, формирование базового перечня госпрограмм и станет первым шагом к формированию полноценной системы оценки эффективности, так как это позволяет фиксировать во времени стоимость единицы результата (как по госпрограмме, учитывая многоуровневый характер индикаторов, так и по подпрограммам). Так, Г.М. Кулаченко подчеркивает ориентацию госпрограмм на достижение показателей, утвержденных в качестве показателей оценки эффективности деятельности исполнительных органов власти субъектов России, что подтверждает вывод о возможности формирования базового перечня госпрограмм в регионах [17]. Создание баз данных стоимости достижения целевых индикаторов регионами позволит проводить оценку эффективности на этапе планирования (разработки) мероприятий (основных мероприятий, подпрограмм). Данный шаг сформирует некий норматив сравнения, что будет использоваться в оценке эффективности и позволит в полной мере использовать соотношение между возникающим эффектом и затратами на его достижение. В дальнейшем аналогичные базы данных можно будет формировать и в рамках федеральных округов для определения средней стоимости.

3. Необходимо обеспечить закрепление значений целевых индикаторов госпрограммы и индикаторов подпрограмм на весь срок реализации в годовой разбивке. При этом необхо-

димо исключить возможность корректировки утвержденных запланированных значений целевых показателей на очередной финансовый год с возможностью пересмотра значений на плановый период. Это позволит повысить качество планирования и уровень ответственности за достижение поставленных результатов.

4. Сопровождение госпрограмм должно быть основано на организации ежеквартального мониторинга целевых индикаторов госпрограммы и подпрограмм. Для организации мониторинга необходимо в рамках каждой подпрограммы предусмотреть закрепление промежуточных результатов или контрольных событий.

5. Для обеспечения объективности оценки эффективности госпрограмм необходимо функцию оценки сконцентрировать в рамках одного ведомства, куда будут по разработанной системе отчетности поступать данные для оценки.

Заключение. Проведенный анализ положений оценки эффективности государственных программ субъектов Российской Федерации показал, что основными критериями оценки являются полнота финансирования и соответствие запланированных конечных и непосредственных индикаторов фактическим. В этом случае четкой разницы между эффективностью и результативностью в оценке государственных программах не проводится. Осложняет оценку эффективности невозможность выразить социальный эффект в денежном выражении, и поэтому чаще всего в оценке используется индексный метод, приводящий расчет эффективности к расчету индексов в рамках перечисленных выше критериев. Кроме того, если в корпоративном секторе мы можем заложить нормативы оценки и сравнения показателей, то в оценке программ нормативы заложить невозможно в виду их отсутствия. Поэтому на данном этапе для повышения эффективности использования бюджетных средств и совершенствования оценки госпрограмм в субъектах России мы можем предложить два основных направления:

1. Разработка системы комплексной оценки в разрезе структуры госпрограммы.

2. Формирование базы данных стоимости единицы результата как для непосредственных, так и для конечных индикаторов госпрограмм.

В целом, поставленные задачи исследования были решены, цель достигнута, гипотеза подтвердилась. Дальнейшие направления исследования вопросов оценки эффективности государственных программ могут быть связаны с анализом особенностей формирования государственных программ, грамотной постанов-

кой целей и определения целевых индикаторов, определения требований к структуре и исследованию практических аспектов использования отдельных методов оценки эффективности расходования бюджетных средств в привязке к отрасли.

1. Богачева О. В., Лавров А. М., Ястребова О. К. Международный опыт программного бюджетирования // *Финансы*. – 2010. – № 12. – С. 4–13.

2. Барулин С. В., Кусмарцева В. С. Оценка результативности и эффективности реализации долгосрочных целевых программ // *Финансы*. – 2010. – № 5. – С. 22–27.

3. Райзберг Б. А., Лобко А. Г. Программно-целевое планирование и управление : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 426 с.

4. Программный бюджет : учеб. пособие / под ред. М. П. Афанасьева. – М. : Магистр : ИНФРА-М, 2012. – 384 с.

5. Крадинов П. Г. Оценка эффективности программных расходов // *Финансовый журнал*. – 2011. – № 1. – С. 27–31.

6. Беленчук А. А., Ерошкина Л. А. Программный бюджет: лучшая практика // *Финансовый журнал*. – 2011. – № 1. – С. 5–22.

7. Фокина Т. Как измерить эффективность государственных программ? Сравнительный анализ методик оценки. – URL : <http://budget4me.ru/>.

8. Международная программа оценки государственных расходов и финансовой отчетности. – URL : <http://pefa.org/index.php/>.

9. Кодекс надлежащей практики по обеспечению прозрачности в бюджетно-налоговой сфере. – URL : <http://imf.org/>.

10. Завьялов Д. Ю. Оценка эффективности бюджетных расходов: сравнительный анализ // *Финансы*. – 2008. – № 10. – С. 6–10.

11. Бюджетный кодекс РФ (в ред. от 26 декабря 2014 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Черкашина Т. Ю. Оценка социальных проектов и программ : учеб.-метод. пособие. – Новосибирск : ГГУ, 2009. – 93 с.

13. 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 (в ред. от 23 июля 2014 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Белгородской области :

Постановление Правительства Белгородской области от 27 мая 2013 г. № 201-пп. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. 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».

16. Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации государственных программ РФ : Приказ Минэкономразвития РФ от 20 ноября 2013 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. Кулаченко Г. М. О внедрении программного бюджета // Финансы. – 2013. – № 2. – С. 16–20.

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ МОЛОДЕЖИ
К ИНСТИТУТУ БРАКА (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)¹**

**SOCIAL AND ECONOMIC RESEARCH OF YOUTH ATTITUDE
TO THE INSTITUTION OF MARRIAGE (CASE STUDY IN OMSK REGION)**

О.В. Гокова

O.V. Gokova

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky*

Статья поступила в редакцию 23 февраля 2015 г.

Для решения существующих проблем воспроизводства населения во многих регионах Российской Федерации следует обратить особое внимание на новые тенденции развития института брака и семьи на современном этапе. Одной из причин этих изменений являются социальные последствия экономической трансформации. С одной стороны, эти экономические изменения 1990-х гг. повлияли на снижение уровня и качества жизни населения и преобразовались в острые социально-экономические и демографические проблемы, которые привели к снижению количества зарегистрированных браков, росту числа разводов и переходу к малодетному характеру рождаемости. С другой стороны, переход на фазу постиндустриального общества обусловил преобладание индивидуалистических ценностей над коллективными, а также то, что главный смысл семьи стал восприниматься многими людьми не просто как воспроизводство новых поколений и членов общества, а как воспитание индивидуальностей, личностей, для которых родители готовы и хотят создать самые комфортные условия, обеспечить их всестороннее развитие, дать им прекрасное образование и медицинскую помощь. Время становится очень важным фактором для молодых людей, стремящихся сделать карьеру, улучшить жилищные условия, и поэтому они откладывают заключение брака и рождение детей на более поздние сроки, и рождаемость характеризуется малодетностью.

Эмпирической основой статьи послужили данные двух социально-экономических исследований отношения молодежи в возрасте от 20 до 35 лет, проживающей в городской и сельской местности, к институту брака и рождению детей вне брака. Выделены основные признаки трансформации семьи и брака на современном этапе, а также социально-экономические факторы, влияющие на отношение молодежи к институту традиционного и незарегистрированного брака и рождению детей вне брака.

In response to the problem of the population replacement in many regions of the Russian Federation it is necessary to pay special attention to new development trends of the institution of marriage and a family at the present stage. One of the reasons of these changes is social consequences of economic transformation. On the one hand, these economic changes of the 1990th years had an impact on the fall of living standards and quality of life and they were transformed to social, economic and demographic problems which led to the decrease of the registered marriages, increase of divorces and transition to low birth rate. On the other hand, transition to a phase of post-industrial society caused the domination of individualistic values over collective, and also that the main sense of a family began to be perceived by many people not simply as reproduction of new generations and members of society, but as upbringing of individuality and personality. Parents are ready to create the most comfortable conditions for their children, to provide their all-round development, to give them fine education and medical care. Time becomes very important factor for the young people who strive for making one's way, improving living conditions and therefore they postpone a marriage and the birth of children for later terms and birth rate is low.

Data of two social and economic researches of the attitude of youth aged from 20 till 35 years who are married more than one year, lived in urban and rural areas to the institution of marriage and the out-of-wedlock birth formed an empirical basis of this article. In the article are allocated the main characteristics of the family and marriage transformation at the present stage, and also the socio-economic affecting factors of the youth attitude to the traditional marriage, to the unregistered marriage and out-of-wedlock birth.

Ключевые слова: молодежь, зарегистрированный и незарегистрированный брак, внебрачные рождения, социально-экономические факторы трансформации брака.

Key words: youth, registered and unregistered marriage, out-of-wedlock birth, socio-economic factors of the marriage transformation.

Введение. Серьезные демографические проблемы регионов Российской Федерации и, прежде всего, проблемы воспроизводства населения требуют особого внимания со стороны общества к новым тенденциям развития института брака и семьи на современном этапе.

Оценивая перспективы рождаемости и особенности репродуктивного поведения молодежи, нельзя не учитывать их тесную связь с изменениями, происходящими в области семейно-брачных отношений. Структура населения репродуктивного возраста по брачному

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.

статусу в России находится в стадии активной трансформации. Ряд тенденций имеют длительную историю, другие набирают силу в последние 1,5–2 десятилетия.

Семья всегда занимала одно из важнейших мест среди жизненных ценностей человека, но, тем не менее, с развитием семьи и изменением ее функций постепенно меняется и ценностное отношение к ней людей. В настоящее время авторы, исследующие проблемы семейно-брачных отношений (Э. Бек-Герншейм, Э. Гидденс, Дж. Колдуэлл, Д. ван де Каа, Р. Лестег, Р. Инглхарт, В.А. Борисов, А.И. Антонов, В.Н. Архангельский, А.Б. Синельников и др.), выделяют такие основные признаки трансформации семьи и брака, как увеличение возраста вступления в брак; увеличение доли лиц, вообще не вступающих в брак, и доли разводов; уменьшение численности браков; увеличение числа незарегистрированных браков и числа внебрачных детей; снижение брачной рождаемости и откладывание рождения первого ребенка на более поздние сроки.

Причины данных изменений трактуются исследователями неодинаково, однако все авторы признают, что распространение вышеназванных тенденций тесно связано с экономическими изменениями и с изменением ценностных ориентаций.

С начала 1960-х гг. в большинстве развитых стран мира и с 1980-х гг. в РСФСР происходил переход к фазе «индивидуализации и рационализации», которую демографы и социологи Д. ван де Каа и Р. Лестег назвали «вторым демографическим переходом» [1]. Он характеризовался более высоким уровнем благосостояния населения, вовлечением женщин в общественное производство, повышением их социальной роли, экономической независимости, увеличением мобильности рынка труда, повышением ценности среднего и высшего профессионального образования и снижением рождаемости.

Трансформация социальных установок в отношении семейного поведения происходила в рамках широкомасштабного процесса распространения ценностей индивидуализма и повышения значимости личностной самореализации. Концептуальную интерпретацию причин трансформации семьи предложил известный социолог и демограф А.Б. Синельников: «У всех этих процессов есть одна общая причина – вытеснение фашизма индивидуализмом, т. е. стремлением к освобождению личности от семьи. На последнем этапе происходит явное преобладание индивидуалистических ценностей над семейными» [2].

Одной из причин этих изменений являются социальные последствия экономической трансформации. По мнению директора Института социально-экономических проблем народонаселения РАН Н.М. Римашевской, изменения уровня и качества жизни населения трансформировались в острейшие социально-экономические проблемы, которые имели не менее острые демографические следствия: катастрофическое снижение доходов и материальной обеспеченности основной части населения; высокая доля бедных; беспрецедентная поляризация условий жизни; значительные масштабы безработицы и невыплата зарплат; деградация социального обеспечения и фактическое разрушение социальной сферы, включая жилищно-коммунальное обслуживание. Все это не могло не сказаться на состоянии населения [3]. В том числе – на отношении молодежи к рождению детей и вступлению в зарегистрированный брак.

В России на протяжении 1990–2000-х гг., когда проходили эти процессы, они отличались наибольшим воздействием на женщин, поскольку происходило ослабление их стремления к браку и материнству, а профессиональная карьера как гарант финансовой самостоятельности оказывалась во многих случаях важнее семьи. С конца 1960-х и до начала 2000-х гг. численность заключенных браков в России снижалась. Минимальное значение этого показателя было зафиксировано в 1998 г., когда было заключено 848,7 тыс. браков, что в 1,8 раза меньше, чем было заключено в 1960 г. С 2000-х гг. постепенно число браков растет и достигает в 2011 г. 1316,0 тыс. браков, что почти соответствует значению 1970 г. (1319,2 тыс. браков). Однако в 2012 г. произошло снижение численности зарегистрированных браков на 7,8 % по сравнению с предыдущим годом. В 2013 и 2014 гг. ситуация значительно не изменилась – по данным Росстата за 2014 г., число заключенных браков по сравнению с предыдущим годом сократилось на 1,3 % [4].

В Омской области повторяются общероссийские тенденции, однако за последние три года отмечается более сильное снижение числа зарегистрированных браков. В 2014 г. этот показатель сократился на 12 % по сравнению со значением 2011 г. и составил 17,4 тыс. браков. Что касается разводов, то в 2014 г. их количество возросло на 16,7 % по сравнению с 2010 г., когда их число было практически таким же, как в начале 1990-х гг. (8,9 тыс.) [5, с. 66; 6].

Кроме того, согласно статистическим данным за 2013 г., в Омской области число родив-

шихся составило 29 072 чел., из них число родившихся у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке, составило 7 555 чел., или 26 % от общего числа родившихся. Если сравнить это значение с показателем 2000 г. (5 242 ребенка), то можно наблюдать рост рождаемости вне брака в 1,4 раза [5, с. 44].

Таким образом, современная семья характеризуется многообразием форм, при которых традиционные семейные функции можно теперь осуществлять и не вступая в официально зарегистрированный брак. Однако, чтобы проследить специфичность произошедших изменений, мы провели социально-экономическое исследование отношения современной молодежи к институту брака и рождению детей вне брака (на примере Омской области).

Проблема исследования. Проблема исследования заключается в том, что в последние десятилетия в России так же, как и в большинстве развитых стран мира, изменяется отношение молодежи к институту традиционного брака, увеличивается время добрачного проживания, число незарегистрированных браков и рождений вне брака, однако из-за отсутствия брачного свидетельства на них не распространяются меры государственной семейно-демографической политики. С нашей точки зрения, практическая проблема исследования заключается в недостаточности информации для описания современных проблем трансформации института семьи и брака на региональном уровне, а также в построении комплексного представления на данную проблему. Полученные данные необходимы для разработки программы и концепции молодежной демографической политики в регионе.

Объектом нашего исследования является молодежь от 20 до 35 лет, состоящая в браке один год и более, проживающая в городской (г. Омске) и сельской местности (в районах Омской области), а в качестве предмета исследования выступают факторы, влияющие на отношение молодежи к институту брака и рождению детей вне брака. Исходя из этого, целью данного исследования является определение отношения молодежи, состоящей в браке более одного года, проживающей в городской и сельской местности, к институту брака и выявление факторов, влияющих на это. К основным задачам исследования мы отнесли распределение респондентов по брачному статусу, в том числе состоящих в зарегистрированном и незарегистрированном браке; определение отношения молодежи к регистрации брака; определение зависимости от пола и территории прожи-

вания в ценностных брачных ориентациях; выявление желаний и готовности молодежи к рождению детей вне брака; а также определение факторов, влияющих на отношение молодежи к институту брака.

В результате проведенной операционализации основных понятий мы выделили две наиболее важных категории исследования – «молодежь» и «брак». Понятие «молодежь» характеризуется в нашем исследовании возрастными рамками от 20 до 35 лет. Выбор нижней границы объясняется тем, что, по нашему мнению, к 20 годам у большинства молодых людей складываются определенные семейно-брачные ожидания, ценностные ориентации, формируются профессиональные интересы и перспективные жизненные планы. К тому же, по данным 2013 г., в Омской области число вступивших в брак молодых людей в возрасте 16–19 лет составило 7,7 % от общего числа зарегистрированных браков, а в возрасте от 20 до 25 лет – 58,8 %. Доля детей, родившихся у молодежи в возрасте 15–19 лет, составила 5,3 % от общего числа родившихся, а у возрастной категории от 20 до 25 лет – 25 % [5, с. 39, 67].

Возраст 35 лет взят в качестве верхней границы по нескольким причинам. Во-первых, после 25–30 лет наступает период переоценки достигнутых результатов – люди стремятся восполнить пробелы в своей жизни. В это время приходит ощущение стабильности жизни и удовлетворенности, либо, наоборот, стремление изменить что-то. На возрастную группу от 30 до 35 лет приходится в Омской области 30,7 % от общего числа зарегистрированных браков, 23,4 % от числа всех родившихся и 45 % от общего числа разводов [5, с. 39, 67].

Во-вторых, в результате проведенного анализа нормативно-правовых актов всех 85 субъектов Российской Федерации установлено, что в 79 российских регионах приняты базовые законы и подзаконные акты в сфере государственной молодежной политики. И в 23,5 % всех этих документов возраст молодежи и (или) молодых семей установлен до 35 лет.

В-третьих, в Распоряжении Правительства РФ «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» указано, что «молодежь» включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, – до 35 и более лет.

Кроме того, в данном распоряжении конкретизирован возраст молодых специалистов, участвующих в жилищных программах под-

держки, – до 35 лет. Для молодых ученых – кандидатов наук также используется верхняя возрастная граница – 35 лет [7].

В-четвертых, в постановлении Правительства РФ «О федеральной целевой программе “Жилище” на 2011–2015 годы» в правилах предоставления молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья в качестве возрастного критерия молодых супругов используется также возраст до 35 лет [8].

Кроме возрастного критерия в нашем исследовании используется распределение молодежи по территориальному признаку для того, чтобы проследить отношение к институту брака в зависимости от проживания в городской или сельской местности.

К молодежи, проживающей в городской местности, мы отнесли жителей города Омска. Он является крупным экономическим, политическим, культурным и административным центром с численностью населения, превышающей 1,1 млн чел., и обладает специфическими условиями социально-демографического развития – в отличие от других пяти городов Омской области. В малых городах (Исилькуль, Калачинск, Называевск, Тара и Тюкалинск) численность населения не превышает 30 тыс. чел. в каждом, они удалены от областного центра, а образ жизни, ценностные ориентации и репродуктивные установки молодежи близки к сельским, поэтому численность молодежи, проживающей в них, мы добавили к молодежи, проживающей в 32 муниципальных районах Омской области.

Что касается понятия «брак», то, согласно энциклопедическому словарю Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона, «брак» – это термин, в обширнейшем, бытовом своем смысле обозначающий продолжительный союз лиц разных полов с целью осуществления физических и нравственных требований человеческой природы, служащий основной формой всех прочих семейных союзов, являющихся его последствиями [9].

Поскольку в настоящее время очень распространены добрачное проживание и незарегистрированные в органах ЗАГС браки, а также рождение детей вне брака, мы исследовали отношение молодежи к институтам и зарегистрированного, и незарегистрированного брака. Такая классификация используется при проведении различных социально-демографических исследований, микропереписей населения 1994 и 2015 гг. и всероссийских переписей населения 2002 и 2010 гг. Продолжительность брака в нашем исследовании предполагает совместное проживание 1 год и более, тем

самым мы исключаем некоторые неустойчивые браки, заключенные преждевременно, когда молодые люди еще не достигли должной степени социальной, экономической и нравственной зрелости.

Гипотезы и методы исследования. В качестве основной гипотезы мы используем предположение о том, что незарегистрированные браки очень распространены из-за формирования у молодежи новой формы взаимоотношений и отношения к традиционному институту брака.

Двумя вспомогательными гипотезами являются предположения о том, что молодежь предпочитает регистрировать брак в случае ожидания и (или) рождения ребенка, а также о том, что в сельской местности большее количество молодых людей предпочитает зарегистрированный брак, чем в городе.

Эмпирической основой статьи послужили данные исследований, проведенных в ноябре-декабре 2014 г. методом анкетного опроса молодежи в возрасте от 20 до 35 лет, проживающей в г. Омске и муниципальных районах Омской области.

Численность генеральной совокупности в первом исследовании составляла 313,6 тыс. чел., во втором – 162,4 тыс. чел. [10, с. 7–8; 11, с. 6–7]. Объем выборки составил 398 человек в г. Омске и столько же – в сельской местности.

Далее для того, чтобы пропорционально распределить число единиц выборочной совокупности молодежи, проживающей в сельской местности, а также, поскольку часть районов области значительно удалена от областного центра и проведение опроса в них затруднено, мы использовали матричный метод демографического распределения муниципальных районов по группам с общими тенденциями развития [12, с. 76]. Эта матрица является практическим инструментом для классификации муниципальных районов по трем основным демографическим показателям: динамика численности населения, динамика естественного и миграционного прироста (убыли) населения.

Проанализировав 32 района Омской области по этим показателям, мы распределили их по 4 группам. К первой группе относятся прогрессивные муниципальные районы, в которых отмечается естественный прирост населения, положительное сальдо миграции, в результате чего численность населения данных районов постоянно увеличивается – Азовский, Любинский и Омский районы. Численность молодежи в возрасте 20–35 лет в них составляет 37 343 чел.

Ко второй группе относятся районы с устойчивым демографическим развитием, для которых характерна незначительная естественная убыль населения, миграционный прирост населения, в результате чего численность населения районов незначительно увеличивается или сохраняется стабильной. К данной группе относятся Горьковский, Кормиловский и Одесский районы с численностью молодежи в возрасте 20–35 лет 12 654 чел.

К третьей группе относятся депрессивные районы, в которых отмечается незначительный естественный прирост населения, миграционный отток населения, в результате чего численность населения районов постепенно снижается (Большереченский, Большеуковский, Колосовский, Крутинский, Муромцевский, Называевский, Нижнеомский, Саргатский, Седельниковский, Тарский, Тюкалинский, Усть-Ишимский и Черлакский). Численность молодежи в возрасте 20–35 лет составляет 50 274 чел.

К четвертой группе относятся наиболее депрессивные районы, для которых характерна естественная убыль населения, значительный миграционный отток населения и, как результат, резкое снижение численности населения. В эту группу вошли Знаменский, Исилькульский, Калачинский, Марьяновский, Москаленский, Нововаршавский, Оконешниковский, Павлоградский, Полтавский, Русско-Полянский, Тевризский и Шербакульский районы. Численность молодежи в возрасте 20–35 лет в данной группе составила 62 131 чел. [10, с. 25–32].

Число единиц выборочной совокупности в нашем исследовании должно соответствовать их доле (пропорции) в генеральной совокупно-

сти (молодежь, проживающая в сельской местности): 23 % – доля первой группы районов; 7,8 % – второй группы районов; 31 % – третьей группы районов и 38,2 % – четвертой группы районов. Таким образом, необходимо опросить 92 чел. из первой группы районов, 31 чел. – из второй, 124 чел. – из третьей и 151 чел. – из четвертой.

На последнем этапе выборки была использована спонтанная выборка – респонденты отбирались случайным образом в местах массовых скоплений. При этом для того, чтобы респонденты отвечали критериям исследования, в анкету введены два вопроса-фильтра: «Вам от 20 до 35 лет?» и «Вы проживаете в браке 1 год и более?». В случае утвердительных ответов опрос продолжался, в противном случае – приносились извинения и исследователь переходил к следующему респонденту.

Таким образом, в ходе исследования было опрошено 215 женщин (54 %) и 183 мужчины (46 %), проживающих в г. Омске и 203 женщины (51 %) и 195 мужчин (49 %), проживающих в сельской местности. Респонденты во всех возрастных группах представлены в выборочной совокупности примерно в равной степени (табл. 1). Немного в большую сторону выделяется только возрастная группа 25–29 лет, на которую сейчас в Омской области и в России в целом приходится максимальный уровень рождаемости (35,3 % от общего числа рождений в Омской области).

Почти во всех возрастных группах преобладали женщины (кроме групп 20–24 года и 30–34 года в сельской местности, в них преобладают мужчины).

Таблица 1

Возрастной состав респондентов (%)

Возраст (лет)	Городская местность		Сельская местность	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
20–24	16,6	15,3	15,7	16,8
25–29	22,2	18,6	23,1	19,7
30–34	15,2	12,1	12,2	12,5

Результаты исследования. В ходе исследования было выявлено, что 41 % респондентов, проживающих в Омске, и 63 % респондентов, проживающих в сельской местности, состоят в зарегистрированном браке, а, соответственно, 59 % опрошенных в городе и 37 % в районах проживают в незарегистрированном браке. Это свидетельствует о том, что в сельской местности большее количество молодых людей предпочитают зарегистрированный брак, чем в городе.

Образ жизни сельских жителей в значительной степени определяется специфическими условиями их проживания, и в связи с этим регулируется, в определенной степени, сложившимися устойчивыми традициями и нормами поведения. Дело в том, что в сельской местности все еще более распространена традиционная модель семейной организации, для которой характерно сохранение традиционных ценностей, использование традиционных источников доходов и способов решения материаль-

ных проблем. Одним из таких способов является наличие подсобных хозяйств, для ведения которых нужна большая семья, и с этим связаны более высокие репродуктивные установки, чем в городах.

