

**ВЕСТНИК
ОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
Серия «ЭКОНОМИКА»**

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

*Ежеквартальный
научный журнал
ОСНОВАН В 2003 г.*

2013. № 1

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

*Редколлегия журнала
Editorial staff*

С.Н. Апенько (S.N. Apenko), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Н.А. Волгин (N.A. Volgin), д-р экон. наук, профессор РАГС
Н. Вуняк (N. Vunjak), профессор экономического факультета
г. Субботица университета г. Нови Сад (Сербия)
Р.М. Гусейнов (R.M. Guseynov), д-р экон. наук, профессор НГУЭиУ
С.А. Дятлов (S.A. Dyatlov), д-р экон. наук, профессор СПбГУЭиФ
Л.Н. Иванова (L.N. Ivanova), канд. экон. наук, доцент ОмГУ
В.П. Иваницкий (V.P. Ivanitsky), д-р экон. наук, профессор УрГЭУ
В.А. Ковалев (V.A. Kovalev), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
А.Б. Крутик (A.B. Krutik), д-р экон. наук, профессор СПбИЭиУ
А.Е. Миллер (A.Ye. Miller), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Ю.Г. Одегов (Yu.G. Odegov), д-р экон. наук, профессор
РЭУ им. Г.В. Плеханова
В.С. Половинко (V.S. Polovinko), д-р экон. наук, профессор ОмГУ,
гл. редактор
А.М. Попович (A.M. Popovich), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
О.М. Рой (O.M. Roy), д-р социол. наук, профессор ОмГУ
Т.Д. Синявец (T.D. Sinyavets), канд. экон. наук, доцент ОмГУ,
отв. редактор
Р.Г. Смелик (R.G. Smelik), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Л.А. Трофимова (L.A. Trofimova), д-р экон. наук, профессор СПбГУЭиФ

*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
vestnic@omeco.ru*

*Гл. редактор
Владимир Семёнович Половинко*

*Редактор
С.А. Рыбалко*

*Технический редактор Н.В. Москвичёва
Дизайн обложки З.Н. Образова*

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

*Подписной каталог
«Газеты. Журналы».
Индекс 35915*

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

*Дата выхода в свет 15.03.2013
Ризография. Формат 60x84 1/8.
Печ. л. 24,5. Усл. печ. л. 22,8.
Уч.-изд. л. 25,0.
Тираж 150 экз. Заказ 42.*

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

УВАЖАЕМЫЕ АВТОРЫ И ЧИТАТЕЛИ!

Уже 10 лет наш журнал выходит в свет и предлагает свои страницы для изложения научных идей, публикации результатов научных исследований, что позволяет читателям быть в курсе актуальных проблем, последних достижений и открытий в области экономики и менеджмента. За период с 2003 по 2012 г. здесь было опубликовано более 1300 статей. У нас сложились теплые отношения с авторами из различных уголков нашей страны и из-за рубежа, которые активно предлагают свои статьи для публикаций.

За прошедший период из небольшого издания, оказывающего помощь молодым ученым в публикации актуальных материалов по экономическим вопросам, мы превратились в солидный журнал, получивший свое признание на международных и российских выставках. А в 2010 г. он был удостоен чести включения в список изданий, рекомендуемых ВАК для публикаций результатов научных исследований.

Последовательное развитие журнала «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"» позволило сформулировать в качестве его миссии поддержку региональной экономической науки, в том числе за счет привлечения к сотрудничеству крупных научно-образовательных центров Российской Федерации, Сербии, Хорватии, Казахстана, Белоруссии.

Издание призвано содействовать развитию экономики, анализу проблем функционирования государственных и коммерческих организаций, продвижению передового опыта эффективного управления разнообразными социально-экономическими процессами в широкую аудиторию исследователей, предпринимателей и государственных служащих.

В настоящее время журнал включает восемь тематических разделов: региональная экономика и управление территориями; проблемы экономической теории и предпринимательства; социально-трудовые отношения и процессы; управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности; теория и практика управления; современные проблемы финансов и кредита; налоговая политика на современном этапе; бухгалтерский учет, анализ и аудит. Разнообразие разделов диктуется многоаспектным характером проблем в рыночной экономике, что позволяет привлечь большую аудиторию читателей.

Поздравляем всех авторов и читателей с 10-летним юбилеем нашего журнала!

Мы надеемся, что журнал будет активно развиваться вместе с вами и превратится в площадку для обмена знаниями, опытом и новыми идеями среди теоретиков и практиков.

С уважением, редколлегия

СОДЕРЖАНИЕ

Тема номера:

Управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности

Мамонтов С.А. Маркетинговые аспекты асимметрии рынка труда и рынка образовательных услуг	7
Тарасова Т.Н., Ковалев В.А. Разработка системы показателей оценки деятельности предпринимательских структур индустрии туризма.....	13
Исаева Е.В. Проблемные вопросы использования социально-ориентированных моделей реформирования маркетинга	17
Пономарев М.А. Инновационные процессы в высшей школе: влияние человеческого фактора	21

Региональная экономика и управление территориями

Рой О.М., Юдина М.А. Интеграция сибирских регионов в мировое экономическое пространство: опыт количественного измерения.....	25
Елкина В.Н. Методологический подход к организации взаимодействия органов власти и территориального бизнес-сообщества.....	32
Цикунов А.А. Перспективы развития регионального рынка авиатранспортных перевозок.....	41
Аджич С. Новая производственно-организационная система пищевой промышленности и агробизнеса: кейс-стади для автономного края Воеводина	46

Проблемы экономической теории и предпринимательства

Криворотов М.М., Мухаровский Н.В. Теоретические основы и принципы стоимостной оценки объектов интеллектуальной собственности	61
Фомина Ю.А. Исследование теории Кейнса на основе системного подхода.....	69
Чердынцева Г.М., Габайдулин П.Г. Экономическое и социокультурное развитие региона в контексте его модернизации.....	74
Фомин Э.В. Анализ моделей капитализма и социализма Й. Шумпетера	80

Социально-трудовые отношения и процессы

Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Шаталов Д.В. Управление талантами как HR-технология.....	85
Стукен Т.Ю. Институты регулирования заработной платы в России и Беларуси	95
Латина Т.А. Сравнительный межстрановой анализ внутрифирменной политики оплаты труда как элемента организационной культуры (на примере промышленных предприятий России и Беларуси)	103
Бугаенко М.В. Проблема дефицита квалифицированных кадров на российских машиностроительных предприятиях и пути ее решения	107
Миллер М.А., Шинкевич Д.В. Повышение качества персонала в сфере услуг.....	112

Теория и практика управления

Попович А.М., Мельников А.В. Особенности деятельности государственных подведомственных учреждений.....	115
Калинина Н.М., Елкин С.Е., Хачатурян Т.Г., Кондрашова Л.В. Интегрированный контроллинг в промышленности: системность оценки деятельности хозяйствующего субъекта	121
Расулов З.Ж. Определение модели оптимальной деятельности предпринимательских субъектов в условиях антикризисного управления.....	128
Чепелева Н.Н. Проблемы создания и реализации ресурсной стратегии автотранспортного предприятия	131

Современные проблемы финансов и кредита

Веретенникова О.Б., Рыбина Е.С. Сущность инвестиций и инвестиционной деятельности в экономической системе.....	136
Марамыгин М.С., Стрельников Е.В. Вопросы применения стресс-тестирования в экономике России	142
Оганян М.Ш. Сущность финансового контроллинга на предприятии	148

<i>Айгужина Д.З., Досжанова Б.С.</i> Современное состояние банковской системы Республики Казахстан	152
<i>Бухгалтерский учет, анализ и аудит: вопросы теории и практики</i>	
<i>Смелик Р.Г., Крюкова О.В.</i> Отдельные аспекты экономического анализа бухгалтерских документов при проведении комплексной экономической экспертизы.....	155
<i>Зылёва Н.В.</i> Проблемные аспекты нормативного регулирования бухгалтерского учета затрат по выполнению геологоразведочных работ	159
<i>Коростелёва В.В., Раздрокоев Е.Н.</i> Анализ факторов оптимизации налоговой нагрузки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.....	166
<i>Брюханенко И.А.</i> Бухгалтерский учет как отражение экономических и гражданско-правовых отношений.....	175
<i>Миллер А.Е., Иванова Л.Н.</i> Направления научных исследований по экономике в ОмГУ им. Ф.М. Достоевского (на основе работы диссертационных советов).....	178
<i>Сведения об авторах</i>	194
<i>Информация для авторов</i>	196

CONTENTS

The subject of the issue:

Management consulting and marketing in the industries and fields of activity

<i>Mamontov S.A.</i> Institutionalization marketing aspects of asymmetry of labor market and professional education.....	7
<i>Tarasova T.N., Kovalev V.A.</i> The activity indicators system of the tourist industry enterprises	13
<i>Isaeva E.V.</i> Problem questions of using socially oriented models of reforming of marketing	17
<i>Ponomarev M.A.</i> Innovative transformations in the higher education: the influence of human factor.....	21

Regional economy and regional administrating

<i>Roy O.M., Yudina M.A.</i> Integration of Siberian regions into the world economic space: the experience of quantitative measurement	25
<i>Elkina V.N.</i> Methodological approach to the organization of interaction of authorities and territorial business community.....	32
<i>Tsikunov A.A.</i> Prospects of air transport regional market	41
<i>Adzhich S.</i> New production-organizational system of agro-food industry and agribusiness – case study for Vojvodina.....	46

Issues of Economic Theory and entrepreneurship

<i>Krivorotov M.M., Muharovskiy N.V.</i> Theoretical foundations and valuation principles of intellectual property.....	61
<i>Fomina Yu.A.</i> The study of Keynes theory on the basis of systems approach	69
<i>Cherdyntsev G.M., Gabaydulin P.G.</i> Economic and sociocultural development of the region as part of it's modernisation	74
<i>Fomin E.V.</i> The analysis of the models of capitalism and socialism of J. Schumpeter	80

Soci-labour relationships and processes

<i>Kartashov S.A., Odegov Yu.G., Shatalov D.V.</i> Talent management as HR-technology.....	85
<i>Stuken T.U.</i> Institutions on wages in Russia and Belarus	95
<i>Lapina T.A.</i> The comparative intercountry analysis of incompany policy of compensation as element of organizational culture (on the example of the industrial enterprises of Russia and Belarus).....	103
<i>Bugaenko M.V.</i> The problem of the qualified personnel deficiency at Russian machine-building enterprises and ways of its decision.....	107
<i>Miller M.A., Shinkevich D.V.</i> Increasing personnel quality in the service sector	112

Theory and practice of administrating

<i>Popovich A.M., Melnikov A.V.</i> State government job institutions subordinated.....	115
<i>Kalinina N.M., Elkin S.E., Khachaturian T.G., Kondrashova L.V.</i> The integrated controlling in the industry: sistemacy of the assessment of activity the managing subject	121
<i>Rasulov Z.J.</i> Determining the model of optimal activity of business entities in anti-crisis management	128
<i>Chepeleva N.N.</i> Problems of transport companies' resort strategy creation and realization.....	131

Current issues of finance and credit

<i>Veretennikova O.B., Rybina E.S.</i> Summary of investments and investment activities of the economic system	136
<i>Maramigin M.S., Strelnikov E.V.</i> The using stress-tesying in Russian economy.....	142
<i>Oganyan M.Sh.</i> Nature of financial controlling at entity	148
<i>Aiguzhinova D.Z., Doszhanova B.S.</i> Current status of the banking system of Kazakhstan	152

Accounting, analysis and audit: theory and practice issues

<i>Smelik R.G., Krukova O.V.</i> Certain aspects of the economic analysis of accounting documents during the comprehensive economic examination.....	155
--	-----

<i>Zyleva N.V.</i> Problematic aspects of regulatory accounting costs for the implementation of exploration work.....	159
<i>Korostelyova V.V., Razdrokov E.N.</i> Analysis of optimization of taxation of Khanty-Mansi autonomous district – Yugra.....	166
<i>Bryukhanenko I.A.</i> Accounting as reflection of the economic and civil-law relations.....	175
<i>Miller A.E., Ivanova L.N.</i> Directions of scientific research on the economy of the Omsk State University of F.M. Dostoyevsky (based on the work of dissertation councils)	178
Information about authors	194
Information for authors	196

Тема номера
**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
И МАРКЕТИНГ В ОТРАСЛЯХ И СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. С. 7–12.

УДК 331.52+338.46+330.364

**МАРКЕТИНГОВЫЕ АСПЕКТЫ АСИММЕТРИИ РЫНКА ТРУДА
И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

**INSTITUTIONALIZATION MARKETING ASPECTS OF ASYMMETRY
OF LABOR MARKET AND PROFESSIONAL EDUCATION**

С.А. Мамонтов

S.A. Mamontov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Актуализируется и обосновывается насущная необходимость снижения информационной асимметрии между рынком труда и сферой профессионального образования, обусловленная повышением роли непосредственных потребителей профессиональных образовательных услуг.

In the article we emphasize and justify the vital need to reduce information asymmetry between labor market and sphere of professional education, which is supported by increasing role of direct consumers of professional educational services.

Ключевые слова: рынок образования, рынок труда, информационная асимметрия рынков, маркетинг образовательных услуг.

Key words: market of professional education, labor market, information asymmetry of markets, marketing of educational services.

I. Рынок образовательных услуг можно рассматривать как рынок с асимметричной информацией: одна из сторон рыночных отношений (чаще вуз – продавец образовательных услуг) владеет информацией, не известной другой стороне (потребителям услуг).

Во-первых, потребитель (например, абитуриент) не владеет полной информацией ни о вузе, в который он поступает, ни о качестве оказываемых им услуг, ни о необходимом наполнении учебного плана и программ. Это вполне естественное обстоятельство обусловлено самим характером образования: нематериальностью образовательных услуг, которые нельзя ни посмотреть, ни «попробовать на зуб»; функцией этих услуг – ведь потребитель как раз и приходит за «знанием», которое ему не известно до получения услуги; а также отсроченностью во времени результатов получения образования, истинная ценность которых проявится лишь после получения услуги – на рынке труда.

Во-вторых, потребитель образовательных услуг в еще меньшей степени осведомлен о будущем состоянии рынка труда, на который он

«выйдет» через несколько лет после поступления в учебное заведение. А ведь будущая «удачная продажа себя» на рынке труда – одна из главных причин получения образования.

В-третьих, ситуация осложняется еще и так называемой потребительской компетенцией, под которой подразумевается физическая, психологическая и иная подготовленность потребителя к получению услуги, т. е. готовность потребителя к восприятию информации, а значит, и к уменьшению рыночной асимметрии.

На рынке образования проявляются оба известных из теории вида рыночной асимметрии:

– скрытые качества – информация, которой не владеет потребитель (абитуриент или студент), но владеет производитель (учебное заведение) относительно содержания и качества оказываемых им услуг;

– скрытые действия – ситуация, когда некоторые стороны рыночной активности производителя остаются вне поля зрения и не могут быть оценены потребителем.

Рыночная асимметрия на рынке высшего образования может привести (и приводит) к

обесцениванию образования. Например, у недобросовестных вузов появляется возможность оказания некачественных услуг, поскольку потребители в силу асимметрии и, в частности, своей потребительской компетенции, не могут их оценить.

Одной из проблем для участника рынка, обладающего неполной информацией, является необходимость определения фактического качества товара/услуги во время приобретения, а не в последующем, при их использовании. Вышеуказанные свойства образовательных услуг обостряют эту проблему: реальное качество образовательных услуг можно оценить только на рынке труда.

Проявлением асимметрии является проблема несоответствия профессиональной структуры выпускников профессиональных учебных заведений запросам рынка труда. Эта проблема, не теряющая своей актуальности, носит многоплановый характер: при ее разрешении необходимо учитывать особенности развития отраслей, региональные различия, особенности подготовки профессионалов по уровням образования и т. д. Нельзя не учитывать и субъективно-личностные моменты: так, потребности экономики в конкретных кадрах далеко не всегда совпадают с желанием людей получать именно «востребованные» профессии. Это уже вопросы права выбора человека.

К сожалению, попытки решения проблемы рассогласования спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов иногда сводятся лишь к призывам административного регулирования системы профессионального образования. Если попытаться кратко сформулировать принципиальную основу такого административного регулирования, то она, наверное, может выглядеть так: «Если человеку не дать возможность получить такое образование, какое он хотел бы, то он вольно или невольно получит то образование, которое требуется работодателям».

Казалось бы, довольно просто: сократить количество обучающихся на юридических и экономических факультетах, увеличить число обучающихся на технических и технологических. Призывы к этому звучат все чаще. Борьба за качество образования, проверки вузов становятся все жестче.

Но если исходить из того, что целью общества является развитие человека, то именно человек должен находиться в центре системы образования, а значит, самостоятельно принимать ответственность за свое будущее: право суждения о необходимости и направлении

образования становится прерогативой самого человека.

Конечно, за качество образования необходимо бороться самым серьезным образом. И то, что формально понимается под качеством образования (число штатных преподавателей, процент преподавателей со степенями, материальная база, а также субъективное мнение проверяющих и т. д.), – это важная характеристика деятельности вузов, но она далеко не полностью отражает соответствие (или несоответствие) спроса и предложения на рынке труда. Зачастую такая «борьба за качество» – просто попытка регулирования рынка труда через административное регулирование системы профессионального образования (тоже во многом рыночной системы). Конечно же, все рынки связаны между собой, и изменение ситуации на одном (рынке образования) приведет к изменению ситуации на другом (рынке молодых специалистов).

Однако здесь есть ряд важных аспектов¹.

Во-первых, какой из этих рынков первичен? Отметим, что с маркетинговой точки зрения скорее рынок труда должен являться основой для изменения рынка профессионального образования, а не наоборот.

Во-вторых, равновесие на рынке труда определяется не на совершенно конкурентной основе, так как при конкурентной структуре рынка труда достаточно увеличить заработную плату, и число желающих работать по «невостребованной» специальности вырастет. А поскольку этого не наблюдается, то возникает (наверное, и у людей, выбирающих специальность для обучения) вопрос: «Если сейчас по какой-то специальности заработная плата и так не высока и тут же говорят о нехватке таких работников и призывают идти учиться на эту специальность, то что будет с зарплатой (равновесной ценой труда), когда число специалистов по этой профессии увеличится?»

В-третьих, часть выпускников вузов (особенно по рыночно-ориентированным специальностям) вовсе не собирается искать место наемного работника на рынке труда, а планирует, например, открытие собственного дела. А значит, вступает в силу уже не фактор влияния рынка труда на рынок образования, а иные факторы. Например, фактор развития малого бизнеса, где кадровый состав в еще меньшей степени формируется в зависимости от состояния рынка труда. Возникает вопрос, насколько в этом случае оправдано административное влияние на уменьшение числа (не качества подготовки), например, специалистов по гражданскому праву или маркетингу?

В-четвертых, существует несколько подходов к определению потребностей региональных рынков труда в работниках и, как следствие, к формированию структуры спроса на подготовку специалистов. Все эти подходы в основном можно свести к двум:

1. Нормативный подход, опирающийся на балансовую модель, в основе которой лежит матрица соответствия потребностей отраслей экономик в специалистах по группам специальностей. Данный метод может использоваться для обобщенного качественного оценивания агрегированных показателей системы государственного влияния на соотношение рынков труда и образования, воплощенного в структуре государственного заказа [1]. Фактически данный подход основан на нормативной методологии плановой экономики.

2. Опросный подход, основанный на проведении опросов работодателей по поводу потребностей в специалистах.

При рассмотрении проблемы формирования спроса на образовательные услуги необходимо учитывать еще один важный аспект: спрос на направления подготовки может формироваться в зависимости не от реальной ситуации на рынке труда, а от того, каково субъективное мнение потребителей об этой ситуации. А такое мнение не всегда адекватно реальному положению дел. Именно эта особенность обуславливает, на наш взгляд, повышенный спрос на специальности (направления) «Финансы», «Юриспруденция» и др. И именно этот аспект во многом лежит в основе маркетингового воздействия учебных заведений на потенциальных потребителей образовательных услуг.

Оценки того, какие именно специалисты будут востребованы на рынке труда, основаны прежде всего на отраслевом принципе. Конечно, можно достаточно точно подсчитать, сколько нужно учителей или врачей исходя из численности жителей и норм обслуживания населения. Однако можно ли на основе такого (нормативного) подхода оценить количество специалистов – информационщиков или менеджеров по кадрам, которые могут работать в самых разнообразных отраслях? Адекватную информацию о потребностях в такого рода специалистах нельзя получить, проведя опрос, например, малых предприятий, которые вряд ли прогнозируют свои кадровые потребности на отдаленную перспективу. Скорее в этом случае можно (и нужно) основываться не на прогнозах таких сегментов рынка труда, а на фактически сложившейся структуре занятости работников.

Это обуславливает необходимость комплексного подхода к прогнозированию состояния рынка с учетом его сегментов. При этом возникает необходимость как в нормативном, так и в опросном подходе (см. рис.). Причем второй имеет целью и получение прогнозов конкретных отраслей (где это возможно), и оценку тенденции структуры занятости специалистов вне привязки к отраслям.

II. Несоответствие структуры подготовки специалистов запросам рынка труда – это во многом проявление так называемой рыночной асимметрии. Асимметрия рынка образования проявляется в том, что обе стороны купли-продажи образовательных услуг владеют разной информацией о содержании, необходимости и качестве товара (образовательной услуги). Проблема асимметрии рынка профессионального образования является сопряженной с асимметрией рынка труда: наниматель не знает реальных качеств работника. Поэтому он вынужден ориентироваться на доступные для него свойства работника: возраст, пол, имеющийся опыт работы, образование и т. д. Особое место в этом перечне имеет образование работника. Получение образования более высокого уровня и в учебном заведении, обладающим более высокой репутацией, служит сигналом для работодателей при отборе кандидатов на работу.

Рыночный спрос на образовательные услуги является преломлением в сознании их непосредственных потребителей запросов рынка труда. Спрос непосредственных потребителей услуг во многих случаях не совпадает с требованиями рынка труда. Этот фактор является ключевым при формировании предложения услуг платными учебными заведениями: они ориентируются не на потребности рынка труда, а на спрос непосредственных потребителей – индивидов. При этом в большинстве случаев в полном соответствии с принципом рационального поведения производители (вузы) ориентируются на получение прибыли, оставляя лишь в качестве «фона» социальную направленность образовательных услуг.

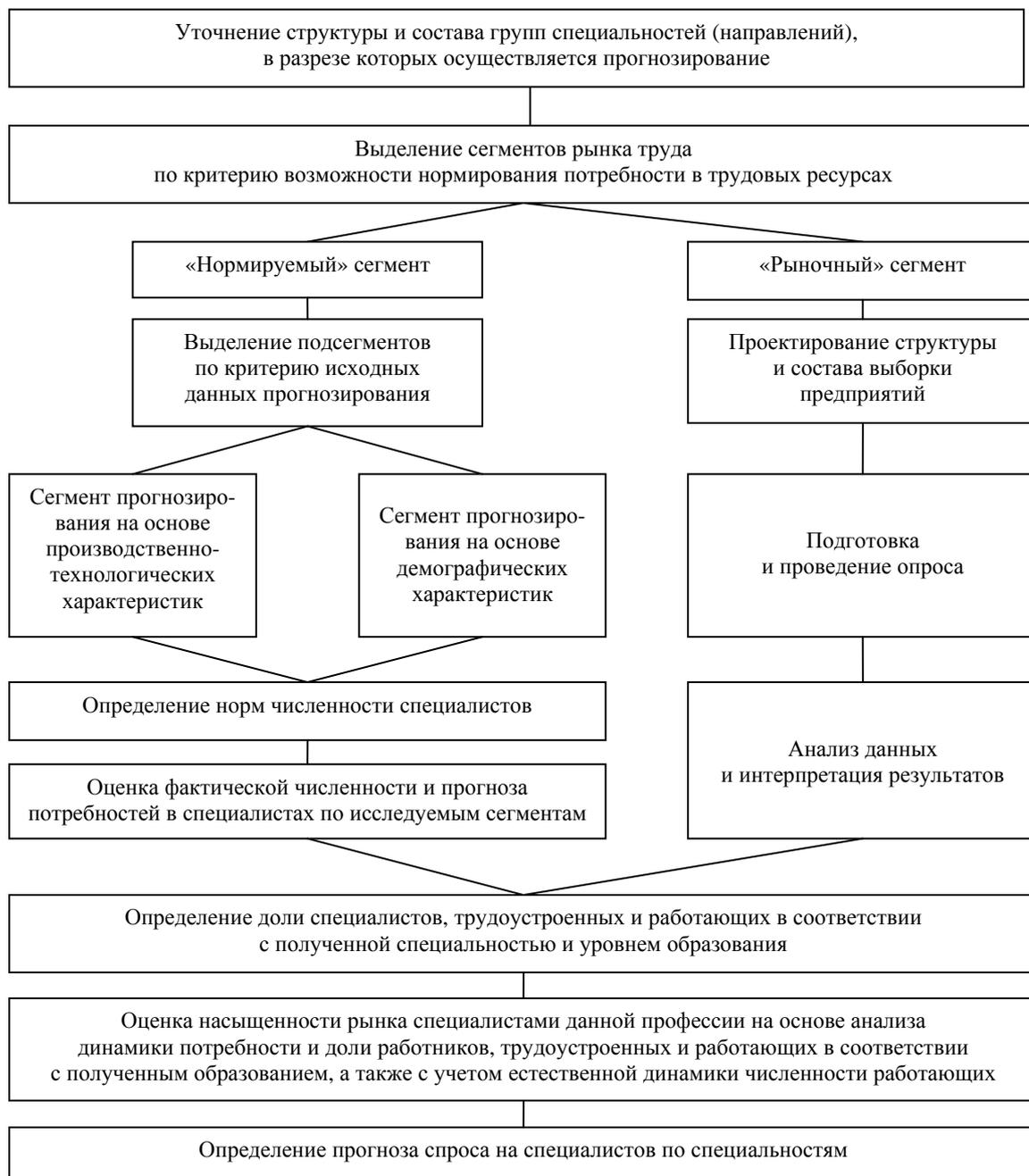
Подобное состояние профессионального образования обуславливает особенности отношения рынка труда к образовательным сигналам:

– образовательный сигнал воспринимается работодателем как второстепенный, на первое место выходит опыт работы или проверяемые фактические способности работника, такие как знание компьютера, владение иностранным языком и т. п.;

– профессиональные (квалификационные) характеристики работника также отодвигают-

ся на второй план, более важными, с точки зрения работодателя, выступают личностные (поведенческие) качества (усидчивость, аккуратность, умение быстро принимать решения, коммуникабельность и т. д.);

– образовательным сигналом является уже сам факт того, что индивид смог пройти ступень высшего образования, особенно если речь идет об окончании «хорошего» вуза.



Общая схема прогнозирования спроса на выпускников высших учебных заведений (адаптировано по [2])

Упоминание в предыдущем абзаце словосочетания «хороший вуз» не случайно. Дело в том, что с маркетинговой точки зрения особенности услуг на рынке образования таковы, что их качество ассоциируется с товарной маркой – наименованием вуза.

Это, с одной стороны, актуализирует маркетинговые подходы вузов к деятельности на

рынке образования. С другой стороны, учитывая, что образование является общественным товаром, а следовательно, не может быть полностью доверено «невидимой руке рынка», весьма важной становится роль государства как своеобразного гаранта того, что за «товарной маркой» вуза действительно скрывается необходимое качество услуг. В этом аспекте нельзя

преуменьшать роль, например, рейтингов учебных заведений². Важность государства обусловлена также тем, что никто кроме него не возьмет на себя системные издержки по поддержанию реальной сигнальной функции образования. Возможно, в дальнейшем часть функций подобного рода примут на себя объединения работодателей или ассоциации учебных заведений, неправительственные организации или общественные аккредитационные органы. Однако это возможно лишь в стабильных условиях системы образования, которая сейчас у нас все еще «перестраивается».

Одним из аспектов снижения асимметрии рынка труда и систематизации образовательных сигналов является удобная структура системы образования. Сейчас вряд ли средний работодатель (да и не только работодатель) сможет ответить на вопрос, в чем отличие профессиональных квалификаций бакалавра, специалиста или магистра. Такое положение дел не только требует совершенствования содержательных аспектов, но актуализирует «объяснение с обществом», проведение своеобразной социальной рекламы нововведений.

Информационная открытость – еще один аспект асимметрии рынка образования – предполагает доступность информации как со стороны работодателей для вузов, так и со стороны учебных заведений для работодателей, общества и, в частности, для потребителей услуг. Особенно это важно, учитывая коммерческую подоплеку деятельности вузов³ (причем не только частных). Во-первых, отсутствие прозрачности в экономическом механизме функционирования системы образования создает условия для злоупотреблений. Во-вторых, отсутствие полной, в том числе и экономической, информации о деятельности учебных заведений не позволяет непосредственным потребителям принимать правильные решения о формах и условиях получения образовательных услуг. В-третьих, неправильные или несвоевременные решения потребителей и производителей образовательных услуг, появляющиеся в результате информационного вакуума, в том числе и со стороны государственных органов управления образованием, не только ставят под угрозу эффективную и согласованную организационную деятельность системы, но и приводят к существенному увеличению затрат (как временных, так и финансовых).

III. Таким образом, проблема несоответствия состояния рынка труда и рынка профессионального образования во многом основана на недоступности, необъективности, неполно-

те информации, в том числе о состоянии рынка труда, системы и, в частности, рынка профессионального образования. Именно на исправление этой информационной несостоятельности и должно быть направлено основное регулирующее воздействие со стороны общества (государства).

Повышение информационной открытости вряд ли может быть инициировано населением, которое недостаточно организовано для защиты своих прав в отношении доступа к информации. Тем не менее проблема существует, и для ее решения необходимы инициативы со стороны и политиков, и общественных организаций, и самих учреждений образования.

Решение проблем необходимо искать по двум направлениям:

1) разработка четких правовых норм, регламентирующих перечень и обязательность предоставления информации о положении в системе образования, носящей социально значимый характер, и обеспечивающих систему распределения информации потребителям и населению;

2) вовлечение всех заинтересованных лиц и организаций (в том числе СМИ) в деятельность по обеспечению информационной открытости системы образования и ликвидации негативных последствий.

Важную роль играют государственные органы образования. Это, конечно, не означает, что сфера образования требует тотального государственного вмешательства. Государственная собственность, особенно в такой социализированной сфере, как образование, содержит внутреннее противоречие – между статусом государства как представителя общественных интересов и как обособленного института, способного бюрократически подчинить общество⁴.

В связи с этим важным аспектом институционального развития сферы высшего образования является, по нашему мнению, формирование общественных институциональных структур, выполняющих функции посредников на рынке профессионального образования. Именно такого рода⁵ структура может сыграть роль в снижении информационной несостоятельности.

В состав подобной структуры должны входить: представители государства (министерства образования региона, службы государственной статистики, государственной службы занятости), бизнеса (прежде всего регионального объединения работодателей, возможно, других структур), учебных заведений, совета ректоров, других заинтересованных организаций, возможно, средств массовой информации.

Принципиально важным является, чтобы состав был представительным, репрезентативным, отражающим мнение всех заинтересованных сторон.

Основными функциями подобной структуры должны явиться:

1. Разработка адекватных методов и методик оценки развития рынка труда, сферы профессионального образования региона, основанных на трех вышеописанных подходах.

2. Разработка планов проведения исследований, их реализация.

3. Распределение информации, доведение ее до сведения всех заинтересованных сторон и прежде всего потенциальных потребителей профессиональных образовательных услуг.

Первым шагом, направленным на создание подобного сообщества, на наш взгляд, может быть семинар (конференция), на котором необходимо рассмотреть вопрос о том, кто и как в настоящее время дает прогнозную оценку структуре рынка труда и системе профессионального образования региона, как эта информация распространяется и используется, какие существуют методологические, методические, организационные проблемы в этой работе, возможности открытого взаимодействия заинтересованных сторон, в том числе с привлечением вузовского потенциала ученых и специалистов. Очевидно, что некоторые из этих вопросов находятся в поле зрения заинтересованных структур. Тем не менее концентрированное объединение усилий государства, научного сообщества, образовательных структур и работодателей – единственный способ институционального разрешения имеющихся противоречий и снижения информационной асимметрии для потребителей на рынке и в целом в сфере профессионального образования.

Примечания.

1. Следует заметить, что в рамках данной статьи мы не говорим об образовании в широком смысле этого слова, т. е. мы оставляем вне рамок рассмотрения такие функции образования, как обеспечение трансляции научных знаний, культурных ценностей и т. п. Круг вопросов ограничен лишь некоторыми проблемами (прежде всего маркетинговыми) взаимодействия рынка молодых специалистов и рынка профессионального образования.

2. Мы в данном случае говорим о важности реальных рейтингов, а не об используемых методиках и механизмах их определения.

3. Тот факт, что большинство частных учебных заведений функционирует в форме некоммерческих структур, принципиально не меняет ситуацию.

4. Что, по нашему мнению, и проявляется в административных попытках решения рассматриваемых проблем.

5. Кадровые агентства, также выполняющие функции посредника, решают лишь свои локальные задачи и вряд ли могут стать основой для решения системной общественной проблемы.

1. *Гуртов В. А.* Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования // Регионология. – 2003. – № 1–2. – С. 262–267.

2. *Атыгаева З. Е.* Формирование и развитие рынка высшего профессионального образования в Республике Казахстан : дис. ... канд. экон. наук. – Алматы, 2007.

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА**

THE ACTIVITY INDICATORS SYSTEM OF THE TOURIST INDUSTRY ENTERPRISES

Т.Н. Тарасова

T.N. Tarasova

Сибирский институт бизнеса и информационных технологий, г. Омск

В.А. Ковалев

V.A. Kovalev

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Анализируется оценка деятельности туристических предприятий и их подразделений при помощи системы показателей. Приводится классификация показателей, показана взаимосвязь эффективности и результативности деятельности предприятий в сфере туризма, представлена система качественных показателей оценки эффективности деятельности предпринимательских структур.

The article is devoted to the problem of estimation of tourist enterprise with a system of indicators. The article provides a classification of indicators, shows the interrelation of efficiency and effectiveness of business structures, provides a system of quantitative indicators to estimate the effectiveness of tourist enterprises.

Ключевые слова: предпринимательство, эффективность, показатели эффективности.

Key words: entrepreneurship, effectiveness, effectiveness indicators.

В текущем десятилетии в результате трансформации российской и мировой экономики, а также происходящих политических и социальных процессов, изменился расклад сил, влияющих на условия функционирования и развития предприятий сферы туризма в России. Мировой экономический кризис на фоне обострения конкуренции и ухудшения состояния деловой среды, вызванного несовершенствами правового регулирования отрасли, обуславливает необходимость осуществления своевременных изменений в управлении предприятиями. При этом возникает круг вопросов, связанных с определением и реализацией резервов повышения эффективности деятельности самих туристических предприятий (ТП) и их подразделений.

В настоящее время можно констатировать, что сложившиеся подходы к формированию системы показателей оценки деятельности предприятий не позволяют адекватно адаптироваться к динамично меняющейся внешней среде, а используемые методы и практические рекомендации не учитывают должным образом российские реалии, и их применение часто не приводит к ожидаемому и желаемому результату. В результате ресурсы, которые вовлекаются в биз-

нес, в том числе туристический, в значительной степени используются нерационально.

С учетом вышесказанного весьма актуальным представляется формирование системы показателей оценки деятельности предприятий туризма, которая отвечает требованиям нового времени и позволяет успешно развивать и реализовывать потенциал их конкурентных преимуществ.

Важной задачей управления предприятиями индустрии туризма является создание системы оценки, которая позволяет своевременно перестраивать их деятельность без нарушения целостности и работоспособности предприятий в целом. При этом должны учитываться как открывающиеся благоприятные возможности внешней среды, так и использование собственных достижений и внутреннего потенциала предприятий для перехода на новый уровень конкурентоспособности.

В России на данный момент применяется пять условно-основных систем оценочных показателей:

– система, регламентированная государством в форме бухгалтерской отчетности (бухгалтерский баланс), Трудового кодекса и системы различных ГОСТов;

- традиционное бюджетное управление предприятием (бюджетные показатели);
- система управления качеством на базе стандартов ИСО;
- система сбалансированных показателей, предложенная Д. Нортоном и Г. Каплан;
- система, разрабатываемая самостоятельно предприятием и используемая им в своей деятельности.

В настоящее время менеджеры и владельцы предприятий имеют возможность создать собственную систему оценки деятельности как всего предприятия, так и его подразделений. Формирование такой системы оценки деятельности может стать важным шагом в работе над повышением качества управления, а потому время и усилия, затраченные на это однажды, впоследствии полностью окупятся.

Создание действенной системы оценки деятельности ТП и/или его подразделений – достаточно сложный процесс, предполагающий изучение множества элементов и факторов. Одним из наиболее ответственных этапов, от которого будет зависеть и вид, и назначение будущей системы оценки, является определение и выбор (или разработка) соответствующих показателей. Показатель выступает в роли индикатора, при помощи которого будут отбираться данные, необходимые для принятия управленческого решения. Следует помнить, что выбираемый показатель должен быть не только измеряемым, но и адекватным поставленной цели. Оценочные показатели – это совокупность наиболее существенных, согласованных и поддающихся измерению качественных и/или количественных показателей, на основании которых принимаются управленческие решения.

Показатели могут быть: абсолютные и относительные; качественные и количественные; частные и общие; стоимостные и натуральные; прямые и косвенные; основные и дополнительные; внешние и внутренние; экономические, торгово-технологические, социальные и экологические; эффективности и результативности.

Важным условием комплексной оценки ТП является изучение каждого отдельно взятого показателя, выражающего локальную характеристику в сопоставлении с другими показателями системы. Некоторые показатели (например, интегральный показатель качества услуг, продукции) могут быть подвержены дальнейшей детализации. При проведении конкретного анализа деятельности подразделений ТП возможна модификация некоторых критериев (с учетом конкретных особенностей) с

целью получения наиболее адекватной характеристики эффективности.

Показатели деятельности ТП мы можем разделить на общие, частные и индивидуальные.

К общим показателям относятся:

- производительность труда (определяется как отношение выручки от реализации (I) к среднесписочной численности сотрудников ($Ч$);

- фондоотдача (I – выручка от реализации / K_{oc} – средняя стоимость основных средств);

- оборачиваемость средств в расчетах (I – выручка от реализации / $K_{об}$ – средняя дебиторская задолженность);

- рентабельность продукции (R_{np}) (P – прибыль от реализации / I – выручка от реализации);

- рентабельность основной деятельности (P – прибыль от реализации / C – затраты на сбыт продукции);

- рентабельность совокупного капитала ($P_ч$ – чистая прибыль / $K_{бал}$ – чистые активы);

- рентабельность собственного капитала ($P_ч$ – чистая прибыль / $K_{соб}$ – средняя величина собственного капитала);

- срок окупаемости собственного капитала ($K_{соб}$ – средняя величина собственного капитала / $P_ч$ – чистая прибыль);

- добавленная экономическая ценность ($P_ч$ (чистая прибыль) – $СК$ (стоимость капитала, включает выплаты по кредитам и выплату дивидендов));

- возмещение стоимости капитала ($R_{инв}$ – рентабельность $\cdot R_a$ – рентабельность активов $\cdot СК$ – стоимость капитала, включая выплаты по кредитам и выплату дивидендов).

Частные показатели – это:

- рентабельность i -го товара (услуги) (P_i – прибыль от продажи i -го товара / C – цена покупки i -го товара);

- экономическая эффективность отдельных коммерческих операций (бизнес-процессов) ($\mathcal{E}_ф$ – экономический эффект от реализации коммерческой операции (бизнес-процесса) / Z – затраты, связанные с реализацией операции (бизнес-процесса));

- экономический эффект, полученный от реализации коммерческих бизнес-процессов (U_{ni} (новая цена i -го вида изделия) – C_{ni} (новая цена изделия) $\cdot N_{ni}$ (новый объем реализации i -го изделия)) – (U_{ci} (старая цена i -го вида изделия) – C_{ci} (старая цена изделия) $\cdot N_{ci}$ (старый объем реализации i -го изделия)).

К индивидуальным показателям мы относим:

– производительность труда участника коммерческого процесса (I – выручка от реализации / N_T – численность торгового персонала);

– эффективность деятельности менеджера по туризму ($\Delta\Pi_M$ – прирост прибыли от продаж, полученный в результате деятельности менеджера по туризму / Z_M – затраты, обеспечившие этот прирост);

– эффективность деятельности коммерческого директора ($\Delta\Pi_D$ – прирост прибыли в результате деятельности коммерческого директора / Z_D – затраты, вызвавшие этот прирост).

Результативность ТП мы можем определить как отношение общего фактического результата деятельности ТП к эталонному результату деятельности ТП.

Применение оценочных показателей способствует установлению тенденций изменения деятельности ТП и их подразделений, а также определению причин и факторов, повлиявших на эти изменения. Для этого необходимо использовать относительные показатели, которые по сравнению с абсолютными имеют преимущество – они характеризуют интенсивность процессов. Абсолютное изменение эффекта совокупности управленческих решений отражает конкретная величина, на которую изменился этот показатель в результате влияния факторов. Относительные изменения показателей позволят выявить положительные или отрицательные тенденции изменения показателей.

Необходима комплексная оценка деятельности ТП и его подразделений. Для того чтобы она не состояла из ряда несвязанных между собой показателей, а действительно носила системный характер, важно учитывать жизненный цикл ТП.

Ввиду ряда причин оценка эффективности деятельности любого предприятия, в том числе туристического, с помощью какого-либо единого интегрированного показателя представляется трудно выполнимой задачей. К таким причинам можно отнести: множественность элементов, составляющих систему управления; сложность и множественность факторов, влияющих на ее рациональность и функционирование; специфические особенности каждого отдельно взятого предприятия (численность персонала, отрасль, возраст предприятия, технология и т. п.); неоднозначность самого понятия «эффективность деятельности», поскольку на разных этапах жизненного цикла содержание этой категории будет различным.

Эффективность представляет собой комплексный критерий, поэтому рассматривать ее следует с позиции качественных и количественных

показателей. Количественные показатели определяются во многом отраслевой спецификой. Их разработка для индустрии туризма – это комплексная задача, заслуживающая отдельного исследования.

Качественные показатели позволяют сделать оценку более комплексной и обобщенно представить намечающиеся тенденции развития. Мы предлагаем использовать следующие группы показателей на различных стадиях жизненного цикла ТП.

Стадия становления ТП – $O_{П}$ – обеспеченность системы управления персоналом:

$$O_{П} = \frac{\Pi_{Нij}}{\Pi_{Фij}} \rightarrow 1,$$

где $\Pi_{Нij}$ – необходимое количество персонала i -й квалификации для выполнения j -й функции; $\Pi_{Фij}$ – фактическое количество персонала i -ой квалификации для выполнения j -й функции.

Система сбалансирована, когда $O_{П} = 1$, что в реальной практике практически не встречается. Наиболее характерным вариантом является $O_{П} > 1$, что свидетельствует о необходимости усложнения системы управления за счет укрупнения организационной структуры. Более редким случаем является ситуация, когда $O_{П} < 1$, что диктует необходимость мер, направленных на сдерживание развития системы управления.

Стадия развития (роста) ТП – $B_{СУ}$ – бюрократизация системы управления:

$$B_{СУ} = \frac{Z_{СУ(тек)}}{Z_{П(тек)}} - \frac{Z_{СУ(баз)}}{Z_{П(баз)}} \rightarrow \min,$$

где $Z_{СУ(тек)}$ – затраты на содержание и функционирование системы управления в текущем периоде; $Z_{П(тек)}$ – затраты на осуществление производственного процесса в текущем периоде; $Z_{СУ(баз)}$ – затраты на содержание и функционирование системы управления в базовом периоде; $Z_{П(баз)}$ – затраты на осуществление производственного процесса в базовом периоде.

Предприятия отрасли, как правило, являются диверсифицированными единицами, поэтому соотношение $B_{СУ}$ будет индивидуальным, в связи с этим при его расчете рекомендуется использовать метод сравнения (например, текущего периода с базовым).

Стадия стагнации ТП – C_B – структура бизнеса:

$$C_B = \frac{\Pi_A}{\Pi_{ПА}} \rightarrow \max,$$

где Π_A – профильные активы; $\Pi_{ПА}$ – непрофильные активы.

Стадия спада – $СП$ – стратегический потенциал предприятия:

$$СП = \frac{РП}{НРП} \rightarrow 1,$$

где $РП$ – реализованный потенциал; $НРП$ – нереализованный потенциал.

Необходимо отметить, что в настоящее время универсальной методики оценки деятельности предприятий сферы туризма не существует. Поэтому менеджерам и собственникам бизнеса рекомендуется выбрать те из них, которые являются наиболее удобными и достоверными. Например, метод дисконтирования

стоимости или затратный метод. При этом рекомендуется проводить расчет эффективности деятельности двумя-тремя методами, так как ни один из них в отдельности не дает полного достоверного результата.

1. Экономика организации (предприятия) / под ред. Н. А. Сафронова. – М. : Экономистъ, 2007. – 618 с.

2. Экономика предприятий торговли и общественного питания / под ред. Т. И. Николаевой, Н. Р. Егоровой. – М. : КНОРУС, 2008. – 400 с.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГА

PROBLEM QUESTIONS OF USING SOCIALLY ORIENTED MODELS OF REFORMING OF MARKETING

Е.В. Исаева

E.V. Isaeva

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Концепция социальной ответственности бизнеса сегодня является не только средством развития конкурентных преимуществ отдельных компаний, но и необходимым условием гармоничного удовлетворения интересов и потребностей населения, бизнеса и государства. В этой связи в статье рассматриваются стратегические и тактические вопросы построения социально-ориентированного менеджмента с помощью инструментов маркетинга.

Today the concept of social responsibility of business is not only a development tool of competitive advantages of the separate companies, but it is also a necessary condition of harmonious satisfaction of interests and requirements of the population, business and the state. In this regard in article strategic and tactical questions of creation of socially oriented management are considered.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, реформирование бизнеса, социально-этическая концепция маркетинга, принципы социальной ответственности.

Key words: social responsibility of business, business reforming, social and ethical concept of marketing, principles of social responsibility.

В последние годы тема социальной ответственности бизнеса в России не только активно поднимается представителями общественных организаций, но и озвучивается руководством государства. Кроме того, многие компании уже понимают, что их существующие и будущие потребители будут заботиться о повышении не только уровня жизни посредством увеличения потребления, но и качества жизни (например, через заботу об экологии). Представители бизнеса, в свою очередь, в целях сохранения имиджа и лояльности со стороны потребителей все чаще будут демонстрировать активную социальную позицию по отношению к обществу и общественным проблемам. Причем в последнее время это чаще рассматривается не как потенциально-возможное и перспективное направление работы российских компаний, а как объективная необходимость их сохранения в качестве субъектов рынка.

Т.Л. Короткова [1], например, полагает, что в России необходимо построить такое гражданское общество, в котором формирование экономического и политического развития страны, роста благосостояния, культуры народа невозможно будет без достижения синергии ме-

жду бизнесом и обществом. Решить эту проблему можно путем создания реструктуризации бизнеса на основе социально-этической концепции маркетинга.

По мнению автора, объективная необходимость внедрения социально-этической концепции маркетинга в деятельность российского бизнеса может быть обусловлена следующими обстоятельствами:

- спрос на товары и услуги в современной России имеют ярко выраженный характер потребления, рассчитанный на так называемый низший класс;

- меняются приоритеты факторов в пользу социально-этических, влияющих на мотивацию выбора потребителем товара либо услуги;

- спрос на рынке товаров и услуг меняется в сторону потребления социально-значимых продуктов;

- актуальными становятся проблемы создания бизнеса с концепцией социально-этического маркетинга;

- конкурентоспособность российских товаров может быть обеспечена за счет производства таких товаров, которые отвечают социально-этическим параметрам;

– социально-этическая концепция маркетинга как наиболее современная концепция может повысить эффективность маркетинговой деятельности предприятий;

– преодоление низкого уровня научно-производственной базы российских предприятий является социальной проблемой не только государства, но и бизнеса;

– если потребитель руководствуется выбором товара, опираясь на первичные потребности, а не на социально-этические, в будущем это может привести к деградации общества в целом.

Если исходить из вышесказанного, проблема внедрения социально-этической концепции маркетинга в сферу деятельности российского бизнеса становится актуальной в связи с острой необходимостью приведения бизнеса к социально-ориентированной модели взаимодействия самого бизнеса, государства и потребителей.

Наиболее полно раскрыл суть концепции социально-этического маркетинга Ф. Котлер, который полагает, что компания должна определить нужды, потребности и интересы целевых рынков, а затем обеспечить высшую потребительскую ценность более эффективными по сравнению с конкурентами способами, которые поддерживают или улучшают благополучие как клиента, так и всего общества в целом.

Эта концепция подразумевает, что основной целью организации должно быть удовлетворение потребителей, а не максимизация прибыли. Другими словами, организация должна быть ориентирована на потребителя, стремиться к пониманию его потребностей и удовлетворять их быстро, эффективно и таким образом, чтобы это было выгодно как потребителю, так и самой организации. Это означает, что любая организация должна стремиться получить как информацию о нуждах потребителей, так и сведения, которые помогут определить, каким образом эти потребности можно удовлетворить наиболее эффективно.