Кроме того, результаты исследования показали, что доля мужчин, состоящих в незарегистрированном браке, выше, чем у женщин. А также более высокая распространенность незарегистрированных браков характерна для 20–24-летних и 25–29-летних респондентов (табл. 2).

Это связано прежде всего с тем, что молодые люди до 30 лет предпочитают какое-то

время пожить вместе, не регистрируя брак, проверить свои чувства, получить хорошую высокооплачиваемую работу, сделать карьеру, а потом уже официально зарегистрировать брак и создавать семью.

В традиционном обществе для женщин брак был практически единственным способом обеспечения средств к существованию, а дети – единственным смыслом жизни; до замужества они были зависимы от отца, потом от мужа. В современном же обществе девушки стали стремиться к тому, чтобы обрести финансовую независимость как от родителей, так и от мужа, и не стремятся рано вступить в брак.

Т а б л и ц а 2

Доля состоящих в незарегистрированном браке (%)

Возраст (лет)	Городская местность		Сельская местность	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
20–24	11,6	12,8	7,8	11,6
25–29	8,8	10,4	4,9	6,5
30–34	6,3	9,1	2,4	3,8

В ходе исследования также выявлено, что среднее количество лет проживания в зарегистрированном браке в городе составляет 6,7 года, в сельской местности – 7,8 года, среднее количество лет совместного проживания в незарегистрированном браке в городе составляет 4,2 года, в сельской местности – 3,4 года. Все это подтверждает тот факт, что в настоящее время молодые люди воспринимают совместное добрачное проживание как альтернативную форму брака и воспринимают ее как возможность заранее узнать привычки, предпочтения и недостатки любимого человека, чтобы понять, смогут ли они жить вместе.

Отвечая на вопрос «Сколько лет прошло после фактического начала супружеских отношений до официальной регистрации брака?», 15,6 % городских женщин и 11,2 % городских мужчин указали 3 года, а 9 % городских женщин и 5,2 % мужчин указали, что продолжительность их добрачного проживания составила более 5 лет.

В сельской местности 92 % опрошенных, состоящих на момент проведения исследования в зарегистрированном браке, проживали совместно до официальной регистрации отношений. Из них 25,8 % респондентов указали, что проживали до официального заключения брака около 2,5 лет, 19,1 % респондентов женщин проживали более 3 лет.

Большинство респондентов (64,5 % – в городе и 57,9 % – в муниципальных районах) считают допустимым проживание в незареги-

стрированном браке и лишь 4,3 % в городе и 5,6 % в районах области считают такую форму брака недопустимой. Более того, если сравнить отношение респондентов к незарегистрированным бракам между мужчинами и женщинами, то женщины в большей степени склонны считать такую форму брака допустимой (36,9 % городских женщин и 31,7 % сельских), чем мужчины (27,6 % городских мужчин и 26,2 % сельских).

Мужчинам в силу психологических особенностей свойственно в меньшей степени воспринимать незарегистрированный брак как настоящий семейный союз, большинство из них воспринимают добрачное сожительство только как первый этап отношений. Женщины же, напротив, совместное проживание считают серьезными отношениями, ведущими к официальному браку.

Выясняя, в каком случае, по мнению респондентов, нужно регистрировать брак, мы установили, что только 15,6 % опрошенных городских жителей, состоящих в незарегистрированном браке, собираются обязательно его зарегистрировать даже при отсутствии беременности; не собираются регистрировать свой брак – 23,7 %. В случае беременности или рождения ребенка 34,3 % респондентов считают, что обязательно нужно зарегистрировать брак.

В сельской местности 20,4 % опрошенных, состоящих в незарегистрированном браке, стремятся его обязательно зарегистрировать и не собираются его вообще регистриро-

вать всего 5,6 %. В случае беременности или рождения ребенка 47,5 % респондентов считают, что обязательно нужно зарегистрировать брак.

Ответы на следующий вопрос проясняют данную ситуацию и демонстрируют причины стремления заключения официального брака в случае беременности или рождения ребенка.

Большинство респондентов, проживающих в городской (43,2 %) и сельской (51,8 %) местности, ответили, что для них зарегистрированный брак означает более ответственное отношение к членам семьи, чем в незарегистрированном браке. Также 14,9 % городских респондентов и 17,5 % сельских ответили, что эта

форма брака означает для них гарантию соблюдения Семейного кодекса РФ (имущественные отношения между членами семьи, наследование, раздел имущества при расторжении брака и др.). Для 37,9 % городских и 28,7 % сельских молодых людей зарегистрированный брак представляет собой не больше, чем формальность – просто штамп в паспорте, поскольку он не сможет удержать супругов от расторжения брака, если появится веская причина.

Далее в ходе опроса установлено, что 44,7 % молодых людей, проживающих в городской местности, и 49,1 % респондентов, проживающих в сельской местности, имеют детей (табл. 3).

Таблица 3

Распределение респондентов по числу рожденных детей (%)

Число рожденных детей	Городская местность		Сельская местность	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
0	44,2	48,5	39,6	44,6
1	38,8	33,4	42,8	39,4
2	15,9	16,2	16,4	15,2
3	1,1	1,9	1,2	0,8

Среднее число рожденных детей составляет 1,13. Понятно, что оно существенно различается по возрастным группам. Часть респондентов уже подошли к окончанию репродуктивного периода своей жизни, а другие еще не успели родить ни одного ребенка.

Данная тенденция объясняется тем, что молодые женщины, вложившие достаточное количество денег, времени и сил в образование и продвижение по карьерной лестнице, не могут себе позволить иметь большое количество детей.

Они боятся потерять квалификацию, остаться без работы, выпасть из деловой жизни. Массовое вовлечение женщин в общественное производство объективно сокращает время, которое они могут уделять семейным заботам, рождению и воспитанию детей [13].

Кроме того, если раньше традиционная семья была заинтересована в наибольшей степени в реализации функции воспроизводства рода и передаче семейных ценностей, то в современной семье делается акцент на личность самого ребенка. Современная молодая семья стремится обеспечить наиболее комфортные условия своему ребенку – дать ему хорошее образование, укрепить здоровье и всесторонне развивать его способности. В связи с этим в настоящее время в большинстве развитых стран мира и в России проявляется малодетный характер рождаемости.

Отвечая на последний вопрос анкеты «Как Вы считаете, чем вызван рост числа незарегистрированных браков и внебрачных рождений детей в нашей стране и в развитых странах мира в последние 20 лет?», большинство опрошенных в городской местности указали, что более всего повлияла эмансипация и феминизация женщин (предоставление женщинам равноправия в общественной, трудовой и семейной жизни; возрастание роли женщин в социальных, политических и экономических процессах). В сельской местности большинство населения выбрали вариант ответа «изменение моральных принципов (переход от консервативных моделей к более демократичным) и менталитета современного общества».

Таким образом, в результате исследования установлено, что незарегистрированный брак как альтернативная форма брака очень распространен из-за формирования у молодежи новой формы отношения к традиционному институту брака. Молодые люди действительно предпочитают регистрировать брак в случае ожидания или рождения ребенка, и в сельской местности большее, чем в городе, количество молодых людей предпочитает зарегистрированный брак.

website. – 2000. – URL : <http://www.psc.isr.umich.edu/pubs/abs/6089>.

2. Синельников А. Б. Трансформация семейных отношений и ее значение для демографической политики в России // *Семья растет: про семью и для семьи.* – 2005. – URL : http://www.semya-rastet.ru/razd/transformacija_semejnykh_otnoshenij_i_ego_znachenie_dlja_demograficheskoi_politiki_v_rossii/.

3. Римашевская Н. М. Социально-экономические и демографические проблемы современной России // *Вестник Российской академии наук.* – 2004. – Т. 74. – № 3. – С. 209–218.

4. Браки и разводы / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#.

5. Демографический ежегодник Омской области : стат. сб. – Омск : Омкстат, 2014. – 100 с.

6. Демографическая ситуация в Омской области : экспресс-информация. – Омск : Омкстат, 2015. – 1 с.

7. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года : Распоряжение Прави-

тельства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/.

8. О федеральной целевой программе «Жилище» на 2011–2015 годы : Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. № 1050 (в ред. от 18 октября 2014 г.). – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170222/.

9. Брак // *Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона / Библиотека «Вехи».* – URL : <http://www.vehi.net/brokgauz/>.

10. Возрастно-половой состав населения города Омска на 1 января 2014 г. : стат. бюл. – Омск : Омкстат, 2014. – 25 с.

11. Возрастно-половой состав населения Омской области на 1 января 2014 г. : стат. бюл. – Омск : Омкстат, 2014. – 34 с.

12. Гокова О. В. Совершенствование демографической политики муниципальных районов (на примере Омской области) // *Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика».* – 2010. – № 3. – С. 73–78.

13. Почагина О. Семья в Китае: новые формы – иные ценности // *Демоскоп Weekly.* – 2009. – № 373–374. – URL : http://demoscope.ru/weekly/2009/0373/analit06.php#_FNR_17.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ В КРУПНОМ ГОРОДЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

THE QUALITY OF LIFE OF YOUNG PEOPLE IN A MAJOR CITY: A SOCIOLOGICAL DIMENSION

А.М. Киселева

A.M. Kiseleva

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

Статья поступила в редакцию 10 февраля 2015 г.

Рассматриваются актуальные проблемы формирования у молодежи оценочного восприятия качества собственной жизни на локальной территории на основе опроса представителей молодого поколения, проведенного в Омске в 2014 г., и данных Фонда общественного мнения и Всероссийского центра исследования общественного мнения за 2013 и 2014 гг. об общероссийских тенденциях оценки качества жизни, взятых в разрезе конкретной возрастной категории. Качество жизни является сложно интерпретируемым теоретическим понятием, а также сложным прикладным конструктом с точки зрения подходов к его субъективной оценке. Представлена попытка понять факторы и ценности, являющиеся у молодого поколения доминирующими в определении своих жизненных целей и установок. Семья является для молодых людей одной из главных ценностей, которая им ближе всего. Ориентация молодежи на самих себя в реализации жизненного пути и повышения качества собственной жизни, а также низкий уровень доверия к властным структурам любого уровня управления наталкивают на мысль о сложности взаимопонимания молодого поколения с органами власти. Это должно повлечь за собой построение особого типа взаимодействия органов власти, особенно муниципального уровня, с данной возрастной группой населения. Молодые люди обладают достаточно объективным взглядом на сложившуюся социальную практику в месте своего проживания, что позволяет делать выводы о возможном формировании молодежного потенциала территории. Данный исследовательский взгляд обусловлен современными требованиями к анализу устойчивого развития локальных территорий и разработки эффективной молодежной политики в России, которая должна комплексно подходить к вопросам качества жизни молодого поколения и их профессионального становления.

The article deals with actual problems of formation the perception of the life quality of young people in local areas based on a survey of the younger generation members, held in Omsk in 2014, and the data of the public opinion Foundation and the all-Russian center for public opinion research for 2013 and 2014, about national trends in the assessment of quality of life, taken in the context of a specific age category. Quality of life is difficult to interpret by the theoretical concept and it is difficult to construct a complex application from the point of view of approaches to subjective evaluation. The article presents an attempt to understand the factors and values, which are dominant for the young generation in determining of their goals and life plans. The family is one of the main values for young people. Orientation of young people in improving the quality of their own lives for themselves, a low level of confidence in the power structures of any level of government, suggests the difficulty of understanding between the younger generation and the authorities. This should entail the construction of a special type of interaction between the authorities with this age group of the population, especially at the municipal level. Young people have a fairly objective view on the current social practices in their place of residence, what allows to draw conclusions about the possible formation of a youth potential of the territory. This research opinion is due to modern requirements to the analysis of sustainable development of local areas and development of an effective youth policy in the Russian Federation which has a comprehensive approach to the issues of the life quality of the young generation and their professional development.

Ключевые слова: качество жизни, молодежь, органы власти, государственные услуги, молодежная политика, жизненные ценности, уровень жизни.

Key words: quality of life, youth, government, public services, youth policy, life values, level of life.

Качество жизни является динамичным, постоянно развивающимся социальным явлением, которое обусловлено множеством социально-экономических, социокультурных и социально-психологических параметров, изменяющихся во времени и пространстве. Оно выступает фактором, который формирует целевые установки поведения граждан, являющиеся особенно важными для муниципального уровня. Категория качества жизни членов местного сообщества с точки зрения социального управления

в муниципальной системе – это комплексный интегральный показатель, объединяющий множество факторов и индикаторов и непосредственно определяющий уровень удовлетворения многообразных и динамично меняющихся потребностей как индивидов, так и местного сообщества в целом [1, с. 195]. Граждане выступают как «заинтересованная» сторона с точки зрения получения определенных благ, удовлетворения потребностей, стремления к более совершенному или обновляемому состоянию

собственной жизнедеятельности. Органы власти, со своей стороны, выполняют функции социального управления на основе сохранения здоровой межсистемной конкуренции.

В современной социальной практике качество жизни рассматривают как целевой ориентир в перечне критериев устойчивого развития территорий. Качество жизни связано с местом – как в смысле ландшафта и окружающей среды, так и в более личном, субъективном ощущении «своего» места. Привязанность к конкретному месту играет важнейшую роль в чувственной системе ценностей граждан, проживающих на локальной территории. Такая привязанность, формируя жизненные смыслы, является одной из важнейших потребностей человека; ее значение растет, когда люди принимают живое участие в развитии места, в котором они живут [2, с. 72]. Территориальные и общественные проблемы складываются на основе сочетания индивидуальных жизненных дилемм. Каждая индивидуальная проблема представляет фрагмент опыта всего сообщества, в котором происходит жизнедеятельность индивидов.

Качество жизни граждан напрямую связано со степенью удовлетворенности актуальных для них потребностей, которые органы власти организуют на основе предоставления государственных и муниципальных услуг. Жизнедеятельность, жизнеобеспечение и жизнеспособность – это активные состояния индивида, поэтому процесс удовлетворения потребностей связан с актом избирательности. Это объясняется индивидуальной реакцией на воздействие окружающего среднего пространства, закрепляющейся в потребностях, вследствие чего потребности приобретают качественную дифференциацию, обуславливая многообразие вариантов поведения индивидов и сообщества на локальной территории. Как отмечал К. Менгер, потребности индивидов очень разные: «И жизнь, и благосостояние их не обеспечены, если в их распоряжении имеются средства для удовлетворения лишь одной какой-либо потребности, хотя бы и в каком угодно большом размере. Для поддержания жизни и благосостояния до известной степени абсолютно необходима известная гармония в удовлетворении потребностей» [3, с. 86].

С научно-отраслевыми различиями содержания категории качества жизни связано многообразие ее определений. Многие отечественные и зарубежные ученые занимались данным вопросом (И.В. Бестужев-Лада, А.А. Давыдов, Е.И. Капустин, А.С. Тодоров, Р. Арон,

Т. Веблен, М. Вебер, Д. Гэлбрейт, Г. Зиммель, Д. Форрестер, М. Хайдеггер и др.), отмечая определенные трудности формирования единого интегрального представления данного концепта. В данной статье мы не будем рассматривать различия в категориальном аппарате. Одно очевидно: в раскрытии содержания качества жизни существует необходимость сочетания субъективных и объективных подходов к его исследованию, формируя, таким образом, интегральную характеристику данной категории.

Международными экспертами в Организации экономического сотрудничества и развития были представлены четыре различных признака, позволяющих проводить измерение благополучия и качества жизни населения. Во-первых, это собственно люди – ориентация на положение людей в обществе, на их отношение к другим людям в границах территории своего проживания и места работы. Такое сосредоточение внимания на индивидов, а не на экономику, имеет важное значение, поскольку между оценкой экономики в целом и благополучия отдельных людей и семей могут существовать различия. Во-вторых, концентрация на результатах достижения искомого качества жизни, а не на самом процессе. Удовлетворенность публичными услугами предоставляет реальную информацию о благополучии людей. В-третьих, распределение благосостояния населения в сопоставлении со средним уровнем достигнутого качества жизни, учитывающее, в частности, неравенство различных возрастных групп, дифференциацию по гендерному признаку и отдельные социально-экономические слои. В-четвертых, объективные и субъективные аспекты благополучия, например личный опыт индивидов, оценки обстоятельств жизни, которые обеспечивают важную дополнительную информацию для получения и подтверждения более объективных показателей [4].

Объективное измерение условий жизни и субъективная оценка качества жизни позволяют отразить совокупность объективного статуса благосостояния граждан и территории, на которой они проживают в определенный момент времени, и их субъективное ощущение своего благополучия и степени удовлетворенности собственных жизненных потребностей. Из этого следует формирование целостной картины качества жизни на основе объективной и субъективной концептуальной модели.

Объективная модель определяет качество жизни на основе сочетания различных статистических показателей, которые лишь с определенной долей условности можно назвать

объективными. Индикаторы качества жизни, которые основываются на статистических данных о социально-экономических, политических условиях и условиях окружающей среды, здесь могут стать источником понимания установок, поведения и социальных предпочтений индивида и сообщества во времени. Субъективная модель построена на утверждении, что истинное значение качества жизни отражено в субъективных рефлексиях индивидов, которые формируются на основе уровня его интеллектуального развития, его жизненного опыта, эмоционального состояния и т. д. Поэтому вторая группа критериев полностью состоит из оценок, базирующихся на социологических опросах населения, при которых респондентов просят высказать своё отношение к тем или иным сторонам их жизни, что позволяет достаточно обоснованно отнести данные критерии к субъективным [1, с. 200]. Суммарная система показателей, через которую характеризуют качество жизни, определяет степень реализации жизненных стратегий индивидов, удовлетворения их жизненных потребностей.

Особый интерес составляет субъективное восприятие качества окружающей действительности со стороны современного молодого поколения. Молодежь является той ведущей категорией населения, на которую органам власти необходимо делать ставку в новых экономических реалиях и которая требует особого системного взгляда на решение проблем своей жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Значимость исследования, посвященного качеству жизни молодежи, очевидна в контексте необходимости формирования эффективной молодежной политики, которая бы способствовала активному социально-экономическому и социально-политическому поведению молодого поколения. В конце 2014 г. в России было заявлено об обновлении молодежной политики в 2015 г. и вероятностном продвижении молодежи на региональный и муниципальный уровни, а также утверждены Основы государственной молодежной политики до 2025 года, что повышает актуальность изучения этого вопроса. Следует также отметить, что данное направление не является достаточно разработанным; проблематика рассматривается, как правило, в разрезе всех возрастных категорий населения, либо в отношении лиц пенсионного возраста. Этим и объясняется постановка целей исследования: выявить социальные ориентиры молодого поколения с точки зрения восприятия ими качества собственной жизни в современных условиях и характера построения довери-

тельных отношений с органами власти на местах. Исследовательская гипотеза предполагает, что молодежь, с одной стороны, отражает социальные ориентиры, присущие всем возрастным группам населения, с другой – обладает возрастными особенностями своего отношения к проблемам качества жизни и оценке органов власти. Осенью 2014 г. было проведено исследование, посвященное проблемам социально-экономического развития муниципальной территории в целом и оценке качества жизни молодежи в частности. Респондентами выступили представители молодежной группы населения в возрасте от 18 до 35 лет, постоянно (85 % респондентов) или временно (постоянная прописка в муниципальных районах Омской области, 15 % респондентов) проживающие на территории города Омска (октябрь-ноябрь 2014 г., $n = 750$). Оценка качества собственной жизни давалась ими на текущий момент их жизнедеятельности, поскольку молодежь, являясь самой мобильной группой населения, в силу разных причин более активно настроена на улучшение своих жизненных стратегий.

Возможность решения проблем, связанных с качеством собственной жизни, молодые респонденты видят в собственных усилиях (70 % опрошенных) и в поддержке со стороны семьи и близких (26,7 % опрошенных). Третье место в определении потенциального направления помощи заняла государственная поддержка (12 %). При этом доверие к собственным региональным и муниципальным органам властям в данном вопросе находится на пятой позиции – 10,3 % от числа опрошенных. Если сравнить данные исследования, проведенного в Омске в 2007–2008 гг. среди горожан (анкетирование членов местных сообществ, октябрь-ноябрь 2007 г., октябрь-ноябрь 2008 г., $n = 1970$), невзирая на возрастные ограничения, первые места в рейтинге данного вопроса заняли аналогичные ответы: поддержка со стороны семьи и близких (64 % опрошенных), собственные усилия в улучшении качества жизни (77,4 % опрошенных). При этом абсолютно отрицалась помощь органов власти любого уровня, хотя качество публичной жизнедеятельности граждан находится в зависимости от совершенно неподконтрольных отдельным индивидам хозяйственно-экономических и политических структур муниципального уровня, осуществляющих воздействие на жизнь горожан в целом. Отсюда можно сделать промежуточный вывод о том, что среди граждан сохраняется тренд самостоятельного обеспечения и защиты собственной жизни, обусловленный в

большей степени недоверием к эффективному функционированию органов власти.

Оценка степени удовлетворенности качеством жизни молодых респондентов позволила выявить его зависимость от уровня социального управления. В большей степени респонденты довольны качеством собственной жизни на уровне своего микрорайона, территории непосредственного проживания – 53,7 %, недовольны – 39,3 %. Почти одинаковые, но противоположные по содержанию результаты показали уровни города, региона, государства: довольны, соответственно, 33,3, 24,3 и 33,3 %, недовольны – 61, 54,7 и 53 %. Данные по государственному уровню хорошо иллюстрирует одно из исследований ВЦИОМ. На вопрос «гордитесь ли Вы уровнем (качеством) жизни населения России?» большинство респондентов в возрасте от 18 до 25 лет и в возрасте от 25 до 34 лет ответили «скорее нет» – 74 % и 79 % соответственно, и всего лишь 17 % и 14 % молодых людей ответили «скорее да» [5].

Одним из важных факторов, определяющих уровень жизнеспособности местных сообществ, по мнению Р. Шеффера, является развитие сообществ, которое должно снижать их уязвимость к различным внезапным изменениям [6]. В качестве вариантов реагирования местных сообществ на изменения внешней среды выделяют: преактивную, или упреждающую, реакцию, которая характеризует возможность местных сообществ заранее подготовиться к предстоящим изменениям; реактивную, или последующую, предполагающую реакцию на произошедшие изменения; проактивную, или защитную реакцию, которая связана с созданием адаптационного механизма, позволяющего организовать защиту в долгосрочном периоде; интерактивную реакцию, связанную с формированием гибкой саморегулируемой и самодостаточной системы, которая может функционировать в условиях даже непредвиденных изменений [7]. Молодому поколению Омска свойственно в большей степени оптимистично подходить к восприятию различных изменений, поэтому социальную обстановку на территории города они оценивают как спокойную (37,3 %) и между спокойной и напряженной (31,7 %).

Другой составляющей качества жизни выступает уровень жизни индивидов, выражающий уровень удовлетворения материальных и культурных потребностей личности в смысле обеспеченности потребительскими благами, которые характеризуются преимущественно количественными показателями, абстрагированными от их качественного значения. Внешние

условия бытия определяются требованиями качества жизни местного сообщества и его членов, внутренние условия бытия создаются процедурой потребления услуг. Качество оказываемых государственных и муниципальных услуг также определяет запросы граждан к уровню жизни на локальной территории. Исследование в г. Омске также затронуло вопросы предоставления услуг. Как «среднее» и «выше среднего» оценивают качество услуг в сфере образования и науки – 24,6 и 52,3 % респондентов соответственно. Это связано, скорее всего, с тем, что молодежь в основной своей массе опрашиваемых занимается учебной и научной, и данная сфера им знакома достаточно хорошо. Оптимизм молодого поколения опять нашел свое отражение в оценке сферы общественной безопасности и правопорядка: 30,7 % респондентов отметили качество услуг данной сферы как «среднее» и 41,3 % – как «выше среднего». Далее ситуация приближается к среднестатистической. Сфера здравоохранения получила следующие оценки: «среднее» – 42,7 %; «ниже среднего» – 20,3 %; «низкое» – 13 %. Социальная сфера в целом: «среднее» – 36 %; «ниже среднего» – 28 %. Оценка данной сферы является в большей степени точечной, отмеченной отдельными респондентами, которые обращаются за соответствующими видами услуг, например, социальными выплатами, ведь социальную помощь и социальное обеспечение получают только 7 % респондентов. Проблемы ЖКХ касаются также не всех респондентов, а только тех, кто проживает отдельно от родителей, поэтому услуги ЖКХ оценены, в основном, как «средние» (39,7 %) и «ниже среднего» (36,3 %).