Во главу угла ставится человек, предприятие теперь задумывается не только об извлечении прибыли, но и о том, как не навредить, сохранив при этом этическую окраску своего бизнеса.

С. Захарова [2] определяет социальный маркетинг как установление нужд, потребностей и интересов целевых рынков и обеспечение желаемой удовлетворенности более эффективными, чем у конкурентов, способами с одновременным сохранением и укреплением благополучия потребителя и общества.

В.М. Мелиховский [3] полагает, что понятие социального маркетинга близко к понятию

экономической социологии. И социальный маркетинг, и экономическая социология изучают влияние экономических факторов на различные формы социального поведения людей, малых и больших социальных групп. Отличие между ними состоит в том, что социальный маркетинг изначально ставит потребности людей на первое место по сравнению с потребностями производства.

Б.М. Голодец определяет данную концепцию следующим образом: «Социальный маркетинг – это изучение и формирование потребностей покупателей и удовлетворение их более эффективными методами, чем у конкурентов, при условии повышения благосостояния всех членов общества. При этом под благосостоянием понимается совокупность материальных, духовных, социальных благ, которыми владеет субъект благосостояния и которые использует для удовлетворения своих потребностей» [4]. Социальный маркетинг представляет собой, таким образом, механизм согласования потребностей и интересов потребителей, потребностей и интересов предприятия и потребностей и интересов общества.

Вслед за Ф. Котлером В.Э. Гордин [5] трактует социальный маркетинг как маркетинг идей. Но когда исследователь аргументирует потребность в таком маркетинге, то выходит за рамки узкой направленности на целевую группу, поскольку в качестве его характеристик называет следующие:

1) регулирование обществом социальных перемен методами убеждения, различного рода стимулирования, что соответствует маркетинговому инструментарию;

2) усиление роли неприбыльного сектора в решении большинства социальных проблем;

3) проникновение рыночных отношений во все сферы жизни общества (при продвижении социальных идей в качестве платежного средства выступают не деньги, а иные средства платежа – например, кредит доверия к церкви как к социальному институту, способному укрепить сферу семейных отношений и в целом моральное состояние общества).

Таким образом, В.Э. Гордин, желая показать отличия маркетинга в социальной сфере и связывая эти отличия с необходимостью применения социального маркетинга как маркетинга идей, на самом деле доказывает, что в социальной сфере возможно применение всего комплекса маркетинга, а социальная направленность маркетинга не является более прерогативой маркетинга услуг организаций социальной сферы. Котлеровскую концепцию социально-этичного маркетинга В.Э. Гордин на-

зывает частным случаем социального маркетинга, причем у него эта концепция имеет название «социально-этический маркетинг».

У В.Э. Гордина речь в основном идет о маркетинге идей, который, по его мнению, подходит к общественным социальным взаимодействиям как к модернизированной системе рыночных отношений: в качестве продавца социальных ценностей и идей выступает общество в лице своих институтов, а в качестве покупателей – члены общества. Тем не менее отмечается, что в качестве производителя социальных идей все чаще выступают коммерческие организации.

Французский маркетинголог Ж.-Ж. Ламбен в принципе считает, что маркетинг – это явление не экономическое, а социальное. Он пишет, что «маркетинг – социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний людей и организаций путем обеспечения свободного конкурентного обмена товарами и услугами, представляющими ценность для покупателя» [6].

Б.М. Голодец полагает, что «эволюция маркетинга и возникновение концепции, нацеленной на сочетание учета интересов производителей, потребителей и общества в целом, обуславливается постепенным повышением степени зрелости рыночного хозяйства, укреплением в нем регулирующих начал и появлением современного социально ориентированного рыночного хозяйства» [7].

Концепция социального маркетинга характерна для современного этапа, когда мир постепенно переходит к новой системе социально-экономического развития, тогда как прежняя система характеризовалась неоптимальным использованием основных ресурсов: в соответствии с ней человеческие ресурсы недоиспользуются, природные – эксплуатируются чрезмерно.

Из этого вытекает, что концепция социально-этического маркетинга порождена информационной цивилизацией, реалиями постиндустриального общества, когда разработка маркетинговой стратегии предопределяется не только актуальными текущими потребностями, но и долгосрочным благополучием человека, ценностью его жизни. В отличие от концепции общего маркетинга социально-этический маркетинг требует сбалансированности трех факторов: прибылей, покупательских потребностей и интересов общества.

В этой связи компаниям следует уже сейчас переориентировать бизнес с включения в него отдельных «социальных акций» (которые часто рассматриваются как элементы PR) к реальному пониманию актуальных общественных проблем и активному участию бизнеса в их решении.

Т.Л. Короткова в своем исследовании [8] утверждает, что при оценке результатов реструктуризации на принципах социально-этического маркетинга наиболее привлекательными являются проекты с наибольшими значениями социальной рентабельности. Однако автор полагает, что социализация бизнеса не может быть убыточной в силу ряда причин: во-первых, социализация бизнеса повышает уровень потребления и увеличивает доходы бизнеса; во-вторых, она не всегда связана с крупными инвестициями. Наиболее значимым для получения социальных эффектов является решение проблемы социального позиционирования бизнеса, так как любое мероприятие по внедрению социально-этической концепции маркетинга связано с улучшением позиционирования бизнеса с социальных позиций.

Отсюда понятно, что на первое место при реструктуризации бизнеса выходят социальные эффекты, связанные с основной целью социально-этической концепцией, а именно – с повышением социальной потребительской ценности и удовлетворенности за счет перехода акцентов в русло общественных интересов. Прогнозирование социальных эффектов от решения социальных проблем реструктуризации связано с оценкой степени влияния этих проблем на получение экономических эффектов.

Еще одним моментом, позволяющим добиться социально-экономических эффектов, является разработка инновационной политики предприятий, так как инновации в области социально-этического маркетинга – это источники социально-экономических эффектов.

Также наибольшее влияние на формирование экономических эффектов в процессе социально-этической реструктуризации оказывает повышение конкурентоспособности товаров и услуг, производимых предприятием. Не менее важным для достижения экономических эффектов является обеспечение таких социальных эффектов, как улучшение уровня организационной и корпоративной культуры бизнеса и усиление роли материального и морального стимулирования персонала предприятия.

Следовательно, на уровне бизнеса социальные достижения в маркетинге являются предпосылкой повышения экономической эффективности бизнеса, а значит, и главным фактором социализации деятельности предприятия путем реструктуризации бизнеса на основе концепции социально-этического маркетинга.

Следует сказать, что главная цель реструктуризации бизнеса на основе концепции маркетинга – это не просто создание общественного мнения в бизнес-среде с социально ответст-

венным уклоном. Бизнес должен позиционировать себя с социальной точки зрения, что, в принципе, уже нужно отнести к стратегическому маркетингу. Под социальным позиционированием бизнеса понимается процесс формирования имиджа, соответствующего определенным социально-этическим требованиям общества.

Решения по социальному позиционированию принимаются на основании «систематического и постоянного анализа потребностей и требований ключевых групп потребителей, а также на основе разработанной концепции эффективных товаров и услуг, обеспечивающих их изготовителю устойчивое конкурентное положение» [9].

Впоследствии концепция социального позиционирования бизнеса логично переходит со стратегического этапа в операционный, где на его основе уже происходит планирование тактических решений по социальному позиционированию товаров и услуг производителя. Затем эти тактические решения находят свое воплощение, например, в социально-этической концепции маркетинговых коммуникаций. Другие тактические задачи социально-ответственного бизнеса – это повышение требований к товарам (услугам), они должны уже не просто иметь сертификаты безопасности (некоторые – экологичности), а способствовать повышению качества жизни потребителей.

Однако, несмотря на имеющиеся дискуссионные положения в теории социально-ответственного бизнеса, следует отметить, что для социально-этической концепции маркетинга характерны следующие наиболее типичные и обязательные требования:

1. Основная цель предприятия должна состоять в удовлетворении разумных, здоровых потребностей покупателей в соответствии с гуманными интересами общества.

2. Предприятие должно быть постоянно занято поиском возможностей создания новых товаров, полнее удовлетворяющих потребности покупателей. Оно должно быть готовым к систематическому внесению в товары усовершенствований в соответствии с интересами покупателей.

3. Предприятие должно отказываться от производства и продажи таких товаров, которые противоречат интересам потребителей вообще или могут причинить вред потребителю и обществу в целом.

4. Потребители, опираясь на собственные действия и общественное мнение, должны поддерживать только те предприятия, которые

проявляют заботу об удовлетворении нормальных здоровых потребностей носителей платежеспособного спроса.

5. Потребители, заботясь о сохранении и повышении качества жизни, не будут покупать товары таких предприятий, которые используют экологически вредные технологии, даже для производства нужного обществу товара.

6. Предприятие должно создавать и внедрять в практику такие программы социально-экономического развития, которые не только служат интересам самого предприятия и его трудового коллектива, но и полезны для социального развития региона, в котором это предприятие функционирует.

По мнению автора, именно концепция социально-этического маркетинга в современных условиях российской экономики может явиться одним из способов построения цивилизованного типа управления маркетингом на предприятии с применением стратегического и операционного маркетинга. Бизнес, делающий ставку на социально-ориентированные требования, выдвигаемые обществом, имеет больше шансов на успешное функционирование, а предприятие, соблюдающее этические нормы и правила, вызывает большее доверие у потребителей, что способствует полноценному взаимодействию всех участников рынка.

1. *Короткова Т. Л.* Аспекты социально-этического маркетинга в российском бизнесе // Практический маркетинг. – 2007. – № 10. – С. 27.

2. *Захарова С.* Кризис индустриализма и концепция социального маркетинга // Социологические исследования. – 1995. – № 5. – С. 34–38.

3. *Мелиховский В. М.* Социальный маркетинг. – Ярославль, 1996. – С. 214.

4. *Голодец Б. М.* Современная концепция социального маркетинга // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 6. – С. 46.

5. *Гордин В. Э.* Социальная политика и социальный маркетинг. – СПб., 1993. – С. 19.

6. *Ламбен Ж.-Ж.* Стратегический маркетинг. – СПб., 1996. – С. 219.

7. *Голодец Б. М.* Современная концепция социального маркетинга. – С. 48.

8. *Короткова Т. Л.* Взаимовлияние социальных и экономических эффектов при реструктуризации бизнеса на основе социально-этической концепции маркетинга // Практический маркетинг. – 2007. – № 3 (121). – С. 46–53.

9. *Ламбен Ж.-Ж.* Менеджмент, ориентированный на рынок. Стратегический и операционный маркетинг. – М.: Питер, 2004. – С. 212.

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ:
ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА**

**INNOVATIVE TRANSFORMATIONS IN THE HIGHER EDUCATION:
THE INFLUENCE OF HUMAN FACTOR**

М.А. Пономарев

M.A. Ponomarev

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва

Рассматриваются особенности взаимосвязи инновационных преобразований в высшем образовании и человеческого фактора. На основе приведенных результатов практических исследований показано влияние сферы образования на экономическое развитие страны; выявлены ключевые факторы, определяющие приоритетность инвестирования системы образования. Обоснована важность формирования инновационного подхода к образованию в условиях активной интеграции высшей школы России в мировое образовательное пространство.

Article is devoted to consideration of features of interrelation of innovative transformations in the higher education and a human factor. On the basis of the given results of practical researches influence of education on economic development of the country is shown; the key factors defining priority of investment of an education system are revealed. Importance of formation of an innovative approach to education in the conditions of active integration of the higher school of Russia into world educational space is proved.

Ключевые слова: инновация, экономический рост, образование, знания, преподаватель, студент.

Key words: innovation, economic growth, education, knowledge, teacher, student.

Одной из отраслей, определяющих экономический рост страны, является образование. С одной стороны, это сфера человеческой жизнедеятельности, которая все более влияет на определение будущего, с другой – специфический способ развития, наиболее полно воплощающий возможности движения к этому будущему. Симбиоз двух начал создает уникальный социальный механизм развития самого ресурса развития. Речь идет об инновации в образовании как о средстве или способе развития образования. Таким образом, образовательная сфера, в которой сосредоточен мощный потенциал соединения интеллектуального содержания и соответствующей организационной формы как целостного процесса, представляет собой источник экономического роста страны.

Значительное влияние высшего образования на развитие стран может быть подтверждено результатами практических исследований данного вопроса и основными макроэкономическими показателями. Одним из примеров является экономическое развитие Тайваня, где с начала 1950-х гг. была развернута программа развития высшего образования; начиная с 1960-х гг., каждый третий выпускник шко-

лы становился студентом университетского колледжа. Из-за отсутствия собственных университетов значительная часть выпускников была отправлена за государственный счет в США и Канаду; в эти годы число студентов на душу населения превышало аналогичный показатель в Великобритании. Это позволило вывести страну в 1980-х гг. в число «тихоокеанских тигров». В настоящее время ВВП Тайваня превышает четверть этого показателя в несравнимо большем Китае. Здесь успешным экономическим реформам предшествовали большие опережающие вложения в образование в сложной экономической ситуации, которые стали одной из важных предпосылок успеха [1].

Принципиальной особенностью образовательной доктрины большинства стран с развитой экономикой является приоритетность финансирования и инвестирования системы образования, признания ее сферой национальных интересов. Это вызвано следующими факторами:

- быстрыми социально-экономическими переменами в обществе, которые устанавливают новые требования к воспитанию и обучению подрастающих поколений, влекут кардинальный пересмотр традиционных методов преподавания;

- обострением международной конкуренции в сфере образовательных услуг;

- интенсивными процессами глобализации.

Российская система образования развивается в условиях стремительных и разнообразных перемен. Мы можем наблюдать формирование рыночных отношений в экономике страны, процессы информатизации, глобализации хозяйственной деятельности и развития экспорта образовательных услуг. Все эти факторы служат мощным стимулом для интеграции системы образования в рыночную среду и развития рыночных отношений в образовании. В связи с этим в основе политики Российской Федерации в области развития образования лежит переход к инновационному пути развития страны, при котором приток и распространение знаний становятся ключевыми факторами.

Это находит должное отражение в официальных документах органов государственной власти. Например, в Программе антикризисных мер Правительства РФ на 2009 год было подчеркнуто, что кризис – не повод отказаться от долгосрочных приоритетов модернизации страны. Главная модернизационная задача Правительства – смена сложившейся модели экономического роста. Вместо «нефтяного» роста нужно перейти к инновационному. Инвестиции в образование и здравоохранение будут ключевым приоритетом бюджетных расходов.

Именно знания и инновации в процессе их практического применения все чаще выступают источником прибыли. Д. Белл писал: «Когда знания в своей систематической форме вовлекаются в практическую переработку ресурсов (в виде изобретения или организационного усовершенствования), можно сказать, что именно знания, а не труд выступают источником стоимости» [2].

В то же время знания выступают главным двигателем экономического роста страны, а потому высшее образование и высшая школа приобретают решающее значение для формирования интеллектуального потенциала страны как основы инновационного образования.

Инновационное образование имеет ряд признаков, которые существенно отличают его от классического. Цель инновационного образования – формирование облика будущей созидательной деятельности. Научные знания рассматриваются в контексте социальных условий и социальных последствий деятельности, доминирует неклассический тип научной рациональности, что ведет к влиянию на результаты формирования нового знания интересов субъектов исследований и выбранных ими методов.

В инновационном образовании используется междисциплинарная организация содержания обучения, интегрированное освоение законов природы, техники, общества, человека на основе системного мышления людей. Все это дает возможность освоения методологии творческой созидательной деятельности, формирования инновационной способности личности – способности создавать то, о чем может не знать преподаватель. И наконец, инновационное образование создает особые условия для формирования и развития нравственности, духовности, социальной ответственности как компонентов профессионализма.

Концепция инновационного образования актуальна именно сейчас, когда происходит становление и развитие современной России, когда требуются высококлассные специалисты как прочная кадровая основа для инновационной экономики. На передний план выдвигается проблема активизации созидательного творческого потенциала преподавателей и студентов и их инновационной способности.

Богатый опыт преподавательских кадров вузов позволяет им не только разрабатывать новшества по совершенствованию образовательного процесса, но и создавать методики научных исследований, участвовать в выполнении инновационных проектов. К научно-педагогической деятельности как нельзя лучше подходит определение творчества как способности интегрировать элементы знаний в новые, ранее не известные комбинации при использовании новых педагогических технологий ведения подготовки и развития кадрового потенциала с инновационным типом мышления. В реальной жизни нужно заметить, что чем больше научно-педагогический потенциал профессорско-преподавательского состава вуза, тем выше в нем качество подготовки специалистов, обладающих современным инновационным мышлением.

Высшее образование может коренным образом изменить не только количество знаний, но и способы мышления студентов, если, конечно, сам преподаватель владеет основами развития критического мышления и интерактивными методами обучения.

Также высшее профессиональное образование, как правило, обеспечивает более высокие заработки и возможности трудоустройства для граждан за счет возрастания производительности труда и рентабельности производства [3].

В соответствии с исследованием Р.И. Капелюшниковой работники с высшим образова-

нием зарабатывают в среднем на 60–70 % больше, чем те, кто после школы не стал поступать в вуз [4]. Эконометрические оценки показывают, что отдача от высшего образования превышает «премию» за другие виды образования: при этом женщинам диплом вуза дает больший выигрыш в заработной плате (при прочих равных условиях до 74 % по сравнению с наличием только школьного аттестата), чем мужчинам [5]. Наличие высшего образования либо опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения, является одной из дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда во время безработицы [6]. Так, например, в штате Техас (население – 25 млн чел.) в 2010 г., в период экономического кризиса, доля безработных с высшим образованием составила 4,4 % населения штата, в то время как доля безработных, не закончивших среднюю школу, составила 16 % населения штата [7].

Основы развития критического мышления и интерактивные методы обучения относятся к инновациям в образовании. В своей работе К. Ангеловский отмечает, что в наше время «все страны стремятся вводить в образование как можно больше новшеств. Сегодня нововведения требуют организованного, планомерного, массового к ним отношения. Нововведения представляют собой долгосрочную инвестицию в будущее. Для того чтобы привить вкус к новаторству, воспитать личность, которая будет стремиться создавать новшества, само образование должно быть проникнуто нововведениями, в нем должен преобладать дух и атмосфера творчества» [8]. Надо отметить, что методы преподавания в вузе должны строиться на принципе единства учебной, научно-исследовательской и проектно-конструкторской деятельности студентов совместно с преподавателями.

Инновационная способность системы образования должна проявиться в оперативном изучении и освоении хорошо зарекомендовавших себя на практике основ развития навыков критического мышления, интерактивных методов обучения и в разработке новых методов и приемов обучения. Крайне важно, чтобы студенты научились мыслить критически, эта задача была признана первоочередной во многих странах мира. Критическое мышление – это активный процесс рассмотрения идей с многочисленных точек зрения, это умственная деятельность, при которой особое внимание уделяется анализу, сравнению, толкованию, применению, дебатам, инновациям, решению проблем или оценке хода мыслей. Развитие кри-

тического мышления студентов является одной из важнейших задач профессорско-преподавательского состава вузов и высшего образования. Именно из числа людей, владеющих критическим (аналитическим) мышлением, формируются успешные бизнесмены, политические лидеры, деятели науки. Все это требует модернизации учебного процесса, внедрения инновационных методов обучения, подбора кадрового потенциала, владеющего креативным мышлением, восприимчивого ко всему новому и способного изменить атмосферу в учебной аудитории, сделав ее творческой, а занятия – событием для обучающихся.

К сожалению, в настоящее время только четверть профессорско-преподавательского состава вузов России (25,4 %) принимает участие в финансируемых государством научных исследованиях.

Восприимчивость к новому – одна из характеристик инновационного потенциала вуза. Считается, что коллектив восприимчив к новому, если каждый его член готов понять и принять суть предлагаемых новаций, способен адекватно оценить свои возможности и возможности своих коллег, а также аргументировать и обосновать выводы о целесообразности и своевременности освоения тех или иных инноваций. Правда, надо отметить, что, по данным Минобрнауки РФ, только 20–25 % вузов России активно развивают инновационную деятельность.

Актуальность формирования инновационного подхода к образованию возрастает в связи с интеграцией российской высшей школы в мировое образовательное пространство, участием России в Болонском процессе. Именно поэтому для создания реальных экономических условий развития высших учебных заведений необходима трансформация действующей системы их финансирования по остаточному принципу в режим инвестирования. Инвестиционная привлекательность высших учебных заведений неразрывно связана со стратегией их инновационного развития.

Масштаб и глубина преобразований современной системы образования, задаваемые стратегии ее развития требуют решения первоочередной задачи – активизации созидательного творческого потенциала преподавателей и студентов, что даст возможность обеспечить инновационное развитие экономики России.

1. Капица С. П., Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г. Синергетика и прогнозы будущего. – 3-е изд. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 288 с.

2. *Bell D.* The Social Framework of Information Society // *The Computer Age: A twenty year view.* – London, 1981. – P. 168.

3. *Олейникова О. Н.* Проблемы финансирования профессионального образования за рубежом // *Среднее профессиональное образование.* – 2001. – № 3. – С. 41–45.

4. *Капелюшников Р. И.* Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт // *Экономическая политика.* – 2006. – № 4. – С. 166–195.

5. *Денисова И. А., Карцева М. А.* Преимущества инженерного образования: оценка отда-

чи на образовательные специальности в России. – М. : ГУ ВШЭ, 2005.

6. *Половинко В. С.* Социальные последствия экономического кризиса и их влияние на социальную политику региона. – URL : <http://iph.ras.ru/uplfile/scult/PWS.pdf>.

7. Center for Public Policy Priorities. – URL : <http://www.cppp.org>.

8. *Ангеловский К.* Инновации и учителя. – М. : Просвещение, 2000.

**ИНТЕГРАЦИЯ СИБИРСКИХ РЕГИОНОВ
В МИРОВОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО:
ОПЫТ КОЛИЧЕСТВЕННОГО ИЗМЕРЕНИЯ**

**INTEGRATION OF SIBERIAN REGIONS INTO THE WORLD ECONOMIC SPACE:
THE EXPERIENCE OF QUANTITATIVE MEASUREMENT**

О.М. Рой

O.M. Roy

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

М.А. Юдина

M.A. Yudina

Омский государственный университет путей сообщения

Приводится анализ интеграционных тенденций в развитии регионов СФО, рассматриваются вопросы методологии измерения степени региональной интеграции в мировое экономическое пространство, проводится дифференциация сибирских регионов по критерию интегрированности.

This article examines the integration trends in the regions of Siberian Federal District, discusses the methodology for measuring the degree of regional integration into the world economic space, differentiation of Siberian regions on the criterion of integration.

Ключевые слова: международная интеграция, степень интегрированности регионов, иностранные инвестиции, торговое сальдо, внешнеторговый оборот, симметричность/асимметричность внешнеторговой деятельности.

Key words: international integration, degree of integration of regions, foreign investment, balance of trade, foreign trade turnover, symmetry/asymmetry of foreign trade activities.

Вступление России в ВТО послужило толчком к переосмыслению роли регионов в системе внешнеэкономических связей, открыв перед российскими провинциями широкие перспективы в развитии международного сотрудничества. В связи с этим актуальным представляется вопрос о степени международной интеграции, качестве вовлеченности субъекта РФ в реализацию внешнеэкономической стратегии страны. *Показатель интегрированности региона в мировое экономическое пространство* указывает, насколько значимыми для этого региона представляются шаги в области торгового обмена с зарубежными странами, насколько чувствительной является экономика региона к изменениям на мировых рынках и рыночному поведению иностранных партнеров.

На интегрированность региона в мировое экономическое пространство оказывает влияние несколько факторов. В первую очередь таким фактором является производственная спе-

циализация региона, по отраслевой принадлежности которой можно судить о готовности иностранных партнеров идти на установление деловых отношений с предприятиями региона. Совершенно очевидно, что нефтедобывающие или лесозаготовительные регионы уже изначально обладают высоким интеграционным потенциалом, тогда как аграрная специализация регионов имеет преимущественно внутреннюю направленность и не может рассматриваться в качестве сферы, обладающей высокой инвестиционной привлекательностью. Тем не менее близость и высокое качество сырьевых ресурсов, в том числе сельскохозяйственных, может стать хорошим условием для размещения в этом регионе перерабатывающих производств. Другими факторами, определяющими степень интегрированности региона, являются географическое положение, опыт ведения внешнеторговой деятельности, наличие адекватной для осуществления такой деятельности инфраструк-

туры и пр. Дополнительным фактором может выступать институциональная обеспеченность внешнеэкономической деятельности на уровне региона, заключающаяся в наличии определенных гарантий для ее участников согласно принятым законодательным положениям и ответственности специализированных учреждений, содействующих этой деятельности.

Величина степени интегрированности региона свидетельствует о способности квазигосударственного образования извлекать выгоду из своих возможностей от реализации внешнеэкономической деятельности. Наиболее ожидаемым индикатором, выражающим соответствующее значение интегрированности, может выступать *показатель объема внешнеторгового оборота*, по величине которого отслеживается динамика вовлечения предприятий и учреждений региона в проекты, имеющие международный характер. Объем внешнеторгового оборота включает в себя стоимостную величину всех операций, осуществляемых хозяйствующими субъектами региона на внешнем рынке, но по значению этого показателя не всегда можно определить, насколько выгодными для региона они являются. Указанный индикатор ничего не говорит о пользе, которую регион получает от внешнеэкономической деятельности.

В то же время характер извлекаемой выгоды от интегрированности в мировой рынок более точно выражается в *объеме иностранных инвестиций, поступающих в экономику региона*. Данный показатель измеряет реальный эффект от включения региона в систему международных связей, выражает масштабы привлечения материальных ресурсов в экономику региона и возможности создания на этой основе новых производств и дополнительных рабочих мест. Кроме того, преимущество этого показателя заключается в его традиционности и освоенности органами государственной статистики, отображающими динамику его значений в соответствующих разделах ежегодных официальных изданий. Однако, как свидетельствует опыт многих российских регионов, высокий уровень иностранных инвестиций, присущих тому или иному региону, отнюдь не является признаком зажиточности территории, поскольку не гарантирует концентрации этих средств в инвестиционном поле данного региона. Так, во многих российских регионах основными инвесторами являются офшорные зоны, которые направляют свои ресурсы в Россию в качестве промежуточного продукта, составляющего одну из стадий производственного цикла, завершающегося, как правило, уже за пре-

делами региона. По статистическому учету такие инвестиции проходят под видом «прочих инвестиций», которые не входят в группы прямых и портфельных, а основную их часть составляют кредиты, в том числе краткосрочные, в товарной форме. Таким образом, иностранные инвестиции могут не удерживаться регионом на своей территории и, следовательно, не будут являться источником повышения экономической устойчивости территории, что делает использование показателя объема иностранных инвестиций в качестве основного критерия интегрированности региона недостаточно корректным.

Более точным измерителем интегрированности регионов в мировое экономическое пространство является *отношение объема иностранных инвестиций к объему инвестиций в основной капитал*. Все существующие на данный момент формы интеграции могут позиционироваться относительно того, какой объем инвестиций может быть привлечен регионом, вступившим в интеграционное взаимодействие. Таким образом, определение степени интегрированности может быть оценено не только путем подсчета объема привлеченных регионом внешних инвестиций, но и тем, насколько освоенными будут инвестиции, насколько благоприятен инвестиционный климат на данной территории, а иностранные инвесторы – готовы размещать на этой территории свои активы. Соотнесение показателей объема иностранных инвестиций с показателем инвестиций в основной капитал позволяет косвенно определить, какая часть приходящих из-за рубежа инвестиций трансформируется в основные фонды и остается в регионе.

Кроме того, степень интегрированности регионов в экономическое пространство можно измерять и по показателям экспорта и импорта продукции. Значение экспорта можно определять не только по физическому и стоимостному объему отправленной за пределы региона продукции, но и по продвижению на внешние рынки технологий, закрепляющих зависимость зарубежных партнеров от дополнительных поставок собственников этих технологий, и по введению представителей местных компаний в советы директоров зарубежных партнеров, и по открытию филиалов компаний, продвижению рабочей силы и пр. Аналогично комплексно может быть оценена величина импортных поставок. В результате объемы экспорта и импорта могут существенно отличаться, что свидетельствует о нарушении экспортно-импортного равновесия, служащего внеш-

ним признаком экономической самодостаточности региона, сбалансированности его экономического потенциала.

Следует учитывать, что сбалансированность региональной экономики по экспорту и импорту не является самоцелью и служит одним из возможных условий повышения качества региональной экономики, главными установками которой в большей степени могут выступать усилия местных предприятий по эффективному включению зарубежных компаний и холдингов в технологические цепочки, привлечению деловых партнеров или инвестиций по перспективным для себя направлениям, выгодному размещению свободных материальных ресурсов, расширению рынков сбыта продукции, созданию условий для гуманитарного обмена (в туристической, образовательной сферах, в области культуры и здравоохранения и пр.).

Таким образом, интеграция может быть выражена не только в объемах динамики экспортных и импортных операций, но и в способности адаптировать к производственным системам региональных компаний поступающие из-за рубежа технологии, а также в возможности закрепления в зарубежных фирмах собственных наработок этих предприятий. Для каждого конкретного региона баланс привлечения и продвижения технологий может существенно различаться, и для одних он может иметь положительное значение, для других – отрицательное. Соответственно, можно говорить о существовании симметричной и асимметричной интеграции. Если *симметричная интеграция* предусматривает сбалансированный по соотношению экспорта и импорта обмен технологиями между предприятиями смежных регионов, то *асимметричная интеграция* предполагает доминирование одного региона над другим с точки зрения получения односторонних выгод межрегионального обмена. Степень асимметричности интеграционного взаимодействия может быть измерена по соотношению объемов продукции различных типов в структуре обменных операций, доле продукции с высокой добавленной стоимостью, значениям торгового сальдо и другим показателям.

Системообразующей основой интеграционного взаимодействия является *интеграционный эффект*, который выражает прирост экономической выгоды, вызванной кооперацией между компаниями, представляющими различные страны. Интеграционный эффект не всегда проявляется быстро, что служит ограничивающим фактором в реализации интеграционной политики государства.

Одной из главных проблем в оценке и измерении интеграционного эффекта является наличие множества факторов, воздействующих на динамику экономического роста страны, и трудностей локализации последствий, вызванных интенсификацией межрегиональных и межгосударственных обменов. Экономическим выражением интеграционного эффекта может выступать динамика показателя ВРП, измеряемого в удельном выражении, прирост прямых инвестиций и другие показатели. Однако непосредственное влияние на указанные индикаторы могут оказывать факторы, локализовать которые достаточно сложно. При этом следует отметить, что выявить их влияние тем легче, чем более регламентированным является законодательство в области организации внешнеэкономической деятельности, чем успешнее функционируют институты содействия регионам по вхождению в мировое экономическое пространство, и если под это заложена основа из перечня продуктивных международных соглашений.

Интеграция может иметь не только экономическое выражение. Более того, экономическую интеграцию принято рассматривать в качестве первой ступени на пути долгосрочного интеграционного процесса. Можно говорить о таких формах интеграции, как политическая, гуманитарная и институциональная. Причем политическая интеграция рассматривается в качестве завершенной формы интеграционного процесса, на стадии которого интересы сторон начинают настолько переплетаться, что это оказывает наибольшее значение на другие формы интеграции. *Политическая интеграция* проявляется в виде договора о совместных действиях высшего политического руководства страны в решении актуальных общественно значимых задач. Гуманитарная и институциональная формы интеграции могут рассматриваться в качестве необходимых предпосылок для превращения экономической интеграции в политическую с перераспределением необходимых свойств в области реализации этого процесса. *Гуманитарная интеграция* вызвана тесными отношениями, сложившимися между людьми, проживающими по обе стороны государственной границы, чьи действия по отношению друг к другу (без влияния политического руководства этих стран) служат источником взаимной выгоды для каждого из сообществ. *Институциональная интеграция* связана с формированием законодательной основы для реализации совместной политики интегрированных регионов, представляющей собой согласование пра-

вил и утверждение общих норм регулирования различных сфер общественной жизни, ставших объектами интеграционного процесса.

Как известно, Сибирский федеральный округ является носителем производственного потенциала России, концентрирующего в себе значительную часть необходимых для экономической деятельности материальных ресурсов. Как отмечалось выше, ключевым индикатором степени интегрированности региона является показатель объема привлеченных иностранных инвестиций, положительная динамика которого свидетельствует об усилении интеграционного эффекта. Общий объем иностранных инвестиций, поступивших в нефинансовый сектор экономики СФО в 2011 г., составил почти 4,9 млрд долл. В структуре иностранных инвестиций, поступивших в Сибирский федеральный округ за истекший период,

19,8 % составляют прямые инвестиции. Внешнеторговый оборот в 2011 г. характеризовался положительным торговым сальдо – 24,1 млрд долл. (экспорт – 33,1 млрд долл., импорт – 9 млрд долл.) и составил 5,5 % общероссийского внешнеторгового оборота. Объем инвестиций в округ составляет 13,8 % всех инвестиций России. Удельный вес инвестиций за счет собственных средств составляет 64,9 %, привлеченных средств – 35,1 %, в том числе за счет средств федерального бюджета – 3,6 %.

В разрезе федеральных округов доля Сибирского федерального округа в привлечении иностранных инвестиций является неоправданно малой, причем львиная доля этих средств направляется главным образом в один субъект федерации – в Красноярский край (почти четверть от всего объема) (табл. 1).

Таблица 1

Иностранные инвестиции в России и СФО в 2011 г., тыс. долл.

Регион	Поступило		Вид инвестиций		
	всего	в % к итогу	прямые	портфельные	прочие
Российская Федерация	190643	100	18415	805	171423
Сибирский федеральный округ	4891152	2,6	966799	27167	3897186
Республика Алтай	878	0,0	–	–	878
Республика Бурятия	30210	0,0	1039	–	29171
Республика Тыва	89891	0,1	17478	–	72413
Республика Хакасия	195150	0,1	187304	30	7816
Алтайский край	18679	0,0	18679	0,2	–
Забайкальский край	149262	0,1	119408	–	29854
Красноярский край	1276724	0,7	42191	15863	1218670
Иркутская область	262714	0,1	91950	22	170742
Кемеровская область	1303407	0,7	33366	10888	1259153
Новосибирская область	533334	0,3	76403	362	456569
Омская область	622880	0,3	179722	2	443156
Томская область	408023	0,2	199259	–	208764

* По данным организаций, представивших статистическую отчетность, без учета органов денежно-кредитного регулирования, коммерческих банков, включая рублевые поступления, пересчитанные в доллары США [1].

В табл. 2. регионы СФО проранжированы по доле иностранных инвестиций в общем объеме инвестиций в основной капитал, на основании чего можно констатировать, что за период с 2008 по 2010 гг. наблюдается значительный отрыв Красноярского края (стабильно 1-е место в рейтинге) и заметное продвижение республики Тыва (с 9-го на 3-е место). Анализ данных табл. 2 свидетельствует о ведущей роли в освоении иностранных инвестиций

экспортноориентированных регионов Сибири, специализирующихся на производстве продукции, востребованной мировыми рынками.

В табл. 3 представлено распределение регионов СФО относительно величины торгового сальдо, на основе которого можно оценить значение симметричности/асимметричности внешнеторговой деятельности сибирских регионов.

Таблица 2

**Рейтинг регионов СФО по доле иностранных инвестиций
в общем объеме инвестиций в основной капитал за 2008–2010 гг. [2]**

Регион	2008 г.				2009 г.				2010 г.			
	Инвестиции в основной капитал, млн руб.	Инвестиции в основной капитал с участием иностранного капитала, млн руб.	Доля иностранных инвестиций, %	Место региона	Инвестиции в основной капитал, млн руб.	Инвестиции в основной капитал с участием иностранного капитала, млн руб.	Доля иностранных инвестиций, %	Место региона	Инвестиции в основной капитал, млн руб.	Инвестиции в основной капитал с участием иностранного капитала, млн руб.	Доля иностранных инвестиций, %	Место региона
Республика Алтай	7 591,0	97,6	1,3	11	7 169,0	29,7	0,4	12	9 520,0	24,0	0,3	12
Республика Бурятия	23 605,0	1 539,0	6,5	7	23 379,0	1 655,1	7,1	6	30 344,0	1 920,7	6,3	8
Республика Тыва	3 756,0	218,2	5,8	9	5 188,0	259,2	5,0	8	6 353,0	1 322,7	20,8	3
Республика Хакасия	13 312,0	834,5	6,3	8	12 837,0	449,1	3,5	9	20 232,0	595,1	2,9	10
Алтайский край	55 965,0	2 886,0	5,2	10	45 026,0	1 367,5	3,0	10	55 819,0	3 301,4	5,9	9
Забайкальский край	47 445,0	572,7	1,2	12	42 271,0	564,3	1,3	11	40 257,0	301,5	0,7	11
Красноярский край	204 171,0	68 153,1	33,4	1	247 789,0	112 249,6	45,3	1	245 618,0	116 134,7	47,3	1
Иркутская область	129 951,0	16 703,5	12,9	3	106 550,0	12 271,8	11,5	4	102 450,0	18 787,2	18,3	4
Кемеровская область	152 887,0	18 631,3	12,2	4	110 074,0	10 557,0	9,6	5	129 747,0	28 358,9	21,9	2
Новосибирская область	133 410,0	15 397,0	11,5	5	100 448,0	15 428,6	15,4	2	106 822,0	8 405,5	7,9	6
Омская область	87 509,0	6 116,8	7,0	6	59 184,0	3 980,8	6,7	7	66 804,0	4 406,3	6,6	7
Томская область	85 954,0	16 666,9	19,4	2	74 679,0	10 732,0	14,4	3	75 754,0	8 618,4	11,4	5
Сибирский федеральный округ	945 556,0	147 816,8	15,6	–	834 593,0	169 544,6	20,3	–	889 719,0	192 176,4	21,6	–

Таблица 3

**Рейтинг регионов Сибирского федерального округа
по величине сальдо и асимметрии внешней торговли за 2010 г.**

Регион	Экспорт, млн долл.	Импорт, млн долл.	Внешнеторговый оборот (ВТО), млн долл.	Сальдо внешней торговли (С), млн долл.	Место региона по величине сальдо внешней торговли	Коэффициент асимметрии внешней торговли (С / ВТО), %	Место региона по степени асимметрии внешней торговли	Качественная характеристика асимметрии
Республика Алтай	44,3	30	74,3	14,3	9	19,2	3	Незначительная асимметрия в сторону экспорта
Республика Бурятия	449,3	161,5	610,8	287,8	7	47,1	5	Значительная асимметрия в сторону экспорта
Республика Тыва	3,0	6,2	9,2	-3,2	10	-34,8	4	Значительная асимметрия в сторону импорта
Республика Хакасия	1 893,1	613,6	2 506,7	1 279,5	5	51,0	7	Значительная асимметрия в сторону экспорта
Алтайский край	514,8	427,1	941,9	87,7	8	9,3	1	Практически симметричны
Забайкальский край	130,3	379,7	510,0	-249,4	11	-48,9	6	Значительная асимметрия в сторону импорта
Красноярский край	9 880,8	1 237,7	11 118,5	8643,1	1	77,7	10	Значительная асимметрия в сторону экспорта

Окончание табл. 3

Регион	Экспорт, млн долл.	Импорт, млн долл.	Внешнеторговый оборот (ВТО), млн долл.	Сальдо внешней торговли (С), млн долл.	Место региона по величине сальдо внешней торговли	Коэффициент асимметрии внешней торговли (С/ВТО), %	Место региона по степени асимметричности внешней торговли	Качественная характеристика асимметрии
Иркутская область	5 111,7	1 192,2	6 303,9	3919,5	4	62,2	8	Значительная асимметрия в сторону экспорта
Кемеровская область	10 323,4	654,9	10 978,3	9668,5	2	88,1	11	Доминирующая асимметрия в сторону экспорта
Новосибирская область	1 680,9	2 071,1	3 752,0	-390,2	12	-10,4	2	Практически симметричны
Омская область	6 912,0	424,3	7 336,3	6487,7	3	88,4	12	Доминирующая асимметрия в сторону экспорта
Томская область	759,7	164,5	924,2	595,2	6	64,4	9	Значительная асимметрия в сторону экспорта
Сибирский федеральный округ	37 703,4	7 363,1	45 066,5	30340,3	–	67,3	–	Значительная асимметрия в сторону экспорта

Результаты оценивания и качественный анализ структуры экспорта и импорта (табл. 4) позволяют выделить следующие группы регионов СФО по степени асимметричности внешней торговли:

1. Регионы, внешнеторговая деятельность которых *практически симметрична* (коэффициент асимметрии менее 10 %). К данной группе относятся Алтайский край и Новосибирская область. При этом во внешнеторговой деятельности Алтайского края преобладают товары топливно-сырьевой группы, а для Новосибирской области характерно доминирование продукции, прошедшей технологическую обработку (машины и оборудование составляют 71,5 % экспорта).

2. Регионы, внешнеторговая деятельность которых характеризуется *незначительной асимметрией* (коэффициент асимметрии от 10 % до 30 %). К данной группе относится Республика Алтай (асимметрия в сторону экспорта 19,2 %), которая экспортирует топливно-сырьевые продукты, а закупает товары обрабатывающих отраслей.

3. Регионы, внешнеторговая деятельность которых характеризуется *значительной асимметрией* (коэффициент асимметрии от 30 % до 80 %).

3.1. *В сторону экспорта*: Республики Бурятия и Хакасия, Красноярский край, Иркутская и Томская области. Для Республики Хакасия характерен преобладающий экспорт продукции топливно-энергетического комплекса (89,2 % от общего объема). Иркутская область и Республика Бурятия активно экспортируют древесину и целлюлозно-бумажные изделия (около 40 % от объема экспорта). В экспорте Красноярского края и Иркутской области зна-

чительную долю занимают металлы и изделия из них (78,6 % и 42,9 % соответственно). Томская область является экспортером продукции химической промышленности (61,4 % от общего объема).

3.2. *В сторону импорта*: Республика Тыва и Забайкальский край (покупают продовольственные товары, машины и оборудование).

4. Регионы, внешнеторговая деятельность которых характеризуется *доминирующей асимметрией экспорта* (коэффициент асимметрии более 80 %): Кемеровская и Омская области. При этом основную долю экспортируемых товаров составляет продукция топливно-энергетического комплекса (72,8 % и 93,3 % от общего объема соответственно).

Таким образом, в целом по макрорегиону наблюдается значительная асимметрия в сторону экспорта (коэффициент асимметрии составляет 67,3 %). При этом качественный анализ степени сбалансированности в структуре экспорта и импорта топливно-сырьевой продукции и товаров, прошедших значительную технологическую обработку, показывает, что основную долю экспорта составляет продукция топливно-энергетического комплекса, а также металлы и изделия из них (76,4 %). В импортируемой продукции наблюдается значительная асимметрия в сторону товаров обрабатывающих отраслей (доля машин, оборудования, продукции химической промышленности составляет 74,4 %), что свидетельствует, в частности, о недостаточной развитости межрегионального обмена технологическими инновациями, хотя такие регионы, как Красноярский край, Новосибирская и Томская области, обладают значительным потенциалом в данной сфере.

Таблица 4

Анализ структуры и доли экспорта и импорта регионов СФО за 2010 г.

Регион	Доля экспорта, %						Доля импорта, %					
	Продовольственные товары и с/х сырье	Продукция топливно-энергетического комплекса	Продукция химической промышленности, каучук	Древесина и целлюлозно-бумажные изделия	Металлы и изделия из них	Машины, оборудование и транспортные средства	Продовольственные товары и с/х сырье	Продукция топливно-энергетического комплекса	Продукция химической промышленности, каучук	Древесина и целлюлозно-бумажные изделия	Металлы и изделия из них	Машины, оборудование и транспортные средства
Республика Алтай	1,1	77,2	21,2	0,0	0,0	0,5	76,6	0,0	1,0	0,0	6,2	16,2
Республика Бурятия	4,2	0,1	1,1	40,2	0,7	53,8	25,1	0,6	3,0	0,0	5,7	65,5
Республика Тыва	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	45,2	0,0	0,0	0,0	0,0	54,8
Республика Хакасия	2,5	89,2	0,3	7,4	0,0	0,6	1,4	6,8	86,8	0,0	0,0	4,9
Алтайский край	14,4	18,7	14,0	34,2	3,6	15,1	40,6	1,3	12,8	0,6	6,4	38,3
Забайкальский край	2,8	0,1	0,0	77,1	17,3	2,6	71,0	0,0	4,4	0,1	9,9	14,6
Красноярский край	0,2	0,5	13,7	6,1	78,6	1,0	1,6	6,1	37,3	0,7	6,6	47,6
Иркутская область	0,3	6,0	7,4	42,7	42,9	0,7	1,5	9,5	52,4	0,6	9,8	26,2
Кемеровская область	0,2	72,8	4,4	0,0	22,5	0,1	2,1	7,9	26,2	0,3	10,1	53,4
Новосибирская область	4,4	12,3	7,2	1,8	2,7	71,5	12,0	0,7	11,8	2,4	10,8	62,4
Омская область	0,5	93,2	4,9	0,1	0,2	1,0	24,7	11,0	13,7	0,2	6,6	43,8
Томская область	1,2	23,0	61,4	11,5	0,2	2,7	9,8	0,0	52,9	0,1	3,5	33,7
Сибирский федеральный округ	0,7	42,4	8,8	9,1	34,0	4,8	11,7	5,1	32,5	0,9	7,9	41,9

Таким образом, выполненный анализ свидетельствует об экспортоориентированном характере экономики макрорегиона, явном лидерстве Кемеровской области и Красноярского края и значительных диспропорциях во внешнеторговой деятельности регионов Сибири.

К сожалению, Сибирь по-прежнему рассматривается преимущественно в качестве кладовой сырья, в связи с чем недооцениваются ее возможности в переработке и продаже продукции с высокой долей добавленной стоимости. Несбалансированный характер производственной деятельности сибирских предприятий влечет за собой непрекращающуюся в течение многих лет убыль населения Сибирского региона. В 2010 г. 65,8 тыс. человек уехало в другие округа страны и только 39,7 тыс. чел. прибыло, причем большая часть (76 %) – из среднеазиатских республик, в том числе 31,2 % – из Узбекистана.

Таким образом, можно констатировать несоответствие характера интеграционных процессов в регионах СФО их экономическому потенциалу. При значительном объеме экспорта и высоком положительном значении торгового сальдо доля готовой продукции в нем

ничтожна (в 2010 г. удельный вес экспортируемых машин и оборудования составлял всего 4,8 %, продукции химической промышленности – 8,8 %), а основная часть занятого населения сосредоточена в добывающей промышленности и строительстве. Такое положение заставляет обратить внимание на необходимость создания на территориях сибирских регионов перерабатывающих производств. Сырьевая ориентация округа, монокультура экспорта в современных условиях полностью исчерпали себя и создают угрозы для стабильного перспективного развития макрорегиона, что требует значительной корректировки направлений интеграционной политики.

1. Социально-экономическое положение федеральных округов / Федеральная служба государственной статистики. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1140086420641.

2. Инвестиции в России / Федеральная служба государственной статистики. URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1136971099875.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

METHODOLOGICAL APPROACH TO THE ORGANIZATION OF INTERACTION OF AUTHORITIES AND TERRITORIAL BUSINESS COMMUNITY

В.Н. Елкина

V.N. Elkina

Омская академия МВД России

Рассмотрена концептуальная схема организации территориального бизнес-сообщества. Выполнен анализ основных схем взаимодействия органов власти и бизнес-сообщества. Сформулирован ряд основополагающих подходов сотрудничества на принципах равноправного партнерства и баланса интересов принимаемых решений, способствующих экономической и социальной эффективности развития территории.

The conceptual scheme of the organization of territorial business community is considered. It is analysed the main schemes of interaction of authorities and business community. A number of fundamental approaches of cooperation on principles of partnership equal in rights and balance of interests of the accepted decisions promoting economic and social efficiency of development of the territory is formulated.

Ключевые слова: бизнес-сообщества, предпринимательские объединения, малый и средний бизнес, консолидация.

Key words: business communities, enterprise associations, small and medium business, consolidation.

Улучшение взаимодействия органов власти и субъектов сферы малого и среднего бизнеса (МСБ) приобретает большое значение для снижения бюрократических барьеров, создания эффективной предпринимательской инфраструктуры, повышения инвестиционной привлекательности и инновационной активности.

В этом взаимодействии весомую роль играет консолидация малого и среднего бизнеса в бизнес-сообщество, однако механизмы взаимодействия органов исполнительной власти и общественных организаций, представляющих интересы бизнес-сообщества, недостаточно разработаны. Отсутствует нормативно-организационная основа, закрепляющая возможность воздействия организаций предпринимателей на органы исполнительной власти в процессе принятия решений, регламентирующих сферу предпринимательства. Указанные проблемы обусловили необходимость разработки целостного механизма, направленного на повышение эффективности взаимодействия органов власти и бизнес-сообщества.