Анализ и оценка уровня жизни молодежи, как правило, производится в разрезе территориально-административных единиц, основных социальных групп населения, с учетом принятых в обществе стандартов качества жизни в направлениях оценки доходов, потребления и расходов граждан, денежных сбережений, накопленного имущества, обеспеченности населения объектами торговли, просвещения, культуры, искусства, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, связи, сферы бытового обслуживания, состояния защиты социально уязвимых групп населения, уровня потребления непродовольственных товаров и т. п. Исследования ВЦИОМ 2012 и 2014 гг. показали изменения положения дел в стране, касающихся уровня жизни населения, за время президентства В.В. Путина. Период 2000–2008 гг. был оценен следующим образом: уровень жизни

респондентов в возрасте от 18 до 24 лет улучшился – 24 %; остался без изменений – 32 %; ухудшился – 38 %; затруднились с ответом – 6 %. Чуть оптимистичнее выглядят ответы респондентов в возрасте 25–34 лет: улучшение почувствовали – 28 %; уровень жизни не изменился – 34 %; ухудшился – 32 %; затруднились с ответом – 6 %. Оценка периода 2012–2014 гг. показала смещение вектора в сторону положительных тенденций уровня жизни молодых россиян. Показали улучшение уровня жизни 44 и 46 % респондентов в возрасте 18–24 лет и 25–34 лет соответственно; не увидели существенных изменений – 36 и 37 %; ухудшился уровень жизни – 13 и 14 %; затруднились с ответом – 3 и 6 % [8; 9].

Следующим структурным компонентом качества жизни выступает образ жизни, который характеризует ценностные установки и особенности их реализации в повседневной социально-экономической практике индивидов. Молодежь Омска считает, что в настоящее время успеха может добиться тот, кто в меньшей степени доверяет людям (58,7 %). Уровень доверия к людям при этом составляет всего лишь 18,7 %. Исследования Фонда общественного мнения также иллюстрируют данное явление. В нашем государстве современной молодежи добиться успеха достаточно сложно: так ответили 56 % респондентов в возрасте от 18 до 30 лет. При этом в тех территориальных условиях, в которых проживает молодое поколение, оценка невозможности успеха еще критичнее: со стороны населения в целом – 73 %; в крупных городах с численностью жителей от 1 млн и более (город Омск входит в данную категорию) – 60 % [10].

В отношении органов власти омское исследование показало, что наивысшее доверие со стороны молодежи оказано федеральным органам власти – более 41 %, но чуть выше и уровень недоверия им – около 50 %. Региональным властям доверяют примерно 26 %, не доверяют – около 64 % респондентов. Органы местного самоуправления получили вотум доверия в размере 30 %, недоверия – более 55 %. Цифры по уровням власти не достаточно дифференцированы, но все-таки позволяют говорить о смещении негативного аспекта на более близкие органы власти и управления к территории проживания молодых респондентов. Не возлагая на властные структуры больших надежд в оказании поддержки в своем становлении жизненного и профессионального пути и дальнейшего развития, молодежь аккумулирует потенциал недоверия к власти, что мо-

жет сказаться на ситуации социальной напряженности и электоральных процессах. В частности, социальная напряженность является одной из важнейших модальных составляющих, учет которой особенно важен в современном периоде политических и социально-экономических трансформаций.

В современных условиях образ жизни населения в значительной мере связан с уровнем его занятости, процессами обеспечения общественного порядка и личной безопасности, поддержания благоприятного социально-психологического климата в обществе, формирования у индивидов, в первую очередь у молодежи, ценностных ориентаций, соответствующих общечеловеческим нравственным нормам, и т. п. Текущие причины, которые сдерживают молодежь на пути к успеху, проранжированы в исследовании Фонда общественного мнения следующим образом. На первом месте выделена проблема трудоустройства, безработицы – 27 %; на втором – инертность и лень молодого поколения (12 %); далее: бедность (11 %), плохая молодежная политика в государстве (7 %), платное образование и недостаточный уровень образования для требуемых профессиональных амбиций (7 и 6 % соответственно), коррупция (6 %), общие экономические проблемы (3 %) и т. д. [10].

Для современного индивида существенное значение имеет определенный уровень его благосостояния, экология среды обитания, состояние здоровья, духовная составляющая и т. д. Это комплекс компонентов, составляющих многоаспектность качества жизни, но для отдельного индивида возможно доминирование конкретных компонентов. Происходит это в зависимости от его социально-психологического восприятия процессов собственной жизнедеятельности и профессиональной направленности, системы ценностных установок, требований к уровню собственной безопасности и членов своей семьи. Ценности являются движущей силой поведения и выступают в роли своеобразного регулятора построения взаимоотношений. Ценностные установки, выделенные омскими респондентами, подчеркивают ориентацию молодого поколения в первую очередь на семью (более 73 %), от которой можно получить поддержку в улучшении качества собственной жизни. Это подкрепляется необходимостью материального благополучия (50 %), сохранением стабильности (31 %) и безопасности (30 %) жизнедеятельности. Далее следуют любовь (19,3 %), справедливость (17 %), свобода (11,7 %), честь и достоинство (10 %).

К сожалению, остались «менее востребованными» такие ценности, как доброта (6 %), дружба (5,7 %), ответственность (4,3 %). Иллюстрируя сложившуюся в городе ситуацию, используем данные анализа изменений ценностных ориентаций россиян 1990-х гг., приведенные Ж. Тощенко. Он отмечает, что в течение десятилетия происходило смещение ценностных ориентаций от духовно-нравственных (начало 1990-х гг.) к сугубо материально-прагматическим (середина 1990-х гг.) и назад (в 1999 г.) – к традиционно приоритетным ценностям (свобода, совесть, душевная гармония и т. д.) [11]. Можно констатировать, что в молодой среде сохраняется сложившаяся социокультурная устойчивость, и семейные ценности доминируют в шкале социокультурных стандартов.

Субъективно-личностные факторы задаются условиями жизни территории и условиями жизни отдельного индивида. Сами молодые респонденты считают, что их текущее качество собственной жизни можно оценить как «хорошее» (41,3 %) и «среднее» (43,3 %), но при этом не желают останавливаться в таком состоянии, предполагая возможные стратегии своего дальнейшего благополучия. Для улучшения качества жизни на первое место они ставят смену места жительства (город и страну) – 61 % опрошенных, на втором – собственная предпринимательская активность (34 %), третье место поделили учеба (самообразование) и собственно сама смена учебы (работы) – 29,3 %. Далее последовал выбор участия в общественном самоуправлении (23 %), активное участие в выборах органов власти (18 %), смена сферы деятельности (16 %), смена своего окружения (9 %).

Таким образом, результаты исследования подтверждают ориентир молодого поколения на самостоятельный поиск лучшего формата своей жизнедеятельности при поддержке семьи, обеспечении и сохранении собственной стабильности и безопасности, не возлагая надежды на помощь органов власти. Данные аспекты, очевидные на первый взгляд, но трудно воспринимаемые органами власти, должны находить свое отражение в конструировании молодежной политики и ее частных, касающихся только молодого поколения, направлениях (социальном, демографическом, политическом и т. д.). В качестве приоритетов такой

молодежной политики следует назвать комплексную ориентацию процессов социального управления на высокое качество жизненной среды для молодого поколения и создание условий для реализации молодежного потенциала территории; реальное активное участие молодежи в выработке управленческих решений и принятие ими своей доли ответственности за реализацию данных решений.

1. *Киселева А. М.* Поведение местных сообществ в системе социального управления муниципальным образованием : дис. ... д-ра социол. наук. – Екатеринбург : УрАГС, 2011. – 419 с.

2. *Лэндри Ч.* Креативный город. – М. : Классика–XXI, 2006. – 399 с.

3. *Менгер К.* Избранные работы: основания политической экономии, исследования о методах социальных наук и политической экономии в особенности. – М. : Территория будущего, 2005. – 496 с.

4. How's Life? 2013: Measuring Well-being. – URL : <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/how-s-life-2013/> (дата обращения: 1.02.2015).

5. Всероссийский опрос населения от 13 июля 2013 г. / Всероссийский центр изучения общественного мнения. – URL : <http://www.wciom.ru> (дата обращения: 15.01.2015).

6. *Shaffer R.* Community Economics. Economic Structure and Change in Smaller Communities. – Ames, IA : Iowa State University Press, 1989. – 322 p.

7. *Филиппов Ю. В., Авдеева Т. Т.* Основы развития местного хозяйства. – М. : Логос, 2011. – 276 с.

8. Всероссийский опрос населения от 30 сентября 2012 г. / Всероссийский центр изучения общественного мнения. – URL : <http://www.wciom.ru> (дата обращения: 15.01.2015).

9. Всероссийский опрос населения от 20 апреля 2014 г. / Всероссийский центр изучения общественного мнения. – URL : <http://www.wciom.ru> (дата обращения: 15.01.2015).

10. Легко или трудно живется молодым / Фонд общественного мнения. – URL : <http://www.fom.ru> (дата обращения: 15.01.2015).

11. *Тощенко Ж.* Парадоксальный человек : монография. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 543 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

MODERN METHODS OF THE REGION'S INNOVATIVE POTENTIAL ESTIMATION

А.С. Корж

A.S. Korzh

*Иркутский национальный исследовательский технический университет
Irkutsk National Research Technical University*

С.А. Сахаровский

S.A. Saharovskiy

ООО «Таас-Юрях Нефтегазодобыча» (г. Ленск)

LLC «Taas-Yuryah Oil and gas production» (Lensk)

Статья поступила в редакцию 14 февраля 2015 г.

Рассматривается такое важное понятие экономики, как оценка инновационного потенциала. Инновационный потенциал можно применить в качестве одного из показателей привлекательности отдельного проекта, а также выбранной территории. На сегодняшний день оценке инновационного потенциала уделяется особое внимание. Были изучены и проанализированы подходы десяти различных специалистов по оценке инновационного потенциала. Рассматриваются современные отечественные методики оценки инновационного потенциала, описываются краткие характеристики каждой из методик и сферы применения. Оцениваются сущность, взаимосвязи и отличия отечественных методик оценки инновационного потенциала. Также описаны возможные проблемы, с которыми сталкиваются специалисты при оценке инновационного потенциала. Приводятся положительные и отрицательные характеристики отдельных методик оценки. Выделяются основные особенности каждой из методик. Приводятся наглядные схемы оценки инновационного потенциала отдельных авторов.

Представлена наглядная таблица систематизации отечественных методик оценки инновационного потенциала, в которой все приведенные методики анализируются с точки зрения комплексного подхода. Произведена группировка современных отечественных методик по трем основным направлениям: ресурсный, структурный и результативный подходы. Приведен анализ популярности существования комплексных подходов оценки методик инновационного потенциала. Описываются положительные и отрицательные характеристики, степень изученности направлений оценки инновационного потенциала.

The article discusses the evaluation of innovative potential. Innovation potential can be used as an indicator of the attractiveness of an individual project or an area. Today there is given special attention to the evaluation of innovative potential. When writing this article, the authors reviewed and analyzed ten different approaches of experts on the evaluation of innovative potential. The article considers the modern domestic methods of the innovative potential evaluation, briefly describes the characteristics of the each method and its application. The authors assess the nature, relations and differences between domestic methods of the innovative potential evaluation. The article also describes the possible problems that professionals in the innovative potential evaluation may face. The author describes the features, positive and negative characteristics of the each method, provides illustrative scheme of innovative potential evaluation of the individual authors.

In this article authors presents a table of systematization of domestic methods of the innovative potential evaluation. The authors propose to group the modern domestic methods in three main areas: resource, structural and effective approaches. This article also describes the positive and negative characteristics, the degree of scrutiny of the areas of the innovative potential evaluation.

Ключевые слова: инновационный потенциал, методики оценки, инновационные проекты, инновации.

Key words: innovation potential, methods of evaluation, innovation projects, innovations.

Введение. При оценке инновационных проектов современная экономическая наука рекомендует оценивать инновационный потенциал структуры, внедряющей инновацию. Через оценку инновационного потенциала исследователем могут быть выявлены сильные стороны для развития инноваций, а также сферы деятельности, которые нуждаются в улучшении для эффективной разработки и реализации инноваций. Впервые на феномен инновационного потенциала обратил внимание в конце

XX в. английский экономист К. Фримен [1, с. 29]. Таким образом, оценка инновационного потенциала не так распространена в современной литературе, и взгляды на методики оценки инновационного потенциала могут существенно отличаться друг от друга. Целью настоящей работы является консолидация современных отечественных методик оценки инновационного потенциала и их краткий обзор.

Обзор литературы. При проведении исследования авторами были выделены методи-

ки оценки инновационного потенциала авторства С.Г. Алексеева [2], Н.А. Батуриной [3], Д.А. Белоусова [4, с. 3], Е.М. Марченко и М.В. Разумовой [5, с. 16], Р.А. Миронова [6, с. 3], П. Ореховского [7, с. 6], Л.А. Панчевой [8, с. 3], Н.С. Соменковой [9, с. 160], А.В. Чудаева [10].

Гипотезы и методы исследования. С.Г. Алексеев [2], оценивая региональный уровень инновационного развития, предлагает опираться на анализ научных, трудовых, технических, коммуникационных и финансовых ресурсов, а также эффективность их использова-

ния. Авторская методика Алексеева предполагает группировку ключевых индикаторов в пять групп с целью расчета интегрального показателя инновационного потенциала. Интегральный показатель, по мнению автора методики, следует определять как корень пятой степени из произведения групп ключевых индикаторов.

Согласно Н.А. Батуриной [3], анализ инновационного потенциала должен проводиться последовательно по методике, состоящей из 9 этапов. В упрощенном виде схема авторской оценки инновационного потенциала представлена на рисунке.



Авторская методика оценки инновационного потенциала Н.А. Батуриной

Экспресс-методика Д.А. Белоусова [4, с. 3] основана на оценке двух доминантных компонент инновационного развития: технологической и трудовой. Данная методика рассматривает обе доминантные компоненты как ресурс, необходимый для осуществления инновационной деятельности. При оценке доминантных компонент автор методики оценивает производственный потенциал – как индикатор качества производимой продукции – и инновационный – в качестве индикатора конкурентоспособности продукта. При этом акцент делается на то, что инновационный и производственный потенциалы нуждаются в одних и тех же ресурсах, однако для анализа каждого потенциала следует оценивать различные качественные параметры таких ресурсов. Интегральный показатель инновационного потенциала рассчитывается с использованием шкалы Харрингтона, приводящей качественные показатели развития ресурсов к количественному виду, упрощающему оценку.

Е.М. Марченко и М.В. Разумова предлагают рассматривать инновационный потенциал как трехкомпонентную структуру [5, с. 18]. Элементами структуры являются ресурсная, внутренняя и результативная составляющие. Каждая составляющая инновационного потенциала существует в привязке к остальным, является условием для их существования и проявляется только совместно с остальными.

Авторская методика Р.А. Миронова [6, с. 3] подразумевает комплексный анализ уровня инновационного развития предприятия. Инновационное развитие предприятия рассматривается через сочетание интегрального показателя уровня инновационного потенциала и интегрального показателя конкурентного статуса. При расчете последнего, по мнению автора методики, следует рассматривать отдельно две составляющие: уровень конкурентоспособности и институциональные факторы среды. Определение уровня инновационного развития способно оказывать существенное влияние при

выработке политики инновационного развития предприятия, тем самым обеспечивая целенаправленную инновационную деятельность с пониманием ее перспектив и рисков.

П. Ореховский [7, с. 6] опирается в своей методике на метод суммы мест и предлагает рассчитывать показатели инновационного потенциала в определенной последовательности. Автор методики при расчете инновационного потенциала оценивает следующие индикативные показатели: количество человек, занятых в генерации инноваций, затраты на инновации, количество патентов и т. п.

Ориентированная на оценку уровня инновационного развития для принятия управленческих решений, методика Л.А. Панчевой [8, с. 3] позволяет выявить направление для оптимального инновационного развития, определить приоритеты при осуществлении инновационной деятельности. Методика состоит из восьми этапов, которые следует проводить в строгой последовательности. Первый этап заключается в определении ключевых индикаторов инновационного потенциала. На втором этапе исследователи определяют экспертную группу, каждый член которой выставляет оценку индикатора, используя шкалу Харрингтона. Затем рассчитывается суммарный показатель инновационного потенциала методом алгебраической суммы оценок второго этапа. На четвертом этапе устанавливаются ранги рейтингов инновационного потенциала. Пятый этап использует методы экономико-математического анализа для анализа корреляции мнений экспертов. В случае получения несогласованных оценок может применяться коэффициент координации:

$$C = \frac{12S(d^2)}{m^2(n^3 - n)}, \quad (1)$$

где C – коэффициент координации; $S(d^2)$ – стандартное отклонение оцениваемых индикаторов, выставленных экспертами; m – количество показателей; n – количество экспертов.

Шестой этап заключается в определении средневзвешенной значимости индикаторов. На седьмом – текущий уровень инновационного потенциала относительно максимально возможного. Восьмой этап предполагает оценку равномерности развития инновационного потенциала по формуле:

$$K_p = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (K_i - K_{инт})}{n}, \quad (2)$$

где K_p – коэффициент равномерности развития инновационного потенциала; K_i – значение ин-

дикатора инновационного потенциала; $K_{инт}$ – интегральный показатель; n – количество индикаторов.

Согласно Н.С. Соменковой [9, с. 161], инновационный потенциал в существенной мере подвержен влиянию отраслевой специфики и масштабов системы. Понимание и реализация инновационного потенциала определяет способность структуры реализовывать инновации и формирует ограничения при ведении инновационной деятельности. По мнению Н.С. Соменковой, оценка инновационного потенциала проводится с целью выяснения достаточности финансирования и оптимальности структуры финансирования для эффективной реализации инновационной деятельности. При этом реализация инновационной деятельности рассматривается не как отдельная функция, а в привязке к текущей производственной деятельности компании.

Методика, предлагаемая А.Н. Чудаевым [10], основана на анализе системы сбалансированных показателей стратегической карты крупного предприятия, планирующего ведение инновационной деятельности.

Основные этапы проведения анализа: 1) идентификация элементов стратегической карты; 2) измерение потенциалов каждого элемента; 3) выявление корреляции элементов; 4) составление комплексного прогноза реализации инновационного потенциала [10].

Результаты исследования. После изучения указанных выше авторских методик они были систематизированы по концептуальному подходу оценки инновационного потенциала. В результате был сделан вывод, что все рассмотренные методики могут быть отнесены к одному из трех концептуальных направлений оценки инновационного потенциала: а) ресурсный; б) структурный; в) результативный. Первый характеризует инновационный потенциал с точки зрения обеспеченности оцениваемой системы ресурсами для ведения инновационной деятельности. Структурный подход при оценке инновационного потенциала оценивает эффективность использования ресурсов, а также эффективность построения самой системы для генерации инноваций. Для методик результативного подхода характерно достижение ключевых показателей эффективности за счет реализации инновационного потенциала компании. В таблице приведена систематизация рассмотренных методик по подходам.

Систематизация отечественных методик оценки инновационного потенциала

Авторы	Концептуальный подход		
	Ресурсный	Структурный	Результативный
С.Г. Алексеев	–	+	–
Н.А. Батурина	+	–	+
Д.А. Белоусов	+	–	–
Е.М. Марченко, М.В. Разумова	–	+	–
Р.А. Миронов	–	+	–
П. Ореховский	–	+	–
Л.А. Панчева	–	+	–
Н.С. Соменкова	+	–	–
А.В. Чудаев	–	–	+

Заключение. Как видно из таблицы, результативный подход при оценке инновационного потенциала наименее популярен среди современных специалистов. С одной стороны, достижение ключевых показателей позволяет с высокой точностью прогнозировать инновационное развитие оцениваемой системы, с другой – ограничиваясь достижением значений ключевых показателей, система не полностью реализует свой потенциал. Структурный подход наиболее исследован современными авторами. Это обусловлено его гибкостью, широким набором индикаторов и коэффициентов изменения их динамики. Однако, несмотря на универсальность и гибкость таких методик, они рассматривают инновационный потенциал не как средство реализации конкретного проекта, но как ресурс, способный полезно генерировать и реализовывать инновации вообще. Ресурсный подход достаточно прост в использовании, значительная часть ресурсов может быть оценена количественно. Однако сами по себе ресурсы и оптимальность их использования не являются достаточным условием для реализации инновационной деятельности.

1. *Freeman Ch.* The 'National System of Innovation' in historical perspective // Cambridge Journal of Economics. – 1995. – Vol. 19, Is. 1. – P. 5–24.

2. *Алексеев С. Г.* Интегральная оценка инновационного потенциала региона // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 2 (30). – URL : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2554>.

3. *Батурина Н. А.* Теоретические основы инновационного анализа хозяйствующего субъекта // Справочник экономиста. – 2008. – № 9. – URL : http://www.profiz.ru/se/9_2008/osnovy_innovacion_analiza/.

4. *Белоусов Д. А.* Оценка инновационного потенциала производственной деятельности организаций : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Новосибирск, 2010. – 25 с.

5. *Марченко Е. М., Разумова М. В.* К вопросу об оценке инновационного потенциала // Экономика региона. – 2007. – № 18. – С. 14–18.

6. *Миронов Р. А.* Диагностика и оценка уровня инновационного развития организаций на основе анализа их инновационного потенциала и конкурентного статуса : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2010. – 27 с.

7. *Ореховский П.* Оценка эффективности инноваций в регионах: сравнительный анализ // Общество и экономика. – 2007. – № 5/6. – С. 203–215.

8. *Панчева Л. А.* Формирование эффективной системы управления инновационным потенциалом промышленного предприятия на принципах инвестиционно-производственного менеджмента : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Орел, 2006. – 27 с.

9. *Соменкова Н. С.* Формирование стратегии инновационного развития промышленного предприятия // Вестн. Нижегород. ун-та. Экономика и финансы. – 2008. – № 1. – С. 160–162.

10. *Чудаев А. В.* Состав и структура сбалансированных показателей развития инновационного потенциала крупного производственного комплекса // Транспортное дело России. – 2010. – № 6 (79). – URL : http://www.morvesti.ru/archive/tdr/element.php?IBLOCK_ID=66&SECTION_ID=1389&ELEMENT_ID=4825.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ¹

THE STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE LABOUR MARKET OF THE TYUMEN REGION

И.Б. Соловейкина

I.B. Soloveykina

Центр гуманитарных, социально-экономических и политических исследований – 2 (г. Омск)

Centre for humanitarian, socio-economic and political studies – 2 (Omsk)

Статья поступила в редакцию 1 февраля 2015 г.

Исследование рынков труда инвестиционно привлекательных субъектов Российской Федерации имеет особое значение в контексте долгосрочного социально-экономического развития. Анализируется ситуация на рынке труда одного из таких регионов – Тюменской области.

В качестве источников, помимо официальных статистических данных, использованы результаты анкетирования полномочных представителей 4 000 организаций и 61 учреждения профессионального образования Тюменской области – регистрации сведений о составе, перспективной потребности в кадрах и высвобождении работников организации, а также о выпуске специалистов учреждениями профессионального образования.

На основании анализа первичной информации дан прогноз развития рынка труда Тюменской области в период 2014–2018 гг. по следующим показателям: численность экономически активного и занятого населения; распределение занятых по сферам и видам экономической деятельности; уровень и структура безработицы. В частности, ожидается существенная трансформация возрастной структуры занятого населения. Прогнозируется стабильно высокая потребность в кадрах в таких отраслях, как строительство, обрабатывающие производства, здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование, охота и лесное хозяйство. Отрицательная скорректированная потребность в персонале вероятна в сферах государственного управления и обеспечения военной безопасности, в сельском хозяйстве. В целом состояние и перспективы регионального рынка труда характеризуются как позитивные.

По результатам исследования предложены рекомендации для органов государственной власти и местного самоуправления Тюменской области, нацеленные на оптимизацию рынка труда региона.

The study of labour markets in the investment-attractive regions of Russia is important in the context of socio-economic development in a long-term. The article analyzes the situation in the labour market of one of these regions – the Tyumen region. In the article, in addition to official statistical data, there were used the results of the survey of 4000 representatives of different organizations and 61 representatives of professional education institutions of the Tyumen region. Based on the analysis of primary data there was given the forecast of the labour market development in the Tyumen region in the period 2014–2018 by the following indicators: the number of economically active and employed population; distribution of employed by sectors and types of economic activity; the level and structure of unemployment. In particular, it is expected a significant transformation of the age structure of the employed population, and there is projected a consistently high demand for personnel in such industries as construction, manufacturing, health and social services, education, hunting and forestry. In the fields of public administration, military security and agriculture there is the probability of a negative adjusted staffing needs. In general, the state and prospects of the regional labor market are characterized as positive. The paper proposes recommendations for public authorities of the Tyumen region, aimed at optimizing the region's labor market.

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

Key words: Tyumen region, labor market, employment, employment policy, workforce, unemployment, work places.

Введение. В условиях современного состояния экономических отношений рынок труда занимает важнейшее место в стратегических направлениях развития государства. С одной стороны, он является элементом экономической системы, и от эффективности его функционирования зависят национальное благополучие, стабильность общества и эффективность социально-экономических преобразований. В то же время, выступая самостоятельной системой,

он опосредует влияние этого развития на благосостояние населения и характер многих социальных процессов, усиливая или сглаживая возникающие противоречия.

Стратегия экономической политики Российской Федерации определена приоритетами деятельности государства в области социально-экономического развития, сформулированными в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации

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.