Предпринимательский бизнес и его субъекты остаются крайне уязвимыми для различных внешних и внутренних угроз, а частная собственность до сих пор не является институтом, надежно защищенным нормативно-право-

вой функцией государства. Это обусловлено тем, что институты власти и институты предпринимательства пока еще слабо взаимодействуют.

У. Боумол в известной статье «Предпринимательство производительное, непроизводительное и деструктивное» [1] обращал внимание на то, что распределение между производительным и непроизводительным, или даже деструктивным, предпринимательством в значительной степени зависит от распространения системы «подкупа». Если институты таковы, что вести бизнес за счет органического роста на основе внедрения инноваций труднее, чем путем использования различных форм «подкупа» (для недружественных поглощений, извлечения политической ренты и т. п.), то предпринимательский потенциал общества приобретет соответствующую конфигурацию – среди предпринимателей будет всё больше тех, кто станет стремиться не столько производить ради прибыли всё новые и новые блага и услуги всё более экономичным способом, сколько использовать иные возможности для получения прибыли (путем рейдерства и т. п.). Из этих рассуждений можно сделать следующие выводы (применительно к России).

Во-первых, в условиях неблагоприятного для производительного предпринимательства

социально-экономического устройства некоторые действия государства, например, приватизация государственного имущества или стимулирование государственного заказа и государственных закупок, в российских условиях приводят лишь к еще большему усилению рыночной власти непроизводительного предпринимательства, тесно сросшегося с государственной бюрократией. Между тем именно на эти меры по преимуществу нацелены различные программы поддержки предпринимательства [2].

Во-вторых, для того чтобы стандартный набор мер и механизмов поддержки производительного предпринимательства мог с успехом работать на подъем предпринимательства в России, необходимы объединенные усилия производительного предпринимательства, гражданского общества и государственного аппарата, направленные на опережающую глубинную модернизацию и общества, и государственного аппарата. В идеале отношения бизнеса и власти должны быть партнерскими, так как это залог безопасности и власти, и бизнеса, поскольку бизнесу нужны условия для конкуренции, а власти – прозрачность отношений без криминала и коррупции.

Отсутствие постоянного и продуктивного диалога между бизнесом и государством порождает значительные и непроизводительные издержки для всех названных акторов. Власть, отказываясь вести системный диалог с бизнесом на всех уровнях государственного устройства, сама лишает себя возможности организовать надежную обратную связь по поводу оцен-

ки принимаемых ею решений. Бизнес, сталкиваясь с нежеланием власти систематически и на всех уровнях обсуждать как текущие, так и перспективные проблемы его развития, вынужден преодолевать возникающие системные трудности не в целом, а в каждом конкретном случае, чаще всего путем «покупки» нужного решения, т. е. в коррупционном ключе. В проигрыше, таким образом, оказываются все участники диалога.

Характер развития российской экономики делает необходимым осуществление на постоянной основе содержательного диалога государства и бизнеса по целому спектру вопросов экономической жизни страны. В этом диалоге как с точки зрения выработки позиции бизнес-сообщества по вопросам макроэкономической политики, так и в целях отстаивания интересов бизнеса по конкретным вопросам наиболее эффективными оказываются общероссийские бизнес-сообщества, которые в последние годы значительно расширили круг своих интересов [3].

Получение устойчивых долгосрочных конкурентных преимуществ может быть обеспечено за счет консолидации малых и средних предприятий в бизнес-сообщества, вступающих одновременно в отношении конкуренции и кооперации, что позволит им поддерживать координацию, необходимую для развития специализации, и квалификацию, необходимую для приспособления к новым потребностям. В табл. 1 приведены основные факторы, способствующие и препятствующие росту конкурентоспособности малого и среднего бизнеса.

Таблица 1

Факторы поддержки и снижения конкурентоспособности малого и среднего бизнеса

<i>Факторы поддержки</i>	<i>Факторы снижения</i>
Относительно низкая стоимость рабочей силы	Дефицит качественной рабочей силы, рост стоимости рабочей силы
Низкие затраты на энергию	Ограничения в доступе к инфраструктуре
Накопленный потенциал мощностей	Низкое качество производственных мощностей, низкие инвестиции
Большой и быстрорастущий внутренний рынок с высокими барьерами входа	«Сильный рубль», усиление конкуренции с импортом
Высокий объем «теневой деятельности», позволяющий снижать издержки за счет уклонения от налогов	Высокие барьеры/вмененные издержки, в том числе коррупция
Относительное изобилие природных ресурсов	Низкая инновационная активность, отсутствие доступа к передовым технологиям
Наличие значительного числа нишевых рынков с низким уровнем конкуренции	Высокая неопределенность будущего и слабая защищенность бизнеса от власти (низкий уровень защиты прав собственности)

Указанные в таблице факторы снижения формируют проблемы для бизнеса. Острота отдельных проблем неравнозначна для разных

групп бизнеса и, соответственно, определяет позицию той или иной группы по отношению к альтернативам экономической политики.

Группировки бизнеса могут быть различными, но при ближайшем рассмотрении можно выделить классификацию по размеру бизнеса: крупный, средний, малый.

1. В крупном бизнесе группировки чаще всего являются экспортерами, обладают достаточными финансовыми ресурсами, чтобы самостоятельно решать проблемы инвестиций (как за счет собственных средств, так и путем привлечения средств с рынка за умеренную плату).

2. У средних по размеру предприятий доступ к ресурсам для инвестиций ограничен.

3. Малый бизнес, как правило, не нуждается в дорогостоящих инвестициях (в промышленности малый бизнес развит слабо).

Доминирование гигантов осложняет жизнь регионального среднего и малого бизнеса. В частности, это связано с пренебрежением интересами малого бизнеса чиновниками и представителями крупных компаний, которые традиционно не видят реальной силы малого бизнеса, его адаптивности и эффективности. Малый бизнес является естественным прибежищем активной, не номенклатурной, части населения и мигрантов, что, в общем, предполагает другие условия хозяйствования и совершенно забытые формы отношений и взаимоотношений с населением и государством, точнее с региональными и местными властями.

Государство в целом заинтересовано в эффективном бизнесе, но последний в этом случае должен иметь адекватную правовую, реализуемую на практике базу. При слабом гражданском обществе слабые позиции бизнеса в защите своих легальных, правовых интересов. Государство оказывается перед тяжелым выбором: то ли попытаться вести бизнес «за ручку» к реализации тех или иных программ развития, теряя в эффективности и нагромождая контрольные процедуры и органы, которые препятствуют быстрому свободному развитию, но легко обходятся при коррупционных отношениях; то ли положиться на бизнес, создавая устойчивое регулирование – инвестиционный климат, и бороться с коррупцией, чтобы высвободить реально существующие (и эффективно действующие в других странах) рыночные силы. Желательно сохранять именно равновесие отношений; государственные чиновники должны внятно формулировать общественные интересы, выработанные экспертами и одобренные политически ответственными кругами, переводя их в такие формы регулирования и взаимодействия, которые создадут конкуренцию в бизнесе.

Важным элементом институциональной среды являются объединения предпринимате-

лей. В целом система общественного представления и защиты интересов малых предпринимателей создана. В России сформировалось, по разным оценкам, от 2000 до 2500 межотраслевых, отраслевых и профессиональных объединений предпринимателей, действующих на общероссийском, межрегиональном, региональном и местном (муниципальном) уровнях, в том числе около 400 некоммерческих организаций федерального уровня [4].

Большая часть из функционирующих на сегодняшний день предпринимательских объединений не предполагает институционального строительства, осуществляемого в виде разработки формальных и неформальных правил взаимодействия как между членами бизнес-сообщества, так и внешними контрагентами, а также не предполагает тесного взаимодействия между фирмами – членами сообщества с целью взаимного регулирования, когда предложения одной фирмы сталкиваются с интересами других и изменяют производственные возможности каждой фирмы. Территориальные бизнес-сообщества также отличаются от современных бизнес-ассоциаций ориентацией на стратегическое планирование деятельности входящих в них фирм. В результате все предприятия малого и среднего бизнеса взаимно зависимы друг от друга, так как каждое зависит от существования других.

Консолидация малого и среднего предпринимательства, составляющего бизнес-сообщество, во многом обеспечивается установлением различных форм долговременных отношений юридически самостоятельных фирм для решения согласованных задач на основе общих экономических интересов.

Что же такое территориальное бизнес-сообщество? Системный подход предполагает, что для обеспечения успешной деятельности компании и ее стабильного развития руководитель должен оценивать и принимать во внимание большое количество факторов, связанных как напрямую с деятельностью организации, так и с деятельностью ее бизнес-среды. Люди всегда объединялись, чтобы снизить свои накладные расходы за счет общего труда во имя удовлетворения общих для всех потребностей. Мотивы этих объединений были самыми разными. Принцип же объединения всегда оставался одним и тем же: развить общность для удовлетворения своих потребностей путем подбора участников и создания условий развития. Таким образом, под территориальным бизнес-сообществом мы будем понимать консолидацию организаций малого и среднего бизнеса,

вступающих друг с другом в долгосрочные отношения, направленные на постоянное совершенствование продукции, производственных и управленческих процессов, и обладающих возможностью установления формализованных правил регулирования собственной деятельности.

В качестве причин создания территориального бизнес-сообщества можно выделить следующие: во-первых, доступ к ресурсам и рост эффективности их использования, а именно – в снижении транзакционных издержек и повышении эффективности своей деятельности в целом (каждая организация выполняет

работу, в которой она наиболее компетентна, издержки на единицу продукции снижаются для всех партнеров); во-вторых, целью объединения в территориальные бизнес-сообщества может явиться обретение новых знаний в движении именно знаниями мире конкуренции; в-третьих, желание фирм получить доступ на рынки других регионов.

Чтобы экономический эффект от создания бизнес-сообщества оправдал затраты на его создание и компания стала получать дополнительную прибыль, целесообразно соблюдать следующую последовательность действий, которая приведена в концептуальной схеме (рис. 1).

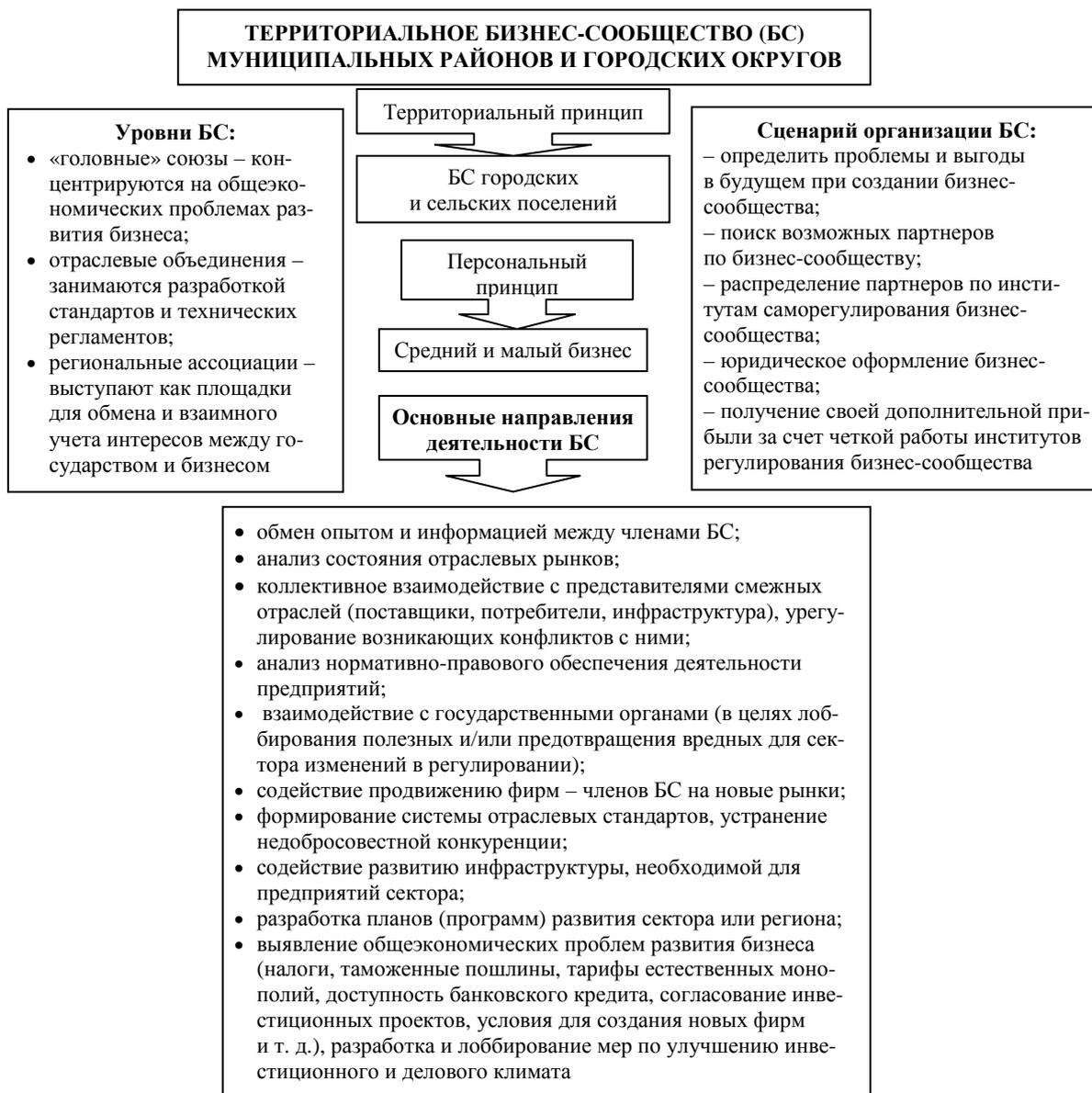


Рис. 1. Концептуальная схема организации территориального бизнес-сообщества

Государство само предпринимает шаги для того, чтобы интегрировать представителей коллективных интересов бизнеса в процесс согласо-

вания решений в сфере экономической политики. Именно на это, на наш взгляд, нацелена система консультативно-совещательных органов,

сформированная по инициативе «сверху» при всех федеральных министерствах и ведомствах.

В качестве площадок для диалога органов власти и бизнес-сообщества наиболее хорошо показали себя постоянно действующие экономические советы муниципальных образований. В функции совета входит:

- вовлечение местного бизнес-сообщества в процесс планирования социально-экономического развития территории;
- осуществление общественного контроля за целевым использованием привлеченных инвестиций;
- соблюдение экологических стандартов производства;
- обеспечение справедливых условий конкуренции и равноправности видов собственности.

В настоящий момент в муниципальных образованиях Сибирского федерального округа работает более 750 экономических советов муниципального уровня. Большинство советов руководят либо главы местного самоуправления, либо их заместители, курирующие финансово-экономическую деятельность муниципалитетов [5].

В то же время качественный состав экономических советов, действующих на уровне муниципальных районов (городских округов) и на уровне городских и сельских поселений, достаточно сильно различается. Качественный состав экономических советов муниципальных районов и городских округов характеризуется высокой долей представителей научных кругов, учреждений образования, общественных объединений, СМИ (рис. 2).



Рис. 2. Принципиальная схема взаимодействия бизнес-сообщества и органов власти муниципальных районов и городских округов

Включение в экономические советы районного уровня председателей экономических советов городских и сельских поселений увеличивает в их составе долю представителей органов местного самоуправления. В настоящее время большинство экономических советов организованы в муниципальных районах и городских округах. Организация же работы советов в городских и сельских поселениях значительно отстала.

За годы развития либеральной экономики между органами власти и бизнес-сообществом сложился определенный уровень отношений. Органы государственного управления на федеральном, региональном и районном уровнях и бизнес определяют правила и процедуры, регулирующие производство, торговлю, финансы, инвестиции, миграцию и коммуникации, реализуют и осуществляют их мониторинг [6]. И чем выше уровень дохода, тем сильнее влияние бизнеса на экономическую политику органов управления:

- крупный бизнес на федеральном уровне оказывает влияние на выборы президента и формирование Правительства, определение направлений экономической политики в стране и на международных рынках;

- средний бизнес преимущественно на уровне субъектов Федерации – на выборы глав администраций и законодательных органов управления регионов, определение направлений экономической политики в регионе, организацию и мониторинг выполнения государственных программ развития отраслей, видов деятельности и сельских территорий;

- средний и малый бизнес на районном уровне – на выборы глав администраций и муниципальных органов управления, участие территории в государственных программах развития отраслей, объектов социальной инфраструктуры и территории.

Чем меньше у муниципального района будет возможности привлекать заемные средства, тем чаще он будет ориентироваться на малоза-

тратные виды бизнеса, уходя от основной специализации, т. е. выбирать стратегию диверсификации, которую следует рассматривать как путь создания эффективной экономики, основанной на изменении видов его деятельности. Однако решение о диверсификации должно приниматься не отдельно взятым предпринимателем, а бизнес-сообществом и районными органами управления, в руках которых находится часть ресурсов государственной поддержки, экономические рычаги влияния на бизнес, а главное – есть четкое представление о перспективах развития территории, социальные интересы которой они призваны отстаивать перед бизнес-сообществом. Совершенствование социальной и экономической составляющих возможно при изменении оперативных форм взаимодействия органов власти и бизнес-сообщества на районном и региональном уровнях управления.

Консолидация российского бизнеса с 1990-х гг. вызывает беспокойство власти, поскольку ей нежелательно, чтобы бизнес стал слишком независимым [7]. В экономической литературе трансформация внутренней среды союзов и ассоциаций предпринимателей оценивалась как образование своего рода «профсоюзов олигархов» [8]. В то же время государству удобнее, чтобы предприниматели были организованы. Однако, по мнению Президента РСПП А. Шохина, органы государственного контроля функционируют неупорядоченно, не защищают от недобросовестной конкуренции, нередко используются как инструменты давления в целях захвата предприятий [9].

На основании анализа отечественного и зарубежного опыта можно определить ряд показателей эффективности разрабатываемого механизма поддержки малого и среднего бизнеса, способных стать основой для формирования системы мониторинга его функционирования. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. (далее – КДР) указаны основные

ориентиры, достижение которых может характеризовать уровень развития системы государственной поддержки сферы малого и среднего бизнеса. Так, например, средний показатель плотности малых предприятий на 10 000 человек населения в развитых странах колеблется в диапазоне от 550 до 750 предприятий. В Российской Федерации же он составляет 80 предприятий, а согласно КДР должен увеличиться к 2020 г. до 418 предприятий. Очевидно, что достижение такого уровня показателей невозможно без принципиально новой политики в области поддержки малого и среднего бизнеса государством и создания реализующей данную политику федеральной системы. Еще одним показателем может стать количество малых предприятий на 1 чиновника (федерального уровня), занимающегося поддержкой сферы малого и среднего предпринимательства (МСП). В развитых странах он составляет в среднем от 5000 до 6000 предприятий на 1 чиновника, а в России – приблизительно 95 000. В связи с этим для достижения прогнозных показателей КДР необходима государственная поддержка структур с общей численностью не менее 800 человек только на федеральном уровне.

Проведенный анализ политики и программ таких организаций, как «Опора России», «Деловая Россия», ТПП РФ, Правительственная комиссия по развитию малого и среднего предпринимательства, Совет по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ, общественные советы при министерствах, Общественно-экспертный совет при Правительстве Москвы, позволил рассмотреть эффективность разработанных нормативов и выделить основные направления поддержки развития МСП, что в дальнейшем позволило определивать баланс интересов органов власти и МСБ (выраженных через консолидацию предпринимателей в бизнес-сообщества) для формирования эффективного механизма их взаимодействия (см. табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Преимущества и недостатки механизмов взаимодействия органов власти и бизнес-сообщества

<i>Органы власти и бизнес-сообщества</i>	<i>Механизмы взаимодействия</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Правительственная комиссия по развитию малого и среднего предпринимательства	Заседания Правительственной комиссии по развитию малого и среднего предпринимательства	1. В состав входят представители органов власти и бизнес-сообщества. 2. Существует возможность принятия решений, обязательных для исполнения органами исполнительной власти	1. Отсутствует регулярность заседания комиссии. 2. Достаточно узкий круг представителей МСП (все по согласованию)

Окончание табл. 2

<i>Органы власти и бизнес-сообщества</i>	<i>Механизмы взаимодействия</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Совет по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ	Заседания Совета по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ	В состав входят представители органов власти и бизнес-сообществ	Принимаемые решения могут быть только рекомендованы для исполнения
Экспертный совет по развитию предпринимательства при Минэкономразвития России	Заседания Экспертного совета по развитию предпринимательства при Минэкономразвития РФ	В состав входят представители органов власти и бизнес-сообществ	Принимаемые решения могут быть только рекомендованы для исполнения
«Опора России», «Деловая Россия», ТПП и др.	Встречи президента, премьер-министра с предпринимателями	1. Участие первых лиц государства и предпринимателей. 2. Принятие решений, обязательных для исполнения органами исполнительной власти	Отсутствие регулярности встреч. Не имеют законодательно закрепленного «реального» воздействия на органы исполнительной власти
	Ежегодные всероссийские форумы, конференции и семинары	1. В состав входят представители органов власти и бизнес-сообществ. 2. Федеральные и региональные структуры	Не имеют законодательно закрепленного «реального» воздействия на органы исполнительной власти
	Дни предпринимателя	1. Участие представителей органов исполнительной власти и бизнес-сообщества. 2. Федеральные и региональные структуры. 3. По итогам форума принимаются резолюция и рекомендации в адрес органов власти	1. Отсутствие первых лиц государства. 2. Резолюция носит рекомендательный характер. 3. Не имеют законодательно закрепленного «реального» воздействия на органы исполнительной власти

При реализации механизма взаимодействия органов власти и территориального бизнес-сообщества государство может столкнуться с рядом системных проблем, например, таких как: бюрократия в министерствах и ведомствах, нехватка кадров (различной квалификации), неэффективность работы банковской системы, вызванной мировым финансовым кризисом, усложнение процедур кредитования для МСП, рост затрат на финансирование организационных процедур и др. Одной из основных проблем может стать увеличение количества чиновников, отсюда увеличение затрат на содержание аппарата и т. п. В связи с этим предлагается сконцентрировать внимание всех его участников на реализации функций путем их распределения между существующими министерствами и ведомствами. Например, это возможно реализовать следующим образом (см. табл. 3).

При всех положительных моментах система экономических отношений территориально-бизнес-сообщества и органов власти находит-

ся на стадии развития. С нашей точки зрения, в этих условиях необходимо развитие законодательной базы взаимодействия. В частности, целесообразно разработать и принять Федеральный закон «О взаимодействии органов государственного и муниципального управления с некоммерческими объединениями предпринимателей», в котором необходимо зафиксировать:

1) организационно-правовые формы объединений предпринимателей малого и среднего бизнеса в территориальные бизнес-сообщества и должностной уровень их представителей, выступающих в качестве стороны, осуществляющей работу с государственными и муниципальными органами;

2) руководящие должности в органах государственного и муниципального управления, в функции которых входит работа с такими объединениями;

3) порядок вхождения представителей организаций предпринимателей в консультативные советы органов государственного и муниципального управления и т. п.

Таблица 3

**Реализация функций путем их распределения
между существующими министерствами и ведомствами**

Функции	Региональные органы власти (агентства, департаменты, комитеты, фонды)	Департамент регулирования и развития предпринимательской деятельности	Федеральная служба по труду и занятости	Министерство промышленности и торговли	Министерство образования и науки
Разработка предложений по совершенствованию государственной политики по поддержке и развитию МСП	+				
Развитие экспортных возможностей сектора МСП				+	
Осуществление комплекса мер по реализации утвержденных принципов поддержки МСП	+				
Координация деятельности национальной инфраструктуры поддержки и развития предпринимательства		+			
Оказание помощи стартовым предприятиям, облегчение доступа к финансовым ресурсам, совершенствование методов управления в организациях	+				
Поддержка предприятий посредством развитой системы региональных и местных органов управления		+			
Информирование и консультирование предпринимателей по всем новым законодательным инициативам	+				
Развитие и мониторинг рынка труда в сфере МСП			+		
Совершенствование производственных процессов, поддержка инновационных разработок					+

Таким образом, не остается сомнений, что грамотно продуманная политика государства способна создать необходимую социально-экономическую среду для развития взаимовыгодных отношений органов власти и территориального бизнес-сообщества, для смешанных инвестиций частного и государственного капитала. Государство, не подавляя рыночных тенденций, способно выступить в качестве сильного института, заботящегося о развитии жизнеобеспечивающих сфер экономики и социальной среды. При этом повышение координирующей и организующей роли государства, наряду со снижением уровня административного контроля, налогового администрирования, а также формирование адекватной грамотной норматив-

ной базы являются тем комплексом мер взаимодействия органов власти с территориальным бизнес-сообществом, который обеспечит экономическую и социальную эффективность развития территории.

1. Baumol W. Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive // J. of Political Economy. – 1990. – Vol. 98(5). – P. 893–921.

2. Чепуренко А. Ю., Образцова О. И., Алимова Т. А. и др. Предпринимательская активность россиян в условиях кризиса // Мир перемен. – 2010. – № 3. – С. 147–162.

3. Сукиасян А. Х. Эволюция взаимоотношений бизнес-сообщества и власти как индикатор состояния гражданского общества в совре-

менной России // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2007. – № 13. – С. 29–34.

4. Официальный сайт Общероссийской общественной организации «Опора России». – URL : <http://www.opora.ru>.

5. Псарева Т. В., Сушенцева Н. В. Методологические основы взаимодействия органов власти и бизнеса при формировании и реализации комплексных программ социально-экономического развития муниципальных образований // Регион: экономика и социология. – 2008. – № 4. – С. 218–241.

6. Гриценко Г. М. Экономическая демократия: теоретический аспект и практические проявления // Сибирский вестник сельскохозяйственной науки. – 2012. – № 5. – С. 98–104.

7. Ясин Е. Перспективы российской экономики: проблемы и факторы роста // Вопросы экономики. – 2001. – № 5. – С. 24–25.

8. Сулакшин С., Романихин А. От «профсоюза олигархов» к профсоюзу товаропроизводителей // Вопросы экономики. – 2003. – № 1. – С. 98.

9. Официальный сайт РСПП. – URL : <http://www.rspp.ru>.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА АВИАТРАНСПОРТНЫХ ПЕРЕВОЗОК

PROSPECTS OF AIR TRANSPORT REGIONAL MARKET

А.А. Цикунов

A.A. Tsikunov

Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск

На примере Омской области анализируются перспективы развития рынка авиаперевозок на региональном уровне. Рассматриваются вопросы соответствия действующей инфраструктуры воздушного транспорта выявленным потребностям рынка. Даются рекомендации по изменению инфраструктурного несоответствия на рынке авиатранспортных перевозок Омской области.

On the example of the Omsk region the prospects of development of air transportation market at regional level are analyzed in the article. The issues of compliance existing air transport infrastructure with identified needs of the market are considered. Conclusions and recommendations for change in the infrastructure discrepancies at the air transport market of the Omsk region are made.

Ключевые слова: авиаперевозки, региональная экономика, инфраструктура, аэропорт.

Key words: air transportation, regional economy, infrastructure, airport.

Современное развитие экономики региона немислимо без инфраструктурной составляющей, в том числе соответствующей духу времени авиационной инфраструктуры. В свою очередь, последняя должна опираться на научно-обоснованные прогнозные показатели и характеристики регионального рынка авиатранспортных перевозок. Целью статьи является проведение оценки перспектив развития рынка авиаперевозок Омской области для дальнейшего определения соответствия им действующей инфраструктуры (аэропорт «Омск-Центральный»). При проведении исследования использованы данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Омского аэропорта, Nochtief AirPort, Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA) и Международной организации гражданской авиации (ICAO).

Зона влияния существующего Омского аэропорта в основном распространяется на город Омск и другие города Омской области. Используя типичные 200-километровые круги зон влияния, можно определить, что зона влияния Омского аэропорта не накладывается на другие зоны влияния российских аэропортов (за исключением аэропорта «Тара», который представляет собой вспомогательный аэропорт регионального значения с годовым количеством внутренних пассажироперевозок менее 20 тыс.

человек, и поэтому он далее не будет приниматься во внимание). Другие международные аэропорты по соседству с Омским аэропортом расположены в радиусе примерно 500–800 км. К ним относятся: Астана (455 км) и Караганда (589 км) в Казахстане, Новосибирск (597 км), Тюмень (555 км) и Екатеринбург (806 км).

Аэропорт Новосибирска может считаться основным конкурентом, так как из всех российских аэропортов он ближе всего расположен к Омскому аэропорту и предлагает довольно привлекательный пакет авиауслуг. Кроме того, в качестве конкурентов с аналогичным уровнем авиационных услуг можно назвать аэропорты Екатеринбурга, Тюмени и Красноярска. Во всех этих аэропортах проводятся крупномасштабные программы реструктуризации и модернизации. Определенную конкуренцию в транзитных направлениях могут составлять аэропорты Астаны и Караганды, однако объем их услуг в сфере авиаперевозок меньше соответствующего объема услуг Омского аэропорта. Тем не менее все из обозначенных аэропортов ведут борьбу лишь за доли на рынке, обслуживают аналогичные направления и, кроме того, находятся на значительном расстоянии друг от друга, поэтому в чистом виде они не являются конкурентами Омского аэропорта в авиационном бизнесе.

В этом отношении в сфере международных перевозок основным конкурентом для Омского аэропорта является система московских аэропортов. Являясь экономическим и культурным центром страны, Москва предоставляет авиауслуги по всему миру. В московских аэропортах на регулярной основе задействовано большое количество авиалиний. Поэтому большинство потенциальных авиаперевозок из зоны омского аэропорта перенимается московскими аэропортами.

Потенциально в зону обслуживания Омского аэропорта можно включить следующие города: Омск (1129 тыс. чел.), Павлодар (749 тыс. чел.), Астана (619 тыс. чел.), Караганда (291 тыс. чел.), Петропавловск (193 тыс. чел.), Кокшетау (132 тыс. чел.), Ишим (32 тыс. чел.).

Динамика развития рынка пассажирских перевозок (рис. 1) характеризуется постоянным сокращением с начала 1990-х гг. числа пассажиров аэропорта «Омск-Центральный»: при-

мерно с 2 млн пассажиров в 1991 г. до самого низкого объема пассажироперевозок 0,32 млн чел. в 2000 г. Резкое сокращение числа пассажироперевозок в 1990-х гг. объясняется общероссийской макроэкономической тенденцией. Высокие цены на авиабилеты в сравнении со средним размером дохода российского населения, массовая безработица, а также раздел авиакомпаний – все это привело к уменьшению числа авиаперевозок по всей стране. Однако после 2000 г. наблюдается рост этого показателя, также благодаря экономической ситуации по всей России. Все эти годы отмечается незначительное, но стабильное улучшение ситуации, характеризующееся редкими и незначительными спадами. За последние 10 лет Омским аэропортом было зафиксировано увеличение числа пассажиров регулярных и чартерных рейсов, в результате чего среднегодовой прирост между 1999 и 2009 гг. составил 4,3 %.

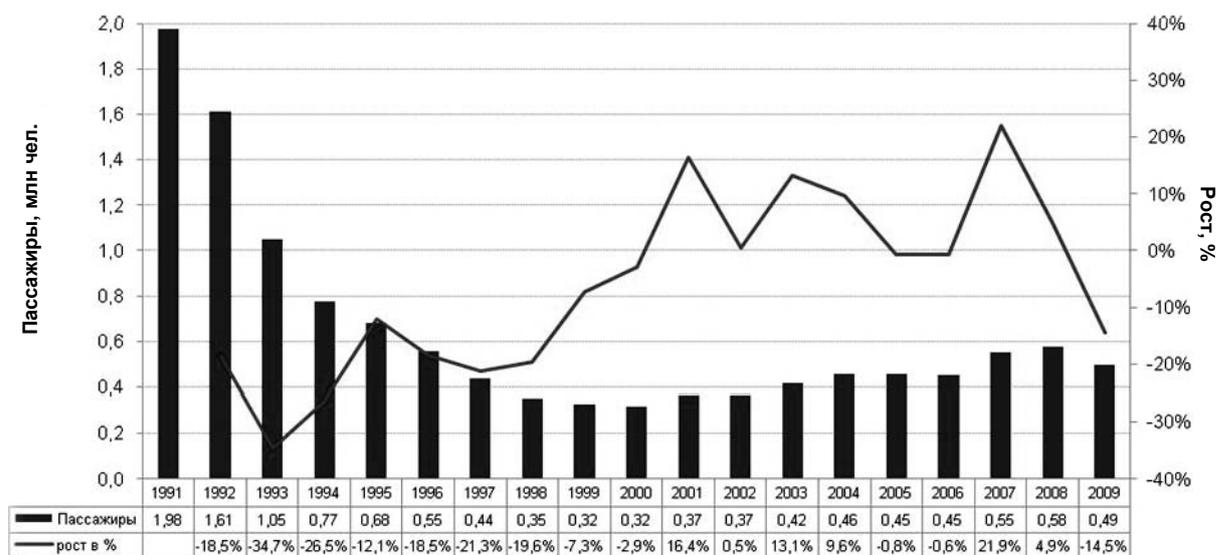


Рис. 1. Динамика развития пассажироперевозок в аэропорту «Омск-Центральный»

И хотя данный показатель несколько ниже среднего показателя по России (7,7 %), но, к примеру, выше показателей Новосибирского аэропорта (3,4 %). По сравнению с крупнейшими аэропортами страны, такими как аэропорты Москвы и Санкт-Петербурга, темпы роста аэропорта «Омск-Центральный» в период с 2001 по 2004 гг. были также несколько выше. Начиная с 2005 г. развитие рынка авиаперевозок практически остановилось, за исключением 2007 г., когда рост объема пассажироперевозок составил свыше 25 %. В целом же можно говорить о схожей тенденции взаимосвязи между показателями роста объема пассажироперевозок в Омске и по России. С учетом возобно-

вившегося роста пассажиропотока в России в 2010 г. перспективы омского рынка авиаперевозок выглядят достаточно привлекательно.

С точки зрения структуры перевозок для Омского аэропорта характерно преобладание пассажиров внутренних рейсов, составляющее в течение последних лет практически постоянную величину в размере 86 % от общего объема пассажироперевозок. В 2009 г. более 422 тыс. человек совершили полеты из других аэропортов в Омск или в другие российские аэропорты из Омска. Однако, несмотря на то что пассажиропоток на международном направлении составляет всего 14 %, данное направление меньше подвержено сокращению из-за не-

благоприятных макроэкономических условий (+9,6 %), чем внутренние пассажироперевозки, для которых в 2009 г. было характерно сокращение темпов роста в двузначном размере – 15,2 %.

Во внутренних перевозках львиная доля пассажиров принадлежит московскому направлению с ростом доли от общего числа пассажиров в последние годы (табл.). Так, в 2009 г. доля московских перевозок составляла 67 % от общего количества пассажиров, что соответствовало примерно 79 % от внутренних перевозок Омского аэропорта. Число пассажиров на направлениях «Омск–Москва» и «Москва–Омск» постоянно повышалось и составило примерно 333 тыс. пассажиров в 2009 г. Данный объем пассажироперевозок в разы превосходит показатели по другим направлениям. Причем значительная доля пассажиров на московском направлении (по экспертным оценкам, порядка 30–35 %) – это пассажиры транзитных рейсов, которые очень часто направляются в европейские узловое аэропорты. Очень велика значимость данного сегмента трансфертных авиапе-

ревозок в Германию, что объясняется близкими этническими связями: в Омске проживает большое количество жителей с немецкими корнями, желающих посетить друзей или родственников, и наоборот.

В 2007 и 2008 гг. доля московского направления незначительно сократилась, так как тогда впервые началось обслуживание западно-российского узлового аэропорта Калининграда и практически весь поток транзитных рейсов в Европу был перенаправлен в данный аэропорт. Однако в сентябре 2009 г. произошло банкротство авиаперевозчика на данном направлении («КД авиа»), что вновь привело к увеличению доли московского направления на рынке авиаперевозок. В то время как в 2009 г. авиаперевозки на московском направлении возросли на 5,8 %, сокращение объема перевозок во все другие пункты назначения в сумме составило –51,2 %, в результате чего отрицательные темпы роста общего объема внутренних перевозок составили «всего» –15,3 % за весь год. Планируется, что московское направление будет только усиливать свои позиции в Омском аэропорту.

Количество пассажиров на основных внутренних направлениях из аэропорта «Омск-Центральный», чел.

Направление	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Доля в 2009, %
Москва	121 312	128 785	133 884	155 694	159 561	167 509	79,0
Калининград	0	0	0	13 569	42 082	23 791	11,2
Сочи	8 004	10 171	10 508	14 650	10 576	5 634	2,7
Владивосток	2 367	3 336	1 387	1 528	6	5 044	2,4
Сургут	3 364	3 249	2 530	2 664	2 949	2 945	1,4

Что касается международных направлений из Омского аэропорта, то в 2009 г. было перевезено около 71,5 тыс. чел., что ниже объемов пассажироперевозок в 2007 и 2008 гг. При этом лидером в международном направлении является «туристическая» Турция (68 % от общего объема международных пассажироперевозок в 2009 г.). В целом Турция, а также Шарм-эль-Шейх и Хургада (Египет) являются самыми популярными и перспективными туристическими направлениями. С 2008 г. из аэропорта «Омск-Центральный» также производятся прямые вылеты в Бангкок (Таиланд). В последние годы список стран, куда осуществляются рейсы из Омска с туристическими целями, расширился за счет Испании, Кипра, Греции.

В прошлом Германия являлась лидирующим рынком с главными пунктами назначения в Ганновере и Франкфурте-на-Майне. Однако когда авиалинии уменьшили частоту перевозок или вообще приостановили прямые регулярные

и чартерные рейсы, поток пассажиров с конечным пунктом назначения в Германии сократился, а с 2009 г. и вовсе прекратил свое существование (а по сути, перешел на внутренние направления для пересадки в таких узловых аэропортах, как Москва или Калининград). Значительный потенциал имеют рейсы в страны СНГ (в первую очередь в среднеазиатские государства из-за мощнейшей миграционной составляющей), однако в кризисном 2009 году их доля на рынке составляла всего 6 %. В целом международные направления обладают существенным резервом роста для регионального рынка авиаперевозок.

Стоит отметить, что рынок достаточно конкурентен: в настоящее время в Омском аэропорту регулярные и чартерные рейсы осуществляются (или планируются с большой долей вероятности) двумя десятками авиакомпаний. Лидером на омском рынке авиаперевозок является авиакомпания «Аэрофлот», которая в

2009 г. обслужила 74 тыс. пассажиров. Совместно с перевозкой 46 тыс. пассажиров подразделением «Аэрофлот-Норд» доля группы «Аэрофлот» составила в общем объеме пассажи-

роперевозок практически четверть. На рис. 2 представлена диаграмма рыночных долей авиакомпаний в основном, самом конкурентном, московском направлении в 2009 г.

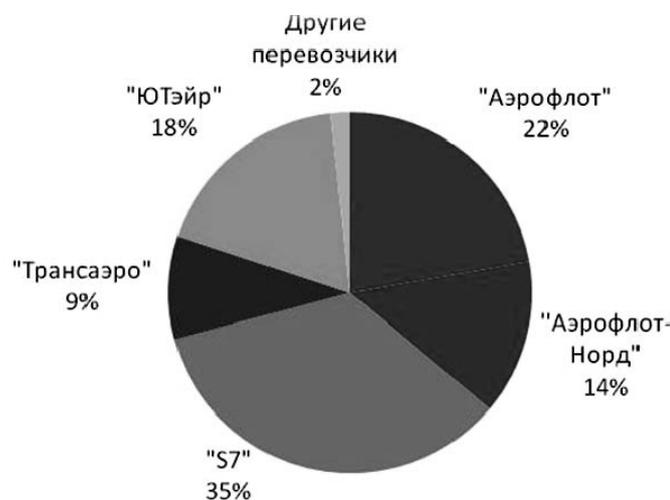


Рис. 2. Доля авиакомпаний по перевозке пассажиров из Омска в Москву, 2009 г.

В то же самое время *ситуация с действующим аэропортом* «Омск-Центральный» в свете представленных тенденций вызывает целый ряд опасений. Основанный в 1928 г. и расположенный неподалеку от центра города Омска на левом берегу реки Иртыш, аэропорт накладывает технологические ограничения на возможности роста регионального рынка авиаперевозок и развития самого города Омска. Аэропорт занимает территорию в 655 гектаров и располагается на земельном участке, окруженном жилыми районами. Местоположение существующего аэропорта препятствует расширению города Омска (сооружение высотных зданий вблизи аэропорта ограничено, так как существуют заданные поверхности ограничения препятствий) и является причиной шумов и загрязнения воздуха в прилегающих к аэропорту жилых кварталах.

Кроме того, аэропорт оснащен одной взлетно-посадочной полосой (ВПП) в восточно-западном направлении, имеющей асфальтобетонное покрытие. Длина ВПП составляет 2500 м. Из-за небольшой ширины рулежных дорожек для некоторых воздушных судов требуется буксировка на место стоянки. Инфраструктура существующего аэропорта не отвечает международным стандартам ИКАО в сферах безопасности, инженерно-технического оборудования и обслуживания пассажиров. В этой связи действующий аэропорт крайне тяжело приспособляется к требованиям компаний-авиаперевозчиков о необходимости замены воздушных судов на более вместительные и экономичные

марки. В течение последних десяти лет общее число движений воздушных судов увеличилось и совокупные темпы годового прироста составили около 1 %. Однако эта цифра намного ниже, чем показатель роста пассажиропотока, составивший за аналогичный отрезок времени 4,3 % в год. В результате в последние годы наблюдался рост соотношения числа пассажиров с 50 до 69 пассажиров на одно движение воздушного судна. При этом, согласно статистическим данным аэропорта, общий показатель движения воздушных судов в 2009 г. равнялся 7152 (3576 прибытий в аэропорт и 3576 отправок из аэропорта). Относительно типов воздушных судов коммерческой авиации стоит сказать, что в 2009 г. доминировали суда более экономичных марок Airbus A-319 и Boeing B-737-500 с увеличением рыночной доли каждого практически на 20 %. В то время как Ту-154М, занимающий третье место, существенно сдал позиции по сравнению с 2008 г.

Существующая структура аэропорта ограничивает операции воздушных судов западного производства, не позволяет развиваться коммерческим грузоперевозкам. Так, из-за ограничений в аэродромной зоне воздушные суда с подкрыльевыми двигателями нуждаются в буксировке к взлетно-посадочной полосе или с нее, что заставляет пассажиров долгое время находиться в самолете, вызывает неудобства и снижает конкурентоспособность авиаперевозчиков. По сравнению с другими российскими аэропортами объем грузоперевозок в Омском аэропорту незначителен: транспортировка

большой части грузов вынужденно осуществляется только в нижней части фюзеляжа пассажирских судов; грузовые самолеты совершают полеты в Омск исключительно в рамках чартерных рейсов.

Ограничения на прием воздушных судов соответственно накладывают ограничения на развитие новых, в том числе транзитных, направлений. Сегодня весьма незначительная часть пассажиров использует аэропорт «Омск-Центральный» в качестве транзитного аэропорта для перелетов в конечный пункт назначения. Согласно данным омского аэропорта на долю пассажиров, совершающих пересадку в Омске, приходилось 3,3 % в 2008 г. и 0,6 % в 2009 г., что делает данный сегмент весьма незначительным.

В то же самое время ряд макроэкономических тенденций позволяет предположить, что в течение следующих лет в Омской области будет иметь место достаточно интенсивное развитие отрасли авиаперевозок:

✓ в долгосрочной перспективе налицо тенденции улучшения благосостояния населения, т. е. у людей появится больше денежных средств на путешествия по воздуху;

✓ в экономике региона ожидается рост объема национальных и международных инвестиций, т. е. число деловых поездок возрастет;

✓ спрос на авиауслуги будет стимулироваться продолжающимся потоком международ-

ных туристических и этнических перевозок в Германию и другие страны Европы и обратно (примерно 76 тыс. жителей Омской области имеют немецкие корни и почти такое же количество – украинские) и т. д.

В целом проведенное исследование позволяет сделать вывод о несоответствии объектов действующей авиационной инфраструктуры (аэропорт «Омск-Центральный») перспективным возможностям рынка авиаперевозок. С учетом имеющихся ограничений в расширении действующего аэропорта налицо необходимость строительства нового, современного аэропорта («Омск-Федоровка») в г. Омске, что позволило бы дать новый толчок развитию сферы авиаперевозок и в целом экономике Омской области. Кроме того, высвобождение земель существующего аэропорта позволило бы лучше и эффективнее использовать их в соответствии с планом общего развития города. С учетом того, что общий объем инвестиций, необходимых для строительства нового аэропорта, очень высок и составляет 8,7 млрд рублей (принимая во внимание расходы на капитальный ремонт), существует настоятельная необходимость привлечения внебюджетных средств, в том числе с использованием механизма частно-государственного партнерства, для строительства нового аэропорта, который, безусловно, будет иметь благоприятные рыночные перспективы.

**НОВАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СИСТЕМА
ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АГРОБИЗНЕСА:
КЕЙС-СТАДИ ДЛЯ АВТОНОМНОГО КРАЯ ВОЕВОДИНА**

**NEW PRODUCTION-ORGANIZATIONAL SYSTEM OF AGRO-FOOD INDUSTRY
AND AGRIBUSINESS – CASE STUDY FOR VOJVODINA**

**С. Аджич
S. Adzhich**

Экономический факультет университета г. Нови Сад

В центре исследования данной статьи лежат вопросы стимулирования развития пищевой индустрии Сербии и Воеводины в рамках подготовки к европейской интеграции. Проведен анализ тенденций развития агропромышленного комплекса на основе предлагаемых Европейским союзом стандартов (норм) с целью налаживания производства и совершенствования организационной структуры управления сельскохозяйственной отраслью, а также изменениями в ней для трансформации в состояние успешно функционирующей и обладающей высоким экспортным потенциалом.

Focus of the paper is on issues of revitalization of development functions of food in preparation for Serbia and Vojvodina to the European integration. Based on the analysis of trends in the development of agro-industrial complex of the European Union's proposed standards (norms) for the creation of desirable production and organizational structure of the agricultural industry in the system and changes in the agricultural business for its translation into a state of well-functioning and capability to produce food for export.

Ключевые слова: Воеводина, пищевая промышленность, сельское хозяйство, производственно-организационная система.

Key words: Vojvodina, agro-food industry, agribusiness, production-organizational system.

Summary

The focus of this paper is on study the desirable structure, key issues and way of transforming the production-organizational system of the agro-food industry and agribusinesses in the function of revitalization of developmental functions of food production within the economic preparations of Republic of Serbia and AP Vojvodina for European integrations. AP Vojvodina within Serbia as a region of NUTS-2 categories has a long tradition of high degree of institutionally regulated autonomy. However, the main reason for selected methodological approach is the fact that, due to the complex of natural, economic and historical factors, the food production in Serbia is conducted within the frame of two natural, technological and infrastructural units with different structures of production and problems of improving the competitiveness, which are geographically and administratively bordered on two macro-region – Vojvodina and the rest of Serbia. The basic premise in this work is that the low economic efficiency of food production in Vojvodina, primarily the derived macroeconomic phenomenon,

which emerged as a result of mismatches between natural conditions, human resources, production base and the way of their organization and national socio-economic conditions of their use. Accordingly, the focus of this paper is on: (1) analysis of development trends in agro-industrial complex of the European Union and their implications for the structuring of the regional agro-food industry and agribusiness operation model, (2) determining the frames and standards (norms) for constituting the desirable structure of production-organizational system of regional agro-food industry, and (3) analysis of structural characteristics and identification of desirable changes in agribusiness for its transformation into a state of well-functioning and capability to produce food for export.

1. Introduction

Since the restoring of capitalism, conducted in 1989/1990, Republic of Serbia and AP Vojvodina (as institutionally regulated region NUTS-2 categories) are faced with the problem of developing a new production-organizational systems for production of food for export. Overflow of the second

wave of global financial and economic crisis in the second half of 2011 and the key reasons for the large underperformance of the primary agricultural production in 2012, inexorably suggest that, in scientific terms, the most relevant concept will be, derived from the developmental model based on (scientific) knowledge in function to increase food exports with a higher share of added value per product unit) [8]. Approach to the problem of defining the structure and content of this developmental model and, in the Republic of Serbia and AP Vojvodina, are marked by: spontaneity, emotionality, irrationality, instability, lack of assessment of realistic ways for implementation and, accordingly, unclear, imprecise and inconsistent approach in the preparation and implementation of appropriate economic and business policies, entrepreneurial and business initiatives [24; 25]. In this context, without aspiration to give a complete answer, the focus of paper is on the problem of determining the key attributes on which should be base the development of production-organizational system of agro-food industry and the model of agribusiness functioning in AP Vojvodina in frames which determines the development of new global food system and solutions to this problem in the frame of the European Union.

In order to more precise determination of goals, methodology of analysis and results, the content of basic concepts used in this paper will be presented.