на период до 2020 года. Одним из стратегических ориентиров социально-экономического развития является переход экономики страны к инновационному социально-ориентированному типу развития в условиях глобальной конкуренции и открытой экономики. Такой подход требует реализации комплексных, взаимоувязанных по ряду направлений, первым из которых является развитие человеческого потенциала России (преодоление сложившихся негативных демографических тенденций; формирование условий для устойчивого роста заработной платы; создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства; обеспечение высокой профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов, формирование профессиональной культуры, трудовых и предпринимательских ценностей и т. д.). Еще одним направлением является переход к новой модели пространственного развития российской экономики. Этот переход предполагает формирование новых центров социально-экономического развития, в том числе на Урале и в Сибири; выравнивание условий социально-экономического развития регионов страны, сокращение избыточной экономической дифференциации территорий; укрепление системы стратегического управления региональным развитием, обеспечивающим повышение комплексности и сбалансированности развития регионов и размещения производительных сил [1]. В связи с этим все более актуальными становятся исследования состояния и перспектив развития рынка труда на мезоэкономическом, региональном уровне, о чем свидетельствует нарастание числа публикаций по данной проблематике как теоретико-методологического, так и прикладного характера (см., напр.: [2–11]).

Особое значение в контексте долгосрочного социально-экономического развития России имеют исследования рынков труда инвестиционно привлекательных субъектов федерации [12], к числу которых относится Тюменская область. Согласно официальным данным, индекс промышленного производства в регионе по итогам 2013 г. составил 116,8 % (в среднем по России – 100,4 %), а индекс производства по виду деятельности «Добыча полезных ископаемых» – 127,5 %. В обрабатывающем секторе общий темп роста производства по сравнению с 2013 г. составил 116,7 %. Наиболее высокая динамика роста обеспечена в химическом производстве (198 %), производстве электро-

оборудования, электронного и оптического оборудования (164,5 %), готовых металлических изделий (128,5 %), нефтепродуктов (121,2 %), прочих неметаллических минеральных продуктов (112,8 %), издательской и полиграфической деятельности (112,2 %), а также в производстве машин и оборудования (110 %). Объем строительных работ, выполненных собственными силами организаций, составил 144,3 млрд руб., что на 26 % выше уровня 2012 г. в сопоставимых ценах. Денежные доходы населения в расчете на одного жителя, по предварительным данным Тюменьстата, составили 24,74 тыс. руб., или 109,6 % к предыдущему году. Реальные располагаемые денежные доходы населения выросли на 4,2 %. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по итогам 2013 г. сложилась в сумме 31,53 тыс. руб. (110,4 % по отношению к 2012 г.). Реальная начисленная заработная плата составила 103,4 % [13].

Позитивные итоги в развитии рынка труда региона во многом связаны с эффективной работой органов исполнительной власти Тюменской области по анализу, оценке и прогнозу состояния этой сферы. Ежегодный мониторинг регионального трудового рынка осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 6 марта 2006 г. № 46-п «Об утверждении Положения об организации мониторинга регионального рынка труда в Тюменской области». Сведения о перспективной потребности в кадрах и высвобождении работников предприятий и организаций региона, а также информация о выпускниках профессиональных учебных заведений включены в единую базу данных в автоматизированной системе «Мониторинг рынка труда». В результате обследования предприятий и организаций департамент труда и занятости населения региона формирует баланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Тюменской области. Полученные данные используются при формировании государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с запросами рынка труда, повышении квалификации специалистов, развитии механизмов социального партнерства при реализации кадровой политики, содействии самозанятости населения и некоторых других направлениях.

Объективная потребность в анализе перспектив развития рынка труда Тюменской области обусловили общую проблему данного эмпирического исследования, проведенного Центром гуманитарных, социально-экономических и политических исследований – 2 (ГЭПИ-Центр-2) с целью системного анализа произ-

ходящих изменений на рынке труда Тюменской области, а также прогнозирования развития ситуации.

Источниковая база исследования. В качестве исходного эмпирического материала для теоретических выводов и обобщений послужили статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства экономического развития РФ, данных государственных внебюджетных фондов, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, отделов экономики администраций муниципальных образований Тюменской области, сведений, внесенных в программный модуль автоматизированной информационной системы «Мониторинг рынка труда Тюменской области» департамента труда и занятости населения Тюменской области, данных департамента труда и занятости населения Тюменской области. Кроме того, для сбора первичной информации был использован метод анкетирования, предполагающий самозаполнение респондентом (уполномоченным представителем организации) бланка для регистрации сведений о составе, перспективной потребности в кадрах и высвобождении работников организации и бланка сведений о выпуске специалистов учреждениями профессионального образования. Численность единиц наблюдения составила 4 000 организаций и 61 учреждение профессионального образования.

Методика и результаты исследования. Согласно официальным данным Тюменьстата, во втором полугодии 2013 г. численность экономически активного населения (далее – ЭАН) насчитывала 698,4 тыс. чел. Темп роста численности ЭАН составил 1,00028; численность ЭАН в 2013 г. выросла на 0,028 % по сравнению с 2012 г. В 2013 г. численность занятого населения увеличилась на 0,37 %, т. е. соотношение занятых в экономике Тюменской области в 2013 г. к занятому населению в 2012 г. составило 1,0037, при этом численность занятого населения в 2013 г. была равна 661,2 тыс. чел. Темп роста численности безработных составил 0,93; таким образом, численность безработных за аналогичный период сократилась на 7 % – 2 400 чел. [14].

Данная динамика говорит о том, что рост ЭАН практически полностью обусловлен увеличением численности занятого населения, что свидетельствует о благоприятной ситуации, сложившейся на рынке труда Тюменской области в 2013 г.

Расчет показателей ЭАН в разрезе муниципальных образований (далее – МО) Тюменской области был осуществлен следующим образом. В качестве основного показателя использовалась списочная численность (моментный показатель), а не среднесписочная (интервальный показатель), так как иначе при корреспонденции с показателями ЭАН и численности занятых (а они являются моментными) выводы не будут отражать реальную ситуацию на определенную точку времени. Также среднесписочная численность не дает полной возможности анализировать ее структуру (так как это расчетный показатель). Общая списочная численность предприятий была получена суммированием списочных численностей мужчин и женщин каждого предприятия (данные автоматизированной информационной системы «Мониторинг рынка труда Тюменской области» по состоянию на 2013 г.).

Совокупная списочная численность – это та часть занятого населения, которая работает по трудовому договору. Таким образом, данная цифра не учитывает сотрудников организаций, работающих по гражданско-правовым договорам. Для того, чтобы осуществить переход от численности, полученной из данных автоматизированной информационной системы «Мониторинг рынка труда Тюменской области» по состоянию на 2013 г., к численности экономически активного населения и численности занятых (как в целом по области, так и в разрезе муниципальных образований), были рассчитаны коэффициенты перевода списочной численности в численность экономически активного и занятого населения.

Коэффициент перевода списочной численности в численность экономически активного населения (равный 1,610) получен путем деления ЭАН на списочную численность по результатам эмпирического исследования.

Коэффициент перевода списочной численности в численность занятых в экономике равен 1,525 и является результатом деления численности занятого населения на списочную численность.

Для безработного населения коэффициент перевода получен путем соотношения численности безработных к численности ЭАН и составил 0,085.

Для проведения оценки распределения численности работников по МО списочная численность работников каждого муниципального образования была помножена на коэффициент пересчета списочной численности в численность ЭАН, равный 1,610. То есть, например, списоч-

ная численность работников в г. Тюмени составляет 275 131 чел., следовательно, численность ЭАН г. Тюмени составляет 443 221 чел. ($275\,131 \times 1,610$).

Аналогично численность занятых в экономике является произведением списочной численности на коэффициент пересчета списочной численности в численность занятого населения. Например, списочная численность работников г. Тобольск равна 25 239 чел., поэтому численность занятых в экономике составит 38 494 чел. ($25\,239 \times 1,525$).

Что касается численности безработных, то она находится как 5,32 % от численности экономически активного населения региона, т. е., например, для уже анализируемой Тюмени численность безработных равна 23 593 чел. ($442\,960 \times 0,0532$).

При составлении прогноза численности ЭАН и занятого населения в качестве определяющих факторов были выделены:

- численность возрастных когорт, вступающих в трудоспособный возраст;
- численность возрастных когорт, выходящих из трудоспособного возраста;
- активность населения в плане получения образования;
- баланс спроса и предложения на рынке труда региона;
- общая экономическая ситуация в регионе и др.

Для того чтобы спрогнозировать численность ЭАН по муниципальным образованиям, численность ЭАН соответствующего МО корректировалась на величину планируемого выпуска специалистов в соответствующем году (путем прибавления). Она отражает естественный прирост ЭАН. В тех МО, по которым данные о выпуске в автоматизированной информационной системе «Мониторинг рынка труда Тюменской области» по состоянию на 2013 г. отсутствуют вследствие отсутствия самих учебных заведений, естественный прирост рассчитывался через численность соответствующей когорты.

Из полученных данных видно, что существует достаточно ярко выраженная общая динамика, в рамках которой в течение 2014 г. в регионе наблюдается незначительный рост ЭАН (в пределах 1,4 %); а с 2015 г. – снижение темпов роста на 0,3 % с последующим сокращением численности ЭАН примерно на 0,4 % ежегодно. Данная тенденция обусловлена сокращением численности когорты, входящей в трудоспособный возраст, начиная с 2015 г. (что в первую очередь связано со снижением рож-

даемости вследствие экономического кризиса 1998 г.). В тот же период численность возрастной когорты, выбывающей из трудоспособного возраста, остается стабильной.

Положительную динамику и увеличение численности ЭАН от показателя по состоянию на 2013 г. на протяжении всего прогнозируемого периода демонстрирует г. Ялуторовск. Причина этого явления кроется в ежегодно стабильно растущей потребности в работниках, поскольку в г. Ялуторовске реализуется ряд значительных инвестиционных проектов, что обеспечит значительный прирост рабочих мест в данном МО. Также незначительный прирост численности ЭАН в течение 2014–2018 гг. наблюдается в Викуловском районе, что связано с активным развитием агропромышленного комплекса на территории МО. До 2016 г. включительно позитивная динамика будет сохраняться в Тобольске, Тюмени и Голышмановском районе, что также является результатом активной инвестиционной деятельности на территории указанных муниципальных районов.

Наибольшее отрицательное значение показателя динамики численности ЭАН в прогнозируемый период демонстрируют Армизонский, Упоровский, Аромашевский, Сладковский, Уватский, Бердюжский, Ярковский, Тюменский, Ишимский, Абатский, Омутинский, Ялуторовский муниципальные районы, но это значение по итогам 2018 г. не превышает 4,3 % к показателю 2013 г.

В целом по Тюменской области и по доминирующему количеству МО наблюдается тенденция увеличения численности занятого населения, темп роста в 2018 г. по сравнению с 2013 г. составит 104,0 %, в 2023 г. – 106,9 %. При этом в разрезе возрастных групп наблюдаются разнонаправленные тенденции. Так, ожидается существенное сокращение численности занятых в крайних возрастных группах – примерно в 4 раза в период ближайших 5 лет сократится численность занятых в возрасте до 20 лет и в 2 раза – численность занятых в пенсионном возрасте. При этом существенно возрастет численность занятых в предпенсионном возрасте (50–59 лет), она увеличится почти на 30 % и составит в 2018 г. 129 % от уровня 2013 г., а к 2023 г. произойдет увеличение в полтора раза. Количество занятых в группе 30–39-летних увеличится незначительно. Численность занятых в возрастах 20–29 и 40–49 лет будет незначительно сокращаться к 2018 г. Здесь следует отметить, что темп сокращения численности возрастной группы 40–49 лет в период 2019–2023 гг. повысится, в отличие от занятых в возрасте 20–29 лет.

Эти тенденции в первую очередь связаны с изменением возрастной структуры населения в целом, увеличением численности населения в предпенсионном возрасте и малочисленными возрастными когортами, входящими в трудоспособный возраст. Сокращение численности занятых пенсионеров в целом можно рассматривать как положительную тенденцию, связанную со снижением необходимости продолжения трудовой деятельности для значительной части работников, достигших пенсионного возраста, по причине недостаточного уровня пенсионного обеспечения. Можно предполагать, что удовлетворенность уровнем пенсионного обеспечения возрастает, вследствие чего численность возрастной категории занятых 60–72 года имеет тенденцию к сокращению.

Анализируя данные по возрастной структуре занятого населения в целом, можно сделать следующие выводы:

1. Наибольшую долю в структуре занятого населения составляют лица в возрасте от 30 до 57 (для мужчин) и до 52 (для женщин) лет (71,1 %). В ядре возрастных когорт вдвое больше, чем, например, в группе «молодежь», однако доля ядра превышает почти в три раза долю молодежи. Это говорит о довольно устойчивой ситуации на данный момент и вероятной нехватке занятых при смене поколений. Эта тенденция сохранится на протяжении ближайших пяти лет.

2. Мужчины и женщины пенсионного и предпенсионного возраста в структуре занятого населения составляют равные доли – по 4,2 % (от общего числа занятых по каждой гендерной группе), хотя граница пенсионного возраста женщин в России ниже, чем у мужчин, на 5 лет, что обусловлено более низкой продолжительностью жизни последних. В пятилетней перспективе будут увеличиваться доли занятых в предпенсионном возрасте и сокращаться – в пенсионном.

3. Молодежь заметно уступает в общей структуре занятости категории лиц в возрасте от 30 до 52/57 лет. Проблема занятости молодежи обусловлена противоречием регионального рынка труда, а именно увеличивающимся разрывом в трудовых притязаниях молодежи и возможности их удовлетворения. Одной из причин диспропорции на рынке труда является разрыв между количеством выпускаемых студентов нужной квалификации и реальной потребностью рынка.

Из анализа приведенных данных за 2012–2013 гг. относительно списочной численности мужчин и женщин в разрезе категорий персо-

нала следует, что в структуре занятых по категориям наблюдается перевес в сторону служащих для женщин, который характерен как для 2012 г., так и для 2013 г., и перевес в сторону рабочих для мужчин. Динамика гендерной структуры говорит о том, что для обеих групп характерна тенденция к снижению доли служащих в целом и росту числа рабочих. С точки зрения анализа эффективности занятости это свидетельствует о ее повышении: налицо рост количества высокопроизводительных рабочих мест и позитивный результат модернизации рабочих мест на производствах, максимально устраняющей применение женщинами ручного труда. С учетом сложившихся тенденций данный процесс в прогнозируемый период будет набирать темп.

Обобщая и анализируя данные распределения занятых по сферам экономической деятельности, можно сделать ряд выводов.

1. Отчетливо выделяются шесть основных сфер деятельности, где сосредоточено наибольшее количество занятых: обрабатывающие производства (15,2 %), строительство (14,4 %), образование (12,7 %), здравоохранение (11,2 %), транспорт и связь (9,9 %) и оптовая и розничная торговля (9,1 %).

2. К сферам деятельности, в которых занята наименьшая доля всего занятого населения в 2013 г., относятся добыча полезных ископаемых (1,95 %), гостиницы и рестораны (1,04 %) и государственное управление (0,8 %).

3. Несмотря на то, что строительство занимает одну из лидирующих позиций, его доля в структуре занятых заметно сократилась (с 20 до 14 %). Снижение доли занятых наблюдается и в образовании (с 17,6 до 12,7 %).

4. Самый существенный рост наблюдается в обрабатывающей промышленности (с 10,5 до 15 %).

5. Что касается гендерной структуры по отраслям, она осталась практически идентичной по сравнению с 2011 г., доля мужчин и женщин в отраслях сохранилась.

Прогноз списочной численности занятых в организациях Тюменской области на 2014–2018 гг. показывает, что в некоторых отраслях уровень потребности в персонале будет ощущим. К ведущим отраслям экономики, где в ближайшее время будет наблюдаться наибольшая потребность в кадрах, относятся строительство, обрабатывающие производства, здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование, охота и лесное хозяйство. Высокая потребность в кадрах для обрабатывающих производств сохранится в течение всего прогнозируемого периода.

В ходе анализа выявлены сферы экономики, где прогнозируется отрицательная скорректированная потребность в персонале. К таким сферам относятся государственное управление и обеспечение военной безопасности, где этот показатель приобретает отрицательное значение к 2017 г., и сельское хозяйство, где показатель приобретает отрицательное значение к 2018 г. Здесь же следует отметить, что при выявлении отраслей экономики региона с высокой или, наоборот, отрицательной потребностью в кадрах учтены темпы естественной убыли работников организаций.

Прогноз численности занятых в разрезе видов экономической деятельности показывает, что в период 2014–2023 гг. произойдет изменение как общей численности занятых, так и изменение структуры занятости в разрезе ОКВЭД – в некоторых отраслях ожидается существенное увеличение численности занятых, в других – сокращение, также есть отрасли со стабильным уровнем занятости, колебания которой являются незначительными.

К первой группе, характеризующейся тенденцией к росту численности занятых, относятся такие отрасли, как строительство (темпы роста в 2018 г. – 116,8 % к уровню 2013 г. и в 2023 г. – 133,4 %), оптовая и розничная торговля (109,6 и 118,9 % соответственно), рестораны и гостиницы (108,8 и 117,4 % соответственно), производство и распределение энергии (104,9 и 109,6 % соответственно).

К отраслям со стабильным уровнем занятости относятся транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом, в этих отраслях ожидается умеренный рост в пределах 4–5 % к уровню 2013 г.

Существенное сокращение численности занятых ожидается в таких отраслях, как добыча полезных ископаемых (сокращение на 21 % в течение ближайших 5 лет), здравоохранение (сокращение на 10,8 % к 2018 г.), обрабатывающие производства (сокращение на 6,9 % к 2018 г.). Можно предположить, что планируемое сокращение численности занятых в значительной мере связано с внедрением в этих сферах более прогрессивных методов производства, новых технологий, которые позволяют снизить трудоемкость работ.

В целом по Тюменской области и по доминирующему количеству муниципальных образований наблюдается тенденция увеличения в 2014 г. численности населения. Темп роста по региону в целом составит 102,2 %. Максимальное увеличение численности занятого населения прогнозируется в Викуловском районе

(164,6 %); Абатском, Армизонском, Сорокинском, Исетском, Аромашевском районах. С учетом того, что численность указанных МО невелика, прирост занятого населения выглядит значительным (в диапазоне от 5,4 до 11,1 %). Однако последующая динамика изменения численности занятых в экономике Тюменской области имеет отрицательное значение. В прогнозируемой ситуации позитивным является факт последовательного снижения темпов сокращения доли занятых с 2017 г.

Таким образом, в 2014 г. численность занятых в экономике будет иметь позитивную динамику в сравнении с 2013 г.; но начиная с 2015 г. значение показателя будет сокращаться. Аналогичную тенденцию мы наблюдаем по изменению численности ЭАН, которое вызвано растущим разрывом между численностью возрастной когорты, выбывающей из трудоспособного возраста, и средней численностью возрастных когорт, вступающих в трудоспособный возраст. Однако темпы сокращения ЭАН будут более значимыми, чем темпы изменения численности занятого населения региона. Этот факт характеризует позитивные явления в экономике Тюменской области, поскольку предполагает сокращение доли безработных в структуре ЭАН.

При прогнозе численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости в разрезе профессий (специальностей), на 2014–2018 гг. были использованы официальные данные департамента труда и занятости населения Тюменской области по состоянию на 2013 г. [15]. Были выделены 30 профессий (специальностей) безработных, лидирующих в рейтинге профессий (их доля в общей численности зарегистрированных безработных составила 47 %). При корреляции с данными модуля автоматизированной информационной системы «Мониторинг рынка труда Тюменской области» о динамике высвобождения работников выбранных специальностей в трудоспособных возрастах были получены следующие результаты.

По сравнению с показателями 2013 г., к 2018 г. можно ожидать роста числа безработных с должностями «зам. руководителя», «помощник», профессией «почтальон». Стабильно сохранятся предложения от безработных, ищущих вакансии начальника отдела, тракториста, менеджера. Менее всего в государственные службы занятости к 2018 г. за поиском работы будут обращаться продавцы (–51,0 %), кладовщики (–52,6 %), специалисты (–53,1 %), сторожи и вахтеры (по –56,5 %), экономисты

(–58,8 %), инспекторы (–84,7 %). По прочим профессиям (специальностям) в течение ближайших пяти лет также будет наблюдаться негативная динамика темпов прироста. Численность безработных возрастет в основном в секторе обслуживания, что связано с особенностью сферы: многие выбирают ее как стартовую площадку для своей карьеры, поэтому занятость в ней нестабильна. В целом, если оперировать данными Тюменьстата, мы видим прогнозное снижение численности безработных.

Следует обратить внимание на общее снижение численности безработных 20 лет и старше. Что касается молодых работников (16–19 лет), то низкие прогнозные темпы роста нельзя трактовать однозначно ввиду низких абсолютных значений (27–31 чел.).

Численность безработных по муниципальным образованиям Тюменской области распределена неравномерно. Прогноз изменения численности безработных по территориям, составленный исходя из данных Тюменьстата, будет иметь в анализируемый период отрицательную динамику роста официальной безработицы по всем МО региона. При этом наиболее активно безработица будет сокращаться в Сорокинском и Юргинском районе. Однако тенденции схожи, поэтому нельзя говорить о значимых территориальных отличиях.

Прогноз численности незанятого населения менее однозначен по сравнению с прогнозом уровня зарегистрированной безработицы в регионе: во всех МО, помимо Абатского района, прогнозируется снижение численности незанятого населения за период с 2012 по 2016 г. Однако различается скорость этих изменений: в Ялуторовском, Сладковском, Казанском, Голышмановском и Бердюжском районах снижение составит менее 20 %, в Тобольском, Нижнетавдинском, Исетском и Вагайском районах – более 80 %.

Отмеченная динамика численности незанятого населения объясняется тенденциями повышения спроса на рабочую силу в регионе в целом за счет создания дополнительных рабочих мест.

Прогноз численности незанятого населения в разрезе основных половозрастных групп представляется следующим образом. Основная численность незанятых в течение прогнозируемого периода относится к «ядру» ЭАН. Следует, однако, обратить внимание на тот факт, что начиная с 2015 г. темпы снижения числа незанятого населения в возрасте 30–52/57 лет начинают заметно превышать темпы снижения незанятого населения в других ко-

горгах. Прогноз по возрастным группам в целом соответствует общему прогнозу, структура возрастных групп заметно не изменится, доли незанятых сохранятся.

Практически по всем уровням образования ожидается сокращение численности незанятого населения – общее сокращение численности незанятых составит 22 %. Можно ожидать, что к 2018 г. численность незанятых с высшим образованием сократится практически в 10 раз, со средним профессиональным – в 2 раза, со средним общим – более чем на одну треть. В то же время прогноз показывает, что возрастет численность незанятых с начальным профессиональным образованием. Можно говорить о том, что образовательный фактор играет решающую роль в переходе от статуса незанятости – чем выше уровень образования, тем менее многочисленная группа населения представлена в структуре незанятого населения.

За рассматриваемый период структура незанятых перераспределится в пользу не выразивших желание работать. Основная группа, в которой прогнозируется увеличение доли – это учащиеся очной формы обучения. Это хорошая тенденция, так как данная группа обладает наибольшим потенциалом дальнейшего перехода в статус занятых. Уменьшение долей незанятых намечено в составе безработных (около 8 %) и в составе выразивших желание работать, но не ищущих работу (около 7 %). Данные группы имеют трудности с переходом в состав занятых, поэтому это еще раз подтверждает позитивную тенденцию.

Что касается причин незанятости безработных, то в 2013 г. доминирующее число последних имели к моменту получения своего настоящего статуса опыт работы; из них одна треть уволились по собственному желанию. Темпы роста безработных граждан с опытом работы к 2018 г. составят 107,6 % к показателю 2013 г. Наибольший рост будет зафиксирован для уволившихся по собственному желанию (130,7 %), в связи со сроком окончания сезонной работы или работы по контракту (121,0 %) и иными причинами (117,1 %). Наиболее заметное сокращение числа безработных прогнозируется для таких категорий, как уволенные из вооруженных сил и работники, оставившие прежнее место в связи высвобождением, сокращением и ликвидацией предприятий. Последнюю тенденцию следует рассматривать как позитивную, поскольку она характеризует сокращение в будущем числа «закрывающихся» предприятий и организаций на территории региона.