The term agro-industrial complex, means a large system consisted of: (1) agriculture, (2) water management, engaged in activities related to melioration, irrigation and protection from high waters and ground-waters, (3) fishing, (4) relevant parts of manufacturing industry (food industry, beverages production, animal feed production, tobacco processing industry, production of chemicals for agriculture, production of agricultural machinery and equipment for food industry, production of plant protection and pharmaceuticals for agriculture), (5) logistics services industries, which include: appropriate sections of traffic activities oriented to the transportation of raw materials, primary agricultural products, food and beverages with the complex of macro logistics bases (silos, refrigerator cars, warehouses for agricultural and food products, etc.), (6) appropriate sections of trade and catering, which are engaged in the distribution of : inputs for agriculture, food, beverages and tobacco (7) service industry for the maintenance of agricultural machinery, (8) parts of STIOET (Science – Technology – Information – Organization – Education – Telecommunications) infrastructure, which is related to agricul-

ture and food industry, and (9) parts of specialized agricultural administrative structures (agricultural services, market inspection, and the like).

The term agro-food industry means a narrower range of activities of agro-industrial complex, which in modern market economies represent a unique macro-reproduction unit, consisted of: (1) primary agricultural production, (2) industry for the production of food and beverages, and (3) appropriate logistics and trading companies.

The term agribusiness means the private sector in the agro-food industry, which is, on the basis of ownership rights deals with certain business activities in order to make profit. Its key actors are: (1) commercial farms, (2) companies for food and beverages production, (3) appropriate logistics and trading companies, as well as their: (4) entrepreneurs, owners and professional teams.

The exposure is limited to AP Vojvodina. The reasons are two-fold [6]. The first is that the national agro-food industry consists of two natural, technological and infrastructural units (AP Vojvodina and other part of Serbia. The ratio of agro-food industry is approximately 1:1 and of population 1:2, 7 in favour of other parts of Serbia). The structure of production in these two agricultural regions is different, but it is complementary and mutually reinforcing (whose synergistic effects are not used enough, what is beyond the scope of this paper). Another is that problem of constitution of new production-organizational systems on the primary agricultural production level are different, primarily due to economic and technological structure of food production in AP Vojvodina, which in the European and global food market faces a bigger and tougher competition than the rest of Serbia.

The development of new production-organizational system of agro-food industry and agribusiness in Vojvodina will be followed by emergence and development of new structures: commercial farms, cooperatives, food and beverages production enterprises, logistics and trading companies, new and complex innovation, organizational, service, and financial and IT (Information-Telecommunications) systems, new requirements related to the efficiency and reliability of these structures and systems. These phenomena have a characteristic of paradigmatic change, which makes it necessary to by changes in agribusiness functioning model and by development of business innovation infrastructure, successfully solve problems related to new structures, requirements and expectations. As a key challenge in structuring a new production system in the regional agro-food industry is identified the problem of generat-

ing and using the knowledge in function of creating conditions for dynamic development of the agribusiness for a multinational environment.

The presented matter is in addition to the introduction divided into five parts. In the first part is discussed the current situation and the competitiveness of agro-food industry and agribusiness in Vojvodina according to the criteria of open market economy structured according to the European concept of food production. In the second part are presented the results of the analysis of future competitiveness and their implications for the constitution of a new production-organizational system of the agro-food industry in Vojvodina. The third section discusses generic developmental alternatives of food production in Vojvodina in the next ten to fifteen years, in order to more closely determine the directions of changes in the model of the agribusiness functioning, as the main holder of change in the structuring of the new production-organizational system of the agro-food industry in Vojvodina. The fourth chapter deals with the problems of development of a cultural cooperation and cooperation in the agribusiness, as a key factor for the transformation of agro-food industry in Vojvodina from the current state of competition in to the new state. In conclusions, based on the findings from the first, second, third and fourth parts of the paper are processed three basic controversies about the constitution of the new production-organizational system of the agro-food industry and agribusiness functioning model in Vojvodina.

2. Agro-food industry and agribusiness in Vojvodina

In AP Vojvodina was, in the period since 1957 to 1970, with technical assistance from USA and FAO built a strong and efficient agro-industrial complex modelled on (former) organization of food production in the United States. In the eighth decade of the last century was achieved the highest technological level and competitiveness in primary agricultural production and processing in relation to the agro-industrial complexes of all other European (now, former) socialist countries. The realization of this strategy has resulted in a complete set of logical structure of production capacities (Review) followed by both appropriate logistical facilities (roads, railway, river and canal network, ports, warehouses, with highest average density per area unit in Europe and the world) and appropriate innovation (especially in the domain of modification of crops with natural features of Vojvodina) and educational (complete system for vocational education in agricultural and other oc-

cupations in related industries in all 7 (then) centres of agro-industrial complex development of Vojvodina) capacities.

Review. Capacities of agro-industrial complex of Vojvodina

Vojvodina has about 1.64 million hectares of arable land (about 76.4% of the total area, or about 0.8 hectares per capita) with dominance of carbonate chernozem, very suitable for agriculture. On these lands in 1977 was achieved a maximum in wheat production of 2.162.000 tons with an average yield of 5, 15 tons per hectare (in 2010. – 1.191.440 tons with an average yield of 4, 0 tons per hectare), and in 1986 in corn production of 5.151.000 tons with an average yield of 7 tons per hectare (in 2010. – 4.000.283 tons with an average yield of 5, 9 tons per hectare). In addition, there are three micro-regions: mountains of Vršac, Fruška Gora and sandy terrain of Subotica that are suitable for fruit growing and viticulture.

The installed capacity of primary processing in food industry in Vojvodina were (according to internal data of the Chamber of Commerce of Vojvodina) at the beginning of (post) socialist transition in 1990:

- Grain-milling industry 1,5 million tons of wheat and 965.000 tons of flour,
- The storage capacity for cereals 620.000 tons (of which 550.000 tons of silo),
- For meat processing 440.000 beefs, 4.000.000 pigs and 32.000.000 poultry,
- For milk processing 370 million litres,
- For sugar beet processing: 4.200.000 tons (500.000 tons of sugar),
- For the production of oil and vegetable fats: 620.000 tons of sunflower,
- For fruits and vegetables processing: 40.000 tons of hot processing, 63.000 tons of cold processing and 7.000 tons of dried processing.
- For biscuits, candy, cocoa products and industrial cakes production 70.000 tons,
- Wine cellars capacity 7.300 wagons,
- Breweries capacity 4 million hectolitres,

In the period since 1990. by 2010. were significantly increased only the capacities for beer production (about two times, despite the closure of three breweries with centuries of tradition in production) and biscuits, candy, cocoa products and industrial cakes production (by 50%) but practically without any reflection on the change of primary agricultural production structure.

A sort of paradox is that Vojvodina, according to calculations by author, in the case of

reaching factor productivity of Chinese agriculture, should produce no less no more than nearly one million tons of meat and fish or, five times more than the current production is, which is in contrast to China, where dynamically increases, continuously decreases for more than two decades (meat from 293.000 tons in 1990. to 196.000 tons in 2011, while the fish production (despite the huge potential opportunities for high-quality and low-cost production) stagnates at the achieved level in 1990. of around 6.500 t).

After restoring of capitalism, a better part of agro-industrial complex capacity is left to the ravages of time or to the private and public sector, who have done a little on their revitalization, modernization and reconfiguration into new business reproduction units, and in a, not small, number of cases are (intentionally) by their (no) actions led to their production and economical devastation, and in some drastic examples up to physical elimination [23]. In any case, the key actors of agro-industrial complex, agro-food industry and, in particular, agribusiness in Vojvodina are marked by condition that they produce food and related services, from very simple to sophisticated, expensive or bad, but certainly with little regard for the outside world and its needs.

With historical instances, it turned out that neither the removal of barriers to the outside world, established in the period of disintegration of (SFR) Yugoslavia and fight for its heritage since 1991 till 2000, or the penetration of international criteria and standards on internal economic, social and political scene since early 2001, have not resulted in adequate progress in revitalization of developmental and economic functions of food production in AP Vojvodina and Republic of Serbia. The key actors of agro-food industry and agribusinesses turned to export of primary agricultural products with a minimum of added value in processing or refining and show that they are unable to cope with the challenges of improving the international competitiveness of food production with greater newly created value. From the point of threads, two facts are important. The first relates to the macroeconomic environment of agro-food industry and agribusiness, and the second to the behaviour of entrepreneurs, owners and managers of commercial farms, food and beverages production enterprises and trading companies.

The key events at macro level are consequences of fact that the holders of executive and representative government, which took over the public management, after the political changes

toward the end of 2000, accepted the model of agro-industrial complex and agribusinesses development, structured in accordance with recommendations of major international economic organizations (The Washington Consensus). The model supported the radical reshaping of agro-industrial complex, using three main mechanisms: deregulation, liberalization and privatization, with aim to, as soon as possible, increase the role of private sector in production, employment and development [12]. And, in addition to developmentally and economically unproductive results of implementation of this model in agro-industrial complexes of other former socialist countries of Europe, which forced them to (partially) abandon its application and turn to the more active version of agrarian and industrial policy, in Republic of Serbia, the internal food market is liberalized, most of the barriers to foreign companies access to markets of goods, money, and companies is cancelled, and approached to accelerated (regular and irregular) transformation of public and governmental into private property [23]. To agribusiness, market and population was send a false signals about the profitability or unprofitability of entire business, which has intensified the process of reducing the cattle raising and disappearance of export industry for meat processing and industries for agricultural machinery and fertilizers production [5].

What happened at the level of commercial farms, food and beverages producing enterprises, logistics and trading companies? Overtaking (privatization and subsequent ownership changes) and operations were financed with borrowed funds (which were, partly, instead for technological and business rehabilitation, used for speculations in the property market and for purchase of other companies), that are subjects of pay, with the indexation of exchange rate, in the most extreme cases up to four times higher interest than in the Member States of European Economic and Monetary Union. The spill over of effects of the first wave of global financial and economic crisis in late 2008 has shown that the indebtedness is high and that some actors of agribusiness went bankrupt or ceased the production. In agro-food industry in Vojvodina in the past eleven years have not been invested even the funds predicted for equipment amortization. The part of new owners, that is, management they set to lead the large commercial farms and food and beverages producing enterprises instead of them, did not have the necessary management knowledge and skills, nor was interested to adopt and implement them. In relation to the state at the end of the cen-

tury, new and much difficult issues and problems were opened. The agro-food industry in Vojvodina, in spite of dynamic growth of exports, in developmental terms, de facto estranged from the targeted European environment. It is only a part of the cause of the slow constitution of the new production-organizational system of agro-food industry in Vojvodina. The second is related to the wrong understanding of structural characteristics with which face its participants in an open market economy, or, more precisely, in new structure of global food system, which forming began in the mid eighties of the last century.

The main characteristic of global food system in the last three decades is that the prosperity of each (food) production must be linked to the international needs and corresponding management and marketing to support such business orientations [16; 17; 18]. The main challenge for modern agribusiness is: How to ensure conditions for: (a) flexibility, rapid response to impulses from the environment and (b) economies of scale and space? Empirical events, which are subsequently formed into the corresponding theoretical observations, indicate that the fulfilment of these requirements is based on the principles of inclusion of each food system actor in economic, social and political networks in which in parallel are kept the internal competition (thus preventing the emergence of monopolistic behaviour in the reproduction chain) and the benefits of cooperation, which provides: (a) a combination of effects of economy of production and space and (b) rapid and effective adaptation to changes in external and internal environment. Connecting the actors of agribusiness networks is performed also out of national borders and between recently completely separated sectors (for example, with a large retail chains, without intermediaries). Establishment and development of network organizational structure has proven to be a complex economic, social and political process, in which in parallel are used the market, planning (administrative) and contractual mechanisms and which is based on a specific system of values (in terms of integrating its elements in an appropriate model of business, social and political culture).

The key implications are: (1) the business is carried out at the level of networks, which connect all the actors of the reproduction process, so (2) the key topic of research is the characteristic of corresponding network and motives for its establishment and development, because of that (3) the restructuring of the management system should be done at the network level, and finally, (4) the constitution of a new model of agro-food industry

and agribusiness development can not be done in isolation, but the network has to be treated also as its starter and executor. This means that in determining the solutions of agro-food industry and agribusiness production-organizational system can not use the principle of allocative, but adaptive efficiency, where the categories of existence and development (of specific commercial farms, food and beverages production companies, logistics and trading companies) are discussed in the limits of tolerance and efficiency. Competitiveness of specific agro-food industry and agribusiness actors is not a static situation to strive for, but a dynamic process that results from the interactions in corresponding economic, social and political network, based on the selection of right goals and mechanisms of their realization by creating new and more efficient use of existing resources. Therefore, the factors that limit the creation of networks, institutions, norms of behaviour and systemic modes become more important to the overall performance of agro-food industry and agribusiness actors than the: exchange rates, efficiency of allocation resources, level of subventions and wages, and the like. The listed changes have also the further consequences for the constitution of a new model of production-organizational system in agro-food industry and agribusinesses:

First, the division of labour is replaced by the integration and enrichment of business content and enrichment activities, with horizontal and vertical decentralization. Normative and real borders between some functions in the reproduction chain of production and food distribution have become less sharp and clear. Many hierarchically structured internal configurations disappeared. The organizational chart in the reproduction chain become shallower, first of all, by eliminating the intermediary in buy and sell relationships, by direct linking manufacturers and retailers. By this are achieved significant gains in productivity, democracy, socialization and business and organization cultural content.

Second, externalization of secondary business and wide application of cooperation are common and normal form of the organization of business activities in the agribusiness [22]. The result is the emergence of so-called virtual agricultural corporations and new types of employment (temporary, part-time, for example, in area of technical support for innovation introduction in a primary agricultural production). The application of these approaches has a revise because it leads to the strengthening of opportunistic behaviour of a part of actors in the reproduction chain and to the increasing of risk in making a bad business decisions. There-

fore, the role of strategic planning in realization of agribusiness management process increased.

Third, generating and use of knowledge as a fundamental paradigm of a new model of agribusiness development put the research and development business, and in general use of innovation potential and behaviour into the forefront of structuring a new agro-food industry production-organizational system and determining the desirable changes in agribusiness.

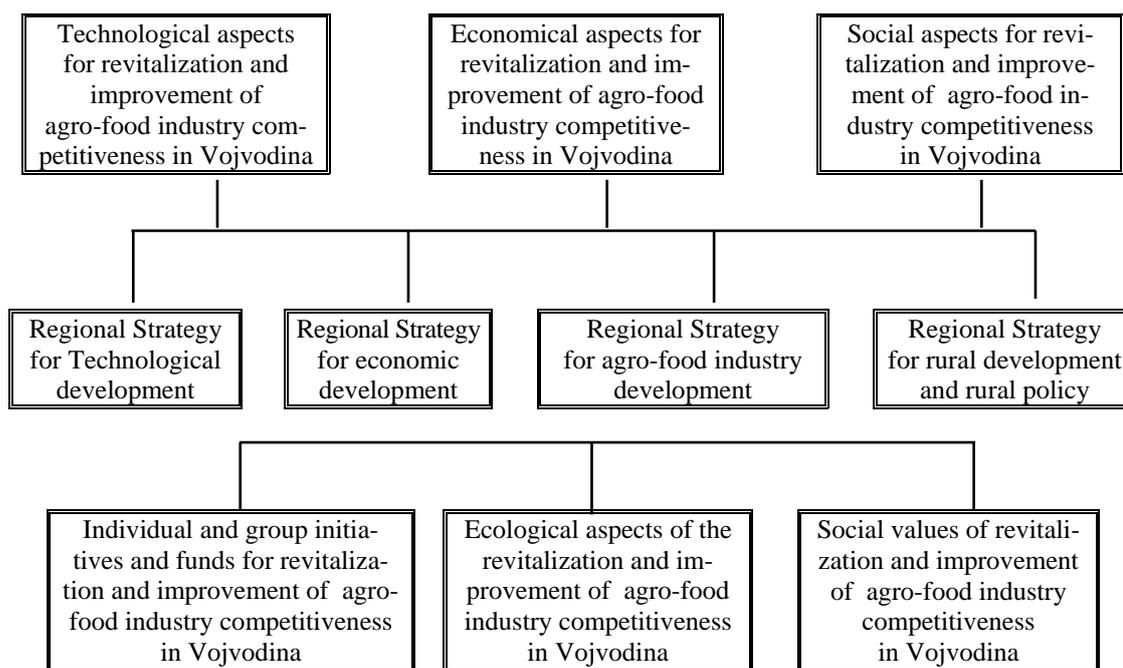
The transition to the new agro-food industry production-organizational system and agribusiness functioning model takes a long time, because the old paradigm of organization and operation (grown from the fordistic model of production, processing and distribution of food and high subsidize of primary production – note by author) took deep root in national, and in specially, regional economic, social and political system. A particular problem is that this process in Vojvodina and Republic of Serbia, in effect, was not started in scientifically recommended direction [21]. The current state in agro-food industry and agribusiness production-organizational system is a mixture of everything. The agro-food industry and agribusiness in Vojvodina are product and factor of one vague, unclear and manipulative transition in which was made a replacement of goals (improving the competitiveness of agro-food industry on the principles of sustainable economic, social and environmental development, in order to use a great natural and by work created resources and improve the living and working conditions in Vojvodina and in rest of Serbia except Belgrade) with means (privatization, liberalization, opening up to the international environment). The structure reshaping of agro-food industry and agribusiness production-organizational system in Vojvodina is left to the subjective voluntarism of agrarian policies makers, resources owners and their management. This voluntarism is far from skills, artistry and talents, which operate in a very competitive environment in societies dominated by private and personal property. In discussing this issue, must be taken into consideration that the (macroeconomic and business) management is a union of science and skill [10; 11]. Science can not develop methods and tools to successfully solve all the problems of development of a new agro-food industry production-organizational system and ways of functioning of agribusiness, but may help in understanding the world in which they operate and in finding good answers to the challenges of the future.

3. Competitiveness and a new production-organizational system in agro-food industry of Vojvodina

There is no doubt that defining the common socio-economic frame for coordination of individual and group initiatives and funds in function to revitalize and improve the food production competitiveness in Vojvodina according to the criteria of open market economy and needs to neutralize rigidities and distortions that brought in the current models of agricultural and trade policies of developed market economies especially the European Union – is a complex and complicated problem. It is absolutely certain, without further elaboration, that the revitalization and improvement of competitiveness of the processes, products, and (economic) subjects in (regional) agro-food industry ultimately comes down to the process of global commercialization based on dynamic creation and development of: (1) economically self sustainable agricultural farms (family farms), (2) adequate market infrastructure and specialized commercial circles of business and financial capital, (3) adequate non-manufacturing infrastructure, and (4) infrastructure for public regulation of business and development – which will, through public and private educational, research-developmental, manufacturing, transportation and financial activities ensure relatively stable and supportive conditions for smooth running of the process of expanded reproduction [2].

In accordance with this thesis, the analysis of the relation between economy and other activities on revitalization and improvement of agro-food industry competitiveness in Vojvodina is treated as a complex set of interdependencies between economical, technological and social (especially political, social and cultural) phenomenon (scheme) [4].

From the methodological point of view, the revitalization and improvement of (regional) agro-food industry competitiveness is socio-organized and institutionally arranged process of cooperative coordination of decisions on macro level, on the one hand, and the mezzo and micro level, on the other hand, in order to by development and implementation of business and technological innovations and new forms of social and economic organization and division of labour provide a internationally competent level of quality and price of processing and trade in the agro-food industry finished products



Strategy of revitalization and improvement of agro-food industry competitiveness in Vojvodina

In this context, the basic condition for economic and developmental revitalization of (regional) agro-food industry is to its structure create the agricultural farms, cooperatives, manufacturing and transportation companies, which have: (1) macro-, mezzo- and micro-organizational structure and management system capable for efficient production and distribution of top-quality goods and services in sharp and unequal competition in the global food market, (2) adequate physical facilities and staff, (3) sound financial structure, and (4) flexibility, which allows rapid and efficient response to changes in natural, internal and external socio-economic environment [4; 9]. Providing the listed performances is the product of total socio-economic efforts that each entity of agro-food industry (agricultural farm (family farm), cooperatives, manufacturing enterprises and logistics and trading companies) integrates into one complex and hierarchical system with five levels (layers) [9]:

The zero (basic) level, should include economically self-sustainable agricultural farms (family farms) in specifically institutionally arranged frames of regional and national socio-economic environment. Its main task is to, through a complex package of public goods and public administration services initiate and support the process of building the world concurrent primary agricultural producers.

The first level, should include the individual subjects of agro-food industry (economically self-sustainable agricultural farms (family farms), co-

operatives, manufacturing enterprises and logistics and trading companies) merged in business networks and alliances or export macro-clusters organized by main lines of production (in the case of AP Vojvodina: sugar, oil, bio-diesel, milk, pork, poultry, beef, etc.) in a way that provides an economical and technological efficient operation in terms of global competition and other rigidities, imposed by protectionist-oriented agricultural policy of developed market economies.

The second level, should include the individual subjects of agro-food industry (economically self-sustainable agricultural farms (family farms), cooperatives, manufacturing enterprises and logistics and trading companies) merged in macro-reproduction units whose core is located within the AP Vojvodina or Republic of Serbia, and which will ensure the optimal regional or national social division of labour and the physical inputs supply (especially: energy, basic raw materials, intermediate products, machinery and equipment) and services (business, transport, storage and cross-border transfers services) under the best economic and technical conditions. In wider sense, in these macro-reproduction units should include also the large (agro) trading companies, both on the input supply side, and even more on the side of marketing, storage, transportation, cross-border transfer and disposal in targeted segments of global market.

The third level, should include the individual subjects of agro-food industry (economically self-sustainable agricultural farms (family farms), co-

operatives, manufacturing enterprises and logistics and trading companies) in institutionally arranged frames of regional and national socio-economic environment. Its main task is supplying human and financial capital, public goods and public administration services, in a way that will affect supportive to their behaviour in sense of satisfying wider socio-economic goals – based on the criteria of increasing the competitiveness of products, processes, business entities, business and macro-reproduction units. The content of institutional arrangement should provide to each agro-food industry business entities: (1) stimulus developmental environment, (2) stimulus business environment, (3) governance improvement, (4) participation and decentralization, and (5) consistent, transparent and precise vision of economic, social and technological development.

The fourth level, should include subjects of agro-food industry (economically self-sustainable agricultural farms (family farms), cooperatives, manufacturing enterprises and logistics and trading companies) within the selected segments of global food market. Its task is providing to each agro-food industry subject the economy of scale and encouraging the development of those productions which can on the base of available production factors, as well as those that will develop in the future, achieve the level of efficiency and competitiveness in terms of prices and qualities in conditions of sharp and unfair international competition.

In proposed production-organizational system, only two socio-economic structures can be clearly separated. The first and the key one is related to the socio-economic environment, which should initiate and support a project to build a globally competitive primary agricultural production according to the model of economically self-sustainable agricultural farms (family farms) [1]. This project, due to different natural and socio-economic conditions in comparison to other regions of Serbia, must have distinct regional characteristics. However, in another area (which includes the first to the fourth level) there are no sharp boundaries between levels. Also, it is not possible to determine the precise limits of competence distribution between the central and regional factors. Much accurate estimation of these limits can give only a realistic economic life based on the efficiency analysis of some solutions in implementation of final goal – complete use of natural and by work made resources, where should not exist difficulties in setting standards for results measuring, because in the targeted European environment is easy to find appropriate role models, and in case of Vojvodina it is Denmark and its achievements.

4. The generic developmental alternatives of agro-food industry in Vojvodina

There are many ways to express the development of the agro-food industry – preferred, possible, standardized, expected, predicted. Here is selected the first approach, so the goals, tasks, aspirations and ways for implementation are stated by necessary and achievable structural changes in agro-food industry in Vojvodina in next ten to fifteen years in accordance with the trends of development of agro-industrial complex in European environment. The main goal is to estimate in what extent and how will the trends in agro-industrial complex development in the frames of European Union modify, increase or decrease the probability to transform the available regional resources into real developmental opportunity. The basic assumption is that the development of the agro-industrial complex in European Union will continue by the recognized global economical-technological trajectories [12; 16; 18; 22]. This means that development will continue through technologies that significantly valorise some natural resources and skilled work, on the one hand, while, on the other hand, reduce the dependence on natural resources, in the same time replacing the dominant importance of quantity with quality of work, production, product and life. In accordance with the objectives of this study the following key developmental trends in agro-industrial complex of European Union can be identified [4; 5; 8; 19].

First, the technological development will continue to play a basic role in transformation of agro-industrial complex in the Member States of the European Union. The key roles have and will have in next ten to fifteen years: sophisticated machinery in farm production, biotechnologies and information technologies. Typical farm will become bigger and bigger, the process of strengthening its connections with the whole agro-industrial complex will intensify and the role of human labour will decrease. The main lesson, that is, the problem with which Vojvodina is facing is to find solutions for transition from the traditional production based on natural (in terms of natural resources), material and human (in terms of physical labour) resources into the state in which dominate the information-based manufacturing unit.

Second, long-term demand for food in common market of European Union will grow very slowly, except in cases of extreme climatic disturbances and their implications on production and raw materials supply. There will be a further segmentation of food market because more attention will be paid to diet and health. This will have

a very clear and recognizable impact on the role and development of high-quality, clean, healthy and dietetic foods production. The trend of dynamic increase of fresh food consumption, slight increase in consumption of frozen food and reduce in canned food will continue. In keeping with these trends, the development of new technologies for food preservation will intensify. Trends for using fertilizers, plant protection chemicals, synthetic additives, colours and spices will reduce, on the one hand, and the growth in use of natural or biotechnological derived fertilizers, plant protection, additives, colours and spices, on the other hand. The main common implication of these technologies is the need to develop completely new organizational forms in the chain of reproduction and very expensive infrastructure. This will have three economic and developmental consequences. Increasing the production costs due to the use of new and expensive technologies will reduce the overall profitability of food production. This will specially affect the producers of raw materials where belong Vojvodina, too. The application of highly sophisticated technologies suggests also an existence of risk for reduction of rights of Serbia and Vojvodina to access to common food market of European Union because of the very weak organization of agro-industrial complex and low internal investment capabilities. And, in the end, the import of high-quality, clean, healthy diet and healthy food for domestic consumption will intensify (because the redistribution of social-economical power within Serbia and Vojvodina in the last twelve years made an adequate demand).

Third, in relatively close period should expect the complete removal of all trade barriers for food within the European Union. Thereby, remains the problem: Whether and when and how to reach the elimination of barriers to the outside world? In any case, both the Republic of Serbia and Vojvodina face the problem – how to support the technological change (conversion) of agro-industrial complex in a manner that will ensure the improvement of external and internal competitiveness by much efficient valorisation of all natural and by work made resources.

Fourth, the global and European trend of reduction in employment in agro-industrial complex will continue, primarily because of development and application of new technologies. The specificity of this problem for Serbia and Vojvodina is that in past two decades there has been a radical de-industrialization, which in 2012 lowered the employment rate to about 45% of the working population. According to estimations, about one-third of the working population in Vo-

jvodina neither have a full-time employment nor a specified profession (in terms of competitive knowledge and skills in the labour market – note by author). The political and social consequences of this condition are partially neutralized by the fact that a significant part of this population the solutions to their existential problems found in subsistence production on their small properties and occasional moonlighting (without paying taxes and contributions and regular protection of life and health – note by author) for a new class of so called agricultural entrepreneurs which in the transition period took over the primary crop productions in Vojvodina.

In addition to these implications for the development of agro-industrial complex in Vojvodina, which have their origins in European targeted environment trends, also should emphasize three additional external and internal implications for which should find an appropriate solutions by new technologies development and by implementation of business and organizational innovations.

The first is to find specific organizational and technological solutions for: (1) low valorisation of basic resources (land, labour and basic machinery) compared to the former pre-transition peaks, (2) land degradation, resources exhausting and environment pollution that occurred in past twenty years, (3) greater investments in protecting raw materials of any kind against contamination, and (4) greater investments in keeping raw materials in good condition till the delivery on external markets [4; 5; 6]. Thus, one of the key tasks of creators of new production-organizational system of agro-food industry and agribusinesses is to find solutions to neutralize the effects arising from the fact that the weak use of resources in Vojvodina is followed by persistent increase of other elements and costs threatening to, despite the low prices of basic resources, the production costs of raw materials and primary products processing bring closer or raise above the selling prices in internal and European markets.

The second is related to the problems that arise from the way in which is conducted the preparation of Republic of Serbia and AP Vojvodina for European integrations. There is no doubt that the process of European integrations create chances for higher growth of export (by a quite significant prices) of food products from Vojvodina that can better than others meet the needs in terms of: (1) exclusivity, (2) naturalness, (3) diet, and (4) health [3; 8]. For now, there is almost no such segments of food, but it is certainly that can be in Vojvodina. These segments will appear as soon as the policy of food export at

high price will be formulated and implemented, which can be achieved only by in cite business, organizational, and technological innovations. The key problem is that the historical experience suggests that the development of agro-industrial complex based on knowledge, which is a necessary prerequisite for this orientation in Serbia and Vojvodina, has been in the past thirty years promoted at least three times as a strong determination, but its implementation was never started.

The third is related to the fact that the current and anticipated effect of technological component in the development of agro-industrial complex is highly diversified – from incremental improvement of existing technologies and to the development and implementation of completely new high technologies. Therefore, the development of technological component in the agro-industrial complex of European Union is a mixture of: (1) independent activities of individual producers, (2) their mutual association policy on a case-by-case basis, (3) activities of multinational corporations and international companies and the related direct foreign investment, and (4) organized public and regional administrations action. Specificity of Serbia and Vojvodina is that the role of government in technological development is dominant, almost exclusive, because the national and regional state directly control 96 to 99 % of its material, human and financial resources – and in these circumstances, there are no basic mechanisms neither for real evaluation of innovations nor for their efficient transformation in processes, products and income [8; 20].

The short synthesis of the implications of agro-industrial complex of European Union development trends is as follows – no matter how threatening are the dangers from European environment for current economic and business policies of production and food export from Vojvodina, at least that big is the area to achieve higher value export with lower resources consumption and more stable share in food market in the European Union, as a basic requirement for the competitive development of regional agro-industrial complex above a minimum determined by survival necessity.

In this context, boundary conditions can be determined, that is, the most likely state of basic attributes of new agro-food industry production system of Vojvodina, as a frame which must be respected by the new structure of regional agricultural policy and the development of agribusiness. As the boundary conditions can be identified:

First, consistently should accept and implement the position that Vojvodina (despite the

great renewable natural resource) does not have natural and by work made accumulated comparative advantage sufficient to compensate the lack of adequate technological, business and organizational agro-food industry development.

Second, the change of organizational, production and business structure of agro-food industry in Vojvodina will be achieved in two stages. During the first phase, which will coincide with the institutionally arranged process of preparations for European integrations, must be intensified the use of available innovation potentials and ensured their own accumulation to perform the second phase in which the structural changes will be made in the first place, by investments into the modern equipment and improving of infrastructural comfort for the process of reproduction according to the high European and global standards.

Third, the economic subjects of the agro-food industry will, in the coming period, get the dominant part of inputs from the market in which will be, exclusively, carried out an economic evaluation of their activities. The national economy will become market economy, in the modern (European) sense of this word. Unfortunately, twenty-two years after restoring the capitalism and twelve years of reforms modelled on the targeted environment, Republic of Serbia and Vojvodina are far from realizing the project of constituting an open market economy. In terms of theme, the main reasons for slow development of an open market economy is the fact that the restructuring of their economies, after the restoring of capitalism in the first stage of transition (from 1990 till the end of 2000), took place in frame – shadow economy and brotherly privatization. After radical political changes in late 2000, their key protagonists legalized own business or property – which resulted in the closure of market for the other market competition participants. Therefore, the spill over of effects of global financial and economic crisis on Republic of Serbia and Vojvodina, among other things, showed that the amnestied protagonists of shadow economy, brotherly privatization and culture of small economic freedoms are not able to fulfil the basic mission of entrepreneurial class – moving the horizons of personal progress move it for society, too. The key consequences are the low level of institutional capacities and investment myopia, which in particularly affected the manufacturing and primary agricultural production, which operation is chronically carried out in conditions of reduced reproduction. Therefore, Republic of Serbia and Vojvodina, instead of (economic) approach to the European Union (primarily to the countries from

CEEC-10 circle), tapped in place. Moreover, the performances of their real economies are at such level that the problem of social stability and external liquidity is (again) opened.

Fourth, the national and regional government will succeed in the shortest possible time to develop activities and responsibilities for the development of agro-industrial complex based on the knowledge in a way that brings benefits to the innovator and new values to the user (in next paragraph we will prove that without it there can not be market and technologically valid agro-food industry in Vojvodina).

Fifth, during the next ten years, the main goal of Serbia is to become a full member of the European Union. This means that the key structural reforms and adjustment in the agro-food industry in Vojvodina and its internal and external environment will be performed forcedly and in the relatively short time, while in turn will get a reduction of barriers to access of its goods to other markets.

In the end, I will mention some basic knowledge of the innovation process [13; 14; 19; 20; 21], which must find their place in structuring of the new development model of production-organizational system of agro-food industry and agribusinesses in Vojvodina.

The first and fundamental is that the innovation (business, marketing, organizational, technological) is quite a specific and appropriated knowledge – and not freely available information. This means that must break with the fallacy that the innovation system is a socio-economic structure, that independently produced and accumulated knowledge, while on the other side are economic subjects, in this case in agro-food industry, that freely and gratis access to knowledge. The innovation occurs, primarily as a result of beliefs of economically and developmentally motivated producer that will by research, development and commercialization of new products and new or better business (manufacturing, procurement, marketing, sales, service, etc.) processes make the economic benefit that will compensate the investments in innovation process and improve its conditions for development and market appearance. But that is not enough. On the other hand, the innovations occur when there is a sufficient base of knowledge and economic and technological capabilities in the trajectory that require some innovation. This means that in the knowledge base are included the production experience and various specific internal knowledge and skills, which are difficult to codify and transfer. Therefore, for the success of innovation process is necessary a

specific knowledge and skills of concrete producer. The key implications for the structure of a new model of development of agro-food industry in Vojvodina is to work actively on structuring a good business and developmental environment in which will develop an effective structure of innovative infrastructure – in which the relation between the public and private factor will not be all to nothing, as it is today, but minimum 1:1, and even better 1:2 in favour of economic subjects.

The second is that the limitations to obtain innovations from the outside world are large. Innovations transfer fees, difficulties in communication between innovation provider and recipient, misunderstanding of technological and economic innovation nature and the like is a high risk, so the transfer of innovation is best done by overtaking people, because the part of innovations embedded in people is difficult or impossible to codify. But on the other hand, a proper understanding of listed issues is a powerful development opportunity. The main implication is that the infrastructure for innovation diffusion has the same importance as the infrastructure for creating innovations and the relation between the public and private factors in its constituting must be at least 1:3 in favour of the second.

A short synthesis of implications of performed analysis for determination of frames and standards for constitution of desirable structure of the developmental model of agro-food industry and agribusiness production system in Vojvodina is that the delicacy of public action concretization is large and because of that the structure and functioning of agro-food industry must be studied carefully and act from outside only if necessary. In this context, a good public action policy should affect in the direction of structuring the agro-food industry development model on the principles of self-reproduction.

5. One sketch of the new concept of business and agro-food industry interaction

Changing the model of agribusiness functioning, no matter how much its foundation are in real problems with which is facing the agro-food industry in Vojvodina, for nearly five decades is hindered, prevented and delayed by entrepreneurs and managers, on the one hand, or by entire economic, social, institutional and cultural systems, on the other hand [10; 11]. Changing the model of agribusiness functioning has various dimensions [7; 15], but in terms of improving the global competitiveness of the agro-food industry in Vojvodina, the key is the dynamic development of culture in multinational business. Before detailed

determination of factors that should by development of culture in multinational business bridge the gap between current and future competitiveness of business projects in the agro-food industry of Vojvodina, it is necessary to say something more about the cultural phenomenon related to multinational business and organization (commercial agricultural farms and their associations, companies and group of companies in food and beverages industries oriented to export as the basic factor of existence and development).

A key indicator of characteristics of current cultural changes is the increasing number of Transnational corporations (TNC) and Multinational enterprises (MNE) in agribusiness. But it is much faster the growth of (national) commercial agricultural farms and their associations or small and medium enterprises for food and beverages production, which operate in a multinational and multicultural environment. Their cultural diversity is continuously increasing. There may be a variety of options. Within the same association of commercial agricultural farms may be different national and regional cultures. The second is that the national or regional agribusiness actors have a close collaboration with manufacturing companies and logistics and trading companies from other national or regional cultures (solid business networks and alliances or macro-clusters). The third is that the actor of (regional) agribusinesses has stable customers or suppliers from other cultures. Finally, the overall trend of internationalization of procurement and sales markets, including Republic of Serbia and Vojvodina in the economic part of the European integrations process, necessarily introduce the cultural diversity in the business of national and regional actors of agribusiness. The fundamental for analysis is that different cultures create different perspectives, and that they lead to different interpretations of the same reality. In national and regional culture is expressed the preference for wide distribution of problems, which have causes outside the organization. This also applies to internal problems at lower levels of organization, while at the top is a tendency to cover them up. All have in common that in looking for solutions conceals the ignorance of those who are responsible for solving the problem. The consequence is delaying of its solving, because the uncovering of this information would lead to knowledge about the incompetence of owner, entrepreneur and management (more precise, a lack of ability to learn and create appropriate solutions).

The agribusiness actors mark a set of basic convictions and values, which ensure the placement of particular organization members in mu-

tual relations and interactions, and on this basis the realization of specific business activities. The set of these values and beliefs is marked with term culture of organization (in this case, the production of primary agricultural products, food and beverages, appropriate logistics and distribution services). For analysis is relevant that the culture of any particular organization in agribusiness consists of a series of subcultures, depending on its members affiliation to certain business functions: commercial farming in terms of entrepreneurs and producers integration functions, management, procurement, manufacturing, sales, products and processes quality control, research and development, financing, investment and so on. Therefore, most organizations have more subcultures than production programs. Thus formed culture of organization may be more or less consistent with the ruling paradigm of management (in terms of integrated management in order to improve food exports with higher newly added value per unit of product), or in a greater or lesser conflict with its aims and methods of realization. The next problem is that because of dynamic changes in environment, every third or fourth year must be approached to the organizational structure change (by integration or solid linking with other organizations, decomposition of organization into parts, change in ownership structure, significant technological modernization, and the like, followed by changes in employment volume and structure), which necessarily involves also the change of each subculture.

Four conclusions should be made. First, each large change in purchase or sale market location that is in organization is looking for new contents in cultures of agribusiness and its organizations. Second, each change is less technical and more cultural. Third, the (re)shaping of culture of agribusiness and its organization is one of the central problems of agro-food industry production-organizational system development. And, fourth, and a key one is nor the commercial farmers, agricultural entrepreneurs, management and business and enterprises owners, nor the creators of agro-food industry public regulation, unlike to those in developed world (which we aspire) are not trained to deal with these problems. How to overcome these problems, that is, how to do the changes in culture of organization and multicultural business in order to promote the agribusiness actors in Vojvodina from the current state of competition into the new state. Some options will be listed.

First should start with the fact that the characteristic groups of internal and external agribusiness actors are different. Therefore, manage-

ment messages and behaviour must be such as not to hide but fully disclose the problems and potential multiculturalism. Any similarity should be treated as benefit and the differences as normal phenomenon. To overcome them, the top management must send to its internal and external environment clear, precise and coordinated messages.

Second, people as the key elements of each characteristic group of external and internal actors of agribusiness develop in a way in which in the forefront are the needs for respect for individual. Individuals with higher level of self-esteem are generally more open to other cultures and easier accept the changes and new and different cultural values. In multicultural business should develop the relations with greater depth, even to the level of private questions and giving answers to them. This allows the (public and corporate) management an easier discovery of cooperative and explanation of conflicting elements in making management decisions.

Third, there is a need for fundamental change of style, methods and management techniques. The change begins by decreasing hierarchical levels, work enrichment and delegating the responsibility, expanding the application of participation principles, common establishment of vision, developing a common culture, in order to reduce the number of subcultures and ends with abandoning the people management and orientation on process management (including the abandonment of extreme form of management, embodied in metaphor: that everything must be done as the top management of the last actor in the chain of reproduction determined).

Fourth, there is a need for a new type of agricultural entrepreneur and manager who should have a lot of knowledge (knowledge of language, history, culture, trade and labour law and the like, of the environment in which operates) and new abilities (different techniques of communication, quick understanding of new problems, higher level of tolerance, and the like). It is a prerequisite for successful solution of business management problems in a multinational agribusiness.

Fifth, a good agricultural entrepreneur and manager has to accept the reality that everything does not depend on him and his desires, that is professional teams and other associates, but also on government and other institutions with which is facing his business venture, commercial agricultural farm, food and beverages production company, logistics and trading company. Therefore should very carefully and systematically submit the suggestions, comments, critics and statements of support to surrounding, in order that

his work on management will be sufficiently supported and less distracted. This refers to adverse relations of trade in the chain of reproduction, appearance of monopolistic behaviour, tariffs, taxes and subsidies, disadvantages of agricultural administration, system of education and innovation for agribusiness, and especially to poor international economic relations with other countries and the like, and that while the things are not put in order. This should be done in a way that those with which is working will make cooperative, rather than indifferent or competitive.

These requirements are directly confronted with the needs of changes in production-organizational system of regional agro-food industry, which requires distinguishing two main.

Sixth, persistently should work on creating frame for strategic business planning and development of a new culture of public activity in the agribusiness. Two options are the key. First, the time horizon for effective (macro, mezzo, business) planning must extend over several years. Second, the state in defining the content of own goals and actions in the field of agro-food industry has to make substantial shift in the phenomenon promotion, which represents the cultural basis for more effective realization of agricultural, developmental, industrial, social and ecological policies in modern market economies, such as: transparency, transparency, precision, professionalism, responsibility and trust.

Seventh, clearly and unequivocally should accept the attitude that all actions related to the development of new production-organizational system of agro-food industry in Vojvodina should be based on knowledge and beliefs of in which way are functioning the actors of agribusiness in an open market economy and must clearly and precisely restrict the responsibilities in the implementation of economic objectives system, on the one hand, and of the social and political goals system, on the other hand. In this context, the basic principles for finding better solutions in functioning of the agribusiness are: (1) multi criterion of problems to be solved, (2) better understanding of transient phenomena, especially, resistance to change, which are marked by process of reconstruction and agribusiness performances improvement, on the one hand, and institutions for their regulation, on the other hand, and (3) the instability of social preferences in determining the size, structure and quality of objectives and institutional reforms and policies actions.

What's the lesson? Designing a new model of agro-food industry development in Vojvodina, based on the concept of agribusiness competitive-

ness improvement, without cooperation between the public and private sector and development of new cultural forms is outdated model, because in the international food market, along with products and services, compete also knowledge, ideas and (prompt) understanding of reality and, as such, precede to each production and trade.

6. Conclusions

The necessary conditions for development of new production-organizational system of agro-food industry in Vojvodina based on the agribusiness functioning model in which in the forefront are the activities in generating and implementing the business, technological and organizational innovations are in poor condition. However, such a development is not determined by fate as unrealisable. For that it is necessary to identify all the main obstacles and deficiencies and deliberately remove them. In this context, the mentioned taxonomy is primarily a scientific interpretation attempt: What should be done in the domain of agribusinesses to create basic conditions for initiating the process of revitalizing the agro-food industry development functions in Vojvodina and their real involvement in the European Union food market? However, three operational conclusions can be carried out, which also represent the basis for further research.

First, the presented concept of operationalization strategies of production-organizational system structural adjustment of agro-food industry and agribusinesses in function to revitalize the food production developmental functions in Vojvodina is based on systemic integration of paradigm: learning and cooperative collaboration – derived from mass and, mostly, informal communication between individuals, economic and non-economic factors, which provide a labour division and specialization based on the information flow and exchange of experiences necessary for the prompt and (economically) effective action for individual and group preferences operationalization in conditions sharp, open and unfair game in European Union food market.

Second, the main objectives of the development of agro-food industry and agribusiness system new production-organizational systems in Vojvodina are: (1) the development of economically self-sustaining agricultural farm, (2) encouraging the restructuring of productive, technological, organizational and personnel structure of the agro-industrial complex, and (3) eliminating the impacts of distributive oriented coalitions and replacing them with development-oriented coalitions by the basic lines of production (wheat, corn,

sugar, oil, bio-diesel, milk, pork, poultry and beef with characteristics of healthy and natural food).

Third, the operationalization of the specific content of strategy for development of production-organizational system of agro-food industry and agribusinesses in function to revitalize the developmental functions of food production in Vojvodina should be, because of the state of general institutional disorder, in the initial period reduced to: (1) transformation projects of national scientific-research institutes into the high-technology companies, (2) promotion of new models of innovation development planning at university, independent institutes and production enterprises, and (3) promotion of more efficient models of relations regulation, behaviour and evaluation of the results in innovation systems in which in the forefront are the increasing of processes and products competitiveness and quality promotion in order to increase food exports at higher prices. In this context, the main activities of public factors should be limited to: (4) intensification of the infrastructure modernization process for provision of public goods and public administration services for agro-industrial complex in accordance with the best European models, (5) support to the development of productive entrepreneurship and human capital through various forms of cooperation between public and private sectors, and (6) revitalisation and modernization of transport infrastructure with complex of macro logistics bases and border crossings in order to create conditions for economic and technical rational food export.

1. *Adžić S.* Novi pogledi na ulogu države u formulisanju i realizaciji agrarne politike / The Role of State in Agricultural Policy a New Opinion // *Ekonomika poljoprivrede*. – 1992. – № 5–6. – P. 93–103.

2. *Adžić S.* Revitalizacija stočarstva i makroekonomske politike / Revitalization of the Cattle Raising and Macroeconomic Policies // *Agroekonomika*. – 2003. – № 32. – P. 163–166.

3. *Adžić S.* Javna regulacija i unapređenje izvoza u agrokompleksu – kontroverze, ograničenja i rešenja / The Public Regulation and to Promote the Agroexport – Controversis, Restrictions and Decisions // *Ekonomski Anali*. – 2003. Tematski broj – Septembar. – P. 220–233.

4. *Adžić S.* Strategy of Enhancing of Competitiveness of the Agro-industrial Complex of Vojvodina – Controversies, Limitations, Solutions // *Journal of Central European Agriculture*. – 2008. – № 3. – P. 483–493.

5. *Adžić S.* Kako završiti tranziciju u agro-industrijskom kompleksu? – Studija slučaja za

Vojvodinu / How to Finalize the Transition in Agroindustrial Complex? – The Study Case of Vojvodina // *Tranzicija*. – 2008. – № 19–20. – P. 21–48.

6. *Adžić S., Adžić J.* Global Economic Crisis at Agro-Food Industries – Case Study for Vojvodina // *Proceeding : VII International Pensa Conference: Economic Crisis: Food, Fiber and Bioenergy Chains, Sao Paulo (Brazil)*. – 2009. – November 26–28.

7. *Adžić S., Jevtić M.* New Macroeconomic Framework for Business : Case Study of Serbia // *Journal of International Business and Economics*. – 2010. – № 10 (1). – P. 41–67.

8. *Adžić S., Adžić J.* The Development Strategy of Agro-food Industry and Innovation System – The Case Study of Vojvodina // *Proceeding: International Conference of Organizational Innovation – ICOI 2011, Bangi (Malezija)*. 2011. July 27–29.

9. *Adžić S., Birovljev J.* The Strategic Framework for Sustainable Development of Agro-Food Industry – The Case Study of Vojvodina // *TTEM (Technics, Technologies, Education, Management)*. – 2011. – № 4. – P. 916–928.

10. *Begović B.* et al. Unapređenje korporativnog upravljanja / The Advancement of Corporate Management. – M. : Centar za liberalno-demokratske studije, 2003.

11. *Begović B.* et al. Korporativno upravljanje: Pet godina kasnije / Corporate Management: Five Years Later / *Begović, B.* et al. – M. : Centar za liberalno-demokratske studije, 2008.

12. *Buckwell A.* et al. Featibility of an Agricultural Strategy to Prepare the Countries of Central and Eastern Europe for EU Assesion / *Buckwell A.* : PHARE – study, 1994.

13. *Cooke P.* From biotechnology clusters to bioscience megacentres: related variety and economic geography // *Handbook of Research on Innovation and Clusters*. – 2009. – P. 411–429.

14. *Cooke P.* Technology clusters, industrial districts and regional innovation system // *A Handbook of Industrial Districts*. – 2009. – P. 295–306.

15. *Domazet T.* Okvir ekonomike na makro i mikro razini – odgovor na nove izazove / Economic Frame an Micro and Macro Level – Answer to a New Challenge // *Ekonomija / Economics*. – 2011. – № 18(2). – P. 197–232.

16. *Gellynk X., Verbeke W., Viaene J.* Food processing // *Industries in Europe : Competition, Trend and Policy Issues*. – 2003. – P. 85–110.

17. *Knutson G.* et al. Agricultural and Food Policy. – M. : Pearson, Prentice Hall, 2004.

18. *Lawler K., Lee K-P.* Brewing // *Industries in Europe: Competition, Trend and Policy Issues*. – 2003. – P. 111–140.