Поскольку в число незанятого населения входят, в том числе, те граждане, кто не имеет профессионального образования, опыта работы, никогда не обращался в службу занятости и не испытывает потребности в работе, «привязать» данную совокупность к определенным профессиям (специальностям) нет объективных оснований. Тем не менее, в соответствии с Методологическими положениями Росстата по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости [16] и рекомендациями МОТ для определения структуры численности незанятого населения в разрезе профессий (специальностей), допустимо рассматривать ту долю граждан, которые ранее имели опыт работы и в настоящее время проявляют желание найти ее вновь. К такой категории населения относятся безработные. Судя по результатам проведенного исследования, наибольший прирост в течение ближайших пяти лет следует ожидать для безработных, ранее относящихся к группе руководителей (133,6 % в 2018 г. к показателю 2013 г.), что подтверждает аналогичную тенденцию изменения численности зарегистрированных безработных, ранее занятых в управленческом звене (заместитель, помощник руководителя). Более чем на треть вырастет число безработных, ранее бывших работниками сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности (136,4 %). Прирост можно ожидать по группам безработных из числа неквалифицированных рабочих; операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин; специалистов среднего уровня квалификации. К 2018 г. отрицательная динамика будет характеризовать прирост безработных из числа квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта, связи, геологии (-40,3 %). Сокращение можно ожидать по группам безработных из числа квалифицированных рабочих сельского хозяйства, специалистов высшего уровня и работников, занятых подготовкой информации и оформлением документации.

Перечисленные тенденции подтверждают вывод о значимости образовательного фактора и актуальности повышения квалификации потенциальных работников.

Заключение. Результаты проведенного исследования позволяют сделать ряд рекомендаций и определить приоритетные задачи перспективного развития рынка труда в Тюменской области:

1. Внедрение мероприятий по профессиональной ориентации лиц, вступающих в трудоспособный возраст, в пользу рабочих профессий и технических специальностей.

2. Увеличение бюджетных мест в учебных заведениях по востребованным специальностям и сокращение – по трудоизбыточным.

3. Создание условий для повышения мобильности рабочей силы Тюменской области (как географической, так и профессиональной), снижая или ликвидируя соответствующие экономические и социальные барьеры.

4. Стимулирование создания новых рабочих мест в трудоизбыточных муниципальных образованиях.

5. Совершенствование информационного поля рынка труда с целью обеспечения его участников более полной и достоверной информацией.

6. Дальнейшее развитие привлекательности рынка труда региона для рабочей силы других субъектов Российской Федерации, что способно обеспечить всевозрастающие запросы рынка, связанные с мощным развитием промышленности и другими перспективными инвестиционными проектами.

7. Учетывание внутрирегиональных потоков трудовой миграции при развитии мест приложения труда на территории муниципальных образований.

1. Социокультурный портрет Омской области / К. И. Богомазов [и др.]. – Омск : ОмГТУ, 2011. – 396 с.

2. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования – М. : МАКС Пресс, 2001. – 320 с.

3. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования – 2005. – № 4. – С. 28–50.

4. *Косоруков О. А., Петрикова Е. М., Петрикова С. М.* Макроэкономические методы прогнозирования рынка труда в региональной экономике // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 45. – С. 10–26.

5. *Котырло Е.* Прогнозирование спроса на рабочую силу на уровне региона // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 26–29.

6. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке кадров / А. Г. Мокроносос [и др.]. – Екатеринбург : РГППУ, 2010. – 111 с.

7. *Мусихин С. Н.* Теоретические основы макроэкономической модели прогнозирования общей кадровой потребности экономики РФ и экономики субъектов РФ // Изв. Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. – 2011. – № 1. – URL : http://old.rea.ru/Main.aspx?page=Nomer_1__1_.

8. Сангадиев З. Г., Скотников С. Н., Журнов А. Ю. Методика прогнозирования потребности экономики региона в специалистах // Вестн. Сибир. гос. аэрокосм. ун-та им. акад. М. Ф. Решетнева. – 2006. – № 5. – С. 216–220.

9. Смирнова С. В. Прогнозирование регионального рынка труда в инновационной сфере занятости : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Вологда, 2004. – 24 с.

10. Стукен Т. Ю. Дифференциация региональных рынков труда и ее влияние на политику народонаселения // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2010. – № 4. – С. 94–98.

11. Половинко В. С. Механизмы регулирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда // Занятость. Карьера. Образование : матер. науч.-практ. конф. (28 октября 2011 г.). – Омск : Омскбланкиздат, 2011. – С. 17–20.

12. Строителева Т. Г., Деружинский Г. В. Рынок труда инвестиционно привлекательно-го региона: особенности его функционирования в современных посткризисных условиях // Экономика устойчивого развития. – 2012. – № 9. – С. 79–83.

13. Основные итоги социально-экономического развития Тюменской области (без автономных округов) за 2013 г. // Тюменская область : официальный портал органов государственной власти. – URL : http://admtumen.ru/ogv_ru/about/soc_econ_status/more.htm?id=11164703@cmsArticle.

14. Рынок труда и занятость населения / Тюменьстат. – URL : http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/ru/statistics/employment/.

15. Работа. Спрос и предложение // Занятость населения Тюменской области : официальный сайт. – URL : http://trud.admtumen.ru/zan_to/job/rt.htm.

16. Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы) : Приказ Федеральной службы государственной статистики от 21 декабря 2010 г. № 452. – URL : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12082061/#ixzz3Q6H287Gq>.

**ИССЛЕДОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ:
МЕТОДИКА, РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ¹**

**THE STUDY OF NON-STANDARD EMPLOYMENT ON THE TERRITORY OF THE SVERDLOVSK REGION:
THE METHODOLOGY, THE RESULTS OF TESTING**

Н.В. Тонких, Т.А. Камарова

N.V. Tonkikh, T.A. Kamarova

*Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)
Ural State University of Economics (Yekaterinburg)*

Статья поступила в редакцию 23 февраля 2015 г.

Представлены предварительные итоги исследовательского проекта, целью которого является разработка и апробация теоретико-методического подхода к изучению современных трендов в сфере нестандартной занятости на региональном рынке труда. Методический аппарат исследования базируется на использовании методов статистической обработки информации, структурно-функционального, сравнительного и сопоставительного анализа. Программа проекта подготовлена с помощью методов социологических исследований (анкетный опрос, экспертная оценка), апробация инструмента для опроса работодателей и экономически активного населения Свердловской области осуществлена путем проведения экспертного опроса директоров по персоналу и руководителей организаций, руководителей кадровых агентств и различных категорий экономически активного населения. Раскрыто содержание понятия «нестандартная форма занятости», дается авторская трактовка отдельных ее видов, таких как фриланс, дистанционная занятость, удаленная занятость, заемный труд. Представлены результаты оценки масштабов распространения отдельных видов нестандартной занятости на территории Свердловской области по данным официальной статистики, а также динамика официального уровня нестандартной занятости за 1993–2013 гг. Обосновано включение в систему показателей нестандартной занятости оценки валового уровня нестандартной занятости. Раскрывается содержание авторской модели исследования нестандартных форм занятости, включающей социологические методы сбора и обработки информации. Обобщаются итоги пилотажного исследования проблем применения нестандартных форм социально-трудовых отношений на территории Свердловской области. Результаты работы могут найти практическое применение в совершенствовании государственного регулирования нестандартного сегмента рынка труда, в актуализации внутренних регламентов работы региональных департаментов по труду и занятости населения в сфере содействия занятости, особенно в сфере трудоустройства слаботзащищенных категорий населения.

The paper presents preliminary results of a research project aimed at the developing and testing a theoretical and methodological approach to the study of modern trends in the field of non-standard employment on the regional labour market. Research methodology is based on the use of statistical methods of information processing, structural-functional, comparative and contrastive analysis. The program of the project was prepared by the methods of sociological research (questionnaire, expert evaluation), the testing of the instrument for the survey of employers and the economically active population of the Sverdlovsk region was carried out by conducting an expert survey of HR directors and heads of organizations, managers, recruitment agencies and various categories of the economically active population. The article reveals the content of the concept of "non-standard form of employment", gives the author's interpretation of its individual species, such as freelance, remote employment, contingent employment. The paper presents the estimates of the prevalence of certain types of non-standard employment on the territory of the Sverdlovsk region according to official statistics, as well as the dynamics of the official level of non-standard employment on the period of 1993–2013. The article justifies the inclusion of the evaluation of the gross level of non-standard employment in the system of the non-standard employment indicators, reveals the contents of the study of non-standard forms of employment, including sociological methods of collecting and processing information. The author summarizes the results of the pilot study of the use of non-standard forms of social and labour relations on the territory of the Sverdlovsk region. The results of the study can find practical application in the improvement of state regulation of non-standard segment of the labour market, in updating the internal regulations of the regional departments of labour and employment in the field of employment promotion, especially in the sphere of employment of vulnerable categories of the population.

Ключевые слова: нестандартная занятость, нестандартные социально-трудовые отношения, рынок труда, фриланс, дистанционная занятость.

Key words: non-standard employment, non-standard socio-labour relations, the labour market, freelance, remote employment.

Введение. Структурные изменения экономики и возрастающие требования бизнеса меняют условия взаимодействия субъектов трудовых отношений, постоянная трансформация таких условий приводит к появлению новых

«нестандартных трудовых отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса формирования современного рынка труда. В настоящее время рынок труда становится все более гибким, и

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.

хотя постоянная занятость продолжает оставаться основным сегментом рынка, стали появляться новые, «модифицированные» формы: неполная занятость, самозанятость, временная, дистанционная занятость, фриланс и др. Традиционная иерархическая структура управления, предназначенная для стабильной экономической ситуации, уже доказала свою неспособность справляться с современными проблемами. Не остается в стороне от этих процессов и сфера управления человеческими ресурсами. В развитии современной экономики нередко наблюдается такое явление, как избыточная занятость человеческих ресурсов в различных сферах деятельности. Работодатели, как никогда прежде, озабочены поиском новых путей организации работы с персоналом, особенно в период кризиса, когда многие крупные компании вынуждены сокращать штат персонала в связи со слиянием компаний или их реструктуризацией. Столкнувшись с этой проблемой, менеджеры организаций начинают подготовку к процессу перемен, к регулированию численности работников предприятия. Переход к оптимальной стратегии управления трудовыми ресурсами неизбежно ведет к применению новых гибких форм социально-трудовых отношений, которые достаточно широко применяются в зарубежной практике управления человеческими ресурсами, однако в российской экономике они еще находятся на стадии формирования. В связи с этим отмечается недостаток информации о степени распространения и эффективности использования нестандартных форм социально-трудовых отношений, особенно на региональном уровне, не достаточно разработана нормативно-правовая основа их применения, слабо изучены проблемы защиты прав участников данного сегмента рынка труда. Таким образом, необходима систематическая актуализация знаний о современных формах нестандартной занятости.

Обзор литературы. Проблемами флексibilизации занятости, токсическими практиками управления персоналом занимался и занимается целый ряд ученых и практиков. В научных публикациях В.Н. Киселева, В.А. Михеева, В.Я. Саленко, В.Г. Смолькова, С.Н. Щегловой исследуются проблемы использования нетрадиционных форм социально-трудовых отношений, анализируются основные их понятия и сущность, взаимодействие и регулирование субъектов социально-трудовых отношений. Проблематике появления новых форм занятости в сфере рынка труда уделяют внимание такие региональные ученые, как Т.Т. Ад-

риановская, Т.Ф. Вышеславова, Т.С. Кривцова, М.В. Мигачева. Актуальные вопросы по регулированию социально-трудовых отношений, по проблемам распространения и применения новых кадровых технологий и нестандартных форм занятости на современном рынке труда рассматриваются в трудах отечественных и зарубежных ученых и практиков, таких как Б.А. Аникин, И.Л. Рудая, Д.В. Михайлов, С. Ефимова, Т. Пешкова, Н. Коник, С. Рытик, Е. Аксенов, И. Альтшулер, Е.Ю. Сафарова, Ю.Л. Фадеева, Дж.Б. Хейвуд, Э. Спарроу, Р. Аалдерс, Ж.-Л. Бравар, Р. Морган, Э. Йордон. В научных исследованиях таких ученых, как Т.Т. Адриановская, Т.Ф. Вышеславова, Т.С. Кривцова, М.В. Мигачева, изучаются основные понятия, сущность и проблемы использования нетрадиционных форм социально-трудовых отношений. Социально-трудовым отношениям на рынке труда были посвящены работы В.А. Борисова, Н.В. Брусковой, Ю.В. Васысиной, С.А. Ивановой, В.В. Адамчука, Б.М. Генкина, Н.А. Волгина, Н.Н. Гриценко, А.В. Кобякова, О.В. Ромашевой, их исследования направлены на изучение процессов трансформации социально-трудовых отношений.

Отметим, что в качестве методологической основы, отправной точки для реализации настоящего проекта лежат труды Р. Капелюшника и В. Гимпельсона, в которых достаточно подробно изучена и представлена классификация нестандартных форм занятости на российском рынке труда, однако их исследование проводилось более 10 лет назад, поэтому проблема требует актуализации.

Теоретический обзор научных публикаций позволяет сделать вывод о недостаточной изученности новых форм занятости, новых кадровых технологий, появившихся в последние годы, проблем их применения, регулирования в сфере социально-трудовых отношений. Новизна поставленной задачи состоит в исследовании и систематизации видов нестандартных форм социально-трудовых отношений, применяемых на рынке труда Свердловской области, что позволит раскрыть социально-экономическую сущность данных явлений.

Гипотезы и методы исследования. Опубликованные работы по исследованию нестандартной занятости в России, в частности работы Гимпельсона, Капелюшника, Синявской, опираются как на данные официальной статистики, так и на результаты собственных, авторских социологических исследований [1; 2]. Считаем, что в связи со скудностью официальной информации, применение данного мето-

логического подхода для достижения нашей цели оценки масштабов и видов нестандартных форм занятости (далее – НФЗ) на региональном рынке труда целесообразно.

В качестве рабочих гипотез настоящего проекта были заложены следующие умозаключения:

– реальные масштабы применения нестандартных форм занятости по результатам социологического опроса будут выше официального уровня по оценке Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области;

– на рынке труда существуют формы занятости, отсутствующие в отчетности Территориального органа Федеральной службы государственной статистики;

– работодатели заинтересованы в дальнейшем расширении практики применения НФЗ;

– основная доля экономически активного населения работает на условиях стандартной занятости;

– доля населения, предпочитающего НФЗ, достаточно высока и имеет тенденцию к росту.

Под нестандартной занятостью авторы понимают занятость, отличающуюся от типовой, наиболее распространенной формы, прописанной в трудовом законодательстве. В Российской Федерации типовой считается нормальная продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), а также сокращенная рабочая неделя, установленная по Трудовому кодексу для работников определенного возраста, условий труда или профессии, например для подростков. Типовым считается оформление в штат сотрудников с заключением трудового договора; рабочее место, орудия труда и руководство находятся на территории работодателя.

Таким образом, НФЗ – это занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих:

- 1) работа у одного работодателя;
- 2) рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- 3) стандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) формальное, документальное наличие трудового договора.

К нестандартной занятости мы относим следующие трудовые отношения:

- 1) самозанятость;
- 2) внешнее и внутреннее совместительство;

3) оформление трудовых отношений гражданско-правовым договором;

4) неформальная занятость – трудовые отношения никак не оформлены (документы отсутствуют);

5) краткосрочные трудовые договора (сроком до 1 года), в том числе сезонные;

6) занятость с нестандартным рабочим местом:

– дистанционная занятость (работа по найму не на территории производственных и офисных помещений работодателя с использованием современных интернет-технологий [3; 4]);

– надомная занятость (работа, которая выполняется по месту жительства работающего по найму без использования интернет-технологий, позволяющих не встречаться с работодателем для получения задания, материалов и приемки готовых товаров и услуг [5]);

– заемный труд (форма занятости, при которой у работника трудовой договор заключен с одним работодателем, а фактическое рабочее место и руководство находится на территории другого работодателя, часто бывает временной [6]);

– смартстаффинг или удаленная занятость (предоставление собственных штатных сотрудников другим работодателям по договору услуг для выполнения работ на их территории, с помощью их средств труда и под их контролем);

7) занятость с нестандартной рабочей нагрузкой в течение дня, недели, месяца, года:

– неполная занятость, малозанятость (основной персонал принимается не на полную ставку – например, на 0,75 или 0,5 ставки);

– неполная загруженность (временный перевод на сокращенный рабочий день или рабочую неделю при производственной необходимости);

– сверхзанятость (работа более 40 часов в неделю);

8) фриланс – выполнение работы для различных заказчиков независимыми специалистами, не имеющих постоянной работы [7; 8].

Изучение региональной статистики, формируемой территориальными органами Росстата на основе утвержденной федеральной методики обследования населения по проблемам занятости, показало, что массив официальных данных позволяет определить не так много: уровни нестандартной занятости по ограниченному количеству видов (табл. 1).

Таблица 1

**Уровни официальной нестандартной занятости в Свердловской области по видам,
в % от численности занятого населения (сост. по: [9; 10])**

Год	По статусу на основной работе		По месту основной работы		По фактической продолжительности рабочей недели		По видам основной работы по найму			Имеют дополнительную работу
	самостоятельно занятые	неоплачиваемые семейные работники	в сфере предпринимательской деятельности	по найму у физических лиц	менее 30 часов	более 40 часов	на определенный срок	случайная	по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг	
1993	0,7	0,1	6,2	7,6	0,3	1,9
1994	1,0	0,1	6,4	5,1	0,2	1,6
1995	0,6	0,1	5,6	4,8	0,1	1,0
1996	1,1	0,1	5,9	4,5	0,2	1,7
1997	2,2	0,0	5,0	8,3	1,3	1,5
1998	2,0	0,2	5,1	7,6	0,8	1,5
1999	4,2	0,1	4,5	3,5	7,0	14,3	3,6	0,6	1,2	4,1
2000	3,8	0,1	3,9	3,4	5,7	10,9	2,3	0,4	1,3	3,9
2001	3,8	0,0	4,9	3,6	5,9	13,0	3,2	2,0	0,6	3,6
2002	3,4	0,1	4,0	5,7	5,0	14,1	3,0	2,5	0,8	2,9
2003	3,0	0,1	3,4	8,3	4,6	13,3	3,8	3,0	1,4	3,4
2004	3,1	0,0	4,0	9,5	5,6	12,3	3,5	3,8	1,1	3,2
2005	4,1	0,0	4,3	9,8	4,7	11,3	4,8	4,4	1,1	3,3
2006	2,3	0,1	3,0	10,3	3,4	13,0	5,1	4,3	1,8	2,6
2007	2,4	0,0	3,7	9,5	4,0	10,8	2,9	3,3	1,7	2,2
2008	2,0	0,1	3,2	10,9	3,8	9,6	4,6	3,3	3,1	2,2
2009	3,0	0,5	4,3	10,3	6,8	8,8	4,5	3,1	0,8	3,1
2010	2,8	0,3	3,3	7,4	4,3	7,7	3,8	3,1	0,8	2,5
2011	3,1	0,4	3,6	10,1	3,7	6,7	2,4	3,6	0,6	2,6
2012	2,8	0,3	3,0	5,6	2,4	3,1	1,1	1,8
2013	3,5	0,3	3,5	6,2	2,4	3,0	0,7	2,1

Примечание. «...» – информации не имеется.

Данные таблицы позволяют оценить динамику изменения отдельных видов НФЗ, однако интегральную оценку масштабов занятости дать затруднительно в связи с тем, что одна обследуемая единица (респондент) может быть одновременно отнесена к различным видам занятости, таким образом, имеет место двойной счет. Приемлемый результат с точки зрения качества учета можно получить по признаку фактической продолжительности рабочей недели, т. е. путем суммирования численности работающих менее 30 часов в неделю (малозанятость) и численности занятых более 40 часов (сверхзанятость), такая интегральная оценка представлена на рис. 1.

Представленные показатели свидетельствуют о высоком официальном уровне распространения НФЗ на рынке труда Свердловской области, почти каждый десятый занятый находится в подобных социально-трудовых отношениях. Отмечаются «всплески» такой занятости в периоды кризисов в экономике, например после кризиса 1998 г. уровень НФЗ вырос до 21 %, в 2009 г. также отмечается рост НФЗ. Таким образом, можно сделать вывод, что формат занятости меняется в кризисные времена.

Наиболее тесная связь с кризисными явлениями в экономике у показателя «уровень малозанятости», под которым понимается занятость менее 30 часов в неделю (рис. 2).

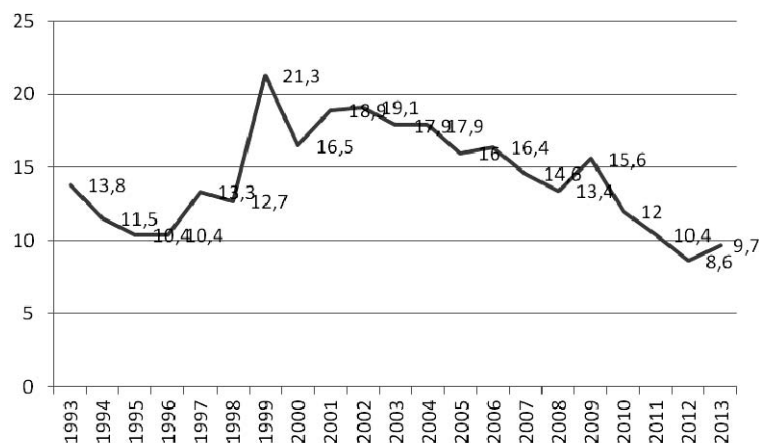


Рис. 1. Официальный уровень нестандартной занятости за 1993–2013 гг., в % от занятого населения Свердловской области (сумма работающих менее 30 ч и более 40 ч в неделю) (сост. по: [9; 10])

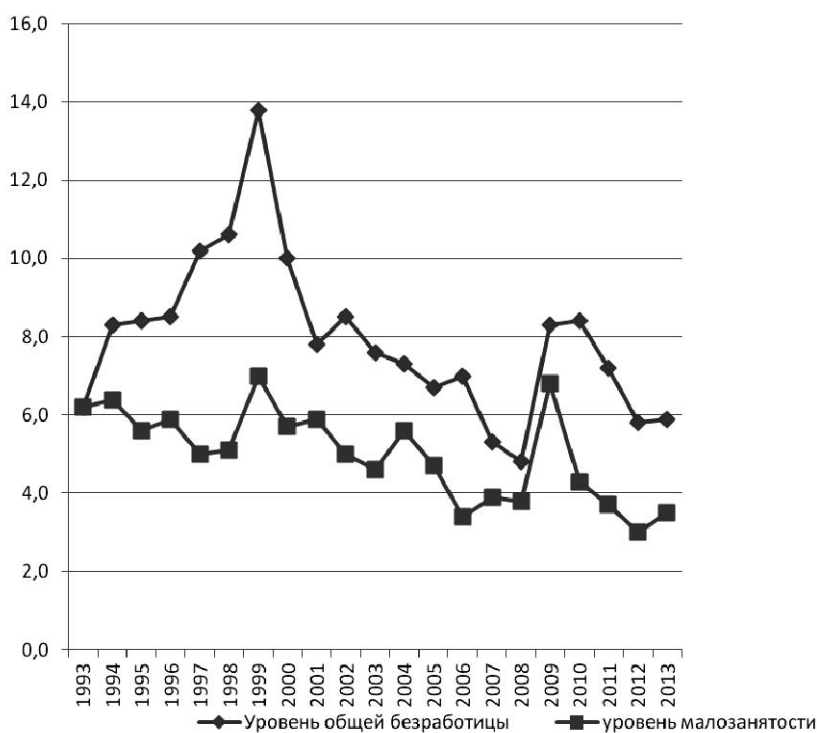


Рис. 2. Корреляция уровня общей безработицы с уровнем малозанятости (занятость менее 30 ч в неделю) в Свердловской области, % (сост. по: [9; 10])

Такая теснота связи позволяет присвоить особый статус уровню малозанятости в системе показателей оценки НФЗ, данный показатель предлагаем называть официальным уровнем критичной занятости. Критичная занятость является «буфером» для сглаживания последствий экономического кризиса для населения. В ситуации, когда законодательство не позволяло бы применять формы сокращенного рабочего дня (недели), уровень безработицы был бы выше.

Предлагаем дополнить существующую систему показателей НФЗ оценкой динамики

НФЗ путем расчета индекса валового уровня НФЗ.

Валовый уровень можно определить по принципу расчета валовой миграции: как сложение количества занятого населения по всем видам нестандартной занятости.

Согласимся, что данный показатель не освобожден от двойного счета и для оценки масштабов НФЗ в абсолютном выражении его применение некорректно, однако индекс валовой нестандартной занятости с высокой степенью точности отражает тенденции изменения масштабов применения НФЗ (рис. 3).

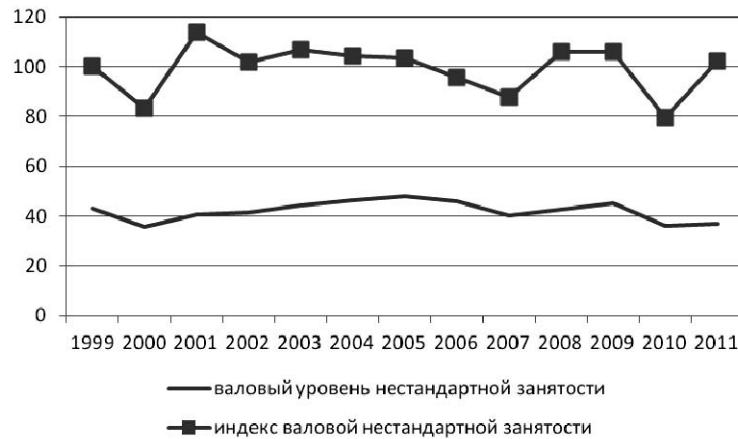


Рис. 3. Показатели валовой нестандартной занятости в Свердловской области, % (сост. по: [9; 10])

Выводы по итогам анализа статистической информации о масштабах применения нестандартной занятости в Свердловской области подтверждают необходимость дополнительного сбора эмпирической информации об изучаемом явлении. Например, официальная статистика не позволяет выявить масштабы применения новых форм нестандартной занятости, таких как лизинг, аутстаффинг, фриланс и других, не позволяет оценить уровень удовлетворенности и готовности населения работать по нестандартной схеме.

Технология анализа должна предусматривать возможность получения данных о реальном объеме и структуре нестандартной занятости региона, а не только его регистрируемой (официальной) части. Глубокое исследование актуальных проблем применения нестандартной занятости невозможно без дополнения официальной статистики информационной базой, сформированной с помощью социологических методов.

По мнению авторов, информационная база оценки практики применения НФЗ должна состоять из трех блоков: статистические данные, регистрируемые территориальным органом Федеральной службы государственной статистики; результаты массового и экспертного опроса субъектов НФЗ (работодателей и населения); данные контент-анализа предложения услуг рынке НФЗ (рис. 4).

Результаты исследования. В 2014 г. авторами была проведена апробация разработанного инструментария для проведения исследования нестандартных форм социально-трудовых отношений в рамках рассмотренной выше модели. Опрашивались экономически активные граждане, руководители и директора по

персоналу организаций Свердловской области, а также руководители кадровых агентств. Ниже представлены обобщенные результаты пилотажного исследования.

Получена интересная структура ответов на вопрос о предпочтительной форме занятости для безработных граждан:

- дистанционную занятость выбрали 13 % респондентов;
- малозанятость (неполную занятость, менее 30 часов в неделю) – 33 %;
- временную, самозанятость и фрилансерство – по 4 %.

У 15 % занятого населения работа не оформлена стандартным образом, у более чем 20 % опрошенных – нестандартный режим труда, 15 % респондентов работает более 8 часов в день.

Стандартная занятость устроит только 25 % от опрошенных граждан. Отметим, что при опросе экономически активного населения были выявлены случаи, когда нестандартную занятость сам человек определяет как стандартную. Высокая трудовая нагрузка, сверхзанятость традиционно занимает первое место среди причин недовольства работой, но одновременно с этим значительная доля респондентов, работающих более 40 часов в неделю, своей работой полностью довольны.

Еще раз подчеркнем, что советский вариант организации труда, охраны труда уходит в прошлое. Без оформления трудового договора не согласятся работать порядка 60 % респондентов, не имеющих основной постоянной работы, при этом 40 % – согласны. На наш взгляд, процент готовности к неформальной занятости весьма высок.

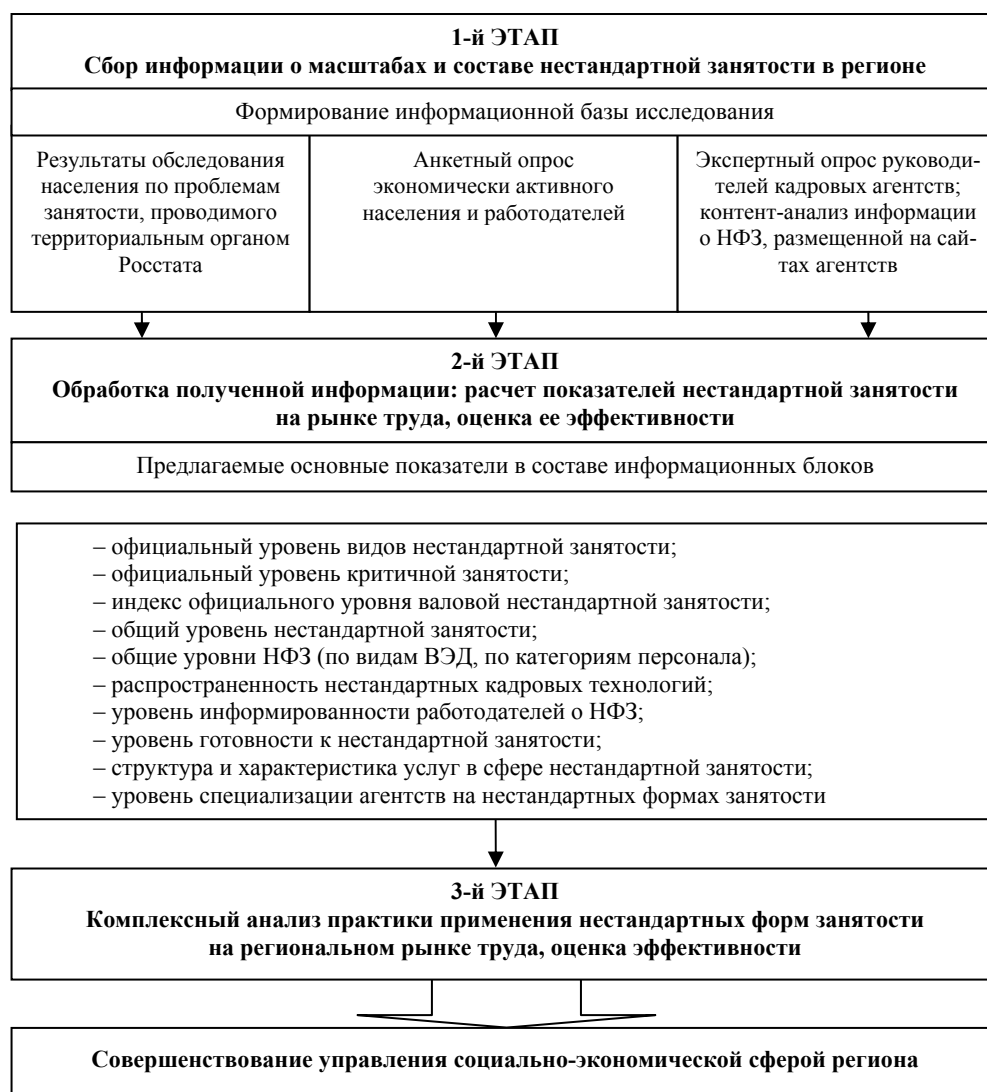


Рис. 4. Авторская модель исследования масштабов и структуры нестандартных форм занятости на рынке труда региона

Ниже представлены результаты апробации качества анкеты для работодателей, которая проводилась путем опроса руководителей малых организаций и руководителей служб по управлению персоналом крупных, таких как ОАО «Уральский завод резиновых технических изделий», ООО «Арсенал Трейд», ООО «Хотел Девелопмент Компании», макрорегиональный филиал «Урал» ОАО «Ростелеком». Всего опрошено 12 экспертов (5 малых и 7 крупных организаций).

По результатам апробации были получены некоторые замечания, среди которых, например, отсутствие ясности в таких понятиях, как неполная занятость (малозанятость) и недозанятость. Поступило предложение изменить понятие «недозанятость» на «неполная загруженность». Следует отметить, что понимание экспертами смысла удаленного вида занятости не совпадает с трактовкой разработчиков ан-

кеты. Тем не менее в результате пилотажного опроса нами были получены достаточно интересные данные (табл. 2).

На вопрос «С какими проблемами Вы сталкиваетесь при использовании НФЗ?» были получены следующие варианты ответов: «Для вывода рабочих в субботу необходимо согласие работников», «Высокая текучесть», «Сложность регламентации», «Пока не сталкивались, так как перевела персонал на аутсорсинг». Среди причин использования кадрового аутсорсинга эксперты назвали невозможность выполнения функций самостоятельно, экономическая эффективность, высокие налоги на фонд заработной платы, особенности технологии, бизнес-процессов, корпоративная политика, возможность привлекать специалистов из региона с более низким уровнем «зарплатных ожиданий», сезонные колебания нагрузки в течение года / дня.

Таблица 2

**Результаты экспертного опроса руководителей по отдельным вопросам,
в % от количества опрошенных экспертов**

<i>Вопрос</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>% ответов</i>
Укажите численность Вашей организации	До 15 чел.	32,2
	16–100 чел.	9,1
	101–250 чел.	8,4
	251–1000 чел.	17,2
	более 1000 чел.	33,1
Применяются ли в Вашей организации НФЗ?	Да	82,8
	Нет	17,2
Были ли судебные споры в связи с применением НФЗ?	Да	0,0
	Нет	100,0
	Конфликт решен до суда	0,0
Укажите причины применения НФЗ в Вашей организации (можно отметить несколько)	Высокие налоги на фонд заработной платы	26,1
	Возможность «безболезненного» увольнения	6,3
	Экономия на социальном пакете	6,4
	Возможность привлекать специалистов высокой квалификации	18,6
	Особенности бизнес-процессов, технологии, организации труда	24,5
	Другое (неполная загруженность, выполнения плана производства продукции, проектная деятельность, инициатива работника)	18,1
Планируете ли Вы расширять применение НФЗ в Вашей организации?	Да	21,5
	Нет	55,2
	Затрудняюсь ответить	23,3
Какие новые (нестандартные) кадровые технологии используются в Вашей организации?	Аутплейсмент	0,0
	Аутстаффинг	0,0
	Аутсорсинг	49,9
	Другое	0,0
	Не применяем	50,1
Какие новые кадровые технологии Вы планируете внедрять в своей организации?	Аутплейсмент	0,0
	Аутстаффинг	13,1
	Аутсорсинг	25,3
	Другое	0,0
	Никакие	61,6

Заключение. В заключение отметим, что результаты представленного выше пилотажного исследования нерепрезентативны, но уже они позволяют сделать вывод о том, что нестандартная занятость далеко не всегда – вред. В настоящее время отношение к нестандартной занятости противоречиво, представители профсоюзных организаций однозначно против подобных технологий, так как, по их мнению, происходит снижение уровня гарантий занятости, ухудшение условий труда, рост нарушений по технике безопасности и т. п. С другой стороны, есть сторонники применения нестандартных форм. Аргументы в пользу применения НФЗ следующие:

1) в условиях кризиса применение НФЗ позволяет сдерживать уровень общей безработицы, обеспечить работающих хоть каким-то источником дохода (наши предварительные расчеты это подтвердили, см. рис. 2);

2) наличие на рынке труда продавцов рабочей силы, для которых НФЗ предпочтительнее,

чем работа на условиях полной занятости (женщины, имеющие малолетних детей, лица, имеющие высокие нетрудовые доходы, лица, предпочитающие работу без контроля со стороны работодателей и др. категории); отметим, что нестандартная форма занятости весьма интересна для молодого поколения, готовность к ней у данной категории экономически активного населения высокая.

Таким образом, рассматриваемые процессы нуждаются в гибком государственном регулировании. В 2015 г. планируется проведение массового опроса граждан и работодателей по проблемам применения нестандартных форм социально-трудовых отношений, что позволит дать более качественную оценку ситуации в нестандартном сегменте занятости.

По мнению авторов, запрет на НФЗ устранил данные технологии с рынка труда. Раз они эффективны для бизнеса, они будут применяться. Задача заключается в грамотном регулировании данных процессов со стороны го-

сударственных институтов, для чего необходима объективная информация о явлении, которую возможно получить путем проведения социологических исследований по предлагаемой методике. Предложенный методологический подход может быть использован в работе департаментов по труду и занятости населения в сфере оказания качественных информационных услуг субъектам рынка труда, при принятии оперативных управленческих решений в процессе содействия занятости, совершенствования внутренних регламентов работы в сфере трудоустройства слаботзащищенных категорий населения.

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Неформальная занятость и российский рынок труда. – М. : ГУ-ВШЭ, 2005. – 36 с.

2. Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. – М. : Поматур, 2005. – 56 с.

3. Конобеццев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 9. – С. 115–121.

4. Полянина А. Мотивация свободным временем // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – URL : <http://123-job.ru/articles.php?id=1010>.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28 июня 2014 г.).

6. Кириллова А. А. Лизинг персонала: порядок оформления отношений // Лизинг. – 2009. – № 11. – URL : http://www.cfin.ru/management/people/labor_law/leasing.shtml.

7. Кто такой фрилансер? Хорошо ли быть фрилансером? / MyBlaze. – URL : <http://myblaze.ru/kto-takoy-frilanser-horosho-li-byit-frilanserom/>.

8. Кузьмич Н. Правовые аспекты фриланса. – URL : http://zakon.ru/blogs/pravovye_aspekty_frilansa/2282.

9. Обследование населения по проблемам занятости в Свердловской области в 1993–2010 гг. : стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – Екатеринбург, 2010. – 52 с.

10. Официальная статистика / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – URL : <http://sverdl.gks.ru/>.

ОТЧЕТ О РАБОТЕ XII ОМСКОГО КАДРОВОГО ФОРУМА

REPORT ON THE WORK OF XII OMSK HR-FORUM

В 2015 г. Омский кадровый форум проходил с 2 по 4 апреля на базе экономического факультета Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского. Официальная тема форума: «Управление человеческими ресурсами: формирование профессионального пространства». Она раскрывалась через призму профессионализма, который требует от каждого управленца и HR-менеджера постоянного развития и расширения границ понимания вопросов. Поэтому на форум была приглашена звездная команда профессионалов-экспертов из Великобритании, Сербии, Москвы, Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Новосибирска и, конечно, омские лидеры профессионального сообщества. Тема формирования профессионального пространства стала центральной для

Международной научно-практической конференции (3 апреля 2015 г.), на которой были озвучены основные тренды развития современного HR-сообщества, среди которых поддержка и создание условий для развития лидеров для государственной службы (В.Ю. Синюгин, первый заместитель Председателя Правительства Омской области, д-р экон. наук), движение к HR-бизнес-партнерству (Е. Дегтярева, директор «HeadHunter Сибирь»), переход к комплексному (сложному) лидерству (Н. Оболенски, MBA-профессор бизнес-школ INSEAD (Франция) и London Business School (Великобритания), стратегический партнер по лидерству компании Ernst&Young). Краткий обзор основных площадок форума приведен ниже.

СЕМИНАР-ТРЕНИНГ Н. ОБОЛЕНСКИ «АДАПТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО»

На семинар-тренинг Ника Оболенски в Омске 2 апреля 2015 г. собрались лидеры профессионального, научного сообщества, а также топ-менеджеры градообразующих предприятий, всего около 40 человек.

Динамика тренинга, его особая атмосфера во многом определилась уникальной личностью тренера – автора подхода комплексного адаптивного лидерства Ника Оболенски. Майор кавалерии, офицер особых войск в прошлом, в настоящее время Ник живет и работает в Великобритании, является одним из ведущих специалистов в мире по стратегическому управлению и проведению организационных изменений, лидирует проекты в области стратегического консалтинга, пишет книги, преподает в международных бизнес-школах и руководит исследованиями Complex Adaptive Leadership Ltd.

Подход адаптивного лидерства оказался актуальным, интересным, а в определенных своих тезисах даже явился неким вызовом для лидеров наших предприятий.

Основная идея подхода Ника Оболенски в том, что в комплексных, динамично меняющихся средах и системах (а именно в таких живем мы все) иерархия, единоначалие – не всегда лучший способ организации. Комплексное адаптивное лидерство в современных компаниях, согласно исследованиям Ника, многим эффективнее. Руководству важно сосредото-

читься на создании среды развития таких команд, которые могли бы самостоятельно приспособиваться к постоянно меняющимся условиям, после чего не лидировать и тянуть их, а «отпустить». Тем самым олигархия заменяется полиархией, где власть дана динамически тем, кто лучше всего может осуществить ее. «Это дает большую эффективность, чем классический подход к лидерству в иерархических структурах».

«У каждого человека имеется свое представление о лидерстве, для этого мы сегодня будем работать в разных командах, с разными людьми, чтобы услышать разные точки зрения», – начал семинар Ник Оболенски. Структура встречи-семинара включала три уровня:

1. Понимание контекста – почему лидерство должно меняться.

2. Введение и определение понятий «комплексный» и «сложный». Четыре пары принципов в организации.

3. Личность и индивидуальные стратегии лидерства.

Итак, первый уровень – контекст:

1. В классической трактовке лидерства всегда существовало устойчивое понимание того, что лидер, правитель, монарх находится впереди, выше и сильнее всех, и все на него работают «как рабы на галерах». Основная мотивация в данном случае – кнут. «Так вот, ска-

жу я вам, это время прошло! Мы можем скучать по нему или ностальгировать. Но это так!»

2. Далее мы наблюдали переход от командно-контрольного лидерства к более современным подходам. Этот переход ознаменовался обязательным наличием у лидера видения и харизмы вместо власти и контроля, как раньше. «Лидеры – те, кому мы верим и идем за ними. Хотим, чтобы они решали наши проблемы. Мы восхищаемся ими, харизматичные лидеры имеют для нас статус «суперзвезды». Но является ли лидерство, которое нам нравится, тем, что действительно необходимо нашим компаниям?»

3. Что же произошло, согласно исследованиям, за последние 20 лет? Представим лишь некоторые результаты:

- «Харизматичный лидер, обладающий видением, абсолютно не востребован в компаниях, которые создают будущее, и, фактически, может быть вреден...» (Built to Last, Collins and Porras, 1997);

- «Осуществлять руководство от хорошего к великому не значит придумывать ответы... Это значит смиренно признать тот факт, что вы еще что-то не понимаете... и затем задать правильные вопросы...» (Good to Great, Collins, 2001);

- «Чем больше силы ты даешь отдельным личностям в ситуации комплексности и неопределенности, тем более вероятно, что неправильные решения будут приняты» (Wisdom of Crowds, Surowiecki, 2004);

- Когда лидер (человек, которому верили) покидает компанию – это равносильно урагану. Стив Джобс после своего ухода и возвращения в Apple уже не применял больше свои «штучки лидера».

В традиционном менеджменте происходит трудное движение по карьерной лестнице. Например, чтобы стать финансовым директором, человек приходит на рядовую позицию «считать бобы», потом он руководит теми, кто «считает бобы», и лишь через много-много лет становится финансовым директором. Аналогично строится карьера у директора по маркетингу. И вот, встречаются два топ-менеджера – директор по маркетингу и директор по финансам, ничего не понимая в деятельности друг друга, но с харизмой.

Итак, делает вывод Ник Оболенски, ЛИДЕРСТВО современного этапа, этапа будущего – НЕ ГОВОРИТЬ самому, а СЛУШАТЬ и СЛЫШАТЬ!

Идею происходящих в мире изменений участники тренинга проследили на собственном опыте, выполняя интерактивное задание в

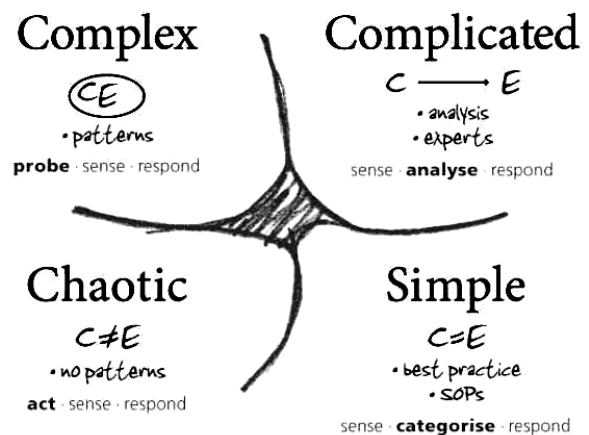
группах. Вывод – кардинальные изменения произошли в военном деле, технологиях, медицине и т. д. Но наше восприятие лидерства не претерпело категорических изменений. Исторически лидер был один. Мы и сейчас видим лидерство как египтяне. Контекст лидерства изменился кардинально, в отличии от самого лидерства.

Сегодня, во времена турбулентных изменений, как, впрочем, и раньше, «лидеры, которые наверху, “знают, что они не знают”, при этом догадываются, что люди внизу под ними также “знают, что они не знают”, но не могут признаться им в этом. Раньше в подобных ситуациях незнания лидеры обращались за советом к Богу – теперь к McKinsey».

Совет Ника: «Будьте честными лидерами, скажите своим командам, что “вы не знаете” и, если подчиненные попросят – привлечите их к решению проблемы».

Таким образом, мы очень быстро совершили переход из прошлого в быстроизменяющееся настоящее. Но «Ньютон со своими законами все еще с нами!» – Ник подтвердил свой тезис падающим вертикально вниз маркером. Комплексные, сложные и простые системы сосуществуют в современном мире, что актуализирует необходимость и важность регулярной адаптации стиля лидерства под задачу.

Следуя логике семинара, перейдем ко второй его части, а именно – разведем понятия «сложного» и «комплексного» (рис.).



Модель «Кеневин»

- Простой (*Simple*). Причина и следствие известны. Важно классифицировать задачи, регламентировать процессы, создавать операционные стандарты.

- Сложный (*Complicated*). Причина и следствие поддаются анализу, просто для этого необходимо больше времени. Важен анализ, системность, наличие экспертов.

▪ Комплексный (*Complex*). Высокая динамичность изменений, низкая предсказуемость, причина и следствие связаны.

▪ Хаотичный (*Chaotic*). Нулевая предсказуемость. Причина и следствие неопределенны. «Делать, и не важно что».

Задание участникам: «Распределите годовой фонд вашего времени на три области, сколько процентов времени вы решаете простые задачи, сколько – сложные, а сколько – комплексные. Если считаете, что у вас есть задачи из 3-го квадранта – хаоса, – включите их в комплексные. То, что на первый взгляд выглядит как хаос, на самом деле – комплексная задача».

Особенности комплексных систем. В комплексных системах поведение влечет за собой поведение, провоцируя мультифакторность изменений. «Если хотите изменить организацию – вам не нужно изменять свои ценности, достаточно изменить свое поведение».

При этом если в комплексной системе, аналогично со сложной, вы пытаетесь найти соответствия – вы тратите время и делаете только хуже. Главное правило жизни и работы в комплексном мире – «нужно делать и соблюдать дисциплину, если взялся за задачу – держи темп и доводи до конца».

Закрепление дифференциации понятий «сложный» и «комплексный» происходило на практике в ходе двух интерактивных игр-упражнений.

Упражнение 1. Всем участникам тренинга были розданы карточки с текстом и озвучены три основных правила:

1) карточки никому не показывать;

2) прочитать, что изображено на своей карточке;

3) ничего не записывать.

В ситуации неопределенности, без четко поставленной задачи группа из 40 человек собрала ментальный пазл и ответила на 2 вопроса в течение 40 минут, 80 % времени потратив на ЧТО решать (содержание) и 20 % времени – на КАК (стратегия решения задачи), тем самым оказавшись в типичной ловушке содержаний сложных систем. Но, пережив опыт затруднения в процессе решения, группа сама сформулировала правильную пропорцию распределения времени при решении задач в сложных системах: 80 % – «КАК РЕШАТЬ?», 20 % – «ЧТО?».

Упражнение 2. После участникам тренинга было предложено решить действительно комплексную задачу – найти место в пространстве. На решение данной задачи математическими методами одним человеком ушло бы 170 лет.

Группа из 40 человек справилась с задачей за 4 минуты. (В Сети имеется англоязычное видео с Ником Оболенски в главной роли «Нужен ли нам лидер» (<https://www.youtube.com/watch?v=41QKeKQ2O3E>).

Парадокс в том, что чем более комплексную задачу мы решаем – тем меньше лидерства (традиционного контроля) нам требуется. Наука о комплексности – новая наука. Как говорил С. Хокинг, «XXI век станет веком комплексности».

Для решения комплексной задачи нужно всего лишь соблюдать несколько простых правил:

- дисциплина;
- автономность (важно давать свободу);
- однозначные критерии;
- оперативная обратная связь, возможность видеть результат, чтобы корректировать;
- большие цели (мотивация);
- овладение мастерством.

Обобщая полученные инсайты, участники резюмировали: «Прежде чем решать задачу, необходимо определиться – простая, сложная или комплексная она». А Ник добавил, что задачи становятся комплексными из-за комплексной составляющей поведения.

Далее Ник Оболенски предлагает восемь принципов, которые он считает необходимыми для группы, чтобы решить самые сложные и комплексные задачи. Они называются принципами «Четыре + Четыре» и связаны с факторами успеха, описанными в книгах «Построенные навечно» и «От хорошего к великому» Джима Коллинза. «Полиархия реализуется лучше, когда применяются эти принципы» – данный тезис Ник подтверждает исследованиями, проведенными им в пяти транснациональных компаниях.

Переходя к третьему блоку семинара – уровню индивидуальных стратегий лидерства, – Ник Оболенски предложил участникам заполнить опросник самооценки (методика кейс-тестинга). Результатом обработки данного опросника явились индивидуальные матрицы участников по 4 стилям лидерства (очень похожа на модель лидерства П. Херси и К. Баланшара). Если у руководителя-лидера превалирует одна из 4 стратегий – это будет визуально очевидно прежде всего ему самому. Легкая, простая, работающая методика, позволяющая идентифицировать превалирующие у себя стили.

1. *Руководить и говорить.* Лидер использует стиль, который является высоким (сильным) по структуре и низким по шкале развития. Лидер знает, что делать, говорит людям и

гарантирует, что они это делают. Для подчиненных с низкой квалификацией и высокой мотивацией.