19. *Matejić V.* Istraživački sistem i naučno-tehnološki razvoj u Jugoslaviji / *Research System and Technology-Science Development in Yugoslavia* // *Prilozi istraživanju naučnog i tehnološkog razvoja, Matejić, V.* – Collection of works: Beograd : Savezni sekretarijat za razvoj i nauku, 2002. – P. 374–387.

20. *Matejić V.* Razvoj Srbije zasnovan na znanju: pomodna priča ili stvarna mogućnost/ Knowledge Based Development of Serbia: Fashionable Narative or Reality Possibility // *Proceeding: 15. naučni skup sa međunarodnim učešćem: Tehnologija, kultura i razvoj, Palić – Subotica (Srbija)*. – 2008. Septembar 8–11. – P. 32–40.

21. *Matejić V.* Inovacioni sistem i efektivnost istraživačkog sistema Srbije: Značaj za razvoj i tekuće stanje / *Institutional System and Effectiveness of Research system in Serbia : Role for Development and Current Stage* // *Proceeding : 16. naučni skup sa međunarodnim učešćem: Tehnologija, kultura i razvoj, Palić – Subotica (Srbija)*. – 2009. Avgust 30 – Septembar 2. – P. 6–13.

22. *Matthews A.* Agriculture // *Industries in Europe: Competition, Trend and Policy Issues*. – 2003. – P. 26–64.

23. *Stojanović Ž.* Efekti strukturnog prilagođavanja agrosektora Srbije / *The Effects of Structural Adaption the Agrosector in Serbia* // *Proceeding: Ekonomsko-socijalna struktura Srbije : Učinak prve decenije tranzicije, 2010*. – P. 197–213.

24. *Study: Agrarni program: Osnove razvoja sela, poljoprivrede i prehrambene industrije Autonome pokrajine Vojvodine / The Agrarian Program: The basis of rural, agricultural and food industry development in Autonomus Province of Vojvodina, Novi Sad: Izvršno veće AP Vojvodine, 2001.*

25. *Study: Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011–2020 / Postcrisis Modell of Economic Growth and Development in Serbia 2011–2020.* URL : <http://www.fren.org.rs>.

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. С. 61–68.

УДК 330.341.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРИНЦИПЫ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

THEORETICAL FOUNDATIONS AND VALUATION PRINCIPLES OF INTELLECTUAL PROPERTY

М.М. Криворотов, Н.В. Мухаровский
M.M. Krivorotov, N.V. Muharovsky

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматриваются теоретические основы оценки объектов интеллектуальной собственности с позиции трудовой теории стоимости и теории предельной полезности. Определены основные теоретические предпосылки формирования цен на рынке интеллектуальной собственности в зависимости от сферы применения, а также представлен анализ основных принципов стоимостной оценки объектов интеллектуальной собственности.

This article considers theoretical foundation of valuation of intellectual property from a position of labor theory of value and the theory of marginal utility. Authors were identified the main theoretical premises of pricing on the market of intellectual property, depending on the application, and also was presented analysis of the basic principles of valuation of intellectual property.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, стоимостная оценка, теория предельной полезности, трудовая теория стоимости.

Key words: intellectual property, valuation, marginal utility theory, labor theory of value.

Формирование экономики, основанной на знаниях и инновациях, стало мировой тенденцией начала XXI в. В связи с этим особое значение приобретает коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности (РИД), что неизбежно предопределяет возрастающее значение оценки объектов интеллектуальной собственности (ОИС).

Проблема интеллектуальной собственности (ИС) и ее оценки становится особенно актуальной в связи со стратегическим курсом на модернизацию и инновационное развитие российской экономики.

Другой аспект актуальности выбранной темы исследования заключается в том, что интеллектуальная собственность является сравнительно новым и гораздо менее изученным объектом оценки (по сравнению с недвижимостью или бизнесом), а рынок оценки интеллектуальной собственности находится на начальной стадии формирования. До настоящего времени не достигнуто согласия по поводу единого способа (алгоритма) оценки объектов интеллектуаль-

ной собственности. Это делает данную проблему предметом дискуссий.

Таким образом, в современных условиях решение проблемы оценки интеллектуальной собственности организаций становится важным условием для решения практических задач модернизации и инновационного развития российской экономики.

Задачи стоимостной оценки ИС решаются в рамках нескольких направлений. В научной литературе рассматривается проблема содержания интеллектуального капитала хозяйствующих субъектов, поднимаются вопросы, связанные с правами на объекты интеллектуальной собственности и методикой оценки, а также различные проблемы управления интеллектуальной собственностью.

Большое внимание в российской экономической и правовой литературе уделяется содержанию категории «интеллектуальная собственность», классификации ОИС и прав на них. Данный вопрос рассматривается в работах Г.Г. Азгальдова, С.В. Валдайцева, Ю.А. Вар-

фоломеевой, Н.В. Дозорцева, Р.И. Капелюшников, А.Н. Козырева, О.В. Новосельцева, А.П. Сергеева, Е.А. Суханова и др. В иностранной литературе данный вопрос освещали Д. Андрессен, П. Боер, Р. Рэйли, Р. Тиссен, Б. Хичнер, Р. Швайс и другие.

Проблемам оценки интеллектуальной собственности уделено особое внимание в работах таких отечественных авторов, как С.В. Валдайцев, Н.Н. Карпова, А.Н. Козырев, Б.Б. Леонтьев, В.Л. Макаров, О.В. Новосельцев, и таких зарубежных авторов, как П. Боер, С. Гордон, П. Рассел, Р. Рэйли, Р. Тиссен, Б. Хичнер, Р. Швайс.

Особое направление в экономической литературе составляют работы А.Н. Козырева, А.Л. Сергеева, А.Е. Шаститко, Г. Беккера, Э. Брукинга, У. Буковича, Р. Уильямса, Л. Эдвинсона, в которых авторы рассматривают связь оценки интеллектуальной собственности с интеллектуальным капиталом.

Однако, несмотря на существующий значительный мировой и отечественный опыт оценки и разработки данных вопросов в теоретической литературе, в настоящее время отсутствует системный подход к проблеме оценки интеллектуальной собственности. Не выявлены четкие границы применимости различных методик к оценке интеллектуальной собственности, нет единого алгоритма для определения стоимости ОИС, отсутствует единое понимание проблемы оценки неидентифицируемых объектов интеллектуальной собственности (гудвилла).

Прежде всего в целях данного исследования необходимо определить категорию «стоимость».

В современной экономической литературе понятие «стоимость» употребляется в нескольких значениях. Стоимость – денежная величина затрат на производство и реализацию данного товара (англ. *cost*, нем. *Kosten* – *расходы, издержки, затраты, стоимость*). Стоимость употребляется и как понятие, синонимичное понятию «цена» (англ. *value*, нем. *Wert* – *цена, стоимость, номинал*). Стоимость понимается и как категория, отражающая синтез затрат и результатов производства. Наконец, стоимость рассматривается и как понятие, не имеющее особой субстанции, например, затрат факторов производства.

Исторически можно выделить две концепции определения стоимости (ценности): трудовую теорию стоимости и теорию предельной полезности. Сторонники трудовой теории стоимости утверждают, что товар не будет обладать стоимостью без воплощенного в нем труда.

Приверженцы теории предельной полезности, напротив, аргументируют приоритетность своей теории воплощенной в товаре полезностью, которую и оценивает потребитель.

Характеризуя трудовую теорию стоимости в целом, отметим ее научную ценность: «трудовая теория стоимости на протяжении столетий позволяла раскрывать содержание рыночной экономики, обнаруживать источник ее развития, способы повышения эффективности, механизмы функционирования различных звеньев экономики, а также поведение различных агентов производства и происхождение всех видов доходов» [9, с. 28].

Развиваясь от А. Смита и Д. Рикардо, трудовая теория стоимости претерпела ряд изменений, но ее основополагающий постулат, согласно которому стоимость товаров – это воплощенный в товаре общественный труд, остался неизменным.

А. Смит пояснял, что не на золото и серебро, а только на труд первоначально были приобретены все богатства мира; и стоимость их для тех, кто владеет и кто хочет обменять их на какие-либо новые продукты, в точности равна количеству труда, которое он может купить на них или получить в свое распоряжение.

Рассматривая применимость данной концепции к стоимости ИС, необходимо заметить, что ИС представляет собой результат особого, интеллектуального труда, ценность которого в силу своей специфики определить зачастую представляется невозможным, а сам результат при этом не может в необходимой степени выражать складывающиеся на рынке отношения.

В первую очередь это связано с тем, что интеллект каждого индивидуума качественно неоднороден и определить усредненное значение для общества в целом невозможно. Более того, как замечает Е.В. Манаенкова, «сам интеллект можно рассматривать как результат интеллектуально-творческого труда» [6, с. 20].

Следствием вышесказанного стал вывод о слабой применимости трудовой теории стоимости к оценке стоимости ОИС в силу невозможности определения основополагающего момента, а именно заложенного в нем труда. Так, например, Д.И. Кокурин отмечает, что «наиболее адекватным теоретическим основанием ценообразования на информационные продукты, имеющие статус общественной новизны, является теория предельной полезности, согласно которой равновесная цена достигается в точке пересечения кривых убывающей предельной полезности и кривой возрастающих предельных издержек» [4, с. 82].

Однако мы вынуждены не согласиться с данным мнением, поскольку выражая стоимость ОИС через изменение прибавочной стоимости товара, в процессе создания которого ОИС выступает в качестве фактора производства, мы тем самым можем выразить стоимость ОИС как стоимость труда, высвобождаемого за счет внедрения инновации.

Следует также отметить, что в практике стоимостной оценки трудовая теория стоимости реализуется в рамках затратного подхода, в основе которого лежит предположение, что рациональный потенциальный собственник не будет платить за оцениваемый объект сумму большую, чем затраты на создание аналогичного или идентичного объекта.

Рассматривая противоположную концепцию стоимости (теорию предельной полезности), необходимо отметить, что представители австрийской школы объясняли стоимость с позиции экономической психологии покупателя, определяющего его ценность.

Согласно трактовке К. Менгера, «ценность – это суждение, которое хозяйствующие люди имеют о значении находящихся в их распоряжении благ для поддержания их жизни и их благосостояния» [7]. Таким образом, можно утверждать, что ценность носит субъективный характер и потому не может существовать вне сознания человека.

Следующий основополагающий момент теории предельной полезности, который необходимо выделить, это понятие редкости благ. Е. Бем-Баверк в работе «Основы теории ценности хозяйственных благ» подчеркивал, что «ценность приобретают материальные блага тогда, когда имеющийся налицо запас материальных благ этого рода оказывается настолько незначительным, что для удовлетворения соответствующих потребностей его или не хватает вовсе, или же хватает только в обрез...» [1]. Инновационные объекты, являясь результатом интеллектуальной деятельности человека и существуя неотъемлемо от автора, безусловно, обладают свойством редкости, так же как и свойством полезности, основанном на возможности получения дополнительного дохода за счет внедрения ОИС.

Обладание данными свойствами позволяет ОИС участвовать в процессе обмена благами, в основе которого, согласно К. Менгеру, лежат три необходимых условия:

- в распоряжении одного хозяйствующего субъекта должны находиться конкретные количества благ, имеющие для него меньшую ценность, чем другие конкретные количества благ,

которыми распоряжается другой хозяйствующий субъект, тогда как у последнего в оценке их должно быть обратное отношение;

- оба хозяйствующих субъекта должны прийти до познания этого отношения;

- они должны обладать возможностью фактически осуществить этот обмен благ [7].

Границами обмена благами будут выступать равенства ценностей обмениваемых благ. Эти равенства достигаются, согласно теории полезности, вследствие уменьшения полезности при последующем потреблении одного и того же блага.

Однако, как было сказано ранее, ОИС обладают рядом специфических свойств, что может повлиять на применимость к ним закона убывающей предельной полезности, это выражается в том, что единожды приобретенный ОИС теряет всякую ценность для повторного его приобретения.

С другой стороны, любой интеллектуальный продукт можно представить в виде единого целого или некоторого набора объектов интеллектуальной собственности. В этом случае приобретение дополнительного объекта ОИС из набора будет соответствовать для лицензиата принципу уменьшающейся полезности от всего набора. Стоимость набора будет соответствовать предельной полезности последней из приобретаемых лицензий.

Таким образом, можно утверждать, что предельная полезность для ОИС, представленного в виде конкретного продукта, равна его ценности, а для набора однотипных ОИС она соответственно принимает минимальное значение полезности последнего из приобретаемых.

Следует отметить, что так же, как и теории трудовой стоимости, теории предельной полезности соответствует один из подходов профессиональной стоимостной оценки, в частности рассмотренные положения отражаются в практике применения доходного подхода.

Далее, рассматривая вопрос о теоретических основах стоимостной оценки ОИС, следует отметить, что оценочную деятельность в зависимости от сферы применения принято подразделять на три блока:

- свободная купля-продажа патентов и лицензий;

- оценка при корпоративных транзакциях;

- оценка при принятии решений в спорах о правах [3, с. 4].

Данное деление основывается на трех основных теоремах экономики права, составляющих ее «идейный костяк» и получивших названия теорем Р. Коуза, А. Смита, и Р. Познера.

Обобщая смысл данных теорем, можно сказать, что они утверждают наличие рациональности в поведении отдельного индивида, коалиции индивидов и судебных органов в соответствующих сферах.

Первоначальная идея Р. Коуза, изложенная в статье «Проблема социальных издержек», заключалась в том, что «в отсутствие транзакционных издержек не имеет значения правовая система: люди всегда могут договориться, не неся никаких издержек, о приобретении, подразделении и комбинировании прав так, чтобы в результате увеличилась ценность производства. В таком мире институты, образующие экономическую систему, никому и ни для чего не нужны» [8, с. 95].

Эта идея, сформулированная Стиглицем и впоследствии получившая название «Теорема Коуза», звучит так: «При нулевых транзакционных издержках переговоры между сторонами приведут к таким соглашениям, при которых общее благосостояние максимизируется независимо от первоначального распределения прав» [3, с. 47].

Впоследствии данная теорема претерпела ряд изменений и сегодня имеет следующий вид: «Если права собственности четко определены и транзакционные издержки равны нулю, то аллокация ресурсов (структура производства) будет оставаться неизменной независимо от изменений в распределении прав собственности, если отвлечься от эффекта дохода» [2, с. 12].

Интересным моментом, возникающим при корпоративных транзакциях, является точка зрения на обоснование цены патентной лицензии, согласно которой патент обеспечивает патентообладателю монополию на некотором рынке. Продажа лицензии означает отказ от монополии, стоимость которой определяется размером компенсации, о которой писал Д. Стиглер в книге «Теория цены» [10, с. 47]. Здесь имеется в виду утверждение Д. Стиглера о конкурентном поведении монополистов при нулевых издержках транзакций, основанное на предположении о возможности компенсировать монополисту разницу его предполагаемой выручки при монополистическом и конкурентном поведении.

В реальном мире достижение нулевых транзакционных издержек невозможно. Однако и в этом случае у людей сохраняется значительная свобода, в рамках которой они могут договариваться. В наибольшей степени такая свобода реализуется при корпоративных транзакциях, когда круг договаривающихся сторон

ограничен, а их интересы во многом совпадают. Планируя корпоративные транзакции, их участники должны исходить из идеального решения, которое было бы реализуемо в мире с нулевыми транзакционными издержками, а потом приближаться к нему, учитывая ограничения, накладываемые правовой системой и т. п.

Теоремой А. Смита принято называть утверждение о том, что «разделение труда ограничено размерами рынка» [3, с. 10].

В соответствии с теоремой А. Смита добровольный обмен приносит выгоду обеим сторонам. Данная теорема устанавливает связь рынка, разделения труда и эффективности производства. Развитие рыночных отношений и обеспечение выгод в процессе обмена достигаются рациональностью предпринимательской деятельности, которая возникает в результате специализации, основанной на разделении труда. За счет этого происходит увеличение объемов производства и увеличение масштабов обмена. При этом возникает противоречивый процесс. С одной стороны, в целом издержки снижаются за счет специализации, с другой – за счет расширения территориальных границ рыночных отношений транзакционные издержки возрастают. В результате выгоды от разделения труда в силу роста транзакционных издержек могут быть сведены к нулю. Отсюда следует, что границы рыночных отношений, в рамках которых выгоды от разделения труда сравниваются с транзакционными издержками, выступают в качестве границ между субъектами рыночных отношений. Другими словами, с одной стороны, рыночные обмены совершаются только тогда, когда благодаря разделению труда и специализации производства они выгодны обеим сторонам с учетом транзакционных издержек. С другой стороны, специализация уместна лишь в тех случаях, когда рынок достаточно велик. «Инвестиции в специализированные производственные технологии, вполне окупающиеся в условиях большого рынка, могут не окупаться в условиях рынка малого» [2, с. 49], что в полной мере соответствует принципам рационального поведения сторон при свободной купле-продаже патентов и лицензий.

По аналогии с образом невидимой руки, если рассматривать рынок как институт для снижения транзакционных издержек при обменах, то факт совершения каждой сделки надо понимать как свидетельство эффективности данного института.

Отсюда вытекает практическое значение: законодательство должно всемерно поощрять обмен, устраняя искусственные барьеры любо-

го рода и обеспечивая юридическую защиту добровольно заключаемых контрактов.

Теорема Познера не имеет какой-либо общепризнанной канонической формулировки, «как и остальные две теоремы экономики права, она представляет собой скорее способ рассуждения или систему взглядов, основанных на анализе реальной судебной практики и формулируемых в краткой или развернутой форме. В основе любой из этих формулировок виден принцип целесообразности, прослеживаемый в судебных решениях и законодательных актах» [3, с. 50].

Сам Р. Познер сформулировал свою теорему в виде ясной и простой максимы: «юридические правила должны подражать рынку» [2, с. 52], или, говоря иначе, способствовать установлению такого распределения прав собственности, которого достигал бы рынок при отсутствии трансакционных издержек, и к которому экономические агенты приходили бы сами, если бы в этом им не препятствовали полнотейшие издержки трансакции.

Практическая значимость теоремы Р. Познера для решения проблем, обозначенных в данном исследовании, в первую очередь связана со спецификацией прав на результаты НИОКР и включением их в гражданский оборот. Актуальность этой проблемы, как отмечает А.Н. Козырев, «для современной России трудно переоценить, так как в силу различных причин не полностью специфицированы права практически на все результаты НИОКР, полученные до 1991 г., а также на значительную часть результатов, полученных после» [3, с. 51]. При этом очень немногие экономисты, государственные чиновники и руководители крупных научных центров понимают, что большое количество проблем коммерциализации технологий порождено именно неполной спецификацией прав на них.

Вышеназванные теоретические положения обуславливают как сам процесс определения стоимости (оценки), так и принципы ценообразования на рынке ИС:

- принцип полезности – рыночную стоимость имеют объекты оценки, способные удовлетворять конкретные потребности при их использовании в течение определенного периода времени;

- принцип спроса и предложения – рыночная стоимость объекта оценки зависит от спроса и предложения на рынке и характера конкуренции продавцов и покупателей;

- принцип замещения – рыночная стоимость объекта оценки не может превышать наиболее вероятные затраты на приобретение объекта эквивалентной полезности;

- принцип ожидания – рыночная стоимость объекта оценки зависит от ожидаемой величины, продолжительности и вероятности получения доходов (выгод), которые могут быть получены за определенный период времени при наиболее эффективном его использовании;

- принцип изменения – рыночная стоимость объекта оценки изменяется во времени и определяется на конкретную дату;

- принцип внешнего влияния – рыночная стоимость объекта оценки зависит от внешних факторов, определяющих условия их использования;

- принцип наиболее эффективного использования – рыночная стоимость интеллектуальной собственности определяется исходя из наиболее вероятного использования интеллектуальной собственности, являющегося реализуемым, экономически оправданным, соответствующим требованиям законодательства, финансово осуществимым, в результате которого расчетная величина стоимости интеллектуальной собственности будет максимальной [5].

Кроме названных выше к основным принципам оценки ИС также следует отнести:

- Принцип экономического разделения, который заключается в том, что имущественные права на собственность следует разделять и соединять таким образом, чтобы стоимость собственности при этом увеличивалась. Этот принцип существенен для интеллектуальной собственности, так как при оценке ОИС важны прежде всего права в силу нематериальности объектов и законодательством предусмотрена передача части прав или полная уступка прав.

- Принцип предельной продуктивности (или принцип вклада). Вклад – это сумма, на которую изменяется стоимость ОИС, или чистая прибыль, полученная от него вследствие наличия или отсутствия какого-либо улучшения или дополнения к используемым факторам производства. Причем величина вклада, как правило, не соответствует пропорциональному изменению стоимости. В результате инвестирования должен быть получен определенный доход, остающийся после покрытия издержек.

Данные принципы можно классифицировать по трем основным группам:

1. Принципы, основанные на представлении собственника нематериальных активов (текущего или потенциального).

2. Принципы, обусловленные ситуацией на рынке.

3. Принципы, связанные с эксплуатацией самой собственности (рис. 1).

Следует сказать, что в основе данных принципов лежат закономерности поведения экономических агентов, которые в общем виде могут быть описаны тремя правилами экономического прагматизма Бем-Баверка:

1) благо, получаемое субъектом в обмене, должно обладать для него большей полезностью, чем благо отдаваемое, то есть обмен должен приносить выгоду субъекту;

2) субъект стремится получить в обмене наибольшую из возможных полезностей, то есть совершить сделку с максимальной выгодой для себя;

3) субъект предпочтет совершить сделку с меньшей для себя выгодой, чем вообще отказаться от обмена и потерять, таким образом, даже небольшое приращение полезности.

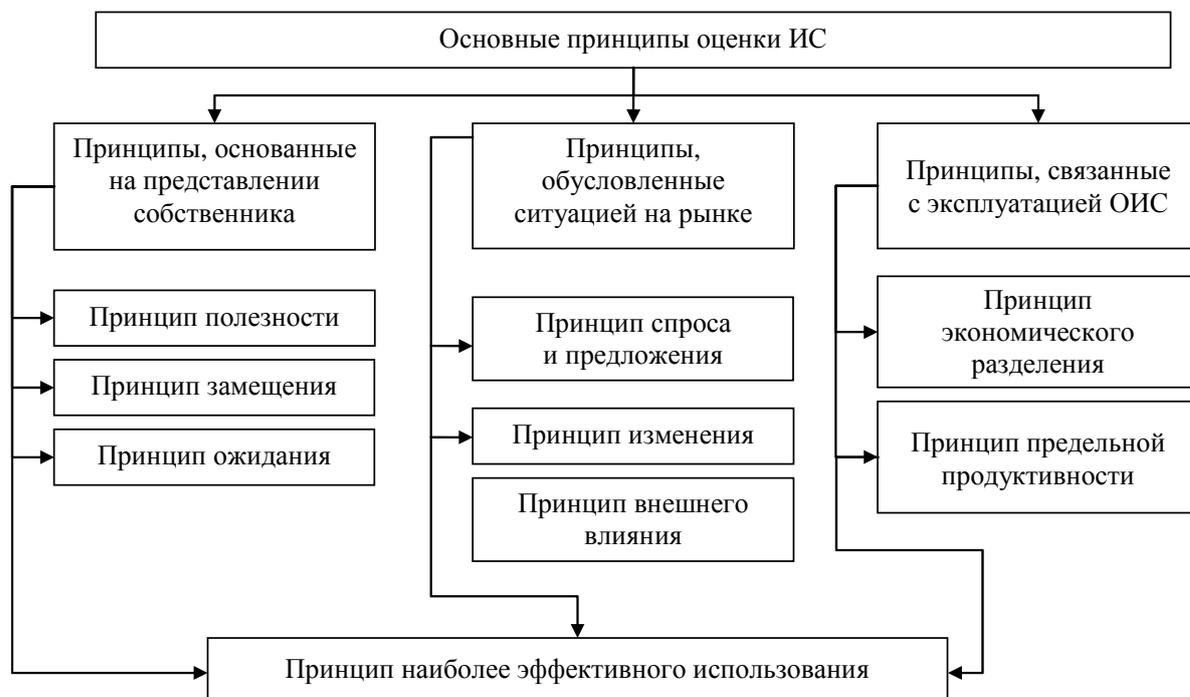


Рис. 1. Классификация принципов оценки ОИС

В свою очередь, данные закономерности формируют факторы, непосредственно участвующие в процессе рыночного ценообразования на рынке ИС (рис. 2):

- факторы спроса;

- факторы предложения;
- факторы, обусловленные спецификой ОИС;
- факторы институциональной среды.

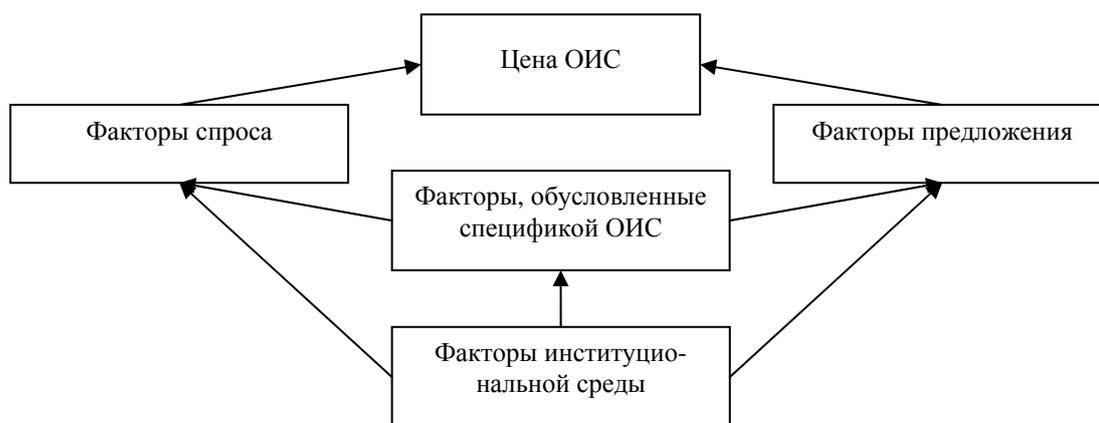


Рис. 2. Схема ценообразования на рынке ОИС

Спрос на рынке интеллектуальной собственности представляет собой потребность покупателей в новых научно-технических разра-

ботках, обеспечивающих рост производственно-экономических показателей. Величина спроса определяется максимальным количеством

товара (ОИС), который может приобрести определенный покупатель по определенной цене в определенный период времени.

С точки зрения покупателя, его индивидуальный спрос определяется теми преимуществами, которые ему сулит использование определенного ОИС. Выгоды от приобретения права на использование ОИС варьируются в зависимости от вида ОИС. Цена покупателя в данном случае будет обусловлена той прибылью, которую он планирует получить в результате использования ОИС. Именно в этой дополнительной прибыли, ожидаемой покупателем, и заключается ценность приобретаемого ОИС для покупателя, или так называемая субъективная полезность товара (ОИС). Таким образом, основным фактором, формирующим стоимость ОИС со стороны спроса, является потенциальный доход, который может быть получен от использования приобретаемого товара – объекта ИС.

Вторым главным ценообразующим фактором является предложение. Предложение на рынке интеллектуальной собственности представляет собой желание и возможность конкретного продавца ОИС продать свой товар. Величина предложения ОИС, соответственно, определяется максимальным объемом (стоимостью) ОИС, подготовленных для продажи в определенное время в определенных рыночных условиях. Основным фактором со стороны предложения выступают затраты (издержки) продавца, включая прибыль разработчика (инвестора) на разработку ОИС. В оценке продавцом ценности своего товара также присутствует фактор ожидания и, соответственно, риска.

Кроме вышеперечисленных факторов спроса и предложения существует ряд факторов, обусловленных действием рыночной среды и законодательной инфраструктуры. С точки зрения оценки в данном случае речь идет о существовании принципа зависимости цены ОИС от внешней среды, связанного с зависимостью спроса и предложения на рынке интеллектуальной собственности от рыночной и политической конъюнктуры.

К факторам внешней среды в первую очередь можно отнести налоговую политику государства, имеющую значительные возможности как в стимулировании создания новых научно-технических достижений и активизации их коммерциализации, так и в снижении активности в данной области, нормы налогового законодательства, регулирование внешнеэкономической деятельности, нормы бухгалтерского учета и т. д.

Среди факторов, обусловленных спецификой ОИС, заметное место занимают условия конкретных лицензионных договоров: объем передаваемых прав (полная, исключительная, неисключительная лицензия), объем передаваемой документации (конструкторская, технологическая и т. д.), сроки действия лицензии, сроки освоения предмета лицензии; условия о взаимобмене усовершенствованиями предмета лицензии; ответственность сторон за нарушение конфиденциальности: издержки по возможным судебным искам третьих лиц за нарушение патентных прав и т. д.

Особенности ценообразования интеллектуальной собственности определяются также формами ее коммерциализации, т. е. конкретными операциями по передаче ОИС от субъекта субъекту: купля-продажа лицензий, внесение в уставный капитал, предоставление в качестве залога и т. д. В зависимости от того, каким образом предполагается реализовывать права на ОИС, цена ОИС может в значительной степени варьироваться.

Факторы ценообразования интеллектуальной собственности, кроме прочих условий, определяются также видом ОИС, обладающим рядом специфических черт, выделяющих его из числа прочих ОИС. Ввиду этого на рынке интеллектуальной собственности в зависимости от вида ОИС выделяют отдельные сегменты: рынок товарных знаков, рынок авторских прав, рынок программ ЭВМ и т. д.

Таким образом, различные сочетания факторов спроса, предложения, рыночной конъюнктуры и законодательной инфраструктуры, а также специфика ОИС как товара обуславливают особый характер ценообразования на рынке интеллектуальной собственности. Ценообразование на рынке ОИС как процесс формирования цены на соответствующий товар предполагает учет всех вышеназванных факторов в ходе соизмерения издержек и выгод.

Из вышеизложенного можно сделать ряд выводов:

- выражая стоимость ОИС через изменение прибавочной стоимости товара, в процессе создания которой ОИС выступает в качестве фактора производства, мы тем самым можем выразить стоимость ОИС как стоимость труда, высвобождаемого за счет внедрения инновации;
- предельная полезность для ОИС, представленного в виде конкретного продукта, равна его ценности, а для набора однотипных ОИС она соответственно принимает минимальное значение полезности последнего из приобретаемых;

• ИС как информационно-интеллектуальный продукт, выступая в роли специфического товара и обладая свойствами полезности, охраноспособности, отчуждаемости, редкости, также, как и любой товар, обращающийся на рынке, имеет стоимость, однако специфический характер ОИС, а также его нематериальная природа и институциональная среда и формы капитализации в немалой степени оказывают влияние на ценообразование на рынке ИС, в силу этого рынок ИС зачастую нуждается в особых посредниках, способных определить рыночную цену ОИС как ориентира, необходимого для эффективного управления РИД;

• стоимостную оценку прав ИС в зависимости от сферы применения принято подразделять на три блока:

- свободная купля-продажа патентов и лицензий,
- оценка при корпоративных трансакциях,
- оценка при принятии решений в спорах о правах.

Данное деление основывается на трех основных теоремах экономики права, получивших названия теорем Р. Коуза, А. Смита, и Р. Познера, утверждающих наличие рациональности в поведении отдельного индивида, коалиции индивидов и судебных органов в соответствующих сферах.

В заключение следует отметить, что стоимостная оценка ИС является сегодня одной из сложнейших областей оценочной деятельности в силу необходимости учитывать в процессе оценки множество факторов, способных оказывать как прямое, так и косвенное воздействие на стоимость ОИС, при этом многие из них, такие как факторы институциональной среды, а также специфические особенности ОИС, в большинстве случаев могут быть оценены с весьма высокой долей погрешности, а в отдельных ситуациях и вовсе не могут быть выражены через абсолютную величину.

1. Бухарова М. А. Комментарий к докладу У.В. Зининой «Защита прав интеллектуальной собственности в сети Интернет». – URL : <http://www.ecsocman.hse.ru/text/16208459> (дата обращения: 10.11.2012).

2. Капелюшников Р. И. Экономическая теория прав собственности. – М. : ИМЭМО, 1990. – 90 с.

3. Козырев А. Н. Оценка интеллектуальной собственности. – М. : Экспертное бюро-М, 1997. – 289 с.

4. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность. – М. : Экзамен, 2001. – 576 с.

5. Методические рекомендации по определению рыночной стоимости интеллектуальной собственности. Утв. приказом Министерства имущественных отношений Российской Федерации от 26.11.2002 № СК-4/21297. – URL : <http://www.dpo-group.ru/legislation/m-1.asp> (дата обращения: 10.11.2012).

6. Манаenkova Е. В. Формирование интеллектуальной собственности в Российской экономике : дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 1997. – 197 с.

7. Менгер К. Основания политической экономики. URL : <http://www.fondint.narod.ru/bibl/alf/12m/01/menger/01/31.html> (дата обращения: 10.11.2012).

8. Природа фирмы / под ред. О. И. Уильямсона, С. Дж. Уинтера; пер. с англ. М. Я. Каждана; науч. ред. пер. В. Г. Гребенников. – М. : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ: Дело, 2001. – 360 с.

9. Скулкин М. Р. Теоретическая экономика в свете реального современного мирового экономического развития // Известия УрГЭУ. – 1999. – № 2. – С. 28–35.

10. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. – СПб. : Лениздат, 1996. – 702 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРИИ КЕЙНСА НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

THE STUDY OF KEYNES THEORY ON THE BASIS OF SYSTEMS APPROACH

Ю.А. Фомина

Yu.A. Fomina

Омский государственный университет путей сообщения

Представлена попытка исследования теории Кейнса с позиций системного подхода, а именно кибернетики и синергетики. Исследование включает описание системы методов Кейнса, выделение предпосылок, основных положений и следствий теории Кейнса. Также показаны некоторые противоречия теории Кейнса.

This paper represents an attempt to study the theory of Keynes on the basis of the systems approach, namely, Cybernetics and Synergetics. The study includes a description of the Keynesian methods, assumptions, guidelines and consequences of the theory of Keynes. Some contradictions of Keynes theory are also shown in the paper.

Ключевые слова: государственное вмешательство, модель национальной экономики, Кейнс, системный подход, холизм.

Key words: government intervention, the model of the national economy, Keynes, systems approach, holism.

Сегодня вновь отмечается возобновление интереса к теории Кейнса. В связи с этим актуальным становится вопрос: Каков потенциал теории Кейнса сегодня? Поэтому в данной статье речь пойдет о структуре теории Кейнса и ее основных положениях.

В данном исследовании теория Дж.М. Кейнса рассматривается на основе системного подхода, а именно его основных теоретических направлений: синергетики и кибернетики [1–5]. Системный подход как методология общенаучного уровня позволяет провести анализ теории Кейнса, независимый от идеологических и политических установок.

Ниже представлены методы, предпосылки, основные положения и следствия теории Кейнса. Прежде всего обратимся к методологии Кейнса, так как она лежит в основе теории.

Методы

Среди методов и подходов, используемых Кейнсом, можно выделить следующие: логический метод; макроэкономический подход; метод причинно-следственного анализа; метод маржинального анализа; метод психологического анализа. Все названные методы Кейнс применяет в комплексе. Рассмотрим их более подробно.

Логический метод

Логический подход лежит в основе методологии Кейнса. Логический метод неразрывно

связан с макроэкономическим подходом Кейнса и используется для выявления зависимостей между макроэкономическими показателями. Кейнс использует логический метод для доказательства необходимости государственного вмешательства в экономику, а также для критического анализа классической теории.

Макроэкономический подход

Чтобы выяснить, как функционирует национальная экономика в целом, Кейнс анализирует взаимосвязи между макроэкономическими показателями, такими как национальный доход, совокупный спрос, совокупное предложение, занятость, сбережения, инвестиции и др.

Метод причинно-следственного анализа

Причинно-следственный анализ Кейнса представляет собой метод, когда выделяются зависимые и независимые экономические категории. В отличие от причинно-следственного анализа функциональный метод представляет все элементы экономической системы как равнозначные и взаимозависимые. Функциональный анализ предполагает отказ от поиска фундаментальных факторов, являющихся причинами экономических процессов.

Для анализа макроэкономических зависимостей Кейнс использует причинно-следственный анализ, что соответствует теории кибернетики. В кибернетической модели для органа управления (государства) важно определить,

какие команды управления подать на входе в «черный ящик» (национальную экономику), чтобы на выходе получить результаты, близкие к идеальным, запланированным значениям и обеспечить устойчивость системы.

«Нашей конечной задачей является выбор тех переменных, которые могут находиться под сознательным контролем или управлением центральной власти в той реальной системе, в которой мы живем» [6, с. 231].

При таком подходе национальная экономика в целом рассматривается как «черный ящик». Внимание уделяется ее входным и выходным параметрам, определению причинно-следственных зависимостей между ними.

«Для начала может оказаться полезным выяснить, какие элементы в экономической системе мы обычно принимаем как данные, какие являются независимыми переменными нашей системы и какие – зависимыми переменными» [6, с. 228]. «Независимыми переменными у нас являются прежде всего склонность к потреблению, график предельной эффективности капитала и норма процента. К зависимым переменным мы относим объемы занятости и национального дохода» [6, с. 229].

Критика теории Кейнса может заключаться в том, что его построение причинно-следственных зависимостей между макроэкономическими показателями в большей степени основывается на логическом подходе, чем на анализе реальных статистических данных. Кейнс строит причинно-следственные зависимости и фактически не проводит статистический анализ входных и выходных параметров национальной экономики.

Хотя Кейнс и использует некоторые статистические данные, в том числе С. Кузнеца и К. Кларка, например для проверки мультипликатора, но в целом для определения макроэкономических зависимостей в основном используется логический подход.

Метод маржинального анализа

Кейнс использует метод маржинального анализа макроэкономических показателей – метод, в основе которого лежит исследование предельных величин. Кейнс применяет маржинализм в совокупности с логическим методом и макроэкономическим подходом. Например, Кейнс исследует такие предельные макроэкономические показатели, как предельная склонность к потреблению, предельная эффективность капитала.

Метод психологического анализа

При использовании данного метода Кейнс отталкивается не от индивидуальной, а от мас-

совой психологии. Причины, по которым, приоритет отдается массовой психологии, могут быть следующие: во-первых, в теории Кейнса отрицается методологический индивидуализм, во-вторых, психологический анализ используется в основном для анализа макроэкономических величин.

На основе психологического подхода Кейнс рассматривает такие макроэкономические показатели, как сбережение, потребление, норма процента.

Метод психологического анализа находит выражение в «психологическом законе» Кейнса: «Общие черты нашей теории могут быть сформулированы следующим образом. Когда занятость возрастает, увеличивается совокупный реальный доход. Психология общества такова, что с ростом совокупного реального дохода увеличивается и совокупное потребление, однако не в такой же мере, в какой растет доход» [6, с. 32–33].

Кейнс выделяет «три фундаментальных психологических фактора, а именно: психологическую склонность к потреблению, психологическое восприятие ликвидности и психологическое предположение о будущем доходе от капитальных активов» [6, с. 230].

Таким образом, выше мы рассмотрели систему методов Кейнса. Методология Кейнса представляет собой комплекс непротиворечащих методов, которые дополняют друг друга. Ниже представлен анализ теории Кейнса как совокупности предпосылок, основных положений и следствий.

Предпосылка

Отрицание методологического индивидуализма и утверждение холизма.

В теории Кейнса прослеживается приоритет холизма над методологическим индивидуализмом в масштабах национальной экономики.

Согласно методологическому индивидуализму индивид является основой и движущей силой экономических процессов. Кейнс же доказывает, что действия индивидов в своих интересах далеко не всегда соответствуют, а иногда и противоречат интересам общества.

Холизм утверждает, что отдельные явления и объекты имеют смысл только как части общности. Согласно принципу холизма целое важнее частного, а интересы общества ставятся выше интересов индивидов.

Кейнс выступает за «очищенный» (регулируемый государством) индивидуализм, т. е. за холизм. Другими словами, это методологический индивидуализм для избранных (глав-

ным образом для тех, кто находится в органе управления) и холизм для всех.

Кейнс пишет: «Поэтому, хотя расширение функций правительства в связи с задачей координации склонности к потреблению и побуждения инвестировать показалось бы публицисту XIX в. или современному американскому финансисту ужасающим *покушением на основы индивидуализма*, я, наоборот, защищаю его как единственное практически возможное средство избежать полного разрушения существующих экономических форм и как условие для успешного функционирования личной инициативы» [6, с. 348].

«Авторитарные системы на сегодняшний день, похоже, решили проблему безработицы за счет эффективности и свободы. Совершенно очевидно, что мир не будет больше терпеть *безработицы*, кроме коротких промежутков волнения, которая связана, и, на мой взгляд, неизбежно связана, с *современным капиталистическим индивидуализмом*. Но благодаря правильному анализу проблемы, можно вылечить болезнь, сохраняя эффективность и свободу» [7, р. 381].

Согласно системному подходу принцип холизма отражает блок прямых связей системы (влияние органа управления, правил, институтов на индивидов). Принцип холизма – это условие существования системы. Принцип методологического индивидуализма отражает блок обратных связей (связи индивидов, экономических агентов по формированию и изменению правил, институтов). Принцип методологического индивидуализма – условие адаптации и самоорганизации системы. Но в период кризиса на первый план выходит вопрос выживания, существования системы, а не ее адаптации и самоорганизации. Возможно, поэтому теория Кейнса, направленная на борьбу с Великой депрессией, основана в первую очередь на принципе холизма.

Основные положения

1. Отрицание самоорганизации национальной экономики.

Из отрицания методологического индивидуализма и утверждения холизма следует отрицание самоорганизации национальной экономики.

В самоорганизующейся системе именно ее элементы (в обществе – это индивиды) обеспечивают процесс самоорганизации и саморегулирования. Отрицание методологического индивидуализма означает отсутствие у индивидов возможности активно влиять на формирование и изменение правил, институтов национальной экономики. Отсюда следует отри-

цание самоорганизации и саморегулируемости национальной экономики.

Из утверждения принципа холизма следует, что главным структурным элементом, обеспечивающим стабильность и развитие экономики, является уже не индивид, а орган управления (государство).

В своих логических размышлениях обережениях, инвестициях и норме процента Кейнс следующим образом критикует классическую теорию: «При этом *все дело представляется как некий саморегулирующийся процесс*, который происходит без специального вмешательства или материнской опеки со стороны органов, регулирующих денежное обращение. «...» *Такое представление о предмете ошибочно*» [6, с. 167].

Методология Кейнса соответствует тому периоду развития капитализма, когда преобладание корпораций над индивидуальным предпринимательством, малым бизнесом стало очевидным. Но если предприниматель-индивид является самоорганизующейся системой, где управление носит характер самоуправления, то корпорации имеют вертикальный (кибернетический) характер управления.

С точки зрения системного подхода, если элементы системы (экономические субъекты) не являются самоорганизующимися, то и экономика в целом не может быть самоорганизующейся системой. Тогда как неоклассическая теория утверждает самоорганизующийся характер национальной экономики, основываясь на методологическом индивидуализме, *теория Кейнса разрешает противоречие между вертикальной организацией экономических субъектов (корпораций) и самоорганизацией национальной экономики*. По сути, Кейнс отрицает самоорганизацию национальной экономики и доказывает, что национальная экономика должна стать такой же вертикальной (кибернетической) системой управления, как и корпорации, где элементы подчиняются командам органа управления.

2. Отрицание возможности достижения национальной экономикой оптимума как результата действий индивидов.

Использование Кейнсом принципа холизма и отрицание методологического индивидуализма означает не только то, что цели системы в целом (национальной экономики) могут не совпадать с частными целями элементов системы (индивидов, фирм), но и то, что цели системы в целом важнее частных целей отдельных элементов.

Отсюда следует отрицание Кейнсом возможности достижения национальной экономикой оптимального состояния только в результа-

те действий индивидов, фирм (элементов системы) и без вмешательства государства (органа управления). Это также доказывает необходимость государственного вмешательства.

Подтверждение того, что действия индивидов не приводят экономику к оптимуму, Кейнс видит в кризисах, безработице, неравенстве доходов: «Наиболее значительными пороками экономического общества, в котором мы живем, являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов» [6, с. 341].

Отрицание оптимума национальной экономики как результата действий ее элементов (индивидов и фирм) реализуется, например, в психологическом законе Кейнса. «Когда растет занятость, величина ожидаемых расходов на потребление будет увеличиваться, но не в той же мере, что и эффективный спрос, так как с ростом дохода уровень потребления хотя и повышается, но не в той же степени. Именно в этом психологическом законе следует искать ключ для решения наших практических проблем» [6, с. 35].

Следствия

Следствие 1 из отрицания самоорганизации национальной экономики и отрицания возможности достижения национальной экономической оптимума как результата действий индивидов – *необходимость государственного вмешательства в экономику.*

В кейнсианской теории отрицается самоорганизация национальной экономики и возможность достижения оптимума самостоятельно, следовательно, экономическая система не может самостоятельно справиться с кризисами и безработицей. Поэтому необходим центральный орган управления национальной экономикой – государство.

Учреждение централизованного контроля, необходимого для обеспечения полной занятости, потребует, конечно, значительного расширения традиционных функций правительства [6, с. 347].

Согласно Кейнсу, функция государства как органа управления заключается в первую очередь в установлении и изменении правил экономической жизни. «Нет очевидных оснований для системы государственного социализма, которая охватила бы большую часть экономической жизни общества. Не собственность на орудия производства существенна для государства» [6, с. 346].

Следствие 2 из отрицания самоорганизации национальной экономики и отрицания воз-

можности достижения национальной экономической оптимума как результата действий индивидов – *развитие национальной экономики должно стимулироваться государством.*

Кейнс рассматривает равновесие и цикличность экономики, но только в краткосрочном периоде. По словам Кейнса, «долгосрочный аспект является скорее вопросом исторического анализа, чем чистой теории» [6, с. 285].

Кейнс утверждает, что национальная экономика стремится к равновесию. Принцип равновесия принят Дж.М. Кейнсом из классической теории. Однако отличие от классической теории состоит в том, что, согласно Кейнсу, равновесие может устанавливаться в условиях как полной, так и неполной занятости. Тогда как классическая теория рассматривает идеальное равновесие в условиях полной занятости. «При данной склонности к потреблению и данных размерах новых инвестиций будет существовать только один уровень занятости, совместимый с равновесием, поскольку всякий другой уровень приведет к несовпадению совокупной цены предложения и совокупной цены спроса. Этот уровень не может быть большим, чем полная занятость. «...» Но, вообще говоря, нет основания ожидать, что он будет равен полной занятости» [6, с. 33].

Кейнс не отрицает цикличности национальной экономики. «Под циклическим движением мы подразумеваем такое развитие экономической системы, например в сторону подъема, при котором вызывающие его силы накапливаются и усиливают друг друга, но потом постепенно ослабевают, пока в известный момент не замещаются силами, действующими в противоположном направлении. ...Под циклическим движением мы понимаем, однако, не только то, что повышательная и понижательная тенденции, раз начавшись, не действуют бесконечно в одном и том же направлении и что в конечном счете они меняют его на противоположное. Мы полагаем также и то, что имеется заметная регулярность в чередовании и продолжительности повышательных и понижательных тенденций» [6, с. 290].

Согласно системному подходу для кибернетической системы колебательные процессы (в том числе циклические) в большей степени нежелательны, чем для самоорганизующейся системы, потому что у кибернетической системы меньше возможностей для адаптации.

Кейнс предлагает кибернетическую вертикальную модель национальной экономики, управляемую органом управления – государством. Согласно системному подходу для ки-

бернетической системы идеалом является достижение устойчивого равновесия, сведение к минимуму внешних и внутренних колебаний. Такая практически полная остановка системы национальной экономики в наибольшей степени соответствует стадии депрессии. Что, согласно Й. Шумпетеру, является приемлемым в случае, если экономика уже достигла достаточно высокого уровня [8].

Кейнс же был категорически против депрессии и кризисов, ведь его теория была направлена на борьбу с Великой депрессией и повышение уровня национальной экономики.

Но Кейнс отрицал самоорганизацию национальной экономики и возможность достижения национальной экономикой оптимума самостоятельно. Следовательно, Кейнс предлагал отдать функцию развития национальной экономики органу управления – государству.

Кейнс предлагает следующее решение проблемы цикличности экономики – направить усилия государства на поддержание стадии квазибума и недопущение кризиса и депрессии. Квазибум, по сути, означает постоянное движение экономики вперед, обеспечивающее прирост национального дохода и занятости за счет прироста инвестиций. «В условиях бума нужна не более высокая, а более низкая норма процента. Последняя дает возможность поддерживать состояние так называемого бума. Эффективное средство борьбы с экономическими циклами нужно искать не в устранении бумов и в установлении хронической полудепрессии, а в том, чтобы устранить кризисы и постоянно поддерживать состояние квазибума» [6, с. 297].

Одним из механизмов поддержания квазибума является мультипликатор, предложенный Кейнсом. Мультипликатор может быть установлен как соотношение между доходом и инвестициями [7, р. 113].

Но согласно системному подходу *развитие предполагает цикличность*. Следовательно, поддерживая стадию квазибума, мы лишь оттягиваем наступление коррекции. Платой за поддержание квазибума являются: необходимость стимулирования государством потребления и инвестиций, формирование общества массового потребления, дефицит государственного бюджета, усиление зависимости развивающихся стран, усиление влияния финансового рынка на реальный рынок, формирование экономики «мыльного пузыря», рост цен на ресурсы, а также резкий и продолжительный кризис в будущем (в момент, когда государство не сможет поддерживать состояние квазибума).

Таким образом, *противоречие теории Кейнса* состоит в том, что он предлагает *развитие для кибернетической системы* национальной экономики. Для идеальной кибернетической системы развитие невозможно, возможна только адаптация. Опасность использования механизма развития для кибернетической системы состоит в том, что истинное развитие несет разрушение.

Кейнс предлагает государству постоянно поддерживать стадию квазибума. Но если мы предполагаем развитие экономики через квазибум, то должны предполагать и цикличность, так как для поддержания квазибума необходим ресурс, являющийся до сих пор ограниченным, – инвестиции. Следовательно, *квазибум должен смениться квазикризисом*, с которым справиться еще сложнее, чем с обычным кризисом.

Итак, выше мы рассмотрели предпосылки, основные положения и следствия кейнсианской теории. Возвращаясь к вопросу о потенциале теории, скажем, что применение кейнсианства может дать лишь временное решение проблемы. Для того чтобы национальная экономика действительно включала механизм развития, она должна быть самоорганизующейся системой, условием успеха которой является самоорганизация ее элементов – экономических агентов.

1. Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г. Синергетика – теория самоорганизации. Идеи, методы, перспективы. – М. : Знание, 1983. – 64 с.

2. Ланге О. Введение в экономическую кибернетику. – М. : Прогресс, 1968. – 208 с.

3. Милованов В. П. Неравновесные социально-экономические системы: синергетика и самоорганизация. – М. : Эдиториал УРСС, 2001. – 264 с.

4. Хакен Г. Синергетика : пер. с англ. – М. : Мир, 1980. – 406 с.

5. Экономическая кибернетика. Ч. 1. Основы теории хозяйственных систем / под ред. И. М. Сыроежкина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1974. – 126 с.

6. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.

7. Keynes J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money. – N.Y. : Harcourt, Brace and company. – 1947. – 403 p.

8. Шумпетер Й. А. Капитализм, Социализм и Демократия : пер. с англ. – М. : Экономика, 1995. – 540 с.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ ЕГО МОДЕРНИЗАЦИИ*

ECONOMIC AND SOCIOCULTURAL DEVELOPMENT OF THE REGION AS PART OF ITS MODERNISATION

Г.М. Чердынцев, П.Г. Габайдулин
G.M. Cherdyntsev, P.G. Gabaydulin

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Исследуется взаимообусловленность экономического и социокультурного роста региона, что отражает междисциплинарный характер статьи. Потенциал роста раскрыт в ускоренной модернизации всей совокупности социально-экономических процессов, происходящих на региональном уровне. Выявляются сильные и слабые стороны социально-экономического развития Омской области. Экономический и социокультурный потенциал региона рассматривается в качестве ключевого фактора его модернизации. С целью ускорения вторичной и интегрированной модернизации Омской области предлагаются конкретные мероприятия.

Article has interdisciplinary character: interconditionality of economic and sociocultural growth is investigated. The potential of growth is opened in the accelerated modernization of all set of the social and economic processes occurring at regional level. Come to light strong and weaknesses of social and economic development of the Omsk region. The economic and sociocultural capacity of the region is considered as a key factor of its modernization. For the purpose of acceleration of the secondary and integrated modernization of the Omsk region concrete actions are offered.

Ключевые слова: экономический и социокультурный рост, стадии модернизации, социально-экономическая компаративистика, Омская область, индексы и индикаторы модернизации, уровень жизни населения.

Key words: economic and sociocultural growth, modernization stages, social and economic comparability, Omsk region, indexes and modernization indicators, population standard of living.

Давая оценку темпам социально-экономического развития России в условиях переходного периода, академик РАН А.Г. Аганбегян пришел к выводу о необходимости более совершенной модели этого сложного процесса. При этом особое внимание, по его мнению, при осуществлении экономической политики следует

обращать на решение актуальных социальных проблем. Только это, считает он, позволит в перспективе существенно повысить мировой рейтинг Российской Федерации по ряду важнейших показателей экономического и социального развития (см. табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Место России в международных рейтингах среди 210 стран мира

Показатель	Исходный уровень	Через 10 лет	Через 20 лет	Через 30 лет
Уровень экономического развития	50	40	30	10–30
Индекс социального развития	65	50	35	10–20
Реальные доходы на душу населения	55	40	30	10–20
Средняя продолжительность жизни	105	60	40	10–20
Жилищная обеспеченность	80	60	40	10–20
Здравоохранение	130	70	40	10–20
Образование	30	20	10	5–10
Депопуляция населения (разница между рождаемостью и смертностью), тыс. чел. в год	–478	0	+200	+500

Источник: [1].

* Проект выполняется при поддержке РФНФ (грант № 12-03-00614 а).

В развитых странах мира концепция приоритетности развития социальной сферы реализуется на практике уже многие десятилетия, что, в частности, находит отражение в росте доли социальных расходов в ВВП. Так, если государственные социальные расходы (в процентах к ВВП) в США в 1950 г. составляли 7,0 %, то в 2000 г. – 20,8 %. Во Франции в рассматриваемом периоде они составляли 19,6 % и 34,6 % соответственно, а в Швеции – 14,6 % и 54,1 % [2].

Делается это не случайно, что четко проявляется в высказывании Г.С. Беккера, лауреата Нобелевской премии, относительно влияния образования на экономический рост: «Многообещающий подход к объяснению устойчивости экономического роста основан на полном учете специфических качеств образования и иных способов обучения. Важное с этой точки зрения свойство образования и других видов человеческого капитала состоит в том, что инвестиции в них тем продуктивнее, чем больше накопленные ранее капиталовложения» [3].

Данное утверждение Г.С. Беккера в полной мере относится и к другим аспектам социокультурной жизни человека (благополучие, здоровье, жилищные условия, обеспеченность товарами и услугами, социальное обеспечение, культура и духовная жизнь, экология, безопасность, права человека), то есть ко всему тому, что характеризует «уровень жизни населения» [4].

Определенное представление об «уровне жизни населения» дают важнейшие показатели, используемые ООН, Швецией и Россией:

1. Концепция ООН: здоровье, потребление продуктов питания, образование, занятость и условия труда, жилищные условия, социальное обеспечение, одежда, отдых и свободное время, права человека.

2. Шведская модель: труд и условия труда, экономические возможности, политические возможности, школьное обучение, здоровье и медицинская помощь, социальные возможности, жилище, питание, свободное время и его проведение.

3. Российская Федерация (иерархия показателей уровня жизни): занятость населения и повышение ее эффективности, образование, повышение доли потребления в национальном доходе или ВВП, реальные доходы на душу населения, максимальный средний и минимальный размер пенсий, объем и структура потребления товаров и услуг, рождаемость и смертность населения, продолжительность жизни, состояние здоровья населения, жилищная обеспеченность [5].

Представляется, что новая модель роста, ускоряющая движение общества по пути технико-технологического, экономического, социального, политического прогресса, в значительной степени определяется синхронностью этого процесса со стороны всех ее структурных звеньев и прежде всего регионов, под которыми, как правило, понимается «территориальное образование, имеющее четко очерченные административные границы, в пределах которых воспроизводятся социально-экономические процессы обеспечения жизни населения, обусловленные местом региона в системе территориального и отраслевого разделения труда» [4]. Современная теория и практика подтверждают, что успешное решение такого рода проблем возможно только при умелом применении механизма управления модернизацией всей совокупности специфических региональных экономико-социокультурных процессов.

А.В. Бузгалин и др. пишут: «Под модернизацией следует понимать процесс совершенствования экономических, политических и иных социальных механизмов развития общества, процесс усвоения наиболее передовых для данного исторического периода промышленных технологий, экономических форм, сопутствующих им социальных и политических институтов, уровня культуры и т. д. <...> Модернизация должна стать общенациональной стратегией – только в этом случае будут обеспечены мобилизация и концентрация всех ресурсов страны для решения задач модернизации» [6].

Заметим, что в настоящее время из большого многообразия ресурсов человеческий капитал и его основной социокультурный компонент выдвигаются на первый план. «Колоссальные различия в характеристиках эффективности различных обществ, – пишет нобелевский лауреат Д. Норт, – ясно говорят о том, что культурный компонент воздвигнутого людьми здания также является ключевым фактором, определяющим эффективность известных из истории экономик и государств» [7].

Применительно к России представляет интерес высказывание С. Гаврова, считающего, что «в постсоветский период Россия, ее социокультурная среда имеет реальный шанс на позитивное завершение модернизации, предполагающее прежде всего определенную синхронизацию культурной динамики с единой Европой, западной цивилизацией в целом» [8]. Со своей стороны считаем, что ориентироваться в данном вопросе лишь на западную цивилизацию не совсем правомерно. Уже хотя бы потому, что именно ученым Китайской акаде-

мии наук (КАН) принадлежит приоритет в разработке концепции национально-региональных модернизационных процессов, охватывающих большинство стран мира, в том числе Россию, а также способов измерения состояния и динамики всех их стадий.

Творческое сотрудничество Центра исследования модернизации КАН (директор – профессор Хэ Чуаньци) и Центра социокультурных изменений Института философии РАН (руководитель – член-корреспондент РАН Н.И. Лапин) позволило констатировать, что «для России особую актуальность имеет проблема соотношения условий жизни ее населения с условиями в других странах того мегарегиона человеческого сообщества, который можно назвать Европейско-Российским мегарегионом (от Атлантического до Тихого океана). Острый характер этой проблемы – вызов, адресованный современной России. Конструктивный ответ на этот вызов могут дать дифференцированный анализ первичной и вторичной модернизации российских регионов, сбалансированная политика интегрированной модернизации всей страны в первой трети 21-го века» [9].

В настоящей статье ставится задача исследования процессов модернизации прежде всего в рамках регионов РФ. При этом предполагается давать сравнительные характеристики соседних регионов, обобщенных индексов модернизации округа, в который входит отдельный регион, либо страны в целом с обязательным отражением особенностей развития региона в контексте его регионального развития.

Обработка статистических данных позволяет оценить уровень модернизации РФ, Сибирского федерального округа (СФО) и Омской области через стадию индексов: ПМ – первичный, ВМ – вторичный, ИМ – интегрированный.

Проведенные расчеты показывают величину этих индексов.

1. РФ:

- в 2000 г.: ПМ – 93, ВМ – 67, ИМ – 52;
- в 2010 г.: ПМ – 92,8, ВМ – 72, ИМ – 65.

2. СФО:

- в 2000 г.: ПМ – 91, ВМ – 57, ИМ – 47;
- в 2010 г.: ПМ – 98, ВМ – 64, ИМ – 59.

3. Омская область:

- в 2000 г.: ПМ – 91, ВМ – 60, ИМ – 49;
- в 2010 г.: ПМ – 98, ВМ – 63, ИМ – 58.

При анализе приведенных данных прослеживается их положительная долгосрочная динамика по РФ, СФО и Омской области. Вместе с тем Н.И. Лапин обращает внимание на наличие трех основных недостатков рыночного и

государственного механизма управления социально-экономическими процессами, сдерживающими завершение первичной модернизации РФ и ее регионов. К ним он относит: кризисное состояние ряда отраслей реального сектора экономики – промышленности, сельского хозяйства и др.; низкий доход населения; невысокую продолжительность жизни. На наш взгляд, прав он и в том, что «для формирования успешной стратегии модернизации требуется знание состояния модернизации на каждой из двух ее стадий, и не только по стране в целом, но и в каждом регионе. Опираясь на эти знания, можно сформулировать стратегию интегрированной модернизации» [9].

Отметим, что полное завершение первичной модернизации в среднем по РФ (индекс – 99,8) сдерживается только одним индикатором – средней продолжительностью жизни (стандарт – 70 лет, фактически – 69 лет).

Более сложные задачи стоят перед РФ при осуществлении вторичной модернизации. Ускоренное прохождение этой стадии от 72 % до 100 % требует значительно повысить индекс инноваций в знаниях (60 % в 2010 г.) и индекс качества экономики (47 % в 2010 г.) (см. табл. 2).

При проведении интегрированной модернизации в масштабе всей РФ, составляющей в 2010 г. 65 %, необходимо обеспечить динамичность роста следующих индикаторов: ВВП на душу населения (19 % в 2010 г.); ВВП на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) (32 % в 2010 г.); экологическая эффективность (26 % в 2010 г.); ВВП на душу населения / расходы энергии на душу населения (26 % в 2010 г.); число жителей, подавших патентные заявки, на 1 млн человек (38 % в 2010 г.).

Индекс ВМ регионов СФО отставал от общероссийского тренда на 8 %, а со среднероссийским (без учета данных Москвы и Санкт-Петербурга) был равным (64 % в 2010 г.). Тем самым СФО закрепился на срединном уровне, который находится в диапазоне от 61 до 70 %.

Завершение ВМ в СФО сдерживается теми же низкими индексами индикаторов, характеристика которых была дана при оценке ВМ РФ. Вместе с тем просматривается большая разница в индексах инноваций в знаниях (РФ – 60 %, СФО – 30 %).

Индекс ИМ регионов СФО в 2010 г. составил 59 %, что ниже среднероссийского тренда на 6 %. Самые низкие индексы ИМ СФО – ВВП на душу населения (15 %), ВВП на душу населения по ППС (25 %), экологическая эф-

фективность (26 %), число жителей, подавших патентные заявки (на 1 млн человек), число

персональных компьютеров на 100 домохозяйств (53 %).

Таблица 2

Индексы и индикаторы РФ, СФО и Омской области за 2000–2010 гг.

Индикаторы и индексы модернизации	РФ		СФО		Омская область	
	2000 г.	2010 г.	2000 г.	2010 г.	2000 г.	2010 г.
Индекс первичной модернизации	93	99,5	91	98	91	98
1. Экономический индикатор	81	100	76	94	73	94
2. Социальный индикатор	98	99,5	98	99	99	99,5
3. Индикатор знаний	100	100	100	100	100	100
Индекс интегрированной модернизации	52	65	47	59	49	58
1. Экономический индекс	45	54	41	49	43	45
2. Социальный индекс	71	76	70	75	70	76
3. Индекс знаний	39	64	30	54	33	53
Индекс вторичной модернизации	67	72	57	64	60	63
1. Индекс инноваций в знаниях	61	60	34	36	40	33
2. Индекс трансляции знаний	53	87	58	85	58	85
3. Индекс качества жизни	82	91	80	91	82	96
4. Индекс качества экономики	42	47	38	43	39	39

Источник: [10].

Определенный вклад в конечные результаты ПМ, ВМ и ИМ как СФО, так и РФ в целом внесла Омская область. В 2010 г. индекс трансляции знаний составил 85 %, индекс качества жизни – 96 %. Наряду с этим индекс инноваций в знаниях снизился с 40 % (2000 г.) до 33 % (2010 г.). Без изменения за этот же период остался индекс качества экономики – 39 %. Обобщенный интегрированный социальный индекс равен 76 %, что превышает его среднее значение по СФО. Из четырех индикаторов этого параметра выделяется число врачей на 1000 человек, что превышает норматив в 2,1 раза. Приближается к нормативному значению доля городского населения (92 %). Ожидаемая же продолжительность жизни при рождении составляет только 86 % от норматива. Крайне низкая экологическая эффективность, определяемая как отношение ВРП на душу населения к расходам энергии на душу населения – 26,3 %, является серьезным препятствием роста социального индекса в Омской области.

Как видим, состояние различных стадий модернизации СФО и Омской области подтверждает ее органичное подключение к системной национальной модернизации. Что касается Омской области, то высокие темпы модернизации в ней определяются постоянно растущим социально-экономическим потенциалом этого региона. Валовой региональный продукт в Омской области в 2010 г. вырос, по сравнению с 2008 г., на 12,7 %. Среднемесячная номинальная заработная плата в 2011 г. была равна 19114 рублей, что превышает ее уровень 2008 г. в 1,4 раза.

Среднедушевые денежные доходы населения в 2011 г. составили 16880 рублей, что превысило этот показатель в 2008 г. на 12,4 % [11].

Модернизация в Омской области осуществляется в условиях следующих конкурентных преимуществ:

- значительный ресурсный потенциал: кадровый, природный, инвестиционный;
- наличие развитого обрабатывающего производства: химического и нефтехимического комплекса, нефтепереработки, пищевых продуктов, строительных материалов, машиностроения, лесопереработки;
- выгодное географическое положение;
- развитая транспортная система;
- промышленное освоение природных ресурсов севера Омской области;
- развитый научно-образовательный комплекс;
- наукоемкие технологии производства;
- современная производственная структура;
- высокий потенциал развития малого предпринимательства;
- эффективное внешнеэкономическое сотрудничество, значительный объем внешнеторгового оборота [12].

С учетом этих преимуществ и наличия мощного социокультурного капитала Омская область должна выйти на более высокий уровень социально-экономического развития уже в ближайшие годы.

Прогноз социально-экономического развития Омской области на 2012–2014 гг. под-

тверждает это. Прогнозом предусмотрен высокий темп роста валового регионального продукта (к предыдущему году): 2012 г. – 107,9 %; 2013 г. – 108 %; 2014 г. – 108,5 %. Доля занятых в секторе малого и среднего предпринимательства (от общей численности занятых в экономике) за эти годы возрастет с 31,5 % до 38,2 %. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (в среднем за период) составит 29240 руб., что превысит ее уровень 2011 г. в 1,5 раза. Денежные доходы на душу населения в 2014 г. возрастут по сравнению с 2012 г. в 1,3 раза и составят 24044 руб. Инвестиции в основной капитал намечено довести с 100,4 млрд руб. в 2012 г. до 152 млрд руб. в 2014 г. [11].

В Омской области приняты и успешно реализуются в рамках модернизации социокультурной сферы приоритетные национальные проекты: «Образование», «Здоровье», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России».

О значимости величины домохозяйственного потенциала для всесторонней модернизации Омской области свидетельствует высокая обеспеченность бытовой техникой как высокодоходных, так и малообеспеченных домашних хозяйств независимо от места проживания (город, село).

На конец 2011 г. на 100 домохозяйств приходилось: 160 телевизоров, 128 холодильников и морозильников, 105 стиральных машин, 67 микроволновых печей, 96 электропылесосов, 69 персональных компьютеров, 242 мобильных телефона, 51 легковой автомобиль. При этом 71,6 % цветных телевизоров, 60,2 % холодильников, 61,3 % морозильников, 70,5 % стиральных машин, 65,6 % пылесосов, 90,7 % компьютеров, 99,4 % мобильных телефонов и 67,4 % легковых машин были приобретены домашними хозяйствами за 2004–2011 гг. [13].

Достигнутый и перспективный уровни развития экономического и социокультурного секторов региона во многом связываются с активизацией здесь инновационной деятельности, наращиванием высокими темпами инвестиционного потенциала. Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе организаций промышленного производства в 2008 г. был равен 6,7 %, а в 2010 г. вырос до 8,8 %. За эти же годы затраты на технологические инновации увеличились в 10,8 раз и составили 13651,1 млн руб.

Омская область располагает значительными инвестиционными ресурсами. На конец 2010 г. они достигли 652835 млн руб. Тем самым по сравнению с 2006 г. они выросли в

1,6 раза. За эти годы намечено снижение степени износа основных фондов с 49,3 до 46,1 % [14, 15].

Как видим, инновационный и инвестиционный потенциал проведения модернизации технико-экономических и социокультурных сфер области значителен. К тому же следует учесть и то, что здесь находится 50 научных организаций, в которых работают 200 докторов наук и 1900 кандидатов наук, 5000 конструкторов, технологов, изобретателей и рационализаторов. Все это дает основание С.Н. Кужевой утверждать, что «Омская область обладает научно-техническим потенциалом, являющимся необходимым средством, условием и источником развития» [12].

Динамика притока в регион инвестиций положительная. Только в 2011 г. на развитие экономической и социокультурной сфер было направлено 83,3 млрд руб. инвестиций в основной капитал (105,4 % к 2010 г.). В 2012 г. сумму инвестиций в область намечено довести до 100 млрд руб.

От иностранных инвесторов (из более чем 100 стран мира) в экономику Омской области поступило 622,9 млн долл. При этом в 2011 г. из 9 млрд долл. внешнеторгового объема преобладал промышленный, а не сырьевой экспорт. По привлекательности для иностранных инвесторов в 2011 г. Омская область заняла 23 место среди 83 регионов РФ. Основные направления иностранных инвестиций – оптовая торговля, производство пищевых продуктов, химическое производство.

С целью ускорения и качественного решения задач по модернизации основных аспектов экономической и социокультурной жизни населения в 2006 г. была принята долгосрочная «Концепция развития Омской области на период до 2020 г.».

Основные положения этой Концепции тесно увязываются с имеющимися и перспективными региональными конкурентными преимуществами и реальными возможностями человеческого, экономического и технологического потенциала, которыми располагает область.

В июле 2012 г. в рамках данной Концепции Правительство Омской области приступило к разработке обновленной стратегии и программ социально-экономического развития региона.

Впервые к поиску оптимальных путей решения насущных проблем экономики и повышения качества жизни подключена консалтинговая компания международного уровня Strategy Partners Group – российский стратегический

кий консультант, входящий в группу компаний «Сбербанк России». В последующем предполагается разработка усовершенствованной программы развития Омской области до 2020 г. (в среднесрочной перспективе) и до 2030 г. (в долгосрочной).

В содержание обновленной Концепции стратегического развития Омской области войдут целевые программы по нескольким приоритетным направлениям и конкретный план действий региональных властей и бизнеса по их реализации.

При разработке и последующей реализации целевых программ, на наш взгляд, следует предусмотреть следующее:

1) переход к полномасштабному инновационному и инвестиционному развитию следует осуществлять на основе конкурентных преимуществ региона: человеческих, природно-географических, фундаментальных научных разработок, кооперации и комбинирования производства во внутренней и внешнеэкономической деятельности;

2) разработку комплексных мер, направленных на прямую заинтересованность науки и бизнеса, следует вести в более продуктивном взаимодействии при внедрении и освоении новинок производства, обладающих высоким конкурентным потенциалом;

3) создание благоприятных инфраструктурных условий для эффективной работы изобретателей и рационализаторов;

4) приведение отечественной организационно-правовой базы иностранных инвестиций к международным стандартам;

5) обновление основных фондов в секторах экономики и их инфраструктуры до величины износа, соответствующего нормативным требованиям;

6) в самые короткие сроки решение проблемы дефицита квалифицированных кадров в сфере инновационной и инвестиционной деятельности;

7) проведение социокультурной политики, включающей образование, здравоохранение, культуру, спорт, оценки разнообразных аспектов социального самочувствия населения и многое другое, в качестве приоритетного направления всеобщей социально-экономической политики.

Считаем, что перечисленные выше меры являются особо значимыми факторами региональных модернизационных экономических и социокультурных преобразований.

1. Аганбегян А. Кризис: беда и шанс для России. – М. : АСТ: Астрель, 2009. – С. 281.

2. Медведев В. А. Перед вызовами постиндустриализма: Взгляд на прошлое, настоящее и будущее. – М. : Альпина Паблицер, 2003. – С. 208.

3. Беккер Г. С. Человеческое поведение: Экономический подход. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – С. 473.

4. Гутман Г. В., Звягинцева О. П., Миродов А. А. Регион в формировании социального государства. – М. : Финансы и статистика, 2005. – С. 8–37.

5. Еловигов Л. А. Социальная политика: учеб. пособие. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2002. – С. 19–20.

6. Трансформационная экономика: учеб. пособие / А. В. Бузгалин, В. В. Герасименко, З. А. Грандберг и др.; под ред. А. В. Бузгалина. – М. : Финансы и статистика, 2006. – С. 17–18.

7. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений : пер. с англ. К. Мартынова, Н. Эдельмана. – М. : ГУ ВШЭ, 2010. – С. 10.

8. Гавров С. Н. Социокультурная традиция и модернизация российского общества. – 2002. – URL : <http://www.bibliotekar.ru/gavrov-1/index.htm>.

9. Лапин Н. И., Тосунян Г. А. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001–2010 гг.) : пер. с англ. под общ. ред. Н. И. Лапина. – М. : Весь Мир, 2011. – С. 11–12.

10. Российский статистический ежегодник. 2011. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/Main.htm.

11. Памятная книжка Омской области. Год 2011 : Информационно-статистический сборник / Омскстат. – Омск, 2012. – С. 96–97.

12. Кужева С. Н. Реалии инновационной деятельности в Омской области // Социокультурный портрет Омской области / Ом. гос. ун-т им. Ф.М. Достоевского / сост. и общ. ред. В. С. Половинко. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2011. – С. 296.

13. Характеристика домашних хозяйств в Омской области за 2011 год : стат. сб. / Омскстат. – Омск, 2012. – С. 53–55.

14. Наука и инновационные процессы в Омской области : стат. сб. / Омскстат. – Омск, 2011. – С. 34.

15. Инвестиционная деятельность регионов СФО : стат. сб. / Территориальные органы Фед. службы гос. ст-ки. – Омск, 2012. – С. 12.

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ КАПИТАЛИЗМА И СОЦИАЛИЗМА Й. ШУМПЕТЕРА

THE ANALYSIS OF THE MODELS OF CAPITALISM AND SOCIALISM OF J. SCHUMPETER

Э.В. Фомин

E.V. Fomin

Омский государственный университет путей сообщения

Рассматриваются две модели национальной экономики Й. Шумпетера – модель капитализма и модель социализма. Методологической основой исследования является системный подход, в том числе теории синергетики, кибернетики, гомеостатики. Показаны внутренние противоречия как модели капитализма, так и модели социализма.

Two models of the national economy of J. Schumpeter are considered in this paper, namely the model of capitalism and the model of socialism. The methodological basis of this study is a systems approach, including the theories of Synergetics, Cybernetics, Homeostatics. The internal contradictions of the models of capitalism and socialism are shown in this paper.

Ключевые слова: теория Шумпетера, системный подход, модели, капитализм, социализм.

Key words: theory of Schumpeter, the systems approach, models, capitalism, socialism.

Введение

Й. Шумпетер описывает с позиций позитивной науки две модели экономики – капиталистическую и социалистическую. Позитивная экономическая наука независима от этических и политических установок, и с этой позиции Й. Шумпетер доказывает неизбежность перехода от капитализма к социализму.

По словам Й. Шумпетера, современные методы анализа ограничивают общее число доступных нам научных фактов лишь «фактами, верифицируемыми в ходе наблюдения или эксперимента», и оставляют из допустимых методов лишь «логический вывод из верифицируемых фактов» [1, с. 10].

Капиталистическая модель национальной экономики

Остановимся на анализе модели частнопредпринимательского капитализма Й. Шумпетера с позиций системного подхода.

«Итак, мысленно представим себе основные черты хозяйственного механизма. И в первую очередь представим себе народное хозяйство, основанное на рыночных принципах, иными словами, такое народное хозяйство, где господствует частная собственность, разделение труда и свободная конкуренция» [2, с. 59–60]. Хотя, по словам Шумпетера, очевидно, что совершенная конкуренция всегда была всего лишь

абстракцией [3, с. 124]. Тем не менее эта модель используется, чтобы показать логику перехода частнопредпринимательского капитализма к монополистическому капитализму и затем социализму.

Модель капиталистической экономики Й. Шумпетера можно рассматривать как систему, близкую к самоорганизующейся. На рис. 1 данная модель представлена с позиций системного подхода.

Элементами являются хозяйственные субъекты, которые рассматриваются, с одной стороны, как производственные структуры, с другой – как покупатели и продавцы.

Правила Шумпетер разделяет на «законы природы» и «общественные законы» («институты капиталистического общества»). В капиталистической модели Шумпетера все хозяйственные субъекты подчиняются правилам, что соответствует модели самоорганизующейся системы.

Прямые связи элементов описываются как обмен хозяйственных субъектов.

Капиталистическая экономика находится под воздействием *внешней среды*.

К внешним факторам Шумпетер относит войны, погодные условия и неурожаи, любое сознательное вмешательство власти, которой подчиняются отдельные хозяйственные субъекты.

екты [2, с. 394–395]. Можно отметить, что воздействие государства на экономику в капиталистической модели Шумпетера рассматривается как внешний фактор.

Отрицательные обратные связи в теории Шумпетера можно разделить на два вида. Один вид описывается как процессы приспособления народного хозяйства к изменяющимся внеш-

ним или внутренним условиям, другой – как процесс саморазвития. Шумпетер определяет адаптацию и развитие как принципиально разные процессы.

Процессы саморазвития соответствуют высшему уровню отрицательной обратной связи. Эти процессы неотделимы от положительной обратной связи.

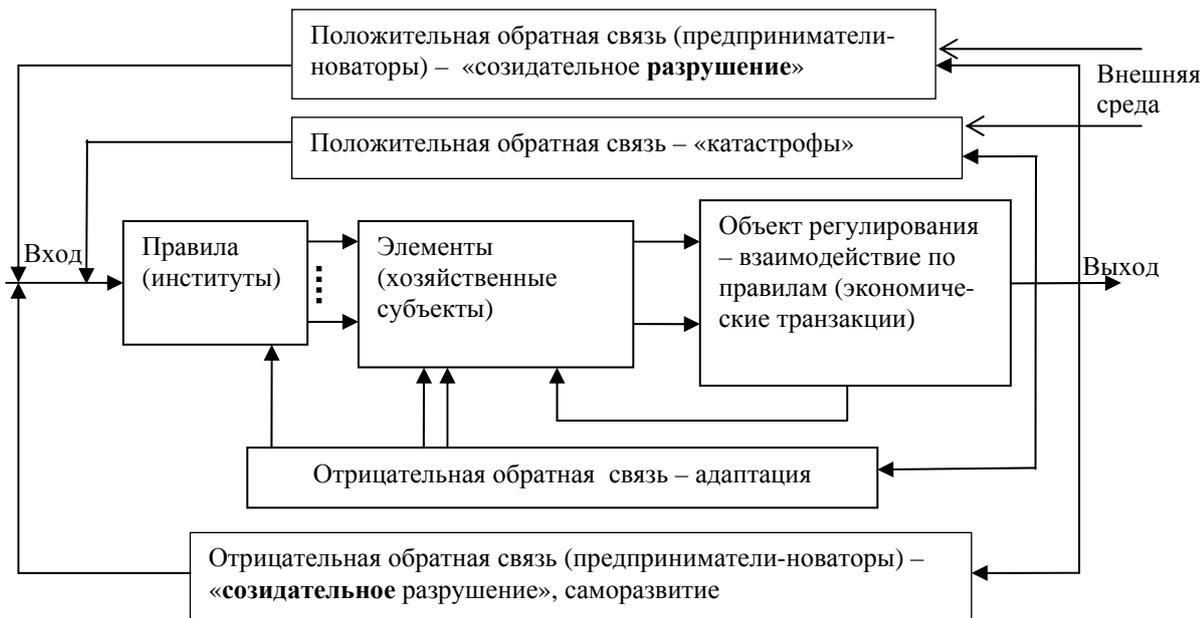


Рис. 1. Модель самоорганизующейся капиталистической экономики Й. Шумпетера

Положительные обратные связи. В модели Шумпетера можно выделить два вида положительной обратной связи.

Первый вид положительных обратных связей описывается как «катастрофы», вызываемые внутренними или внешними нарушениями. Особенность этих нарушений состоит в том, что они не приводят к развитию экономики и не несут в себе новых комбинаций. Согласно системному подходу «катастрофы» вызывают лишь необходимость адаптации.

Высший уровень положительной и отрицательной обратной связи в модели Й. Шумпетера описывается как процесс самоорганизации народного хозяйства. Шумпетер указывает, что источник развития лежит внутри системы, этим источником являются элементы системы – предприниматели. «На самом деле капиталистическая экономика, разумеется, не является и не может быть стационарной, и растет она вовсе не устойчивыми темпами. Она непрерывно революционизируется изнутри благодаря новому предпринимательству» [3, с. 68].

Шумпетер абсолютно точно выделяет принцип действия положительной обратной

связи – разрушение, и только в самоорганизующихся системах (где одновременно действует высший уровень отрицательной обратной связи) это разрушение – созидательное.

Открытие новых рынков, внутренних и внешних, и развитие экономической организации от ремесленной мастерской и фабрики до концернов иллюстрируют все тот же процесс экономической мутации (если можно употребить здесь биологический термин), который непрерывно революционизирует экономическую структуру изнутри, разрушая старую структуру и создавая новую. Этот процесс «созидательного разрушения» является самой сущностью капитализма, в его рамках приходится существовать каждому капиталистическому концерну [3, с. 126].

Таким образом, модель капитализма Шумпетера представляет систему, близкую к самоорганизующейся.

Но в модели Шумпетера хозяйственные субъекты рассматриваются как кибернетические системы (вертикальные системы управления), в основе деятельности которых лежат управление и контроль, деление на труд по управлению и труд исполнительный.

Это накладывает ограничение на возможности самоорганизации капиталистической экономики. *Создается противоречие между кибернетическим характером хозяйственного субъекта и самоорганизацией национальной экономики.*

Шумпетер выделяет данное противоречие системы частнопредпринимательского капитализма и разрешает его, используя, на наш взгляд, методологию позитивной экономической науки.

Пока хозяйственные субъекты являются индивидуальными предпринимателями или мелкими фирмами и управление внутри хозяйственного субъекта носит характер самоуправления, их взаимодействие может носить характер самоорганизации, так как каждый индивид или предприниматель в отдельности представляет собой самоорганизующуюся систему.

Процессы укрупнения хозяйственных субъектов приводят к преобладанию кибернетических принципов на микроуровне хозяйственных субъектов и росту кибернетического (монополистического) сектора экономики, что ведет к росту противоречия с самоорганизацией экономической системы на макроуровне. Это противоречие обостряется при переходе к монополистическому капитализму.

Хозяйственные субъекты, работающие на кибернетических принципах, стремятся выстраивать систему в целом как кибернетическую, чтобы устранить внутреннее противоречие. Это приводит Шумпетера к выводу (на основе логического позитивизма) о «неизбежности» перехода от капитализма к социализму.

Шумпетер логически обосновывает переход народного хозяйства от самоорганизующейся к кибернетической системе: «Идеология классического социализма – отпрыск буржуазной идеологии. В частности, она полностью разделяет рационалистическую и утилитарную подоплеку последней и многие идеи и идеалы, вошедшие в классическую доктрину демократии» [3, с. 389].

Итак, *социализм рассматривается как порождение капитализма и разрешение противоречий капитализма.*

Социалистическая модель национальной экономики

Модель социализма Й. Шумпетера представляет собой модель централистского социализма. «Социалистическим обществом мы будем именовать институциональную систему, при которой контроль над средствами производства и самим производством находится в руках центральной власти или, иначе говоря,

где принадлежность экономики к общественной сфере, а не частной сфере – дело принципа» [3, с. 226].

В теории Шумпетера описываются причины движения от конкурентной капиталистической экономики (близкой к самоорганизации) к кибернетической социалистической экономике, в которой заканчивается собственно экономическое развитие.

Во-первых, это образование монополий и вытеснение мелких и средних фирм. Монополия, согласно Шумпетеру, образуется в результате осуществления инноваций и является условием экономического развития. Но монополия разрушает конкуренцию и самоорганизацию.

Во-вторых, это отмирание предпринимательской функции. В корпорациях происходит автоматизация и обезличивание процесса осуществления новых комбинаций. Поскольку главные принципы кибернетической системы – это планирование и контроль, постольку корпорации стремятся сделать инновационный процесс рутинным и предсказуемым.

Согласно Шумпетеру, контроль корпораций, государственных или частных, над процессом создания инноваций – один из признаков приближения к социализму.

Таким образом, Шумпетер выстраивает логическую цепочку от кибернетического характера организации хозяйственного субъекта до монополизации и социализации экономики, от конкурентных процессов осуществления новых комбинаций до их автоматизации, централизации и полного исчезновения.

В социалистической экономике функция осуществления новых комбинаций переходит от корпораций к центральному органу управления. Поскольку процесс создания инноваций сосредоточивается в руках центрального органа управления, экономика перестает быть самоорганизующейся системой (так как у индивидов-элементов нет возможности осуществления инноваций, самоорганизации).

В идеальной модели социализма Й. Шумпетера экономические потребности удовлетворяются настолько полно при данных методах производства, что нет необходимости в инновациях, в предпринимателях и в самоорганизации. Это идеальная статическая кибернетическая модель экономики с центральным органом управления. *Экономическое развитие заканчивается с наступлением социализма.* Все экономические потребности удовлетворяются простым кругооборотом, в *самоорганизации нет необходимости.* «Возникнет более или ме-

нее стационарное состояние. Капитализм, который по существу является эволюционным процессом, истощится. Почти автоматически возникнет самый настоящий социализм» [3, с. 183].

Таким образом, переход к социалистической экономике означает отрицание самоорганизации экономики – развитие становится функ-

цией органа управления, а не элементов. А собственно социалистическая экономика исключает и сам процесс развития.

Модель социалистической экономики Й. Шумпетера можно рассматривать как кибернетическую систему. На рис. 2 данная модель представлена с позиций системного подхода.

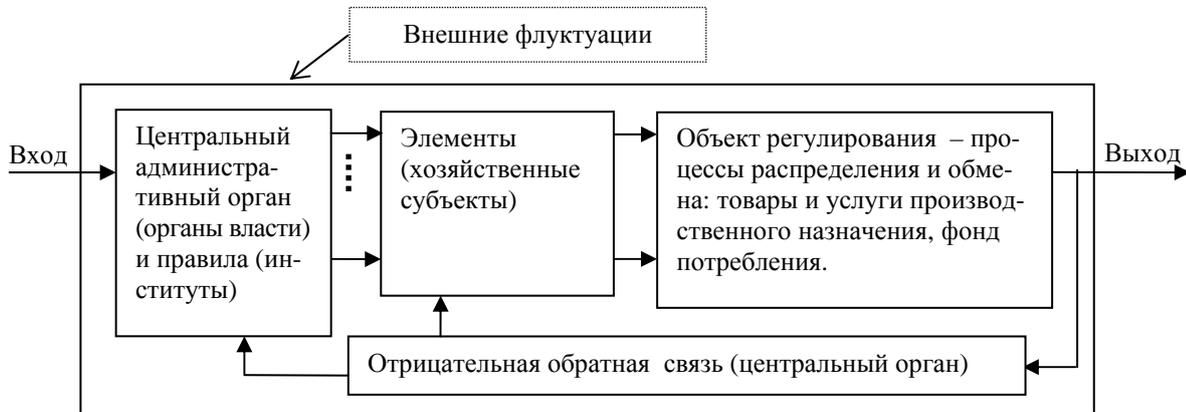


Рис. 2. Модель кибернетической социалистической экономики по Й. Шумпетеру

Орган управления в модели Шумпетера – это центральная власть, или центральный орган. Шумпетер также предлагает называть центральную власть «Центральным административным органом либо Министерством производства» [3, с. 226].

Центральный орган осуществляет не только управление социалистической экономикой (прямые связи), но и контроль (функции отрицательной обратной связи). Необходимым условием всеобъемлющего управления и контроля Центральным административным органом является определение им правил (институтов) функционирования национального хозяйства. «Я определяю [централистский] социализм как такую организацию общества, в которой средства производства контролируются, а решения о том, как и что производить и кто и что должен получить, принимаются органами власти, а не частными (по собственности и контролю) фирмами. Поэтому все, что мы имеем в виду, когда говорим о «движении к социализму», – это перемещение экономической деятельности людей из частной в общественную сферу» [4, с. 524].

Исполнительные механизмы в социалистической модели – хозяйственные субъекты, к которым относятся как предприятия, так и индивиды.

Воздействие центрального органа управления на исполнительные механизмы (предприятия, индивиды), то есть *прямые связи*, характеризуются Шумпетером как «власть», или «авторитарная дисциплина».

Объектом регулирования со стороны органа управления являются не только процессы производства, но и процессы распределения и обмена на основе правил, определяемых центральной властью.

Воздействие внешней и внутренней среды проявляется во флуктуациях (колебаниях, отклонениях).

Кибернетическая система эффективна при минимальных внешних и внутренних флуктуациях (так как отсутствует самоорганизация). Поэтому, во-первых, социалистическая экономика должна быть максимально закрытой системой, чтобы снизить воздействие внешней среды. Чем выше внешние флуктуации, тем сильнее должны быть управление и контроль.

Во-вторых, орган управления должен стремиться устранить и все возможности внутренних флуктуаций, к которым относятся осуществление «новых комбинаций» и саморефлексии индивидами.

Не случайно Шумпетер утверждает: «Социализм – это новый тип культуры» [3, с. 229]. Но какой культуры? Шумпетер утверждает «культурную недетерминированность социализма» [3, с. 230]. Главное, что это культура, не противоречащая «авторитарной дисциплине».

Но этому процессу движения к идеальной модели социализма противостоит единственный факт – первичным элементом любой социальной системы, в том числе экономической, является человек, который по определению является самоорганизующейся системой.

Следовательно, социализм порождает потребность разделения человечества на индивидов, способных к рефлексии, осуществлению инноваций и самоорганизации, и остальных, управляемых. «В этом обществе можно управлять процессом воспроизводства людей и, используя соответствующий генофонд, выращивать либо суперменов, либо недочеловеков» [3, с. 231].

Итак, выше была описана модель социализма Шумпетера. С одной стороны, данная модель носит характер идеализации. С другой стороны, многие черты этой модели или тенденции движения к ней можно найти как в модели советской экономики, так и в современных экономиках, причем не только постсоветского пространства, но и развитых западных стран.

Заключение

Таким образом, можно проследить следующую логику развития капитализма в теории Й. Шумпетера: от модели частнопредпринимательского капитализма к монополистическому капитализму, от монополистического капитализма к централистскому социализму.

Модель частнопредпринимательского капитализма соответствует модели самоорганизующейся системы, но содержит внутреннее противоречие между кибернетическим характером организации хозяйственного субъекта и самоорганизацией национальной экономики. Это противоречие может быть решено двумя способами – либо путем переноса кибернетических принципов с уровня хозяйственного субъекта на уровень национальной экономики, либо путем переноса принципов самоорганизации на уровень хозяйственного субъекта. Й. Шумпетер рассматривал в своей теории

первый способ, что привело его к выводу о неизбежности социализма.

Но, с другой стороны, Й. Шумпетер показал тупиковый характер развития социализма. Модель социализма содержит в себе противоречие между сущностью человека, его стремлением к рефлексии, новому, инновационному и кибернетическим характером общественной системы. Для устойчивости кибернетической системы необходимо, чтобы как можно меньше людей могли иметь возможность осуществлять рефлексию. Не зря Й. Шумпетер говорит о планировании воспроизводства людей. Модель социализма направлена на уничтожение человека и самой его сущности.

Таким образом, приобретает актуальность вопрос о разработке модели самоорганизующегося хозяйственного субъекта, отличного от простого предпринимателя, и соответствующей модели самоорганизующейся национальной экономики, отличной от моделей капитализма и социализма.

1. *Шумпетер Й. А.* История экономического анализа : в 3 т. / пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. Т. 1. – СПб. : Экономическая школа, 2004. – 496 с.

2. *Шумпетер Й. А.* Теория экономического развития : пер. с нем. – М. : Прогресс, 1982. – 440 с.

3. *Шумпетер Й. А.* Капитализм, Социализм и Демократия : пер. с англ. – М. : Экономика, 1995. – 540 с.

4. *Шумпетер Й. А.* Движение к социализму // Шумпетер Й. А. Капитализм, Социализм и Демократия : пер. с англ. – М. : Экономика, 1995. – С. 524–537.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК HR-ТЕХНОЛОГИЯ

TALENT MANAGEMENT AS HR-TECHNOLOGY

С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Д.В. Шаталов

S.A. Kartashov, Yu.G. Odegov, D.V. Shatalov

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва

Рассмотрено управление талантами организации как HR-технология, которая в отличие от ныне существующих практик акцентирует внимание на выявлении талантов и развитии их потенциальных возможностей.

The paper covers talent management of an organization as a HR-technology that, unlike the existing practices, focuses its attention on revealing of talents and developing their potentialities.

Ключевые слова: талант, управление талантами, процесс и технологии управления талантами.

Key words: talent, talent management, talent management process and techniques.

Когда говорят о том, что такое организация, чаще всего ведут речь о структуре, целях, миссии и забывают о том, что организация – это прежде всего люди. Если руководство компании и HR-департамент желают, чтобы люди использовали свои способности на благо организации, то необходимо признать, что они этими способностями обладают. Поэтому управление талантами подразумевает и управление способностями, с тем чтобы использовать их для достижения целей организации.

В хорошо организованной команде талант выступает в качестве «планки», на которую равняются другие сотрудники, он способен зажечь коллег своим энтузиазмом и нетипичным, творческим подходом к решению проблем. Казалось бы, сплошные плюсы. Однако на практике не все просто. Во-первых, талант должен быть «вписан» в коллектив, иначе вместо «мотора» он может стать причиной разлада работы. Во-вторых, талантливые сотрудники отличаются рядом качеств, которые делают управление ими весьма непростой задачей.

Управление талантами – это попытка спрогнозировать, какие человеческие ресурсы понадобятся компании, и создать условия для их своевременного привлечения. Тем же самым занимаются специалисты по логистике и цепочкам поставок. Они прогнозируют спрос, чтобы определить, в каких комплектующих или

материалах может возникнуть необходимость. А дальше находят способы приобрести и доставить их ровно к тому сроку, когда они будут нужны. Управление логистикой связано с постоянной борьбой с переменчивостью и неопределенностью. Те же самые проблемы существуют в работе с талантами.

Когда-то основной мотивацией к труду для участников российского кадрового рынка было повышение заработной платы и расширение соцпакета. Для высшего менеджмента появились привлекательные возможности в виде расширенного соцпакета, оплаты представительских расходов, возможного участия в капитале компании, включения в контракт «золотого парашюта», который в последние месяцы заметно смягчил «приземление» многих топ-менеджеров. Но пытаться разнообразить виды выплат и дальше компании теперь не могут. Многие, напротив, нашли основания снизить оклады. Таким образом, наступил момент развивать людей, от которых успех или неудача в бизнесе сейчас зависят как никогда. «Управление талантами – это деятельность компании, позволяющая использовать вложения в талантливый персонал в области среднего и высшего менеджмента» [1]. Силы, движущие управлением талантами, имеют два глубоких проявления.

Во-первых, власть перешла от компании к персоналу, теперь у талантливых людей есть

более мощный рычаг, повышающий их карьерные ожидания. Стоимость таланта растет. И это ставит сложную задачу перед организациями: им придется постараться, чтобы выиграть битву за талантливых менеджеров.

Во-вторых, умелое управление талантами стало ключевым источником конкурентного преимущества. Компании, которые эффективнее ищут, развивают, вдохновляют и удерживают талантливых работников, получают лучшую, чем другие, долю этого критического дефицитного ресурса и резко повысят свои результаты.

Организациям необходимо вести постоянный мониторинг рынка, и как только они узнают, что какой-то известный на рынке специалист подумывает о смене работы (тут очень

велика роль рекрутеров), компания готова его взять и под него открыть позицию. Другими словами, растущие компании переходят от реактивного подхода, когда надо срочно закрыть какую-то позицию, к преактивному подходу – к превентивному изучению рынка, то есть формируют и внешний «пул талантов». Например, компания понимает, что со временем ей понадобится директор по новому направлению бизнеса. Тогда начинаются звонки людям из конкурирующих фирм. Как правило, никто не отказывается, так как подобное предложение действительно заманчиво.

Отличия в подходах к работе с персоналом, выявленные на основе анализа работ [2; 3], показаны в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Отличия в подходах к управлению персоналом

<i>Старый подход</i>	<i>Новый подход</i>
HR отвечает за поиск и управление персоналом	Все управленцы, начиная с Президента компании, отвечают за усиление команды
Развитие происходит благодаря программам обучения	Управление талантами – основная часть управления компанией
Одинаковое отношение ко всему персоналу	Обеспечение непрерывного развития компетенций в соответствии с бизнес-стратегией
	Дифференцированный подход к работе с персоналом

В условиях, когда управление талантами становится все более популярным в России, менеджерам по персоналу легче объяснять руководству, на что тратятся средства и как увязаны действия HR-департамента с прибыльностью и успешностью компании, а вложения в персонал действительно оказываются инвестициями. Результаты мониторинга ситуации на российском рынке труда компании Axes Management показали, что в 2010 г. российские работодатели тратили на обучение сотрудников почти вдвое меньше, чем в докризисном 2008 г. А показатели текучести кадров хотя и сопоставимы, но увольнения по собственному желанию происходят в два раза чаще, чем по инициативе работодателя.

Таким образом, в большинстве компаний инвестиции в развитие сотрудников минимальны, карьерными планами никто не занимается – их зачастую попросту не существует, люди растут в основном за счет перехода с одного места работы на другое. Работодатели привыкают хуже относиться к собственным сотрудникам, чем, например, к клиентам. Результат – кадровые потери и необходимость пересмотра принципов работы с людьми.