2. *Вдохновлять и продавать.* Лидер использует стиль, высокий по структуре, а также высокий по развитию. Лидер знает, что делать, он «продает» видение и «покупает» последователей. Для подчиненных с низкой квалификацией и низкой мотивацией.

3. *Вовлекать и развивать.* Лидер использует стиль, низкий по структуре и высокий по развитию. Лидер позволяет последователям самим решить, что делать, но поддерживает их в этом. Для подчиненных с высокой квалификацией (мастерством) и низкой мотивацией.

4. *Отпускать и делегировать.* Лидер использует стиль, который предполагает, что последователи сами знают, как справиться с этой задачей, он их «отпускает». Подход низкий по

структуре и развитию. Для подчиненных с высоким мастерством и высокой мотивацией.

Если по какой-то из стратегий участник набирал более 10 баллов – Ник с улыбкой комментировал: «Много работы, много работы...» Он советует перестать изображать и делать вид, что у нас есть ответы, когда мы сами и наши последователи знают, что этих ответов у нас нет. «Отпустить» – главная стратегия в таком случае, и результат будет намного лучше, чем под нашим руководством.

Но важно не забывать, что использовать только один стиль лидерства опасно. Комплексное адаптивное лидерство – единственно верный выход в современном VUCA-мире (от англ. *volatility, uncertainty, complexity and ambiguity*).

М.Г. Сазонова,
доцент, канд. экон. наук

ОТ АУТСАЙДЕРОВ К ПОБЕДИТЕЛЯМ. ДЕВЯТЬ ТИПОЛОГИЙ СОТРУДНИКОВ

Ведущие мастер-класса – Эдуард и Анастасия Вараксины, ВАРАКСИНЫ.РФ

В начале мастер-класса участники разобрали, зачем нужна вовлечённость. Ведущие пояснили, что сегодня проблема эффективности бизнеса является одной из острейших, в том числе потому, что ежегодно во многих отраслях рентабельность проданных товаров и активов снижается, конкурентные преимущества иллюзорны и копируются в течение двух-трех месяцев, а риски велики.

Далее была проиллюстрирована концепция, в которой выделены четыре группы компаний по уровню вовлеченности, а именно:

- зона разрушения (0–30 %);
- зона неопределённости (30–45 %);
- зона безразличия (45–65 %, где 56 % – среднее по России);
- зона результативности (65–100 %, где 79 % обладают лучшие работодатели).

Ведущие пояснили данную концепцию, сказав, что надо перетянуть работника из состояния комфорта, зоны безразличия («Я жду»), в зону результативности («Я действую»).

После ведущие перешли к рассмотрению понятия «вовлечённость», сказав, что «надо сделать так, чтобы настало такое время, когда невовлечённым быть нельзя». По словам спикеров, вовлечённость – это те действия, которые сотрудник предпринимает для того, чтобы делать свою работу как можно лучше.

Если сотрудник вовлечён, то он:

- остается, даже если другие предложат больше (привержённость);

- рекомендует компанию и говорит о ней хорошо (лояльность);
- сотрудничает и взаимодействует (сотрудничество);
- улучшает и проявляет инициативу (инициативность).

Спикеры также пояснили и то, благодаря чему вовлечённый работник испытывает энтузиазм, а именно:

- верит в компанию, гордится ею, ощущает себя частью большего;
- оценивает отношение в компании к нему как справедливое;
- чувствует себя частью команды, верит в нее, доверяет коллегам;
- осознает, что в компании ему доверяют, ценят.

После того, как спикеры объяснили каждую из классификаций, они предложили зрителям оценить действия своих сотрудников в их компаниях (проранжировать от 1 до 10) по данным критериям.

Вараксины пояснили, что вовлечённость – это не то же самое, что удовлетворённость, и не стоит эти понятия путать, так как большинство современных методик направлены на то, чтобы оценить удовлетворенность работой в компании, игнорируя тот факт, что работа человека может устраивать, но не побуждать делать ее от всего сердца.

В подтверждении своим словам ведущие показали две картинки и ответы разных людей

из исследований, чтобы наглядно продемонстрировать, чем отличается вовлеченный человек от удовлетворенного.

Далее спикеры рассказали типологию сотрудников (см. табл.).

Типология сотрудников

Тип	Характеристика
«Паромщики»	Низкая вовлеченность, средняя удовлетворенность. Думают, что ходят по кругу, постоянно жалуются на всё клиентам
«Холостые» (хомячки)	Низкая вовлеченность, высокая удовлетворенность. Не могут найти себя, делают много лишних движений
«Трактора»	Средняя вовлеченность, высокая удовлетворенность
«Движущая сила»	Высокая вовлеченность, высокая удовлетворенность
«Раненые»	Высокая вовлеченность, средняя удовлетворенность. Если вовремя не заметить их, быстро перейдут в «сгоревшие». Раньше им что-то не додали, не обратили внимание, возможно – была какая-то обида
«Сгоревшие»	Высокая вовлеченность, низкая удовлетворенность. Возможно, занимаются деятельностью, которая не подходит им
«Сомневающиеся»	Средняя вовлеченность, средняя удовлетворенность
«Бойцы / партизаны»	Средняя вовлеченность, низкая удовлетворенность
«На вылете»	Низкая вовлеченность, низкая удовлетворенность. Могут работать в компании, но 3–4 месяца ищут работу в другой организации

После рассмотрения типологии ведущие сказали, что уже через три месяца сотрудник среднестатистической компании выказывает явные признаки ухудшения вовлеченности. Это позволяет нам подумать над вопросом, что в компаниях мешает сотрудникам быть вовлеченным на 100 %.

Участники предложили ряд ответов:

- блокирование инициативы;
- несправедливость;
- недостижимость цели;
- отсутствие ресурсов;
- отсутствие информации;
- отсутствие карьерного роста (перспективы).

Подытожив, Вараксины предложили 8 драйверов вовлеченности в четырех блоках:

- Смысл (создайте смысл и вовлеките сотрудников в цели компании; смысл не просто важен, он жизненно важен, он сохраняет нашу жизнь):

1. Цели, видения и стратегия.
2. Принципы / ценности.

- Команда (настройте взаимодействие и создайте рабочую атмосферу для реализации стратегии):

3. Лидерство.
4. Эффективность команды.
 - Самореализация (создайте пространство для самореализации в компании):
5. Обратная связь.
6. Вызов / развитие (очень важно бросать руководителю вызов).
 - Комфорт (эффективность процессов как залог удовлетворенности сотрудников; ясность задач и критериев оценки результата, прозрачные стандарты и бизнес-процессы в компании, позволяющих делать работу хорошо, формируют вовлеченность в деятельность):
7. Понимание результата.
8. Стандарты и процессы.

Таким образом, по результатам мастер-класса был сформулирован вывод, что компания обладает самым ценным конкурентным преимуществом, когда вовлечение персонала становится технологией, принадлежащей компании, и когда она подкреплена навыками лидеров.

*Полина Донцова,
студент 3-го курса, гр. ЭПБ-214-О*

НОВЫЙ HR: ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В НЕСТАБИЛЬНОЙ СИТУАЦИИ

Ведущая мастер-класса – Дегтярева Екатерина, директор «HeadHunter Сибирь»

Нестабильная ситуация на рынке не может не влиять на работу HR-специалиста. Экономические изменения требуют внедрения новых стандартов и подходов в работе менеджера

по персоналу как специалиста, взаимодействующего со всеми уровням персонала в компании.

Мастер-класс начался он с обсуждения существенных изменений в области HR и на ми-

ровом уровне, и в России в частности. На мировом уровне удалось выявить следующие изменения:

- необходимость повышения производительности труда;
- ускорение всех процессов и изменений от реакции к предвосхищению;
- новые стандарты ведения конкурентной борьбы за эффективных сотрудников;
- глобализация, информатизация, мобилизация, поколение Y, демографический кризис и др.

В частности, характерные для России:

- изменение миграционного законодательства;
- оптимизация расходов;
- нематериальная мотивация;
- усиление HR-бренда;
- широкопрофильный эксперт, а не узкий специалист.

Но остается вопрос, какова на данный момент стратегическая цель HR-службы? Основ-

ной целью на данный момент является увеличение рыночной стоимости компании через повышение эффективности управления самым ценным ресурсом организации, ее капиталом – людьми.

В продолжение спикер заводит разговор о HR-бренде. Когда работа над HR-брендом наиболее актуальна? На это влияют такие процессы, как текучесть, удержание талантов, внедрение изменений, репутационный менеджмент, оптимизация затрат, смена собственника и другие.

HR-бренд есть у каждой компании и в любое время. HR-бренд есть всегда, даже если им специально не заниматься, так как всегда существует образ и восприятие компании на рынке труда, а также мнение ваших сотрудников.

Сильный бренд на рынке труда – отражение и благополучия работодателя, и сильного внутреннего HR-бренда.

Правильность понимания HR-брендинга представлена в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика HR-брендинга

<i>HR-брендинг это:</i>	<i>HR-брендинг это НЕ:</i>
Формирование образа вашей компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц	Рекламная компания для быстрого набора кандидатов (хорошего креатива и широкого охвата недостаточно)
Долгосрочная стратегия управления осведомленностью и восприятием целевых аудиторий	Быстрое универсальное решение ключевых HR – задач по привлечению и мотивации сотрудников
Создание и трансформация реальной рабочей среды, всех аспектов работы в компании, всех HR-процессов и практик, которые формируют восприятие сотрудников и кандидатов	Продвижение личного бренда HR-директора и сотрудников HR-департамента

Также на мастер-классе рассматривались и обсуждались задачи аналитики в HR:

1. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами:

- оценка эффективности затрат на персонал;
- оценка эффективности работы самого HR-отдела.

2. Снижение затрат на персонал при росте производительности труда.

3. Планирование:

- определение приоритетов – оценка реального положения дел и выявления областей, требующих наибольшего внимания;
- оцифровка данных, влияющих на принятие решений, для соответствующих структур.

Существуют разные метрики, которые подходят для разных компаний (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика HR-брендинга

<i>Внешние метрики</i>	<i>Внутренние метрики</i>
Узнаваемость компании	Затраты на привлечение одного сотрудника
Привлекательность компании среди соискателей	Срок закрытия вакансии
Место в рейтинге работодателей России	Отношение числа откликов к числу вакансий
Количество негативных / позитивных отзывов о компании как о работодателе	Число качественных входящих резюме
Соотношение количества просмотров к количеству откликов на вакансию	Коэффициент принятия предложений
	Текучесть персонала в период испытательного срока
	Текучесть персонала в первый год работы

Нет универсального набора HR-метрик, который подходил бы любой компании.

Следующим вопросом, который рассматривался на мастер-классе, был рейтинг работодателей России. Что учитывает рейтинг? Рейтинг учитывает внешнюю оценку (соискатели выбирают компании, в которых бы хотели работать), оценку эффективности деятельности HR-департамента (данные профессионалов в области HR) и внутреннюю оценку (мнение сотрудников компаний, оценивает уровень вовлеченности сотрудников компаний – участников по трем параметрам: удовлетворенность, лояльность и поддержка инициативы). И каждый этап оценки имеет собственный вес в итоговом балле. Три независимые оценки суммируются согласно своему весу и определяют итоговое место компании в рейтинге.

И в заключение Екатерина Дегтярева дала несколько советов используемых в кризис:

1. Определите приоритеты HR-стратегии в соответствии с бизнес-стратегией компании.
2. Четко определите ключевые категории сотрудников – как в удержании, так и в привле-

чении – и оцените риски замены работающих сотрудников (повышение, декреты, релокация).

3. Соблюдайте баланс между усилиями и затратами на привлечение новых сотрудников, повышением эффективности от работающих сотрудников и усилиями на удержание ключевых сотрудников.

4. Если же речь идет об оптимизации бизнеса и сокращениях сотрудников, позаботьтесь о прозрачности коммуникаций.

5. При «заморозке» премий, переводах на неполный рабочий день, изменении мотивации и других мерах оптимизации затрат уделяйте время мониторингу бренда работодателя Вашей компании в социальных сетях, на антиджоб – сайтах и в блогосфере.

6. Помните! Первое, что будет искать соискатель при отклике на вакансию или при приглашении на интервью – это отзывы о работе в Вашей компании. Эта информация и будет для кандидата ВАШИМ HR-брендом.

*Анастасия Булашева,
студент 3-го курса, гр. ЭПБ-214*

«ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ».

Ведущие мастер-класса: Максим Долгов, президент АНО «Коллегия бизнес-консультантов»; Дмитрий Ким, канд. социол. наук, эксперт в области организационных изменений, генеральный директор ЗАО «Дробмаш»; Анна Волобуева, тренер-консультант Teamlab 5F

Как корпоративная культура и ценностный подход связаны прежде всего с задачей вовлечения? Возникают вопросы: зачем заниматься ценностным подходом? зачем заниматься построением корпоративной культуры? М. Долгов, который начал этот мастер-класс, постарался раскрыть ответы на эти вопросы в своём выступлении.

Основные пункты выступления М. Долгова, поясняющие тему:

1. Изменения становятся нормой. Важна скорость и гибкость.
2. Усиливается важность взаимодействия.
3. Услуга + Обслуживание = Сервис.
4. Тенденция к «сокращению дистанции».
5. Бренд на рынке труда и бренд компании становятся синонимичны.
6. Неденежная мотивация становится средством экономии, а инструментом для полноценной жизни компании и т. д.

М. Долгов заметил, что идет процесс изменений. Старинная игра – пытаться сравнивать всё самое лучшее, что когда-то нравилось, с самым худшим, что сейчас не нравится – ни к чему не приведет. Идёт осознание, что мир

не хуже и не лучше, а просто во многом другой. И отсюда получается, что очень многие HR-процессы для разных отраслей и то, как они были созданы, отстроены в одних условиях рынка, сейчас не предполагают какой-то конкретный апгрейд. И просто они должны строиться принципиально по-другому и создаваться заново во многих областях.

Если у компании есть дефицит кадров, есть проблема, которая увеличивается с каждым годом, понимая, что, как бы бюджет привлечения не перераспределялся и продолжая в дальнейшем заниматься этим «как привыкли», всё это не даст нужного результата, т. е. чуть-чуть «распихать» по другим сайтам, обратиться к другим рекрутерам и будет счастье. Не будет счастья, потому что принципиальна важна ситуация на рынке труда, а она совсем другая. Возникает тема опережающего лидерства в формировании и создании тех самых людей, которые будут нужны через какое-то время. Ведущие производительные компании Урала, Сибири, Санкт-Петербурга, Москвы этим давно уже занимаются, и это дает свои результаты.

Также М. Долгов уделил внимание тому, что если нет готовности создавать династии, ценностную среду, которая вовлекает людей в жизнь предприятия, вовлекает людей в совместные действия, направленные на социальные значения, то всё это разрушается. Нам неоткуда будет взять людей. Не имеет смысла ходить и говорить, что у нас не хватает у людей инициативы или у нас нет клиентоорганизационного подхода.

Невозможно сформировать тренд на клиентском рынке, если в поведении и взаимодействии внутри «никак» с внутренним клиентом. Суть заключается в изменении структурного взаимодействия, межфункционального взаимодействия, где проявляется корпоративная культура. Если она не основывается на единых созидательных ценностях, то трансляция на рынок клиента и на рынок труда, в том числе привлекательного бренда, становится невозможна. Это приводит к изменениям в подходе. Начинать нужно с себя, а потом уже думать о том, как то, что я у себя сформулировал, цели и смыслы, донести по коммуникационным потокам во внешний рынок, а не наоборот. Зачастую не имеет смысла заниматься оценкой менеджеров среднего звена, потому что она будет отражением того, что мы увидим наверху.

В завершении особое внимание М. Долгов уделил мотивации сотрудников. Основными факторами, особенно сильными мотивирующими в России, являются:

- личность руководителя (человек, которому я доверяю; могу его бояться, не соглашаться, но я хочу быть рядом с этим человеком);
- коллектив;
- деятельность (необязательно результат, главное интерес).

Далее выступление продолжила Анна Волобуева. Она начала с того, что идет активный поиск инструментов разъяснения нашим сотрудникам:

1. Ради чего я здесь?

2. Ради чего моя компания что-то делает?

Сами по себе феномены вовлечения и вовлеченности очень тесно связаны со смыслом доверия. Анна отметила, что тема вовлеченности в процессе изучения, и не так много сейчас серьезной литературы, которую можно почитать.

Отсутствие вовлеченности влечет за собой недостижение целей, разобщенность, безынициативность сотрудников приводит к нарушению баланса экономики организации. И наоборот, сильно вовлеченные сотрудники приводят к тому, что становятся неуправляемыми, руководители рискуют быть слабее (не попасть

в тренд), сотрудники становятся свободнее, границы расширяются.

А. Волобуева также отметила, что есть проблемы и без вовлеченных, но надо отдавать себе отчет, что с повышением уровня вовлеченности проблем меньше не станет. И привела статистику по данным Института Gallup. Существует взаимосвязь между вовлеченностью сотрудников и бизнес-показателями. Свыше 300 млрд дол. США ежегодных убытков несут ведущие компании мира из-за низкой производительности труда равнодушных сотрудников.

В заключительной части мастер-класса выступил Д. Ким, который поделился своим опытом работы в компании ООО «АЭМС», специализирующейся на трех видах деятельности:

1. «Комплекс внешних ремонтов» – обслуживание и ремонт горнодобывающего и обогатительного оборудования.

2. «Ремонтно-механический комплекс» – машиностроение, литейное производство, ремонты узлов и агрегатов, различного технологического оборудования.

3. «Электро-ремонтный комплекс» – ремонт электромашин любой сложности.

Численность персонала в компании на начало преобразования – 950 человек.

Суть его работы в этой компании была в том, чтобы сделать предприятие более эффективным. Им была предложена программа, состоящая из следующих шагов:

1. Вывешена доска проблем на каждом производственном участке. Цель: визуализировать проблемы на месте их возникновения. Результат: создана обратная связь между администрацией и рабочими.

2. Сокращены уровни управления, создана новая организационная структура.

3. Проведён Team Building с ключевыми менеджерами (20 чел.). Цель: Сформировать на предприятии команды рабочих, специалистов, руководителей.

4. Вывешен стенд-светофор на всех производственных участках. Цель: визуализировать то, что сейчас происходит на предприятии.

5. Развитие системы внутрипроизводственного обучения, создание корпоративного университета. Задача: стать координатором обучающих программ для развития компетенций сотрудников.

6. Проводятся утренние митинги. Цель: – простимулировать производственный процесс; – замотивировать персонал на эффективную работу в течении всего дня; – познакомить с внутрикорпоративными новостями.

7. Стартовала спартакиада. Цели и задачи:
 – вовлечение сотрудников предприятия в систематические занятия физической культурой и спортом;
 – укрепление корпоративных связей между сотрудниками;
 – выявление сильнейших спортсменов АЭМС по видам спорта;
 – позитивный PR во внешнюю среду.

Итогом проделанной работы стало увеличение производительности труда, увеличение прибыли и соответственно повышение заработной платы.

По итогам мастер-класса можно вынести много полезной информации и использовать ее в работе в омских и российских предприятиях.

*Юлия Иванова, Инна Саввина,
магистранты 1-го курса, группа ЭПМ-404-О-01*

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА – КЛЮЧЕВЫЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Ведущий мастер-класса – Евгений Лурье, руководитель центра разработки оценочных технологий «ЭКОПСИ-консалтинг»

Заявленной целью данного мастер-класса было ответить на вопросы, что такое потенциал, как его оценивать, кто этим должен заниматься, а также рассмотрение ключевых рисков в оценке потенциала сотрудников. Свое выступление ведущий начал с вопроса к аудитории: «Что такое потенциал?» В ходе обсуждения было выдвинуто несколько подходов к определению «потенциала». Е. Лурье пояснил, что потенциал – это набор устойчивых характеристик сотрудника, напрямую не связанных с профессиональным опытом и достижениями. Была выдвинута формула:

Потенциал ≠ Результативность

«Каким образом можно оценить потенциал? И как можно оценивать то, чего нет?» – задал вопрос Е. Лурье. Оценка потенциала – это прогноз на будущее.

Далее возник вопрос, кто отвечает за оценку потенциала – менеджер или HR. В аудитории начались споры по этому поводу, каждый старался высказать свое мнение, тогда было предложено устроить голосование. Результаты голосования были таковы, что небольшая часть проголосовала за HR, еще меньшая часть за менеджера и большинство аудитории решило

воздержаться. Е. Лурье пояснил, что это является прямой функцией HR. Линейные менеджеры в основном полагаются на текущие достижения работников, на их ежедневно демонстрируемые усилия, а топ-менеджеры «видят» уверенность и умение выстраивать связи с руководством и чаще всего склонны оценивать высоко потенциал у тех работников, которые им напоминают себя в прошлом.

«Итак, какие существуют инструменты оценки потенциала?» – задал вопрос аудитории Е. Лурье. Были предложены такие варианты, как графология, ценностные опросники, психофизиология, критичность мышления, профессиональные тесты, EQ, IQ. Позже был представлен слайд, где были обозначены следующие инструменты оценки потенциала: ассесмент-центры; тесты способностей; элементы из опросников личности мотивации; комплекс всего выше перечисленного. Ведущий мастер-класса предложил рассмотреть плюсы и минусы таких инструментов оценки потенциала, как комплексные тесты и центр оценки. В результате совместной работы модератора и аудитории получилась представленная ниже таблица.

Инструменты оценки

<i>Инструменты</i>	<i>Плюсы</i>	<i>Минусы</i>
Комплексные тесты	<ul style="list-style-type: none"> – Позволяют оценивать быстро; – позволяют оценивать объективно; – тесты удобны для массовых проектов; – позволяют сравнивать кандидатов; – дешевы в проведении 	<ul style="list-style-type: none"> – Не учитывают нюансы; – высока доля выбора социально ожидаемых ответов; – возможность списать, схитрить, угадать; – хорошие тесты дороги в разработке; – у тестов в настоящее время «дурная слава»; – имеются ограничения по критериям, оцениваются только базовые факторы
Центр оценки	<ul style="list-style-type: none"> – Производится более глубокая оценка; – позволяет оценить комплексно; – позволяет оценить наиболее точно; – воспринимается участниками как более справедливый – они чувствуют себя комфортнее 	<ul style="list-style-type: none"> – Дорог в проведении; – сложно обрабатывать результаты; – высокий риск субъективизма

Е. Лурье предложил аудитории более подробно остановиться на таком инструменте оценки потенциала, как комплексные тесты, и рассмотреть, как они «работают». Потенциал включает в себя следующие блоки (рис.):

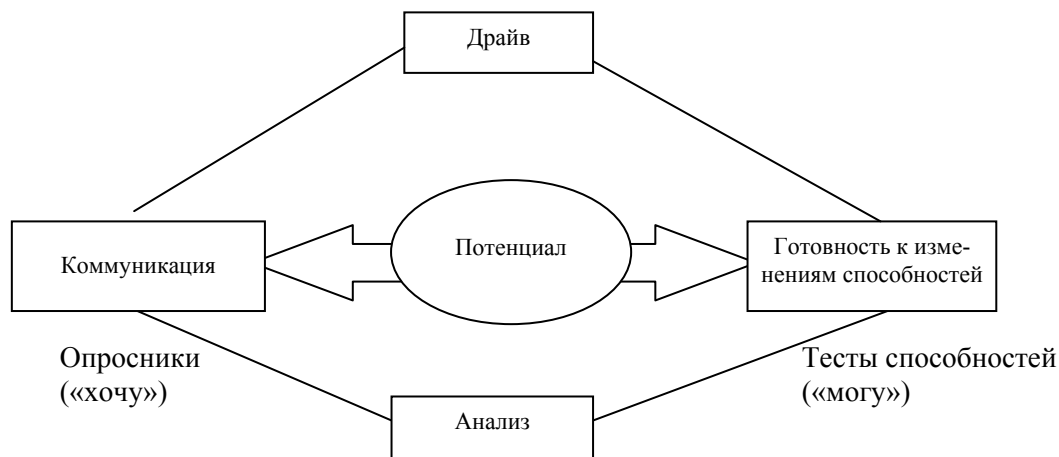
1. Достижение результата / драйв / горящие глаза.

2. Обучаемость / готовность к изменениям.

3. Анализ / Решение проблем.

4. Готовность к лидерству (для отбора руководителей).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что комплексные тесты позволяют выявить устойчивые и не связанные с профессиональным опытом и достижениями человека, что соответствует определению потенциала.



Модель потенциала

Далее Е. Лурье подробно разобрал блоки коммуникации («хочу» – мотивация к лидерству; «могу» – способность к пониманию и влиянию). На слайде были представлены разные высказывания, и аудитория либо соглашалась с ними, либо нет. Например: «Работая в группе, я зачастую спонтанно начинаю выполнять роль лидера». Таким образом оценивался блок коммуникации «Хочу». После этого ведущий мастер-класса предложил рассмотреть блок коммуникации «Могу». Для того чтобы оценить данный блок, необходимо было решить задачу. Вывод был следующим: всегда существует риск того, что в будущем, при изменении ситуации, человек, которого оцениваем, может не справиться с той или иной работой.