Управлять талантливыми людьми означает обеспечить их такими задачами, которые мо-

гут совпасть с их стремлениями. Талант требователен, ему нужно уделять пристальное внимание. Управление одаренными сотрудниками требует понимания их ожиданий и того, как эти ожидания соотносятся с ожиданиями менеджера, понимания, которое может помочь решению более сложной задачи – равновесия ожиданий менеджера и таланта на практике. Для достижения данного состояния необходимо более глубоко понимать желания и надежды таланта. В этой связи рассмотрим отдельные характеристики термина «талант», отмеченные А. Робертсоном и Г. Эбби, и проясним, что они означают.

1. Стремление к личному росту:

- Талантливые люди хотят работать с теми менеджерами, у которых могут учиться, которые с удовольствием направят их к другим профессионалам с целью научиться большему. Таланту недостаточно иметь работу. Такие люди полностью отдадут себя ей, но они должны видеть возможность для своего развития. Они с удовольствием будут работать на других, но им нужно знать, что у работодателей есть что им предложить.

2. Стремление к постоянному движению вперед:

- Талантливые люди жаждут персонального роста не ради самого роста. Им нужен пер-

сональный рост для самих себя. Они также хотят иметь шанс использовать этот рост. Им нужны новые, более сложные задачи, они хотят применять свои таланты и двигаться дальше.

- Талантливые люди в большинстве своем нетерпеливы. Они не всегда ясно представляют, чего хотят достичь, но они точно знают, что хотят быть в движении.

3. Стремление везде успевать:

- Талантливые люди не любят тратить время и не выносят, когда другие тратят их время. Они хотят работать и преуспевать. Это означает, что им нравится действовать здесь и сейчас, в напряженной обстановке, полной проблем и возможностей их решить, трудностей и политических ходов. Пропасть между идеей и результатом возникает в среде, требующей напряжения и усилий, и талантливые люди не оставляют проблему нерешенной, а погружаются в нее. От других они ожидают того же. Талантливые люди могут выглядеть нетерпеливыми и требовательными, они такими и являются, но не без причины.

4. Стремление к осмысленности и результату:

- Талант стремится быть в движении не только ради движения. Он хочет выполнять значительные поручения, жаждет участвовать в таких мероприятиях и вращаться в деловых кругах, которые стоят внимания и усилий.

5. Стремление к действию и выбору:

- Талантливым людям нужна свобода самовыражения. Это не обязательно означает, что они не любят работать вместе с другими людьми. Они не хотят, чтобы кто-то жестко определял их обязанности. Они добиваются ответственности, хотят формировать и развивать свою собственную роль.

6. Стремление к чувству собственного достоинства:

- Талантливый человек хочет, чтобы его считали личностью, а не одним из многих, чтобы его выслушали и услышали. Талант устанавливает и контролирует свои собственные стандарты и станет действовать так, как считает нужным, чтобы не потерять уважения к себе.

7. Стремление к непринужденности:

- Неординарные люди не особенно нуждаются в других – в большинстве случаев они стремятся к самодостаточности. Но в то же время часто демонстрируют сильную потребность в стимулировании, новизне. Другие люди могут иметь для них значение, однако дело не в самих людях, а в источнике вдохновения, которым они являются [4].

Историческим примером применения talent-менеджмента является опыт России петровских времен. Как известно, целью политики Петра I было превратить Россию в европейское государство. И он решал эту задачу классическими средствами управления талантами: поставил правильных людей на правильные должности в правильное время в соответствие со стратегическими целями. Но как он определил этих людей и где нашел? Петр I понимал: существующий государственный аппарат (менеджеры) не способен решать поставленные задачи и не обладает соответствующими управленческими и профессиональными компетенциями (навыками), а поэтому переучивать существующий аппарат (как военный, так чиновничий) неэффективно. Тогда Петр I сформировал резерв талантов из числа молодых соотечественников (high potential, сокращенно HiPo). Средой, из которой отбирались таланты (talent), стала дворянская молодежь. Причиной такого выбора было наличие у молодого дворянства:

- желания учиться (способность к обучению);
- стремления сделать карьеру (лидерские качества);
- потребности изменить положение дел в стране (способность к инновациям);
- патриотизма (наличие системы ценностей);
- преданности Петру (лояльность).

Но наличия одного только потенциала к развитию оказалось недостаточно, для этого требуются еще профессиональные компетенции и навыки межкультурного взаимодействия. И Петр I отправляет этих потенциально талантливых дворян учиться в Европу, а также создает новую систему образования в России, выражаясь современным языком, осуществляет системный подход к обучению и развитию талантов. На этом царь не останавливается, он отслеживает карьерный рост молодых дворян – «птенцов Петровых» и создает все условия для привлечения талантов в Россию из Европы: платит много, жалует чины, земли, звания. В результате цель была достигнута – Россия прорубила окно в Европу.

В связи с неуклонным падением темпов роста большинства мировых экономик вопрос управления талантами снова стал актуальным: и потому, что компании вынуждены сворачивать многие программы по управлению персоналом, и потому, что люди теперь буквально на вес золота.

Управление талантами из программы, которая когда-то была частью стратегии управ-

ления персоналом только для некоторых работодателей, еще в докризисные времена успешно превратиться в тренд. В 2006 г., когда компания McKirisey&Co собрала оценки руководителей высшего звена по всему миру, более половины опрошенных признались, что «уровень времени и средств, выделяемых на управление талантами, явно недостаточен, и поэтому нерешенные кадровые вопросы не позво-

ляют выполнить бизнес-задачи, поставленные перед их компаниями».

Управление талантами – это интегрированный подход к управлению различными HR-процессами, включая рекрутинг, найм, быструю адаптацию (onboarding), обучение, управление эффективностью деятельности, развитие лидерства и планирования замещения должностей (см. рис.).



Процессы управления талантами

Как бизнес-процесс talent-менеджмент состоит из множества составляющих, в числе которых можно назвать:

- управление карьерным развитием и продвижением;
- организационные возможности;
- мотивацию как процесс;
- обучение – управление знаниями и навыками.

Управление талантами – система организационно-экономических и социально-психологических мер, нацеленных на повышение уровня компетенций в критических с точки зрения бизнеса видах деятельности путем внедрения и развития программы по привлечению, приобретению, развитию, продвижению и удержанию талантов [5].

Российские фирмы в основной своей массе не видят в услугах по talent-менеджменту пользы и выгоды, считая, что это слишком большая работа, которая никому не нужна. При нынешнем уровне конкуренции российским компаниям еще можно обойтись первым уровнем

управления талантами – уровнем старшего (top) менеджмента, но необходимо стремиться расширять данный проект за счет новых уровней и новых позиций, соблюдая при этом методичность и проработку каждой детали, чтобы данная система работала с полной отдачей и высокой эффективностью¹.

По оценкам консультантов, на полноценное внедрение системы управления талантами требуется один-два года. Большинство компаний по всему миру использует одну, реже – обе стратегии развития. Те, кто делают ставку только на таланты, предполагают, что выдающиеся люди должны изобрести инновационные технологии по ходу работы с клиентом. Но в реальности у большинства талантов нет времени этим заниматься. Они постоянно что-то изобретают, но эти изобретения редко выливаются в масштабные и прорывные технологические инновации, редко доводятся до «упакованного» состояния, многим талантливым людям не хочется превращать искусство в технологию. Это нередко мыслится ими как путь к снижению

собственной уникальности, незаменимости. Поэтому интеллектуальные компании, делающие ставку только на таланты, чаще всего со временем перестают расти, масштабироваться.

Те, кто делает ставку только на технологии, растут быстрее. Им легче продвигать себя на рынке. Их образ понятнее клиентам. У них ниже требования к сотрудникам. Такие компании инвестируют деньги в технологические разработки за рамками клиентских проектов и создают базы знаний и мощные институты внутренних разработчиков или покупают готовые технологии. Однако им сложно быть гибкими: стандартная технология при дефиците ярких, неординарных людей, способных осознанно нарушать правила и делать проект не по шаблону, сужает видение проблем и задач клиента. Все проблемы и задачи, все клиенты становятся похожими друг на друга. Возникает опасная иллюзия, что найден универсальный ключ решения всех проблем. Появляются очень технологичные, но при этом совершенно бессмысленные для клиента проекты. К тому же технологию легче копируют конкуренты.

Сочетать обе стратегии трудно, но возможно. Усиливая ориентацию на таланты, нужно смелее браться за проекты в новых областях деятельности, где у компании еще нет опыта. Следует поручать талантливым людям самые инновационные проекты, давать им право на самостоятельность, отступление от жесткой технологии в интересах клиента.

Если в компании работают таланты, стоит усилить технологичность:

- проанализировать, в каких именно областях компания может достичь серьезного выигрыша за счет технологичности;
- нанять людей, которые сумеют реализовать гениальные идеи и находки талантов в технологии, сформировать команды;
- уделять равное внимание обучению технологии внутри компании и донесению технологии до внимания клиентов.

Разрабатывая технологию управления талантами, необходимо учитывать следующие правила:

1. Возможности таланта, если он настоящий. Программы выявления и поддержки талантов должны быть напрямую связаны с основным бизнесом организации и иметь поддержку высшего руководства.

2. Смелость. Лучшие компании играют в открытую и используют процессы управления талантами, чтобы четко обозначить свою стратегию и цели. Они ясно дают понять, кто является для них талантом, а кто нет.

3. Интеграция. Управление талантами – это способ ведения бизнеса. Этот процесс должен проходить сквозь подразделенческие, географические и иерархические рамки, снимая, таким образом, многие ограничения, мешающие таланту.

4. Адаптация. Главное в управлении талантом – индивидуальность. Талант больше не определяется стажем, образованием или навыками. Ключевая характеристика – способность обучаться. Информация об открытых карьерных путях должна быть доступна каждому. Планы развития и роста должны быть адаптированы для каждого индивидуально, обеспечивая сотруднику необходимое обучение и при необходимости поддержку наставника. Эти правила составляют основу концепции управления талантами.

Точкой отсчета для построения системы управления талантами является изменение установки по отношению к персоналу, то есть ее ориентация на таланты. Установка на таланты – глубокая убежденность в том, что более талантливые работники на всех уровнях организации являются решающим источником конкурентного преимущества. Необходимо признание того, что именно более талантливые сотрудники приводят в движение все остальные рычаги успеха. Ориентация на таланты – катализатор, который активизирует остальные обязательные действия для построения команды, состоящей из талантливых людей. Для руководителей с такой установкой управление талантами – значительная и ответственная часть обязанностей. Они понимают, что эту работу нельзя делегировать, и значительную часть своего времени и энергии направляют на усиление своей команды и помогают в этом другим. Они также имеют достаточно энтузиазма, мужества и решительности, чтобы пойти на смелые действия [6].

Формирование системы управления талантами предполагает 3 основные стадии:

- поиск сотрудников с высоким потенциалом в коллективе;
- реализация программы развития (процесс непрерывного обучения и развития талантов);
- использование и удержание этих сотрудников в компании (дифференциация и вдохновение людей) [7].

Целью любого способа определения таланта является оценка эффективности и ожидание высоких результатов в будущем. На первой стадии для выявления талантливых сотрудников используется оценка. После чего понятие

таланта переводится в область измеряемых величин, компетенций. Эта модель должна быть связана с целями и стратегией организации. «Компетентность работника – совокупность знаний, умений и навыков, определяемых заданностью ситуации и местом работы» [8]. Компетенции описывают, какими качествами должен обладать человек на конкретной должности. Самые распространенные из компетенций – это способность к обучению, к изменениям, лидерские качества, лояльность, наличие системы ценностей; также стоит упомянуть о профессиональных компетенциях и навыках эффективного взаимодействия.

Ю.Г. Одегов приводит следующее определение оценки персонала – это «процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, результативности его деятельности, развития компетентности; она носит комплексный характер» [8].

На наш взгляд, в качестве основных этапов реализации функции управления талантами включают:

1) определение значимых (ключевых) для компании групп персонала; такие сотрудники могут быть представлены во всех категориях – от топ-менеджеров до рабочих;

2) согласование критериев оценки и содержания компетенций, определяющих высокоэффективное поведение;

3) выдвижение (отбор) кандидатов по критериям, принятым в компании;

4) оценку текущего уровня развития компетенций и анализ расхождений с требуемым уровнем;

5) развитие – составление и реализацию персональных планов и программ развития ключевых компетенций, профессиональных навыков, карьерного роста и отслеживание ступеней развития;

6) мотивацию – предложение высокопотенциальным сотрудникам для удержания их в компании специальных программ мотивации, включая продвижение и материальное стимулирование, например программы опционов или кредитования.

Когда речь заходит о мотивации ключевых сотрудников, многие компании ориентируются на инструментарий неденежного стимулирования. Их позиция ясна: если хорошего специалиста удерживать только деньгами, то всегда найдется более богатый работодатель, который может применить этот способ.

Первым этапом в формировании системы управления талантами является поиск сотрудников с высоким потенциалом в коллективе.

Для реализации выявления перспективных сотрудников проводят ежегодную оценку персонала в соответствии с Положением о регулярной оценке персонала организаций, которое определяет порядок организации и проведения регулярной оценки персонала в подразделениях и филиалах.

Оценка персонала организации – элемент технологии управления персоналом, используемый для:

- повышения эффективности работы;
- административного и социального контроля за уровнем компетентности и профессионализма сотрудников;
- определения уровня соответствия сотрудника требованиям занимаемой должности;
- выявления, рационального использования и развития способностей;
- формирования резерва на выдвижение;
- материальной и нематериальной мотивации;
- реализации деловой карьеры сотрудников в интересах организации.

Комплексная оценка позволяет подтвердить или опровергнуть потенциал сотрудника. Для дальнейшего формирования системы управления талантами применительно к управленческим должностям, проведя оценку, выбирают тех, кто по предварительным данным может быть зачислен в кадровый резерв для последующего обучения и развития. Отслеживают и уточняют критерии успешности и наличие талантов в компании. Сверяя полученные в ходе оценки данные с фактическими результатами деятельности сотрудника, менеджеры получают возможность исключить из списка «вечных учеников», т. е. тех, кто имеет очень высокую способность к накоплению знаний, но на практике не способен результативно их применять. Таким образом, оценка является эффективным методом работы руководителя с подчиненными. Она помогает определить соответствие результатов работы и степени выраженности компетенций сотрудников планируемыми целям и ожиданиям в отношении их деятельности. Оценка позволяет увязать стратегические цели организации с оперативными целями структурных подразделений и конкретных сотрудников, упорядочить процесс планирования и подведения итогов выполнения задач, поставленных перед каждым сотрудником.

На основе оценки для каждого сотрудника запускается механизм планирования ключевых задач на определенный период (как правило, год) и организация контроля их выполнения, определения уровня выраженности ком-

петенций, анализа полученных результатов через эффективно действующую обратную связь.

Оценка является обязательной для всех штатных сотрудников, работающих в организации больше трех месяцев (за исключением высших должностных лиц).

Ответственность за внедрение, координацию, подведение итогов оценки персонала несет Департамент по работе с персоналом (Служба управления персоналом).

Основными целями оценки персонала являются:

- повышение уровня мотивации персонала к результативному труду, признание вклада успешных сотрудников в результаты работы подразделения и организации в целом;
- определение соответствия работников современным требованиям, предъявляемым к занимаемым должностям, обоснование для принятия решения о перемещении, ротации и обеспечении рационального использования персонала;
- формирование конкурентоспособного кадрового состава, раскрытие и задействование потенциала работников;
- выявление перспектив развития компетенций сотрудников, определение направлений и планирование их деловой карьеры;
- выявление потребности и планирование процесса обучения и развития сотрудников.

Оценка включает в себя следующие этапы:

- 1) планирование ключевых целей (задач, заданий), определение уровня их значимости;
- 2) определение результатов достижения запланированных целей и уровня развития компетенций;
- 3) подготовка предложений по итогам оценки.

На первом этапе непосредственный руководитель проводит беседу с подчиненным, в ходе которой определяются планируемые на следующий период ключевые цели, ожидаемые результаты (уровни) их достижения.

При подготовке к обсуждению проект плана ключевых целей и ожидаемого результата на предстоящий период может составляться как сотрудником, так и непосредственным руководителем с учетом возложенных на подразделение задач и функций, а также в соответствии с установленными ключевыми показателями эффективности и планами деятельности подразделений (филиалов, представительств). Руководители самостоятельных структурных подразделений обязаны обеспечить соответствие общим стратегическим целям организации и преемственность целей и задач, доводимых до сотрудников.

Для каждого сотрудника устанавливаются оптимально до 3–5 ключевых целей (задач, заданий). Они могут носить как количественный характер (поддаваться измерению в абсолютном или процентном отношении), так и качественный (характеризовать отношения с клиентами, внутренние операции и технологические процессы и т. п.). Показатели ожидаемых результатов должны быть определены в обязательном порядке.

Для должностей, характер работ которых определяется соответствующими инструкциями и технологиями выполнения операций, в качестве планируемых ключевых задач могут указываться как мероприятия, включенные в план работы подразделения, так и добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нарушений, замечаний со стороны руководителя и клиентов, освоение новых видов работ и операций, изучение и использование новых технологий и т. п.

Состав ключевых целей (задач, заданий), ожидаемые результаты их выполнения могут корректироваться или изменяться непосредственным руководителем в течение года при изменении и смене приоритетности ключевых показателей эффективности деятельности подразделений и организации в целом, переводах и новых назначениях сотрудника, но не позднее 3-х месяцев до проведения оценки.

Второй этап – определение результатов достижения запланированных ключевых целей и уровня развития компетенций – осуществляется как самим сотрудником в ходе самооценки, так и оценивающим его непосредственным руководителем.

Результаты оценки обсуждаются непосредственным руководителем с сотрудником в ходе индивидуальной беседы, в результате которой стороны должны прийти к согласию. В спорных ситуациях по решению вышестоящего руководителя, который придерживается при принятии окончательного решения принципов обоснованности и справедливости, могут быть внесены необходимые корректировки в разделы бланка оценки.

Сотрудник и/или руководитель могут указать дополнительные достижения или моменты, заслуживающие признания, а также в случае невыполнения намеченных ключевых целей, задач, заданий указать причины невыполнения.

Для определения степени выраженности компетенций используется анализ их проявления по позитивным и негативным индикаторам для руководителей и для специалистов.

Результатом второго этапа является определение реальных результатов достижения ключевых целей (задач), выполнения заданий в части оценки степени выраженности компетенций.

Результатом третьего этапа (подготовки предложений по итогам оценки) является подведение непосредственным руководителем итогов деятельности сотрудника за истекший период, внесение предложений по его развитию, изменению должности, обучению и мотивации (материальной и нематериальной), включению в кадровый резерв.

По завершению оценки непосредственные руководители, проводившие оценку, должны предварительно обсудить полученные результаты с вышестоящим руководителем, который вносит при необходимости соответствующие коррективы. Результаты оценки с комментариями передаются руководителю самостоятельно структурного подразделения, который обеспечивает подготовку сводных данных (на основе результатов оценки непосредственными руководителями) и предложений по результатам оценки персонала структурного подразделения, утверждает результаты оценки (сводные формы) у высшего должностного лица, курирующего данное структурное подразделение. Все изменения доводятся до сведения сотрудника и его непосредственного руководителя.

Оценка персонала должна проводиться не реже одного раза в год. Конкретные сроки, график проведения регулярной оценки персонала доводятся до сведения сотрудников не менее чем за один месяц до начала оценки.

Единого алгоритма управления талантами не существует, так как невозможно найти принцип работы со всем коллективом и конкретные формы его воплощения, не зная структуры коллектива, природу бизнеса конкретной компании и ее стратегии.

В настоящее время эксперты выделяют несколько основных способов, позволяющих эффективно управлять талантами (см. табл. 2) [9].

Первый способ – загрузить талант интересной, креативной и ни в коем случае не рутинной работой; талант крайне редко видит себя в той же компании, в которой работает сейчас, в долгосрочной перспективе. Поэтому для удержания и мотивирования талантов необходимо постоянно ставить перед ними новые, все более интересные и амбициозные задачи.

Второй способ: чтобы избежать переутомления и «перегорания» талантливого сотрудника, менеджеру придется самому взять на себя заботу об организации его полноценного отдыха. Например, наградить хорошей турпоездкой или абонементом в фитнес-центр. Здесь руководителю придется стать своему талантливому сотруднику практически «родной матерью».

Таблица 2

Талант и бизнес: способы управления

<i>Плюсы</i>	<i>Минусы</i>	<i>Способы управления</i>
Имеет большой потенциал развития	Разрушает стандарты работы	Загрузить интересной, креативной и нерутинной работой
Находит нетривиальные решения задач	Может стать источником конфликта в коллективе	Создать адекватную систему моральной и материальной мотивации
Выполняет роль «моторчика» в коллективе	Требует особого внимания руководства	Внести разные системы контроля работы сотрудников
Проявляет гибкость, умеет воспринимать новое	Может легко сменить место работы	Обеспечить возможность интересных коммуникаций с внешней средой
Трудолюбив	Часто болеет	Позаботиться об организации отдыха

Третий способ: обеспечить таланту «особое положение», не ломая при этом устоявшуюся структуры коллектива и не вызывая у прочих сотрудников вопросов, «почему ему можно, а мне нельзя» (свободный график, освобождение от дресс-кода и т. п.). Инструментов тут много. Например, создать «под талант» специальную «креативную» должность, тем самым выведя его за пределы формального равенства с коллегами. Также можно организовать систему разных уровней контроля.

Способ четвертый: обеспечить талантливому сотруднику комфортные и интересные коммуникации с внешней средой. «Таланты постоянно общаются в профессиональном сообществе, это повышает риск утечки информации и ухода самого специалиста, но без такого общения талант не может» [9]. Поэтому талантливым сотрудникам надо обеспечить возможность интересных командировок, участия в конференциях, выставках, программах переобучения и т. п.

И наконец, способ пятый, но далеко не последний по своей значимости – система моральной и материальной мотивации. В компании, ориентированной на работу с талантами, необходимо иметь гибкую систему премий, бонусов и иных поощрений сотрудников, причем не только материальных – талант всегда нуждается в похвале. Так, например, в Газпромбанке создана необходимая мотивация для сотрудников, включая введение работника в кадровый резерв; программу обучения и развития; осознание персоналом возможности построения прозрачной и понятной карьеры в организации; доступную информацию о критериях отбора сотрудников в кадровый резерв; прозрачность в результатах продвижения; принятие руководителями всех уровней системы управления талантами как реально работающего инструмента для реализации бизнес-стратегии организации.

Важной мотивирующей силой является поддержка высшего руководства (круглые столы, регулярные встречи с руководством компании с целью обсуждения текущих и перспективных вопросов в неформальной обстановке).

Инструментами нематериального стимулирования в Газпромбанке являются почетные

звания «Отличник Газпромбанка», «Лучший сотрудник года», доска почета.

Несовпадение задач и методов управления – основная причина неудач многих работодателей, которые пытаются работать с незаурядными, «штучными» специалистами.

Уровень непредсказуемости определяет и методы управления персоналом. Если он низкий, нужны четкие процедуры, отчетность, дисциплина, жесткий график рабочего дня. Если высокий, то нужен только контроль конечного результата с минимальным отслеживанием того, как и в какое время эта работа делается. Тут очень важно четко понять, где важнее регламентация и конвейер, а где – карт-бланш и свободный график.

В современной технологии ряд авторов выделяет три уровня управления талантами: кадровый резерв (или планирование замен), планирование преемственности и, собственно, управление талантами. Каждый из уровней имеет свои особенности в части решаемых задач, объекта воздействия, объекта оценки, получаемого результата и других характеристик (см. табл. 3).

Таблица 3

Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации [10]

Характеристика для сравнения	Планирование замен (Replacement Planning)	Планирование преемственности (Succession Planning)	Управление талантами (Talent Management)
Задача	Управление рисками	Стратегическое кадровое обеспечение и развитие	Всеобщая преемственность в развитие
Объект воздействия	Ключевые руководящие позиции	HiPo	Вся организация
Оценка	Профессиональный потенциал и деятельность	Оценка прогресса деятельности и лидерских компетенций	Все способности и результаты имеют значение
Результат	План замен для ключевых позиций	Развитие и карьерный план для HiPo	Полностью интегрированные в HR-процессы системы развития и раскрытия талантов
Карьера	Линейная, в основном по функционалу	Межфункциональная, межрегиональная и междивизионная ротация	Гибкая, межфункциональная как по географии, так и по бизнесу
Периодичность	Ежегодный обзор	Ежегодный обзор с планированием развития	Непрерывно, с постоянной связью с остальными HR-процессами
Участники	Руководители	Менеджеры	Работники, специалисты по управлению персоналом, руководство, CEO
Отношение сотрудников	Согласие	Одобрение	Участие

Таким образом, исследовав проблемы и перспективы управления талантами в российских организациях и за рубежом, следует отме-

тить, что управление талантами становится одним из актуальных инструментов повышения конкурентоспособности организации.

Примечания.

1. Если в большинстве российских компаний такие проекты ориентированы на высший уровень менеджеров, то в странах с более продолжительной историей корпоративного обучения программа развития талантов часто пронизывает все уровни организации

1. *Тараскова Е.* Правильное решение. Управляем талантами. – 2008. – URL : http://www.ancor.ru/labour_market/article/articleid/2013/.

2. *Синявец Т. Д.* Развитие теоретических основ оптимизации системы управления персоналом // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2011. – № 4. – С. 78–84.

3. *Варшавская Е. Я.* Российский рынок труда и экономический кризис 2008–2009 гг.: время упущенных возможностей? // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2012. – № 3. – С. 91–96.

4. *Робертсон А., Эбби Г.* Управление талантами: Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных : пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2004. – 200 с.

5. *Шахбазов А.* Управление талантами. – URL : <http://www.rhr.ru/index/sovet/tech/15195.0.html>.

6. *Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э.* Война за таланты : пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 272 с.

7. *Стрельникова Л.* Оценка таланта. – 2009. – URL : <http://www.hr-portal.ru/article/otsenka-talanta>.

8. *Одегов Ю. Г.* Управление персоналом в структурно-логических схемах : учебник. – М. : Академический Проект, 2005. – 1088 с. – (Серия «Gaudeamus»)

9. *Федоров С.* Джокер в колоде // Карьера. – 2009. – № 3. – С. 55. – URL : <http://www.kariera.idr.ru/items/?item=2020>.

10. *Савченко А.* Найти и вырастить таланты. Talent-менеджмент как метод управления карьерой // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 75.

ИНСТИТУТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ И БЕЛАРУСИ*

INSTITUTIONS ON WAGES IN RUSSIA AND BELARUS

Т.Ю. Стукен

T.U. Stuken

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассмотрено влияние институтов российского и белорусского рынков труда на изменение заработной платы: законодательство о защите занятости, о регулировании заработной платы; роль профсоюзов; инфор-смент. Выявлены факторы, определяющие особенности и степень адаптации заработной платы к макроэкономическим шокам.

We considered the institutions of the Russian and Belarusian labor market to changes in wages: employment protection legislation, wage setting, the role of trade unions, enforcement.

Ключевые слова: рынок труда, заработная плата, внутрифирменная политика оплаты труда, организационная культура, Россия, Беларусь, сравнительный анализ.

Key words: labour market, wage, firm policy of compensation, organizational culture, Russia, Belarus, comparative analysis.

Политика оплаты труда складывается и изменяется под воздействием различных факторов. Условно их можно разделить на две группы: внутренние и внешние. Если внутренние факторы целиком определяются спецификой самой организации и индивидуальны от фирмы к фирме, то влияние внешних факторов в целом создает институциональное поле для всех организаций, которые работают в той или иной стране (регионе, отрасли).

Национальные институты зарплатообразования обусловлены не только нормами, непосредственно регулирующими вопросы оплаты труда. В определенной степени сами эти нормы, будучи встроенными в систему регулирования рынка труда, являются отражением состояния данного рынка и государственной политики в области занятости, безработицы, социальных гарантий населению.

Исторически обе страны – и Россия, и Беларусь – развивались в одном правовом пространстве, так как являлись частью одной страны. Тем не менее в каждой из них существовали отдельные самостоятельные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. После распада СССР различия в нормативной базе возросли. Современная ситуация с регулированием рынков труда России и Беларуси, с од-

ной стороны, отражает национальную специфику и международный опыт, накопленный в данной сфере, а с другой – сохраняет нормы, являющиеся наследием социалистического периода истории обеих стран.

В настоящее время в России регулирование отношений на рынке труда осуществляется на основе Трудового кодекса (вступил в силу с 2002 г., далее – ТК РФ) и Закона о занятости населения в Российской Федерации 1991 г. [1]. Аналогичная нормативная база существует и в Беларуси: в 1999 г. в стране был принят новый Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ), в 2006 г. – Закон о занятости населения Республики Беларусь [2]. Рассмотрим законодательство двух стран в области регулирования рынка труда, что позволит понять институциональный контекст изменений в оплате труда.

1. Законодательство о защите занятости.

До конца 1980-х гг. для большинства социалистических стран была характерна сверхвысокая занятость населения. Так, в СССР в конце 1980-х гг. общая безработица оценивалась экспертами на уровне 1–2 %, а уровень занятости населения в возрасте от 15 до 59 лет – 83,6 % [3]. Результатом этого была низкая производительность труда, а также последовавшее в кри-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ – БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта РГНФ – БРФФИ «Реакция внутрифирменной политики оплаты труда на изменение экономической ситуации: сравнительный анализ Российской Федерации и Республики Беларусь», проект № 11-22-01004a/Be1.

зисные 1990-е гг. резкое сокращение численности занятого населения. Но впоследствии жесткое законодательство было либерализовано во всех переходных экономиках, хотя и в разной степени и по разным направлениям [4].

Один из важнейших вопросов, определяющих специфику российского и белорусского рынков труда, – это законодательная защита от увольнений. Соответствующие нормы закона «призваны защитить работников от необоснованного или несправедливого увольнения по инициативе работодателя, а также от необоснованного найма на условиях нестандартного трудового контракта вместо стандартного (бессрочного, на условиях полной занятости). Защита осуществляется путем наложения ограничений на то, когда, почему и каким образом работодатель может уволить работника или нанять его на условиях временного трудового договора» [5].

И в той, и в другой стране законодательство о защите занятости в период экономического кризиса 1990-х годов являлось довольно жестким. Впоследствии в обеих странах были приняты новые кодексы, регулирующие трудовые отношения (ТК РФ и ТК РБ). Однако в целом очевидна их направленность на защиту интересов работников и ограничение гибкости для бизнеса.

Так, изменения, содержащиеся в ТК РФ, допускают использование трудовых договоров на определенный срок, но только в четко оговоренных случаях (ст. 59). Увольнение в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников сопровождается уведомлением работника за два месяца независимо от его квалификации и стажа работы в организации и выплатой выходного пособия. В соответствии со ст. 178 «увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)».

ТК РБ содержит схожие нормы о продолжительности трудового договора (ст. 17) и о порядке его расторжения по инициативе администрации (ст. 43). Согласно ст. 48 при сокращении работника размер выходного пособия составляет не менее трех среднемесячных заработков, при этом, в отличие от ТК РФ, белорусское законодательство не устанавливает какой-либо связи периода выплаты пособий и факта трудоустройства, но выходное пособие не выплачивается совместителям.

Та же статья ТК РБ определяет и иные гарантии работникам при увольнении, отсутствующие в российском законодательстве. Например, при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, работнику выплачивается пособие в размере двухнедельного заработка.

По сравнению с экономически развитыми странами законодательство о труде в РФ и РБ не предусматривает ни дополнительных гарантий занятости для работников, имеющих большой стаж работы, ни упрощенной процедуры увольнения тех, чей стаж работы относительно мал. При расчете индекса защиты занятости ОЭСР учитывает сроки уведомлений и размеры выходных пособий отдельно для работников со стажем 9 месяцев, 4 года и 20 лет. В рассматриваемых нами странах данные показатели одинаковы для всех работников независимо от их стажа. При этом защита от увольнений работников с малым стажем существенно выше средней, а работников с большим стажем, напротив, ниже. Если учесть, что, как правило, увольнению подвержены менее опытные работники с более низким стажем работы, издержки на высвобождение у российских и белорусских работодателей оказываются завышенными. Так, например, согласно результатам исследований специалистов, Россия относится к странам с довольно жестким законодательством о защите занятости. По шкале жесткости законодательства о защите занятости Всемирного банка в 2007 г. она имела 44 балла в сравнении со средним показателем для развитых стран в 30,8 балла. По шкале ОЭСР Россия получила 2,8 балла против 2,1 балла в среднем для ОЭСР [6]. Мы не располагаем результатами подобных исследований в отношении Беларуси, но сравнительный анализ законодательства показывает, что жесткость законодательства о защите занятости в РБ не ниже, чем в России. Таким образом, в обеих странах возможности корректировать величину издержек на труд посредством высвобождения персонала довольно ограничены по сравнению с другими странами.

2. Законодательство о заработной плате.

К гарантиям в области заработной платы в России и в Беларуси в первую очередь следует отнести установление минимальных гарантий по оплате труда. В РФ такой гарантией является минимальный размер оплаты труда (МРОТ), в РБ – минимальная заработная плата (МЗП). На

территории РФ МРОТ устанавливается федеральным законом и в настоящее время составляет 4611 руб. (примерно 115 евро). В Беларуси величина минимальной заработной платы регулярно пересматривается в соответствии с уровнем инфляции и по состоянию на сентябрь 2012 г. составляет 1 104 640 белорусских рублей в месяц (около 100 евро). При анализе размера минимальной заработной платы специалисты используют индекс Кайтца, показывающий ее отношение к среднему уровню заработков в стране. В РФ данный показатель в настоящее время составляет 22 % (в период с 1994 до 2006 гг. он колебался в пределах от 5,5 до 12,8 %) [7], в Беларуси составлял 31,4 % [8] при среднем значении в странах Восточной и Юго-Восточной Европы около 40 % [9]. Уровень минимальной заработной платы в России является низким не только с точки зрения международных сопоставлений. Общефедеральный МРОТ в России соответствует только 62 % прожиточного минимума трудоспособного населения [10], в то время как в Беларуси – 126 % [11].

Кроме того, значительная региональная дифференциация в уровне заработных плат на территории России (в конце 2011 г. разрыв в уровне заработных плат составлял 4,9 раза [12] при значении данного показателя в Беларуси – 1,44 [13]) не позволяет обеспечить равную защищенность низкоквалифицированных работников при использовании единого минимума заработной платы. В высокоразвитых регионах общефедеральный МРОТ по отношению к средней заработной плате составляет не более 10 %, а в слаборазвитых доходит до 45 % [14].

С учетом данной ситуации в ТК РФ в 2007 г. была введена поправка, согласно которой регион на своей территории может устанавливать собственный МРОТ на уровне, не ниже федерального. Но поскольку размер минимальной заработной платы для организаций, финансируемых из региональных и местных бюджетов, обеспечивается за счет средств соответствующих бюджетов, использование данной возможности зависит от экономического благополучия регионов. В настоящее время региональный МРОТ установлен только в 28 регионах, что составляет чуть более трети от их общего количества. При этом, как показывает анализ, в большинстве из регионов индекс Кайтца незначительно отличается от общефедерального. В то же время в отдельных регионах он превышает 35 % (Рязанская, Тверская, Новосибирская области, Краснодарский край), а в некоторых других, с учетом высокого уровня заработных плат, не достигает даже сред-

нероссийского уровня (Ямало-Ненецкий автономный округ – 17 %) [15].

К специфическим особенностям российского зарплатообразования принято относить не только достаточно низкий минимальный размер оплаты труда, но и отсутствие привязки уровня заработной платы к индексу потребительских цен, высокий уровень надтарифных выплат в сочетании со слабостью коллективно-договорного регулирования. Все это вместе взятое позволяет работодателям достаточно гибко регулировать заработную плату в зависимости от экономических результатов деятельности организации. Такая гибкость заработной платы является противовесом жесткости законодательства о занятости и создает условия для подстройки предприятий к изменению условий на рынке труда.

Иная ситуация имеет место в белорусской экономике. Ст. 56 ТК РБ определяет дополнительные гарантии работникам в области оплаты труда: величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы и республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. В соответствии со ст. 60 «перечень типов организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов».

В части государственных гарантий Трудовые кодексы РФ и РБ транслируют разную роль государства в регулировании оплаты труда. Для России в большей степени характерен акцент на регулируемую и контролирующую роль государства, в то время как для Беларуси свойственна существенная составляющая роли государства как работодателя с вытекающими из этого обязанностями (величина тарифной ставки первого разряда, республиканские та-

рифы оплаты труда). Конечно, в России государство также выполняет роль работодателя, но в области установления размера оплаты труда данная роль не является абсолютной. Так, в статье 144 ТК РФ указано, что установление систем оплаты труда осуществляется посредством коллективных договоров и соглашений (но не Правительством РФ).

Обязательным элементом внутрифирменных политик оплаты труда в соответствии с законодательством в настоящее время является регулярная индексация заработной платы в связи с инфляцией (РБ) и ростом потребительских цен на товары и услуги (РФ). При этом в РБ (в отличие от РФ) достаточно четко определен механизм такой индексации. На 100 % индексируется доход в пределах установленной суммы, остальная часть заработков индексации не подлежит. Кроме того, наниматели Беларуси обязаны создавать резервные фонды заработной платы.

Правовые нормы относительно видов выплат носят довольно гибкий характер. Работодатели/наниматели могут самостоятельно устанавливать виды выплат исходя из собственных приоритетов и возможностей.

3. Роль профсоюзов на рынке труда.

Рынки труда обеих стран были и продолжают оставаться высокоюнионизированными. По данным Федерации независимых профсоюзов России, более 23 млн российских работников состоят в профсоюзе, что составляет примерно 30 % экономически активного населения, или 33 % всех занятых в экономике.

Деятельность российских профсоюзов на рынке труда характеризуют следующие данные. В 2010 г. в стране действовало 61 отраслевое соглашение, 75 региональных соглашений и более 170 тысяч коллективных договоров [16]. По данным Н. Вишневской и О. Куликова, активность российских профсоюзов в разных сегментах рынка труда различна. На крупных и средних предприятиях уровень охвата профсоюзами достигает 74 %. Влияние профсоюзов выше в бюджетной сфере и в промышленности и крайне незначительно в сфере услуг [17].

Степень юнионизации белорусского рынка труда значительно выше. По данным Федерации профсоюзов Беларуси, в профсоюзах состоят более 4 млн чел., или 94,1 % занятого населения [18]. Белорусские профсоюзы фиксируют наличие 6 областных, 53 республиканских тарифных, 73 областных тарифных, 320 районных, городских тарифных и 104 местных соглашений [19].

Представляется важным рассмотреть влияние профсоюзов на заработную плату. В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок, системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством. При этом локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Вместе с тем специалисты отмечают, что значительная часть коллективных договоров и соглашений либо не содержит дополнительных гарантий работникам в части оплаты труда, либо устанавливает их только в отношении минимального размера оплаты труда, ориентируясь в той или иной степени на региональный прожиточный минимум.

В 1990-х гг. Российское государство передало часть функций по регулированию заработной платы работодателям и работникам, но в силу ряда причин, в том числе тяжелого экономического кризиса 1990-х гг., слабости профсоюзов, отсутствия традиций переговорного процесса и др., эти функции до сих пор не «подхвачены». В результате в стране сложилась ситуация, когда высокие гарантии занятости сопровождаются крайне низкими гарантиями по оплате труда. Как указывалось ранее, в России минимальная заработная плата составляет по отношению к средней только 22 %. При отсутствии других гарантий по оплате труда российские работодатели предпочитают устанавливать относительно невысокие оклады. В благоприятных условиях дополнительно к окладу они выплачивают надбавки и премии, а при неблагоприятной экономической конъюнктуре работник может получить заработную плату, сопоставимую с МРОТ. В структуре фонда заработной платы оплата по тарифным ставкам и окладам составляет 47,6 %, т. е. менее половины. За вычетом оплаты отпусков и выплат по районному регулированию заработной платы эта величина возрастет до 59 %, но по-прежнему остается довольно низкой [20].

Законодательством РБ установлены иные механизмы участия профсоюзов в регулировании оплаты труда. В соответствии со ст. 63 ТК РБ формы, системы и размеры оплаты тру-

да работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. В законодательстве не содержится указания на возможность установления оплаты труда локальными нормативными актами работодателя, как это предусмотрено в ТК РФ. Вместе с тем в Беларуси отсутствует проблема «вакуума» регулирования оплаты труда, отмеченная нами для России, поскольку государство сохранило за собой функции регулирования постоянной части заработной платы. Официальная статистика РБ не позволяет оценить долю тарифа в заработной плате белорусских работников. Однако ряд факторов позволяет предположить, что эта доля выше, чем в России. Среди них:

- более высокое по сравнению с Россией значение индекса Кайтца;
- законодательно установленный размер тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников бюджетной сферы;
- республиканские тарифы оплаты труда, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;
- реализуемые на государственном уровне меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы.

4. Информант трудового законодательства во многом определяет базовые характеристики национальной модели рынка труда вообще и зарплатообразования в частности. Следует обратить внимание на то, что информация по Беларуси в данном аспекте довольно ограничена. Поэтому в данной части статьи прежде всего будет дана характеристика институтов информанта российского рынка труда и указаны возможные отличия в институтах обеих стран.

1. Задержки заработной платы. Особенно большое распространение они получили в 90-е гг. XX в. Начисленная заработная плата не выплачивалась по несколько месяцев, так как в условиях снижения объема производства работодатели не имели достаточных средств для оплаты труда. Такая практика представляла собой форму «принудительного беспроцентного кредитования работниками своих предприятий, при которой сроки погашения определяются самими заемщиками» [21]. При инфляции до 1000 % в год задержки выплаты за-

работной платы на несколько месяцев существенно снижали общие издержки работодателя, поскольку спустя несколько месяцев он выплачивал обесцененную сумму. Пиковых значений невыплаты достигли в 1998 г., тогда в среднем перед каждым российским работником предприятия имели долг в размере трехмесячной заработной платы. Сейчас эта практика также существует, но в очень незначительных объемах, получая более широкое распространение в условиях экономического кризиса и сокращаясь по мере преодоления его негативных последствий. Так, например, в 2008 г. просроченная задолженность предприятий и организаций по оплате труда увеличилась на 75 % по сравнению с 2007 г., а в обрабатывающем секторе, который был особенно сильно затронут кризисом, рост задолженности составил 2,2 раза. Соответственно, при улучшении экономической ситуации в 2010–2011 гг. просроченная задолженность сократилась более чем наполовину по сравнению с 2009 г. [22].

Тот факт, что невыплаты заработной платы в России коррелируют с фазами экономического цикла, позволяет рассматривать их как один из специфических институтов приспособления российского рынка труда к макроэкономическим шокам.

2. Распространение неформальных трудовых отношений и неправовых практик. По существующим оценкам, доля занятых в неформальном секторе в настоящее время достигает 17–18 % занятых в российской экономике и имеет тенденцию к росту [23]. Все большая часть российских работников перемещается в сектор, где нормы законодательства не могут эффективно регулировать трудовые отношения. Кроме того, уже на протяжении 20 лет специалисты фиксируют разрыв между официальной и фактически выплаченной заработной платой. Доля неофициальной заработной платы составляет примерно треть в общих заработках работников. При этом сложившаяся ситуация выгодна не только работодателям, но и в определенной степени работникам. Несмотря на то что они лишаются в будущем пенсионных выплат, их текущая заработная плата за счет невыплаты налогов увеличивается почти в 1,5 раза.

На распространенность неправовых практик оказывает влияние и тот факт, что значительная часть населения России недостаточно хорошо осведомлена о действующих законах. Около трети россиян вообще не читали законов, а еще половина считает свой уровень правовой грамотности низким. Более того, 47 %

населения убеждены, что реальная жизнь слабо связана с законами [24]. Изучая неформальные трудовые практики, специалисты пришли к выводу, что в действительности права работников нарушаются намного чаще, чем это видится работникам: «Половина лиц трудоспособного возраста утверждает, что за последние 2–3 года сталкивалась с ущемлением своих прав, т. е. осознает их нарушение. Между тем ... материалы исследований ... свидетельствуют о том, что попадания в неправомерные ситуации ... удавалось избежать немногим – всего 5–10 %» [25]. Схожую, хотя и менее распространенную картину фиксируют и белорусские исследователи: 28,6 % работников сталкивались с нарушением их трудовых прав. При этом половина респондентов не прибегала к защите своих прав по причине неверия в эффективность подобных действий [26].

И в той, и в другой стране в течение последних лет был предпринят ряд мер по ужесточению инфорсmenta трудового законодательства. Трудовые кодексы обеих стран содержат соответствующие разделы: глава 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» в ТК РФ и глава 39 «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» в ТК РБ.

Основными субъектами инфорсmenta являются Федеральная инспекция труда в России и Государственная инспекция труда в Беларуси. За неисполнение законодательства работодатели (наниматели) могут быть привлечены как к административной, так и к уголовной ответственности.

Статья 5.27 российского Кодекса об административных правонарушениях устанавливает в качестве санкций за нарушение трудового законодательства и законодательства в области охраны труда «наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное пра-

вонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет».

Административные штрафы, накладываемые в соответствии со ст. 9.15 и 9.16 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, за нарушение законодательства о защите занятости на юридических лиц достигают 100 базовых величин, на физических лиц – 20–50 базовых величин, равных на начало кризиса 2008–2009 гг. 35000 белорусских рублей [27]. С учетом курсов валют и среднедушевых доходов населения величина административных штрафов для белорусских нанимателей сопоставима с таковыми для российских работодателей. Помимо инспекций труда функции по инфорсменту трудового законодательства выполняют профсоюзы, суды, органы службы занятости.

Ужесточение инфорсmenta с точки зрения его влияния на рынок труда весьма неоднозначно. В условиях жесткого законодательства о защите занятости усиление контроля за его соблюдением значительно ограничивает механизмы подстройки и возможность реагирования на изменение объективных условий. Если в 1990-е гг. слабый инфорсмент позволил выжить многим предприятиям, то и в условиях кризиса 2008–2009 гг. российские предприятия были вынуждены искать полулегальные схемы приспособления, и они появились уже в самом начале кризиса. Как отмечает Р.И. Капелюшников, «достаточно сослаться на такие "новации", как переводы на неполное рабочее время по соглашению сторон; предоставление отпусков по заявлению работников; увольнения по соглашению сторон. Ни те, ни другие, ни третьи практически не использовались в 1990-е гг., но сейчас переживают настоящий бум. Так, с началом кризиса переводами на неполное рабочее время по соглашению сторон оказались охвачены свыше 600 тыс. человек (приблизительно каждый двадцатый работник); в отпуска по собственному желанию ежемесячно уходили от 1 до 1,5 млн работников (скачок примерно вдвое по сравнению с докризисным периодом); доля увольнений по соглашению сторон достигла 12–14 % от общего числа выбытий (примерно вдвое превысив долю увольнений по сокращению штатов)» [28].

Таким образом, подводя итог анализу институтов рынков труда России и Беларуси, можно отметить их характерные особенности.

1. Для обоих рынков труда характерна достаточно высокая жесткость законодательства о защите занятости. И основания для увольнения постоянных работников, и процедура его

проведения (порядок уведомления), и размер выходного пособия приводят к тому, что в рассматриваемых странах издержки на увольнение по инициативе работодателя более высоки по сравнению с развитыми странами. Сдерживанию увольнений работников (особенно в Беларуси) также приводят низкие гарантии социальной защиты для безработных.

2. Помимо адаптации к экономическим шокам посредством сокращения численности персонала существует и другой механизм подстройки рынка труда к состоянию равновесия через изменение заработной платы. Здесь российский рынок труда обнаруживает значительно более высокую гибкость, что проявляется в передаче большинства вопросов регулирования размера заработной платы на уровень коллективных договоров и соглашений, относительно более низкой величине МРОТ по отношению к средней заработной плате, распространении ее задержек в периоды экономических кризисов, неформальной занятости, низкой активности профсоюзов в вопросах зарплатообразования. Напротив, институты рынка труда в Беларуси с сохранившимися традициями сильного влияния государства на механизмы зарплатообразования имеют значительно более низкий потенциал гибкости, что создает серьезные барьеры для функционирования механизмов саморегулирования национального рынка труда.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г.; О занятости населения в Российской Федерации : Закон № 1032-1 от 19 апреля 1991 г.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь № 296-З от 26 июля 1999 г.; О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь № 125-З от 15 июня 2006 г.

3. *Lehmann H., Muravyev A.* Labor markets and labor market institutions in transition economies : working paper WP3/2011/08. – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2011. – P. 3.

4. Там же. – P. 3.

5. *Мироненко О. Н.* Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд : эмпирический анализ : препринт WP15/2010/01. – М. : ГУ ВШЭ, 2010. – С. 5–6.

6. *Gimpelson V.* Labor Market Adjustment: Is Russia Different? – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2011. – P. 17.

7. Занятость и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. –

URL : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/>.

8. Доходы и расходы населения / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL : http://belstat.gov.by/homepage/indicators/doclad/2012_10/15.pdf.

9. *Lehmann H., Muravyev A.* ... – P. 10.

10. Уровень жизни / Федеральная служба государственной статистики. – URL : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/level/#>.