В завершении мастер-класса Е. Лурье затронул еще один ключевой вопрос – это мышление. Даниель Канеман получил в 2002 г. Нобелевскую премию за применение психологической методики оценки в экономической науке. Ключевая идея заключалась в том, что решение людей можно предсказать, и он смог это доказать. Открытость мышления – это устойчивость к стереотипам, способность принимать решения в ситуации высокой неопределенности. Е. Лурье предложил аудитории решить задачу. Главным условием было то, что каждый участник мастер-класса должен был подумать в течение 2–3 минут и написать на листочке решение этой задачи. Ответы были представ-

лены на доске. Ответ задачи был достаточно очевидным и простым, но многие стали усложнять задачу и искать трудные пути ее решения. Е. Лурье подтвердил тот факт, что в голове у человека есть так называемая метафора – качели, видение ситуации с той стороны, с которой нам ее преподносят.

Подводя итоги мастер-класса, на слайде были представлены типичные ошибки при оценке потенциала:

- использование КРІ как основного аргумента при продвижении (принцип Питера);
- обесценивание инструментов оценки потенциала за низкие оценки top performers;
- примеривание всех к роли HiPo;
- неучитывание банальных ограничений (мобильность, нежелание идти дальше).

Основные выводы по мастер-классу:

- измерять нужно именно потенциал, а не текущий уровень эффективности;
- необходимо выбирать правильный горизонт потенциала;
- необходимо выбирать наиболее прогностические универсальные инструменты;
- необходимо выбирать разные по типу характеристики (способности, мотивация);
- необходимо расширять способности сужать личностные характеристики.

Лолита Курбатова и Юлия Гусманова,
студенты 4-го курса, гр.ЭПБ-114-О

ПРОДВИЖЕНИЕ HR-БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ. ДОВЕРИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ HR-БРЕНДА

Ведущие мастер-класса: Евгений Лупинос, директор компании MOST-Consulting, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского; Дмитрий Михайлов, HR-бизнес-партнер отдела информационных технологий, компания Mars

Целью мастер-класса было рассмотреть, как происходит формирование HR-бренда и его продвижение, а также как стать ближе к сильному HR-бренду своей компании с учетом международного опыта.

На вопрос, что же такое HR-бренд работодателя, Е. Лупинос дал следующее определение: это совокупность функциональных и психологических преимуществ, предоставляемых работодателем, отождествляемая с ним.

Ведущий предложил рассмотреть положительный опыт построения HR-бренда на примере компании Mars.

Зачем компании развивать HR-бренд? Основной целью является построение сильного HR-бренда работодателя внутри организации и вовне, а также привлечение молодых специалистов и профессионалов.

По данным компании Universum, представляющей рейтинг самых лучших работодателей России, основанный на опросе более 10 000 студентов экономических, инженерных и ИТ-специальностей из 84 ведущих университетов России, в 2014 г. на первом месте «Газпром», на 2-м – Google, на 3-м – «Сбербанк», на 4-м – «Роснефть», на 5-м – BMW.

Компания Universum выявила 10 основных критериев, по которым специалисты выбирают ту или иную компанию, вот некоторые из них: высокий доход в будущем, стабильность, конкурентная заработная плата, сложные задачи, дружелюбная атмосфера, лидеры, которые поддержат развитие, успех компании на рынке. Используя эти критерии, компания Mars пытается строить свой HR-бренд. Для привлечения молодых специалистов компания Mars использует следующие инструменты: работа с вузами, ярмарка вакансий, сайт компании, работа со студенческими организациями, социальные сети. Ведущий отметил, что социальные сети это очень важный инструмент, они могут помочь сформировать репутацию и позитивный образ компании. В 2014 г. рейтинг компании Mars по сравнению с 2008 г. (104-е место) поднялся на 18-е место.

Внимание аудитории был представлен короткометражный фильм «Mars Information Services», который был снят специально для поколения Y – о том, что представляет собой работа в компании Mars.

В процессе формирования HR-бренда работодателя всегда существует несколько путей:

разрабатывать самому или доверить разработку сторонней организации. Перед созданием бренда работодателя необходимо определить целевую аудиторию: это и профессионалы, которые обладают высоким уровнем развития компетенций и готовы работать и получать вознаграждение за свою работу, и новое поколение Y (молодые специалисты). Аудитория должна понять бренд, для этого бренд нужно «предложить». HR-бренд должен облегчить выбор кандидату.

Существует формула сильного HR-бренда:

$$U + A + T,$$

где *U (Unique)* – уникальный (отличный от других), *A (Authentic)* – аутентичный (соответствующий действительности) и *T (Talkable)* – обсуждаемый (о нем не стыдно и интересно говорить).

Уникальность заключается в *определении целевой аудитории, выборе актуальных тем, выборе значимых факторов, оценке проявления факторов в отрасли (либо в брендах основных конкурентов на рынке труда)*.

Аутентичность включает в себя три взаимосвязанных компонента: *информацию о компании, ожидания соискателей и персонала, действия бренда*. Был приведен пример нарушения подлинности бренда, показывающий аутентичность. Ведущий зачитал выдержку из сайта одной компании, которая принимала на работу специалистов вот под таким девизом: «Трудоголизм – мы искренне убеждены в том, что работа – это самое главное в жизни. Мы настоящие фанаты того, что мы делаем, поэтому мы работаем по 16 часов в сутки, ночуем на работе». «Бренд» – это фрактал. «Фрактал» – это математическое множество, обладающее свойством самоподобия, т. е. однородности в различных шкалах измерения. HR-бренд должен быть фрактальным.

Что касается обсуждаемости, то можно сказать о том, что многие компании используют такие методы для привлечения персонала: «Приведи друга и получи 1 000 рублей», «Защити честь компании в Сети». Нашему вниманию были приведены яркие примеры *обсуждаемости*, одним из них является видео детского центра «КидБург» о стрессовом собеседовании, которое маленький мальчик проводил для взрослых соискателей. За два дня ролик собрал более миллиона просмотров.

Анализируя указанный опыт, можно прийти к выводу, что формирование и продвижение HR-бренда – это кропотливая, каждодневная работа. Она способствует созданию эффективной системы управления персоналом и позволяет получать результаты, превосходящие ожидания. Основная задача каждой компании – быть вне конкуренции на рынке труда, создав свой уникальный HR-бренд.

Е. Лупинос дал определение доверию – это психологическое состояние, при котором субъект добровольно, осознанно и без колебаний ставит свое личное благополучие в зависимость от внешнего фактора, которому субъект доверяет. Доверие HR-бренду – это важная вещь. Очень много информации, как HR-бренд формирует доверие, и очень мало – о том, как доверие формирует HR-бренд. Если доверие есть, то и HR-бренд будет укрепляться.

На сегодняшний день доверие – это тенденция маркетинга, которая включает в себя интернет-торговлю, рейтинг продавцов на Amazon, рейтинг фильмов, отзывы от Flamp. Основными факторами формирования доверия являются соответствие ценностям (безопасность и признание) и соответствие ожиданиям. Для

формирования доверия необходимо использовать такие инструменты, как «умение признавать свои ошибки», «горькая правда лучше», «реакция на неудачи сотрудников», «действуйте первыми» (доверие – зеркальное управление: окситоцин и эксперимент Пола), проявление заботы (модель семьи). Необходимо управлять доверием в Сети. Если в сетях не создавать никакой информации о себе, то за нас это могут сделать другие, и не факт, что эта информация будет положительной.

По окончании мастер-класса был сделан вывод о том, что мир современной компании разнообразен. Чем выше общий уровень доверия к бренду компании, тем устойчивее она чувствует себя на рынке. Сильный бренд работодателя значительно расширяет возможности компании по привлечению и удержанию наиболее ценных сотрудников, а значит, повышает ее конкурентоспособность. Проблема внедрения состоит в том, что всегда «сложно начать» и «сложно довести до конца».

*Татьяна Лашевич
магистрант 1-го курса, гр. ЭПМ-404-О-01*

МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ РЕПУТАЦИЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ И HR-МАРКЕТИНГ В ИНТЕРНЕТЕ

*Ведущие мастер-класса: Егор Подворный, эксперт по управлению репутацией в Интернете;
Антон Дрязгов, эксперт по интернет-маркетингу, член ИТ-кластера Омской области*

Актуальность заявленной темы мастер-класса, по мнению ведущих, заключается в том, что HR-маркетинг как наука в настоящее время еще не сложился, поэтому требует тщательной разработки и исследования.

Целью мастер-класса было заявлено рассмотрение методики управления репутацией: как правильно работать с негативными упоминаниями при решении HR-задач, как проводить мониторинг упоминаний о работодателе в социальных сетях, на форумах, в блогах.

Мастер-класс был поделен на два блока: в первом эксперт по управлению репутацией в Интернете Егор Подворный рассказал о феномене отзывов, как правильно работать с негативными упоминаниями при решении HR-задач, во втором – эксперт по интернет-маркетингу Антон Дрязгов описал методику SERM, суть которой состоит в вытеснении из результатов поиска страниц с нежелательной информацией с максимальным использованием интернет-ресурсов.

Более 50 млн запросов различных отзывов делается ежедневно в поисковой системе

Google, основными направлениями являются путешествия, здравоохранение, красота, недвижимость. Самые запрашиваемые компании в Омске относятся к сфере здравоохранения.

В 2014 г. компания Yell.ru заказала провести исследование отзывов: почему люди пишут отзывы, как реагируют. По результатам исследования, более 94 % людей доверяют отзывам в Интернете. Многие используют отзывы для принятия своих решений. Отзывы занимают второе место после рекомендаций знакомых. В процессе исследования была также изучена мотивация написания отзыва. Было установлено, что не только негативные эмоции мотивируют людей писать отзывы. Согласно исследованиям компании Yell.ru, 59 % соискателей ищут отзывы о потенциальном работодателе.

Ведущие мастер-класса задали вопросы: «Зачем люди пишут отзывы? Что они ждут в ответ?» Безусловно, они хотят, чтобы их услышали. Если удалить негативный отзыв, то он появится на другой платформе. Только ответная реакция – способ купировать данный отзыв.

Источники, где люди чаще всего ищут отзывы:

- 1) Orabote.net;
- 2) сайты рекрутинговых компаний;
- 3) неспециализированные сайты Yell.ru,

flamp.ru.

Ведущими были представлены различные примеры отзывов, которые вызвали обсуждение аудитории: как повлияют подобные отзывы на репутацию работодателя, а также на решение потенциального работника. В результате обсуждения был сделан вывод, что большинство лиц, присутствующих в аудитории, доверяют отзывам.

Следующий вопрос, на который искали ответ участники мастер-класса: почему негативных отзывов в Интернете встречается больше, чем положительных. Люди заряжены на негатив сильнее, однако негатив можно обернуть в позитив. Необходимо всего лишь отвечать на отзывы. Ответ должен быть спокойным, аргументированным, вежливым и обязательно должно быть сообщение о принятых мерах.

В настоящее время все больше появляется компаний, которые создают тренды. IT-компании, такие как Google, проводят экскурсии по своим офисам, сотрудники рассказывают, как они работают, показывают свои рабочие места, в блогах зарождается обсуждение между потенциальными соискателями. Это пример того, как положительная репутация влияет на потенциальных соискателей, они хотят работать, еще не увидев вакансию.

Во втором блоке была представлена методика, которая в англоязычном маркетинге имеет название SERM. Ее целью является формирование положительного имиджа работодателя.

Места размещения информации, способной повлиять на репутацию компании:

- HR-порталы, в СМИ;
- социальные медиа;
- результаты поисковой выдачи.

Вопросом положительного имиджа работодателя необходимо заниматься постоянно, так как конкуренты могут испортить репутацию

компании посредством Интернета в любой момент.

На мастер-классе обсудили, какие действия необходимо предпринять для исправления репутации компании:

- 1) мониторинг;
- 2) анализ;
- 3) влияние.

Какие использовать инструменты для мониторинга репутации компании:

- ручной мониторинг информации по ключевым словам;
- автоматические сервисы.

Этап мониторинга в работе над имиджем компании самый важный. Существуют сервисы мониторинга социального медиа, такие как IQBuzz.ru, Babkee.ru.

С помощью данных сервисов можно проводить мониторинг интересующей информации.

Ведущий мастер-класса представил слайды, как выглядят данные сервисы.

На мастер-классе также обсудили вопрос, как повысить масштаб и качество охвата при поиске рекрутов:

1. Размещать контекстную рекламу, чтобы присутствовать в результатах поиска по запросам «вакансия».

2. Размещать рекламу в социальных сетях по должности и в тематических группах.

3. Собирать группы ретаргента на своем сайте на отдельных страницах каждой вакансии.

Угроза имиджу может быть нанесена от экс-сотрудника, конкурента или недовольного клиента. Такая информация быстро попадает в результаты поиска и может влиять на восприятие целевой аудитории. Поэтому необходимо отслеживать данную информацию. Таким образом, методика SERM – это современное и эффективное управление репутацией в поисковых системах управления результативностью работы компании.

*Татьяна Лашевич
магистрант 1-го курса, гр. ЭПМ-404-О-01*

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Акулова Светлана Викторовна – доцент кафедры государственного, муниципального управления и таможенного дела Омского государственного технического университета; e-mail: S_V_Akulova@mail.ru.

Божко Леся Михайловна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I; e-mail: lemib@rambler.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.

Гокова Ольга Владимировна – старший преподаватель кафедры региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: capri484@yandex.ru.

Донова Инна Вениаминовна – старший преподаватель кафедры менеджмента Кемеровского государственного университета; e-mail: idonova@gmail.com.

Зылёва Наталья Владимировна – старший преподаватель кафедры экономической безопасности, учета, анализа и аудита Финансово-экономического института Тюменского государственного университета; e-mail: zyileva@mail.ru.

Камарова Татьяна Александровна – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета; e-mail: kta-2014@yandex.ru.

Капогузов Евгений Алексеевич – д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: egenk@mail.ru.

Карпов Альберт Леонидович – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: awful74@mail.ru.

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.

Колосова Ольга Геннадьевна – канд. экон. наук, профессор кафедры экономики и управления Сургутского государственного университета; e-mail: kog@fu.surgu.ru.

Корж Антон Сергеевич – аспирант кафедры экономической теории и финансов Института бизнеса и права Иркутского национального исследовательского технического университета; e-mail: anton19245@mail.ru.

Курбатова Маргарита Владимировна – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории и государственного управления Кемеровского государственного университета; e-mail: kurbatova-07@mail.ru.

Легнерова Катерина – PhD, доцент Пражского экономического университета; e-mail: dekan_2002@mail.ru.

Люц Екатерина Викторовна – аспирант кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: katarina55luz@gmail.com.

Масино Наталья Николаевна – канд. экон. наук, доцент Санкт-Петербургского государственного экономического университета; e-mail: miron@engec.ru.

Мохаммад Биалал Амджад Мохаммад – старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета Университета г. Мосул (Ирак), аспирант кафедры бухгалтерского учета Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; e-mail: belalamjad@yahoo.com.

Муканов Айдар Хамзеевич – аспирант кафедры экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Aidar81hamzauli@mail.ru.

Павловская Татьяна Анатольевна – аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права (г. Иркутск); e-mail: pavtana@yandex.ru.

Растов Мирон Аркадьевич – младший научный сотрудник Института проблем региональной экономики Российской академии наук (г. Санкт-Петербург); e-mail: yuliya.rastova@engec.ru.

Руф Юлия Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической безопасности, учета, анализа и аудита Тюменского государственного университета; e-mail: ruf2077@yandex.ru.

Сахаровский Степан Андреевич – специалист казначейско-финансового управления ООО «Тас-ас-Юрях Нефтегазодобыча» (г. Ленск); e-mail: revengerhome@list.ru.

Сергиенко Оксана Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, заместитель директора по научной и инновационной работе Омского института (филиала) Российского экономического университета им Г.В. Плеханова; e-mail: sergienkooks@mail.ru.

Сергин Александр Максимович – канд. экон. наук, доцент Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (Омский филиал); e-mail: a_sergin@mail.ru.

Соловейкина Ирина Борисовна – ведущий специалист – эксперт Центра гуманитарных, социально-экономических и политических исследований – 2 (г. Омск); e-mail: solovib@inbox.ru.

Тамбовцев Виталий Леонидович – д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории институционального анализа Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова; e-mail: vitalytambovtsev@gmail.com.

Толчеева Алина Александровна – магистрант программы «Учет, анализ и аудит» направления «Экономика» Тюменского государственного университета; e-mail: alinatolcheeva@mail.ru.

Тонких Наталья Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета; e-mail: nvvogob1@mail.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.

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@omesco.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.omesco.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!

Министерство образования и науки Российской Федерации
Правительство Омской области
Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН
Институт экономики Уральского отделения РАН
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Финансовый университет при правительстве Российской Федерации
Вольное экономическое общество России

приглашают принять участие в работе

IV МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: РОССИЙСКИЙ ВЕКТОР НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ

(Россия, г. Омск, 21–23 октября 2015 г.)

Уважаемые коллеги!

Оргкомитет приглашает представителей науки, научно-образовательных учреждений, специалистов органов государственного и муниципального управления, представителей бизнеса, магистрантов, аспирантов и всех заинтересованных лиц принять участие в IV Международной научной конференции «Институциональная трансформация экономики: российский вектор новой индустриализации», проводимой ОмГУ им. Ф.М. Достоевского и Институтами экономики Сибирского и Уральского отделений РАН под эгидой Международной ассоциации институциональных исследований (МАИИ) при поддержке Правительства Омской области.

Цель конференции – содействие формированию научного диалога, способствующего исследованиям в области институциональной экономической теории, а также активизации деятельности представителей науки, образования, органов исполнительной власти и бизнеса, направленной на создание благоприятных институциональных условий для развития человеческого потенциала в рамках реализации стратегии региона на инновационного развития экономики.

Организационный комитет конференции

Капогузов Евгений Алексеевич – *председатель организационного комитета*, д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономической теории и предпринимательства ОмГУ им. Ф.М. Достоевского;

Нуреев Рустем Махмутович – *сопредседатель организационного комитета*, д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (Россия, Москва), сопредседатель МАИИ;

Дементьев Вячеслав Валентинович – *сопредседатель организационного комитета*, д-р экон. наук, профессор, проректор, директор Высшей школы экономики и менеджмента, заведующий кафедрой экономической теории Донецкого национального технического университета (Украина, Донецк), сопредседатель МАИИ;

Афонцев Сергей Александрович – д-р экон. наук, доцент, заведующий отделом экономической теории ИМЭМО РАН (Россия, Москва);

Барсукова Светлана Юрьевна – д-р социол. наук, профессор кафедры экономической социологии НИУ ВШЭ (Россия, Москва);

Белокрылова Ольга Спиридоновна – д-р экон. наук, профессор, декан экономического факультета Южного федерального университета (Россия, Ростов-на-Дону);

Вольчик Вячеслав Витальевич – д-р экон. наук, профессор Южного федерального университета (Россия, Ростов-на-Дону);

Вуняк Ненад – профессор экономического факультета г. Суботица Университета г. Нови Сад (Сербия, Суботица);

Иванова Людмила Николаевна – канд. экон. наук, доцент, декан экономического факультета ОмГУ им. Ф.М. Достоевского;

Карпов Валерий Васильевич – д-р экон. наук, профессор, заведующий Омской экономической лабораторией ИЭОПП СО РАН, директор Омского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации;

Кирдина Светлана Георгиевна – д-р социол. наук, заведующая сектором эволюции социально-экономических систем Института экономики РАН (Россия, Москва);

Крюков Валерий Анатольевич – д-р экон. наук, чл.-корр. РАН, заместитель директора ИЭОПП СО РАН (Россия, Новосибирск);

Курбатова Маргарита Владимировна – д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и государственного управления Кемеровского государственного университета;

Латов Юрий Валерьевич – д-р социол. наук, канд. экон. наук, профессор Академии управления МВД России (Россия, Москва);

Левин Сергей Николаевич – д-р экон. наук, профессор Кемеровского государственного университета;

Лемещенко Петр Сергеевич – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и институциональной экономики Белорусского государственного университета (Белоруссия, Минск);

Литвинцева Галина Павловна – д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории Новосибирского государственного технического университета;

Миллер Максим Александрович – д-р экон. наук, начальник отдела науки и инновационных технологий Министерства промышленности, транспорта и инновационных технологий Омской области;

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и социологии труда ОмГУ им. Ф.М. Достоевского;

Попов Евгений Васильевич – д-р экон. наук, д-р физ.-мат. наук, чл.-корр. РАН, главный ученый секретарь УрО РАН (Россия, Екатеринбург);

Пыжев Игорь Сергеевич – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономических теорий Института экономики, управления и природопользования Сибирского федерального университета (Россия, Красноярск);

Розмаинский Иван Вадимович – канд. экон. наук, доцент Санкт-Петербургского филиала Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;

Сулейменова Гулимжан Кеншиликовна – д-р экон. наук, директор Института модернизации государственного управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (Казахстан, Астана);

Тамбовцев Виталий Леонидович – д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории институционального анализа Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова;

Титенко Владимир Владимирович – заместитель министра образования Омской области;

Хануш Хорст – профессор (в отставке) университета Аугсбурга, президент общества Й. Шумпетера (Германия, Аугсбург);

Якуб Алексей Валерьевич – д-р ист. наук, профессор, ректор ОмГУ им. Ф.М. Достоевского;

Самошилова Галина Михайловна – *ответственный секретарь программного комитета*, канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства ОмГУ им. Ф.М. Достоевского.

Тематика секций

1. Методология институциональной теории.
2. Институциональные аспекты воспроизводства человеческого потенциала.
3. Институциональные аспекты взаимодействия общества, власти и бизнеса.
4. Институциональная теория фирмы.
5. Институциональные изменения и институциональное проектирование.
6. Институциональные проблемы реформирования образования.
7. Междисциплинарные взаимодействия и институциональная экономическая теория.
8. Институциональные аспекты инновационного развития в контексте новой индустриализации.
9. Институциональная регионалистика и практика развития регионов.

На конференции будет также работать молодежная секция (магистранты, аспиранты, начинающие исследователи до 35 лет).

Формы участия в конференции: очная и заочная.

Язык конференции: русский и английский.

Требования к оформлению доклада

К опубликованию принимаются оригинальные авторские тексты и заявка (заявка заполняется каждым соавтором). В заявке указываются: ФИО полностью; ученая степень, звание; должность, место работы; страна, город; e-mail; контактный телефон; почтовый адрес для рассылки; форма участия (очная, заочная); название секции (в том числе IX Молодежная секция); тема доклада; аннотация (не более 5 строк); потребность в гостинице.

Текст доклада: Отдельный файл объемом до 5 страниц. Формат бумаги – А4, через 1 интервал. Все поля – 20 мм. **Название доклада** прописными буквами (шрифт полужирный, 14 пт, по центру). Через строку строчными буквами – ученая степень и ученое звание, инициалы и фамилия автора(ов) (шрифт 14 пт, по центру). Ниже (курсивом) – название организации, город, страна (шрифт 14 пт, по центру). После одинарного интервала следует аннотация (не более 5 строк) и после одинарного интервала – ключевые слова (до 6 слов и словосочетаний; шрифт 14 пт, по ширине). После одинарного интервала следует текст.

Параметры для основного текста: шрифт Times New Roman, размер – 14 пт, через 1 интервал, абзацный отступ – 1,25 см, выравнивание по ширине страницы, интервал перед и после абзаца – 0 пт, автоматический перенос слов. Рисунки, таблицы должны располагаться в тексте. **Ссылки:** затекстовые (расположены в конце текста). Например, в тексте статьи: [Иванов А.А., 2013, с. 14]; в затекстовой ссылке: Иванов А.А. Институциональные условия развития предпринимательства в РФ: монография. – Улан-Удэ: Забайкалье, 2013. – 220 с. Затекстовые ссылки оформляются как нумерованный список в конце статьи в алфавитном порядке, список начинается со слов «Список использованных источников». Для текстов на русском языке: через строку от текста должно содержаться название доклада прописными буквами, ниже инициалы и фамилия автора(ов) (шрифт 14 пт, по центру), аннотация и ключевые слова на английском языке (шрифт – 14 пт, по ширине).

Доклады будут опубликованы в авторской редакции. *Оргкомитет оставляет за собой право отклонять доклады, не соответствующие требованиям.*

Порядок участия в работе конференции

1. Регистрация участников – до 15 мая по электронной почте (e-mail: ite2015@mail.ru) или на сервере конференции (<http://maii2015conf.omsu.ru/site/pages/index>) (заявка, в которой указаны сведения об авторе(ах), секция, тема доклада, аннотация (не более 5 строк), потребность в гостинице) текст статей для сборника.

2. Рецензирование статей редколлегией сборника материалов конференции – до 1 июля 2015 г. и рассылка приглашений.

3. Заезд участников конференции – 21–22 октября 2015 г.

4. Проведение пленарного заседания и работа секций конференции – 22–23 октября 2015 г.

5. 24 октября: отъезд участников конференции.