11. Об уровне денежных доходов населения Республики Беларусь в январе–сентябре 2012 г. / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL : http://www.belstat.gov.by/homepage/indicators/pressrel/dohody_nov12.php.

12. Средняя зарплата в России по областям в 2011 г. – URL : <http://www.mojazarplata.ru/main/srednemesjchnaja-nominalnaja-nachislenaja-zarabotnaja-plata>.

13. Доходы и расходы населения ...

14. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ 2011) по субъектам Российской Федерации в 2011 г. – URL : <http://www.mojazarplata.ru/main/minimumwages/minimalnaja-oplata-truda-mrot-v-subektah-rf-na-2011>.

15. Средняя зарплата в России по областям в 2011 г. ...; Минимальный размер оплаты труда (МРОТ 2011) по субъектам Российской Федерации в 2011 г. ...

16. *Ефимова Е. А.* Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 4 (36).

17. *Вишневецкая Н. Т., Куликов О. В.* Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – С. 12.

18. Федерация профсоюзов Беларуси / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL : http://www.fpb.by/ru/menu_left/about.

19. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL : http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part.

20. Занятость и заработная плата ...

21. Там же. – С. 16.

22. Занятость и заработная плата ...

23. *Гимпельсон В. Е., Зудина А. А.* «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? – М. : ГУ ВШЭ, 2011. – С. 16.

24. Вопросы правосознания, правовой культуры и правового поведения граждан России. – URL : <http://www.mhg.ru/proizvol/4707DAD>.

25. *Заславская Т. И., Шабанова М. А., Барсукова С. Ю.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России. – URL : <http://www.socpol.ru/grantprog/reports.shtml>.

26. *Мартинкевич А.* Инфорсмент как механизм защиты трудовых прав работников в Республике Беларусь. – URL : http://www.lomonosovmsu.ru/archive/Lomonosov_2012/1857/4453_0_87d8.pdf.

27. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации : Закон РФ № 195-ФЗ от 20 декабря 2001 г. (с изм. и доп.); Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : Закон № 194-З от 21 апреля 2003 г. (с изм. и доп.).

28. *Капелюшников Р. И.* Конец российской модели рынка труда? : препринт WP3/2009/06. – М. : ГУ ВШЭ. – С. 37.

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕЖСТРАНОВЫЙ АНАЛИЗ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ
ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
(НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ И БЕЛАРУСИ)***

**THE COMPARATIVE INTERCOUNTRY ANALYSIS OF INCOMPANY POLICY
OF COMPENSATION AS ELEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE
(ON THE EXAMPLE OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF RUSSIA AND BELARUS)**

Т.А. Лапина

T.A. Lapina

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматривается влияние организационной культуры на внутрифирменную политику оплаты труда. Анализ проводится в разрезе ориентаций промышленных предприятий на внутреннюю или внешнюю среду, а также осуществлено межстрановое сравнение.

In article influence of organizational culture on incompany policy of compensation is considered. The analysis is carried out in a cut of orientations of the industrial enterprises on internal or environment, and also intercountry comparison is carried out.

Ключевые слова: рынок труда, заработная плата, внутрифирменная политика оплаты труда, организационная культура, Россия, Беларусь, сравнительный анализ.

Key words: labour market, wage, incompany policy of compensation, organizational culture, Russia, Belarus, comparative analysis.

Как известно, существуют различные трактовки организационной культуры. В данной статье организационная культура понимается как способ существования компании, способ ее адаптации к изменяющейся внешней среде [1]. При этом адаптация организации может осуществляться через различные инструменты, в том числе и через изменение внутрифирменной системы оплаты труда. Таким образом, внутрифирменная политика оплаты труда будет одной из составляющих этого способа существования компании, то есть элементом организационной культуры. Поэтому для исследования внутрифирменной политики оплаты труда можно использовать диагностические средства, применяемые к организационной культуре в целом.

Одним из критериев изучения культур является фокус организации. К. Камерон и Р. Куинн [2] на основании данного критерия выделяют два состояния культуры – это ориентация организации на внешнюю среду и внутренний фокус. Так, для организаций, ориентированных на внутреннюю среду, характерна организаци-

онная сплоченность и согласованность, а для компаний с внешним фокусом – организационная разобщенность и независимость.

Исходя из этого логично предположить, что организации, ориентированные на внешнюю среду, будут по-другому реализовывать внутрифирменную политику оплаты труда, нежели компании с внутренним фокусом. Проверку данной гипотезы проведем на примере изменения в кризисы политики оплаты труда промышленных предприятий России и Беларуси.

Первоначально опрошенные предприятия были классифицированы по 3 группам. Первую группу образовали организации, ориентированные в кризис на внутреннюю среду компании, вторую – компании с ориентацией только на внешнюю среду, третью – предприятия, использующие ориентацию и на внутреннюю среду компании, и на внешнюю. Основными характеристиками, которые помогают преодолеть последствия кризиса, для организаций первого типа являются: экономия материальных затрат, государственная поддержка, перевод пер-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ – БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта РГНФ – БРФФИ «Реакция внутрифирменной политики оплаты труда на изменение экономической ситуации: сравнительный анализ Российской Федерации и Республики Беларусь», проект № 11-22-01004a/Be1.

сонала на неполное рабочее время, использование отпусков без сохранения заработной платы. В свою очередь, организации второго типа с ориентацией на внешнюю среду для преодоления последствий кризиса используют: увольнения по собственному желанию и по инициативе администрации предприятия, имидж компании, хорошее техническое оснащение. Промышленные предприятия третьего типа используют одновременно характеристики первого и второго типов компаний, а также отмечают, что преодолеть последствия кризиса им помогли квалифицированный персонал и временное сокращение заработной платы. Напомним, что наше предположение состояло в том, что указанные группы предприятий будут по-разному изменять политику оплаты труда в силу различий в мировоззрении компании.

В нашем исследовании представительство трех типов предприятий России и Беларуси выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

**Количество предприятий разных типов
в России и Беларуси, %**

Страна	1 тип (внутренний фокус)	2 тип (внешний фокус)	3 тип (смешан- ный)
Россия	27	17	56
Беларусь	28	27	45

Из табл. 1 следует, что представительство предприятий 1-го типа в двух странах одинаковое, а количество предприятий второго типа в Беларуси на 10 % больше, чем в России. Данный факт означает, что предприятия Республики Беларусь при выходе из кризиса в большей степени используют механизмы, ориентированные на подстройку к рынку, нежели российские промышленные компании.

Далее рассмотрим, в чем состоят особенности изменения оплаты труда в каждом из типов российских компаний (см. рис. 1).

Так, организации первого типа при выходе из кризиса в большей степени по сравнению с другими типами сократили выплаты премий и надбавок (73 %), заморозили тарифные ставки и оклады (55 %), увеличили полномочия администрации в вопросах определения заработной платы работникам (36 %). Также предприятия первого типа активно принимали новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда (55 %).

Но последний элемент подстройки к кризису активно использовали и промышленные компании второго типа (57 %), для которых характерны следующие изменения в оплате труда: оплата труда стала в большей степени зависеть от результатов деятельности предприятия (86 %) и от результатов деятельности работника (71 %). Также только промышленные предприятия второго типа в кризис увеличили полномочия линейных руководителей в вопросах определения заработной платы (43 %).

То есть если предприятия первого типа для выхода из кризиса «шли» по пути прямого сокращения издержек, то предприятия второго типа оплату труда рассматривали как инструмент мотивации, способствующий росту результативности каждого работника, а следовательно, и росту предприятия. Промышленные компании третьего типа заняли промежуточную позицию в выборе инструментов изменения оплаты труда.

Таким образом, результаты анализа изменений в оплате труда российских предприятий подтверждают нашу гипотезу о том, что компании с разной организационной культурой по-разному воспринимают заработную плату (как издержки (1 тип) и как стимул (2 тип)) и, следовательно, по-разному будут подходить к вопросам изменения оплаты труда.

Далее проверим нашу гипотезу на примере промышленных предприятий Республики Беларусь (см. рис. 2).

Как видно на рис. 2, для белорусских промышленных предприятий характерны меньшие различия между типами в способах изменения оплаты труда.

Так, предприятия 1-го типа в Беларуси являются самыми неактивными с точки зрения выраженности способов подстройки оплаты труда под изменения рынка. Чаще, чем предприятия других типов, компании, ориентированные на интеграцию, принимали новые документы, закрепляющие изменения в оплате труда (35 %).

Компании 2-го типа более активно связали оплату труда с результатами деятельности всего предприятия (63 %). То есть можно сделать вывод, что по сравнению с российскими компаниями, для которых ориентация на внешнюю среду или внутренний фокус имеет четкие различия в вопросах оплаты труда, белорусские промышленные компании практически не различаются по выбранному нами критерию.

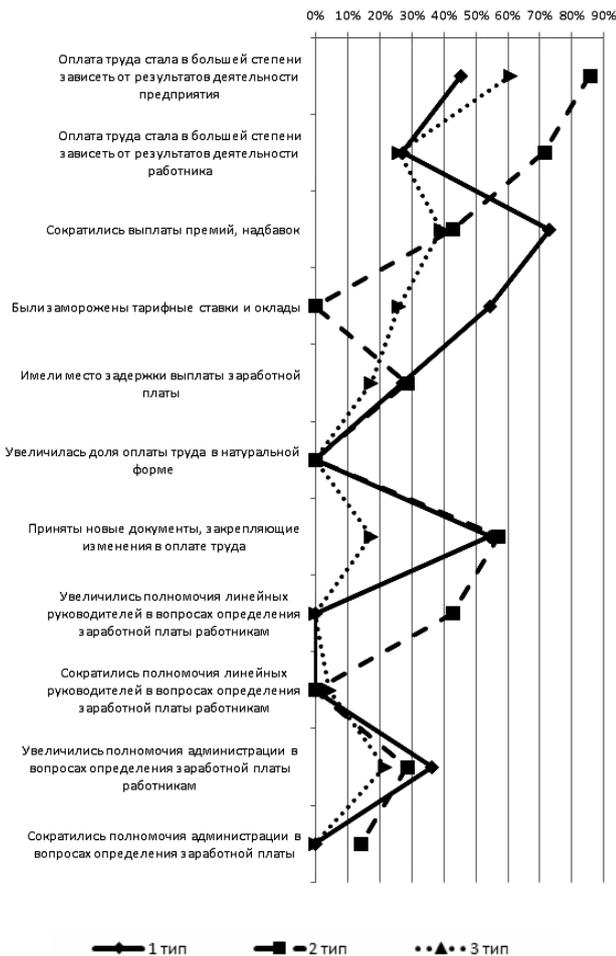


Рис. 1. Профили изменений в оплате труда на промышленных предприятиях России во время кризиса 2008 г.

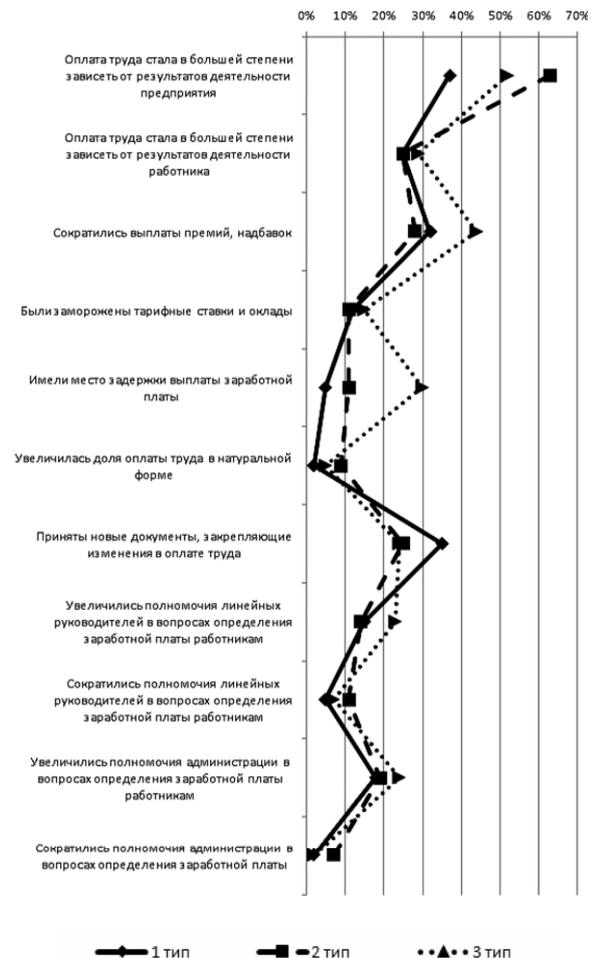


Рис. 2. Профили изменений в оплате труда на промышленных предприятиях Республики Беларусь во время кризиса 2008 г.

Примечательно, что в Беларуси предприятия 3-го типа занимают самую активную позицию в использовании способов изменения оплаты труда. Так, если в России они (предприятия 3-го типа) находились между компаниями 1-го и 2-го типов, то в Беларуси они интегрируют в себя характеристики и 1-го, и 2-го типов. Для этих компаний в большей степени, чем для других, характерны: сокращение выплат премий и надбавок (44 %), задержки выплаты заработной платы (30 %), увеличение полномочий линейных руководителей (23 %) и администрации (24 %) в вопросах определения заработной платы.

Таким образом, для белорусских промышленных компаний характерно отсутствие выраженности особенностей организационной культуры в вопросах оплаты труда (все три типа весьма близки друг к другу по рассматриваемым характеристикам). Такая ситуация, на наш взгляд, может быть вызвана тем, что в Респуб-

лике Беларусь изменение оплаты труда в большей степени определяется законодательством и региональными соглашениями, нежели культуральными особенностями организаций. Также, несмотря на то что процент предприятий, ориентированных на внешнюю среду, в Беларуси выше, содержательно в вопросах изменения оплаты труда эти организации мало чем отличаются от предприятий других типов, что также свидетельствует о низком уровне проявления самобытности компаний в вопросах оплаты труда.

В целом промышленные предприятия России более активны в выборе числа способов изменения оплаты труда по сравнению с предприятиями Беларуси (табл. 2).

Данные табл. 2 также свидетельствуют о большей гибкости российских предприятий в вопросах изменения оплаты труда и о влиянии культуры компании на активность в этих вопросах.

Таблица 2
Среднее количество способов изменения
оплаты труда по типам предприятий
в России и Беларуси

Страна	1 тип (внутренний фокус)	2 тип (внешний фокус)	3 тип (смешанный)
Россия	3,18	3,71	2,13
Беларусь	1,87	2,21	2,55

Но, как известно, компании могут адаптироваться к внешним изменениям не только с помощью оплаты труда, и для глубокого понимания стратегий поведения в кризис компаний разных типов необходимо проследить, в сочетании с какими методами экономии затрат на персонал происходило изменение оплаты труда.

Так, российские промышленные предприятия в кризис использовали следующие методы экономии затрат на персонал (табл. 3).

Таблица 3
Наиболее часто используемые методы экономии затрат на персонал
в разных типах российских промышленных предприятий во время кризиса 2008 г.

1 тип	2 тип	3 тип
Сокращение премий, надбавок (82 %). Отмена или сокращение затрат на обучение и социальные программы (82 %). Сокращение (высвобождение) персонала (55 %). Неполная занятость (отпуска, неполная неделя или день) (55 %)	Сокращение премий, надбавок (86 %). Отмена или сокращение социальных льгот (71 %). Сокращение (высвобождение) персонала (57 %)	Отмена или сокращение затрат на обучение и социальные программы (78 %). Отмена или сокращение социальных льгот (52 %). Сокращение (высвобождение) персонала (48 %)

Как видно из табл. 3, только для предприятий 1-го и 2-го типов сокращение заработной платы является доминирующим способом экономии затрат на персонал. Так, российские предприятия 1-го типа также важным резервом экономии считают сокращение затрат на обучение и социальные программы. Необходимо отметить, что и обучение, и социальные программы в компаниях 1-го типа очень распространены, так как позволяют сохранять персонал, транслировать собственный опыт, «растить сотрудников под себя», в то время как компании 2-го типа не нуждаются в таких системах, так как это мешает их гибкости. В целом стратегия экономии затрат на персонал на предприятиях 2-го типа направлена на стимулирование сокращения персонала посредством как прямых, так и косвенных методов, а предприятия 1-го типа в большей степени ориентированы на сохранение персонала, но при снижении издержек на него. Примечательно, что компании, реализующие одновременно ориентации и на внешнюю, и на внутреннюю среду, вообще не используют заработную плату в качестве основного инструмента снижения затрат, а идут по пути уменьшения социального пакета.

Таким образом, культуральные различия российских промышленных предприятий проявляются и в вопросах экономии затрат на пер-

сонал. Напротив, вне зависимости от особенностей организационной культуры промышленные предприятия Беларуси реализовали одинаковые стратегии экономии затрат на персонал. Чаще всего сокращали премии и надбавки (от 40 до 49 % предприятий), использовали варианты неполной занятости (28–33 %) и сокращали персонал (25–27 %).

Итак, анализ эмпирического материала показал следующее. Для промышленных предприятий России организационная культура оказывает существенное влияние на реализацию политики оплаты труда в отличие от белорусских компаний, где влияние культуры минимально. Данный факт отражает и большую гибкость трудового законодательства РФ в вопросах оплаты труда, и большую реализацию возможностей российскими предприятиями.

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : пер. с англ. / под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб. : Питер. 2007. – 336 с. : ил. – (Серия «Классика МВА»).

2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры : пер. с англ. / под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с. : ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

**ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ
НА РОССИЙСКИХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ**

**THE PROBLEM OF THE QUALIFIED PERSONNEL DEFICIENCY
AT RUSSIAN MACHINE-BUILDING ENTERPRISES AND WAYS OF ITS DECISION**

М.В. Бугаенко

M. V. Bugaenko

*Московский государственный университет приборостроения и информатики
Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», г. Москва*

Рассмотрены основные кадровые проблемы на машиностроительных предприятиях. Обосновано значение системы мотивации труда для повышения конкурентоспособности предприятия. Приведены возможные пути решения обозначенных проблем.

The basic personnel problems at the machine-building enterprises are considered. Value of system of motivation of work for the enterprise competitiveness increasing is proved. Possible ways of the decision of the designated problems are resulted.

Ключевые слова: управление кадрами, система мотивации труда, материальные и нематериальные мотиваторы, повышение конкурентоспособности.

Key words: personnel management, system of labour motivation, material and non-material motivations, competitiveness increase.

В условиях постоянно возрастающей конкуренции на мировых рынках российские машиностроительные предприятия сталкиваются с необходимостью реализации стратегического планирования, предполагающего своевременное исследование потребностей рынков и внедрение актуальных инновационных технологий. На различных стадиях инновационного процесса роль персонала в процессе обеспечения конкурентоспособности предприятия становится крайне значительной. В связи с этим возникает ряд проблем, обусловленных необходимостью догонять ведущие мировые державы не только в технических аспектах производственных процессов, но и в качестве организации труда персонала.

Однако, несмотря на очевидную актуальность данной проблемы для отечественного машиностроения, в настоящее время система инструментов повышения эффективности использования человеческих ресурсов является одной из наиболее слабых сторон менеджмента предприятий, что приводит к снижению темпов внедрения инноваций в других сферах управления и препятствует формированию эффективной

системы управления предприятием, что в итоге является одной из причин невозможности повышения конкурентоспособности предприятия.

Внимание руководителей машиностроительных предприятий в основном сосредоточено на решении технических и финансовых проблем, в то время как человеческим ресурсам незаслуженно уделяется крайне мало внимания. Эта тенденция, вызванная недостаточной разработанностью системы управления кадрами на предприятии, характерна для подавляющего большинства предприятий. Очевидна необходимость разработки новых подходов, способных мотивировать работника к высокопроизводительному труду и основанных на использовании зарубежного опыта стимулирования, способствующего не только увеличению дохода работника, но и повышению его заинтересованности в успешности компании, обеспечению синхронизации его личных и профессиональных интересов.

Кадровые проблемы отечественных предприятий можно условно разделить на две основные группы: связанные с привлечением кадров и связанные с управлением кадрами (см. рис. 1).



Рис. 1. Проблемы кадровой политики российских промышленных предприятий

Наиболее актуальной является проблема нехватки квалифицированных кадров среди молодых специалистов и выпускников вузов. Эта проблема – следствие целого ряда экономических, политических и социальных событий в истории нашей страны, повлекших за со-

бой общий упадок промышленности, и связанные с этим кадровые сложности. Согласно данным ВЦИОМ (рис. 2), машиностроение находится приблизительно в середине рейтинга сфер профессионального образования, которые будут востребованы в ближайшие годы.

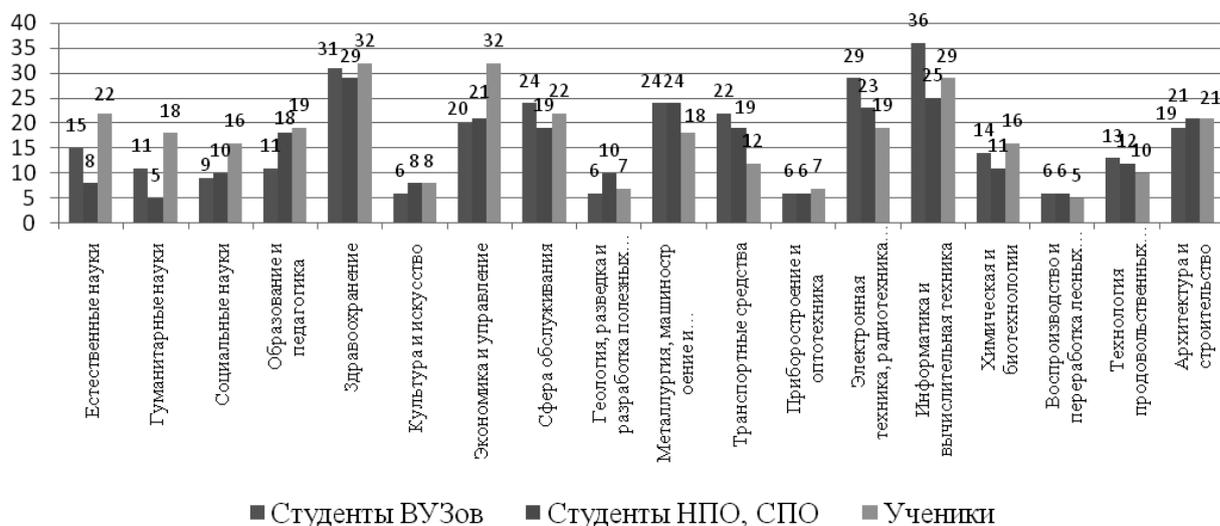


Рис. 2. Рейтинг востребованности сфер профессионального образования в ближайшие годы. Составлено по [1]

При этом на рисунке четко прослеживается тенденция, характерная для последних двух десятилетий: наиболее востребованными профессиями, по мнению учащихся, то есть будущих абитуриентов, являются экономика, управление и здравоохранение. При этом парадокс ситуации в машиностроении заключается в том, что государство говорит о необходимости привлечения молодых специалистов в наукоемкие отрасли, однако промышленные предприятия находятся на самообеспечении и вследствие недостаточной конкурентоспособности

продукции, а также большого количества иностранных конкурентов неспособны предлагать молодым специалистам достойную оплату труда. Вследствие этого выпускники технических специальностей, как правило, имеют три возможных варианта деятельности после окончания учебного заведения: либо идти работать на предприятие, получая на начальном этапе весьма скромную заработную плату, учитывая сложность и технологичность производства, требующую специфических знаний и навыков, и постепенно расти в профессиональном плане, либо

устраиваться на работу на зарубежные промышленные предприятия (этот путь, к сожалению, часто выбирают наиболее талантливые и перспективные студенты), либо идти работать не по специальности, как правило, в сферу услуг или продаж. Прискорбность этой ситуации усугубляет еще и тот факт, что среди студентов мнение о перспективности машиностроения выше, чем среди учащихся школ, и выпускники вузов, закончившие технические специальности, считающие свою профессию нужной и востребованной, сталкиваются с реалиями рынка, на котором, несмотря на все утверждения об огромном количестве юристов и экономистов, специалисты этих областей востребованы и, увы, получают значительно большие зарплаты.

Для решения этой проблемы необходимо в первую очередь поднимать престиж профессионалов машиностроительной отрасли, который напрямую зависит от величины заработной платы. Никакие призывы властей и громкие слова не смогут стимулировать абитуриентов, а затем и студентов изучать сложные дисциплины, уделяя этому значительную долю своего времени, ради перспективы жить «от зарплаты до зарплаты». Кроме того, увеличение зарплаты в отрасли сможет стимулировать специалистов к продолжению работы в России, таким образом, и проблема «утечки умов» станет менее острой.

Другой проблемой подготовки молодых специалистов является недостаточная техническая оснащенность многих вузов, приводящая к получению студентами исключительно теоретических навыков или опыта практической работы на устаревшем оборудовании, не применимых на практике. В результате выпускники не имеют представления о том, какие навыки от них потребуются на будущей работе и порой, устроившись на предприятие, обнаруживают, что какие-то аспекты выбранной деятельности для них неприемлемы. Для преодоления этой проблемы, чтобы избежать поспешной переквалификации, а главное, не вынуждать студентов изучать ненужные им предметы, целесообразно внедрить программу кооперации промышленных предприятий и университетов, занимающихся подготовкой специалистов в области машиностроения. В рамках программы университет будет получать информацию об основных нуждах предприятия и в соответствии с этим формировать направления и специальности подготовки. В свою очередь, абитуриенты, поступающие в учебное заведение, принимающее участие в программе, будут уверены в целесообразности, а значит, и

будущей востребованности выбранной ими специальности.

В процессе обучения необходимо уделять большее внимание практической деятельности студентов, организовывать не только практику перед защитой диплома, но и выездные практические занятия на предприятиях, позволяющие оценить уровень сложности работы и понять, захочет ли студент заниматься этим видом деятельности после окончания учебного заведения.

Совокупность перечисленных мероприятий может способствовать решению ряда проблем, связанных с привлечением кадров на предприятия. Рассмотрим проблемы, относящиеся к управлению кадрами.

В западной практике управления кадрами мотивации персонала уделяется значительное внимание: это стратегический аспект, направленный на длительную реализацию и имеющий целью формирование у работника представления о себе и о предприятии, на котором он работает, как о едином целом. По мнению зарубежных менеджеров, это способствует более полной отдаче работников во время производственного процесса, заставляет их быть заинтересованными в успешности предприятия и, следовательно, оказывает позитивное влияние как (в краткосрочном периоде) на сплоченность трудового коллектива, так и (в перспективе) на конкурентоспособность предприятия.

В России термин «мотивация», как правило, заменяется термином «стимулирование», что является стратегическим просчетом. Во-первых, слово «стимул» ассоциируется в основном с финансовой стороной вопроса, а значит, приводит к направленности работника на достижение краткосрочных конкретно поставленных целей и не приводит к желанию самосовершенствования и заинтересованности в повышении качества работы. Во-вторых, проблема заключается в недостаточной значимости человека на отечественных предприятиях – личному вкладу работников в процесс производства уделяется недостаточное внимание, работник не является движущей силой в технологическом процессе и, естественно, не чувствует себя в полной мере ответственным за достижение предприятием новых показателей качества.

Грамотная система мотивации труда способна улучшить эту ситуацию. При этом она должна включать в себя полный спектр работы с персоналом, начиная от взаимодействия с потенциальными кадрами и соискателями и заканчивая непосредственно работой с кадра-

ми организации и работниками, вышедшими на пенсию. Таким образом, эффективная организация процесса взаимодействия с сотрудниками промышленного предприятия выполняет следующие функции:

- позволяет работнику более четко представлять, какие обязанности он будет выполнять при приеме на работу, как его карьера и заработная плата будут зависеть от его собственных усилий;
- позволяет избежать приема на работу незаинтересованных людей;
- делает возможным формулирование работником его собственных ожиданий от работы на предприятии, позволяет понять, какие мотиваторы являются наиболее существенными для каждого конкретного работника;
- повышает лояльность работников к предприятию, демонстрируя работникам заинтересованность в труде и личном вкладе в деятельность предприятия каждого из них;
- ставит перед работниками коллективные цели, способствующие укреплению пози-

ций организации и достижимые путем общей сплоченности.

Среди основных методов трудовой мотивации различают материальные и нематериальные мотиваторы. К материальным мотиваторам относятся экономические факторы стимулирования персонала, а в качестве основного материального мотиватора выступает заработная плата. Кроме того, к материальным мотиваторам относятся премии, бонусы и другие выплаты работникам, стимулирующие их труд. Однако, несмотря на неоспоримую важность подобных мотиваторов, повышению лояльности к предприятию у работника в большей степени способствуют нематериальные мотиваторы, такие как дополнительное медицинское страхование, корпоративные поездки в дома отдыха и т. д. Большинство специалистов настаивают на необходимости построения системы мотивации, базирующейся на «Пирамиде Маслоу» – иерархии, отражающей в порядке значимости для среднестатистического человека ряд нематериальных факторов (рис. 3).



Рис. 3. Пирамида (иерархия) потребностей по А. Маслоу

Наиболее значимыми и, следовательно, первичными для удовлетворения служат потребности, являющиеся «фундаментом» пирамиды. Как правило, они удовлетворяются путем материальной мотивации, выраженной в заработной плате. Пирамида служит наглядным объяснением первостепенной значимости материального фактора для работников. Для удовлетворения всех последующих потребностей, относящихся к рабочему месту, применяются

нематериальные мотиваторы. Внедрение системы мотивации персонала на промышленных предприятиях позволит решить и другую проблему управления кадрами – текучесть кадров. Для эффективного функционирования системы мотивации целесообразно придерживаться следующих методов:

1. Приобщение работников предприятия к распределению капитала предприятия. Данный метод позволит усилить заинтересованность

работников в финансовых результатах деятельности предприятия, а также будет оказывать важное психологическое влияние, основанное на частичном вовлечении работника в процесс управления предприятием, что автоматически будет усиливать ощущение ответственности за результат хозяйственной деятельности.

2. Внедрение системы дополнительного социального обслуживания работников (предоставление руководством предприятия определенных социальных гарантий работникам – внедрение систем дополнительного медицинского страхования, корпоративного питания, создание условий для отдыха и т. д.).

3. Создание системы вовлечения персонала в принятие управленческих решений. Данный метод может иметь положительный эффект, выражающийся в возможности руководства получить информацию о проблемах на производстве и путях их преодоления непосредственно от участников производственного процесса, что приводит к более четкому восприятию руководством информации о реальном состоянии и актуальных проблемах предприятия и возможности принятия оперативных решений.

4. Оптимизация организации рабочих мест на предприятии с оснащением их необходимым оборудованием и созданием максимально комфортной для труда обстановки.

5. Создание системы адекватной оценки работы персонала. Данный метод будет способствовать нацеленности работников на карьерный рост, повышению качества труда и ответственности работников. Однако при внедрении данного метода необходимо тщательно продумывать систему оценки, чтобы сделать ее максимально справедливой, объективной и открытой. В противном случае введение оценок может способствовать развитию нездоровой атмосферы в коллективе, что, конечно же, окажет пагубное влияние на его сплоченность и общее качество работы.

Реализация данных мероприятий может послужить инструментом моделирования новой для промышленных предприятий России системы управления кадрами, которая позволит усовершенствовать менеджмент предприятий и повысить заинтересованность работников не только в достижении индивидуальных целей, но и в улучшении позиций предприятия на рынке, что будет способствовать значительному повышению конкурентоспособности отечественных машиностроительных предприятий.

1. Зачем, куда и на кого идти учиться? Мнение учеников, студентов и их родителей // Пресс-выпуск ВЦИОМ. – 2012. – № 1935. – 123 с.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УСЛУГ INCREASING PERSONNEL QUALITY IN THE SERVICE SECTOR

М.А. Миллер

M.A. Miller

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Д.В. Шинкевич

D.V. Shinkevich

ООО «Компания "Джей Энд Эс"»

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассмотрено и обосновано понятие «качество персонала» и его применение в сфере услуг. Предложена технология повышения качества персонала в сфере услуг, основанная на соотнесении трех аспектов качества персонала: идеальной модели качеств, воспринимаемых клиентами качеств, фактически присущих персоналу организации качеств.

The present article is devoted to consideration of the concept of personnel quality and its application in the service sector. As a result the technology of increasing personnel quality is proposed. That technology is based on the correlation of the three aspects of personnel quality: an ideal model of qualities, qualities perceived by customers, real qualities of our personnel.

Ключевые слова: качество персонала, сфера услуг, технология повышения качества персонала, модель качеств.

Key words: personnel quality, the service sector, technology of increasing personnel quality, model of qualities.

В условиях современного этапа научно-технической революции коренным образом изменилась роль человека в производстве. Сегодня человек – главный стратегический ресурс организации (компании) в конкурентной борьбе. Особенно ярко данные тенденции проявляются в сфере услуг. Именно персонал становится одним из главных ресурсов организации наряду с финансами, клиентской базой, технологией и инфраструктурой. Объективность и стабильность этих тенденций заставляют обратить особое внимание на качество персонала [9].

Сама по себе категория «качество» определяется как целостная характеристика функционального единства существенных свойств объекта, его внешней и внутренней определенности, относительной устойчивости, его отличия, а также сходства с другими объектами [5].

В литературе широко используется такая категория, как «качество рабочей силы», к трактовке которой можно выделить 3 основных подхода:

1) качество рабочей силы как совокупность свойств человека, проявляемых в процессе труда (О.С. Белокрылова, Л.А. Еловинов, Л.С. Дегтярь, М.И. Скаржинский, Ю.Г. Одегов и др.) [1; 4, 7, 8];

2) совокупность свойств человека, включая условия их реализации (Ж.Т. Тощенко, З.Р. Глухова) [10];

3) экономическая категория, отражающая отношения по поводу степени развитости производительной способности рабочей силы (Н.К. Скинарь, А.А. Казанцев, П.В. Журавлев) [6].

Придерживаясь первого подхода, а также учитывая, что персонал – это рабочая сила в данной конкретной организации, получаем, что качество персонала – это совокупность свойств сотрудников организации, проявляющихся в процессе труда, характеризующих их уровень профессионального развития и способствующих росту конкурентоспособности организации.

Востребованность понятия качества персонала особенно проявляется в сфере услуг, специфика которой заключается в том, что услуга неотделима от ее носителя, то есть от персонала. Продавая услугу, мы продаем персонал, ее оказывающий, а значит, в целом персонал сам может рассматриваться как продукт, который представлен на рынке. При этом персонал, выступая носителем услуги, образно говоря, играет роль упаковки с той лишь отличительной чертой, что обычный товар от упаковки отде-

ляется, а услуга без человека, ее оказывающего, не существует.

Таким образом, качество персонала в сфере услуг определяется, с одной стороны, требованиями, предъявляемыми к нему потребителями услуги, а с другой стороны – работодателем как лицом, заинтересованным в успехе работы организации в целом. Если мы говорим об организации, оказывающей образовательные услуги, то к первым будут относиться такие качества, как внимательность, харизматичность, профессионализм, приятный внешний вид, ко вторым – лояльность к организации, осведомленность о функционировании прочих подразделений организации, готовность транслировать во внешнюю среду определенную информацию об организации в целом.

Кроме того, когда мы говорим про качества, определяемые потребителем, необходимо понимать, что существует определенная модель качества, идеал, сформировавшийся в сознании потребителя. Наряду с этим существует воспринимаемый образ персонала организации, то есть то, каким этот персонал видят клиенты. Наконец, существует фактический образ, т. е. то, какими качествами персонал на самом деле обладает. Проблемы возникают в результате несогласования этих трех образов.

Таким образом, в связи с вышесказанным первым этапом предлагаемой нами технологии повышения качества персонала является формирование идеальной модели качества. На втором этапе в соответствии с этой моделью проводится оценка воспринимаемых потребителем услуги качества и фактически присутствующих у персонала качества. В результате проводимого далее сопоставления этих трех моделей мы получаем представление о:

1) явных преимуществах персонала – тех качествах, которые соответствуют идеальной модели по факту и которые видят клиенты;

2) скрытых преимуществах персонала – качествах, которые присутствуют у персонала в соответствии с идеальной моделью, но не воспринимаются клиентами;

3) явных недостатках персонала – качествах, которые не соответствуют идеальной модели, и клиенты это видят;

4) скрытых недостатках персонала – качествах, которые не соответствуют идеальной модели, но клиенты этого не видят.

Кроме того, на втором этапе мы проводим оценку наличия у персонала качества, важных с точки зрения организации, а также наличие этих качеств у обладателей аналогичных специальностей на рынке труда как потенциальных наших работников. Результатом данной оценки является формирование сильных и слабых сторон в соответствии с моделью у каждого из объектов оценки.

Заключительный этап технологии – разработка плана мероприятий, который включает:

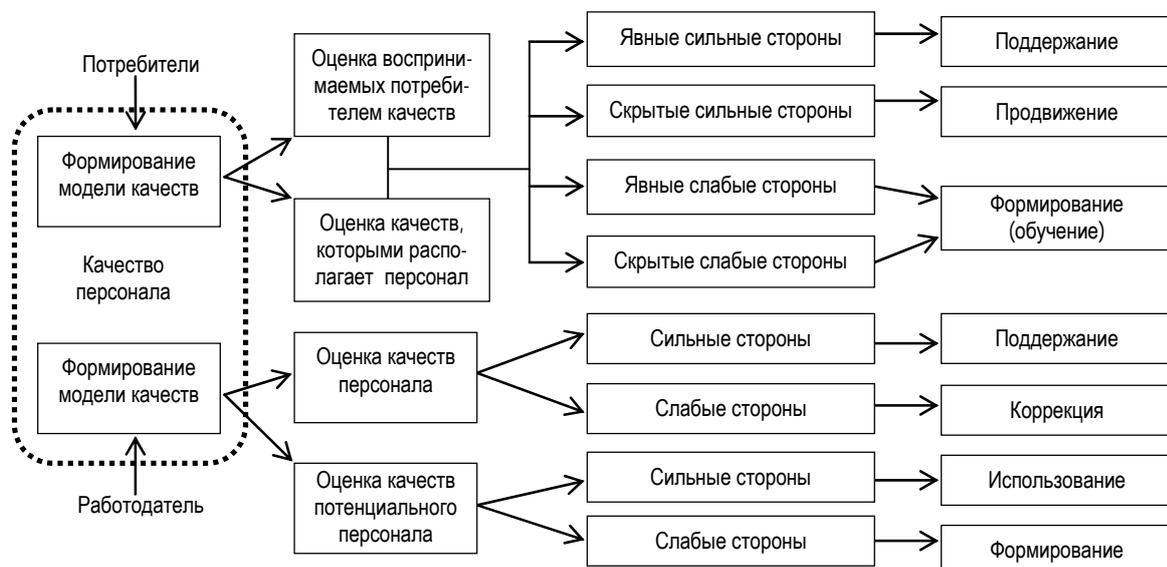
1) мероприятия по поддержанию сильных сторон персонала с точки зрения компании и его явных преимуществ;

2) мероприятия по продвижению скрытых сильных сторон персонала;

3) мероприятия по преобразованию слабых сторон в сильные по следующим направлениям:

- обучение персонала,
- мотивация персонала,
- формирование имиджа организации на рынке труда.

Схематично технология повышения качества персонала представлена на рисунке.



Технология повышения качества персонала

Реализуя данную технологию, мы получаем представление о степени расхождения трех аспектов качества персонала (идеальной модели, воспринимаемой клиентами модели и фактической модели), а значит – представление о проблемных зонах и инструментах воздействия на них. Реализуя программу повышения качества персонала, являющуюся логическим завершением технологии, мы обеспечиваем максимальное сближение трех аспектов качества персонала, что, в свою очередь, является залогом конкурентоспособности компании на рынке аналогичных услуг. Новый цикл реализации технологии позволяет, во-первых, оценить результативность проведенных мероприятий в рамках программы повышения качества персонала, а во-вторых, отследить возможные изменения в понимании идеальной модели качества персонала, и, соответственно, определить необходимость приближения к ней данной, изменившейся, модели воспринимаемых качеств и качества, фактически присутствующих персоналу.

Таким образом, регулярное повторение цикла данной технологии позволяет организации в сфере услуг стабильно поддерживать максимально возможное соответствие между тремя аспектами качества персонала, обеспечивая свою конкурентоспособность на рынке аналогичных услуг.

1. Белокрылова О. С., Михалкина Е. В. Экономика труда : конспект лекций. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 224 с.

2. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов : пер. с англ. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.

3. Домина И. Н. Качество рабочей силы социалистического общества и методологические принципы его изучения // Проблемы использования трудовых ресурсов (методологические и методические вопросы исследования) / отв. ред. Н. В. Панкратьева. – М., 1986. – С. 81–99.

4. Еловигов Л. А. Социальная политика (доходы и заработная плата) : учеб. пособие. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2005. – 468 с.

5. Журавлев П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Персонал. Словарь понятий и определений – М. : Экзамен, 1999. – 512 с.

6. Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриального развития стран : учеб. пособие. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с.

7. Калининкова Е. В. Обеспечение конкурентоспособности предприятия на основе повышения качества рабочей силы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Ульяновск, 2009. – 22 с.

8. Скаржинский М. И., Баландин И. Ю., Тяжов А. И. Трудовой потенциал социалистического общества. – М. : Экономика, 1987. – 102 с.

9. Сотникова С. И., Немцева Ю. В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2003. – № 4. – С. 68–75.

10. Тощенко Ж. Т. Социалистические резервы труда: актуальные вопросы социологии труда. – М. : Политиздат, 1989. – 287 с.

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

STATE GOVERNMENT JOB INSTITUTIONS SUBORDINATED

А.М. Попович

A.M. Popovich

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

А.В. Мельников

A.V. Melnikov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Министерство природных ресурсов и экологии Омской области

Рассматриваются особенности деятельности государственных подведомственных учреждений. Делается акцент на государственном задании, которое является основой осуществления деятельности учреждения, а также оценки необходимости и эффективности его функционирования. Представлены два подхода к формированию государственного задания, которые сложились в настоящее время в России. Также определяются принципы, которые рекомендуется использовать при формировании состава показателей услуги (работы).

The article discusses the features of the state sub-agencies. The focus is on the state task, which is the basis of the activities of the institution, as well as the basis for evaluating the need for and the effectiveness of its operation. Two approaches that have been established at the present time in Russia to the formation of the state job. And also defines the principles that should be used in the composition of indicators services (work).

Ключевые слова: деятельность, принципы, государственное подведомственное учреждение, государственное задание, услуга, работа, показатель.

Key words: activity, foundations, state sub-agency, state task, service, work, figure.

В настоящее время в ходе продолжающихся изменений норм, требований, определяющих основы деятельности государственных подведомственных учреждений, изменяются их «правила игры». Под подведомственными учреждениями будем понимать учреждения, созданные органами власти для выполнения определенных работ (оказания услуг), проведения мероприятий в той же сфере, что и сам орган (социальная сфера, образование, строительство, экология и др.). При этом выделяются следующие типы учреждений: казенное, бюджетное и автономное.

В соответствии с законодательством казенное учреждение представляет собой государственное (муниципальное) учреждение, осуществляющее оказание услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения

реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы.

Бюджетное учреждение понимается как некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ или оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий государственных органов или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

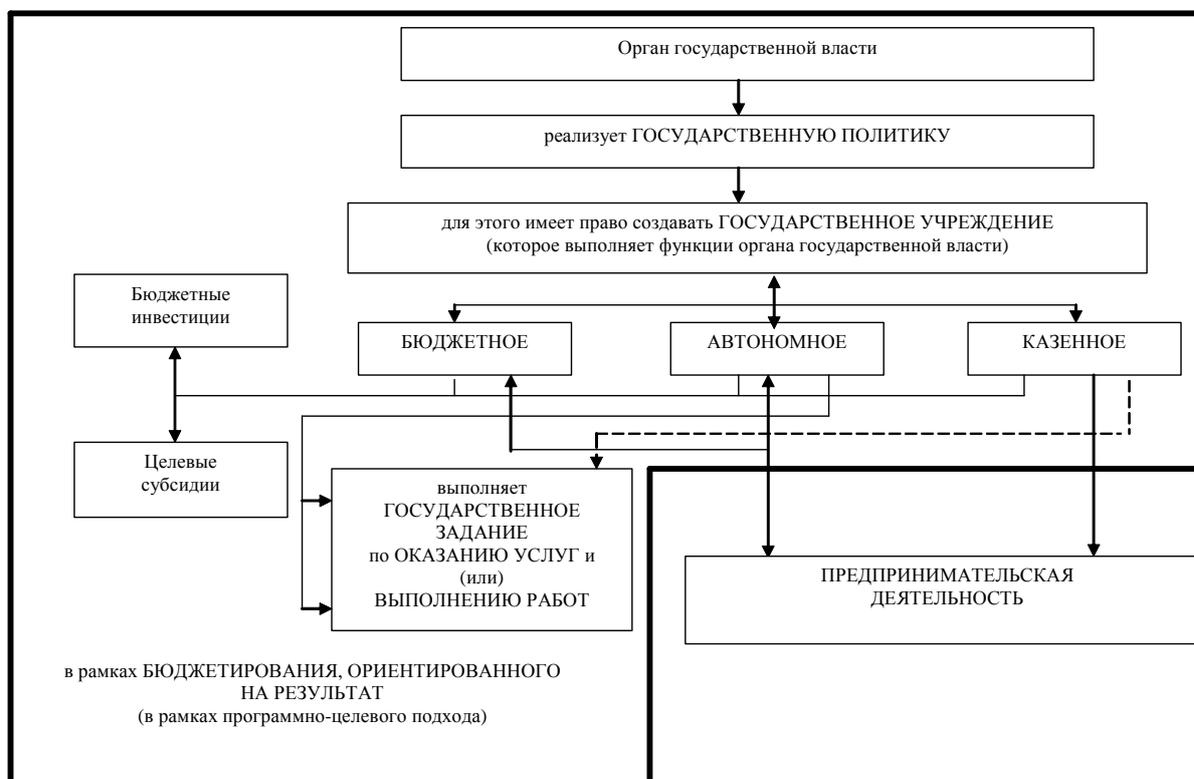
Автономным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ или оказания услуг в целях обеспечения, реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий государственных органов или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах в случаях, установленных Федеральными законами [1].

В последние годы в Российской Федерации органами власти реализуется бюджетная политика, ориентированная на результат. В связи с чем на всех уровнях управления применяется программно-целевой метод. В рамках данного метода разрабатываются различные целевые программы (федеральные, региональные, ведомственные, долгосрочные, адресные инвестиционные). Государственным подведомственным учреждениям отраслевые органы власти разрабатывают и утверждают государственные задания на выполнение работ и (или) оказание услуг. В зависимости от типа учрежде-

ния наличие государственного задания является обязательным или же на усмотрение соответствующего органа государственной власти.

Кроме того, государственные учреждения имеют право заниматься предпринимательской деятельностью. В настоящее время не определено понятие предпринимательской деятельности государственных учреждений. Поэтому под предпринимательской деятельностью будем понимать самостоятельную, осуществляемую на свой риск экономическую деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом и (или) нематериальными активами, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг в установленном законодательством порядке [2].

Нами предлагается схема, комплексно отражающая деятельность учреждения (рис.). На схеме видно, что государственные учреждения находятся в своего рода промежуточном положении: между государственным и негосударственным секторами национальной экономики. Это выражается в том, что они могут заниматься предпринимательской деятельностью, а также ответственны за достижение результатов, которые им устанавливают отраслевые органы власти.



Деятельность государственных подведомственных учреждений

При этом для каждой из этих видов деятельности, бюджетной и предпринимательской, действуют свои принципы.

Выделяются следующие принципы бюджетного законодательства, которым должно следовать учреждение:

- принцип единства бюджетной системы РФ;
- принцип закрепления расходов;
- принцип относительной бюджетной самостоятельности;
- принцип полноты отражения доходов и расходов;
- принцип результативности и эффективности использования бюджетных средств;
- принцип прозрачности (открытости);
- принцип адресности и целевого характера бюджетных средств;
- принцип подведомственности расходов бюджетов;
- принцип единства кассы.

Так как учреждения имеют право заниматься предпринимательской деятельностью, то они, как и любая другая организация, осуществляющая свою деятельность с целью получения прибыли, руководствуются следующими принципами:

- 1) свободный выбор деятельности;
- 2) самостоятельное формирование программы деятельности и выбор поставщиков и потребителей вырабатываемой продукции, установление цен соответственно законодательству;
- 3) свободный наем работников;
- 4) привлечение и использование материально-технических, финансовых, трудовых ресурсов;
- 5) свободное распоряжение прибылью, которая остается после внесения платежей, установленных законодательством.

Согласно изменениям в законодательстве автономные и бюджетные учреждения получают средства из бюджета на оказание определенных услуг (выполнение работ) в форме субсидий на выполнение государственного задания. При этом автономные и бюджетные учреждения в обязательном порядке получают бюджетные средства только при наличии государственного задания; казенные учреждения – по решению органа государственной власти, осуществляющего функции или полномочия учредителя. Финансирование казенных учреждений осуществляется в форме смет.

Государственное задание утверждается органом власти либо на оказание государственных услуг, либо на выполнение работ и представляет собой ключевой управленческий и мотивационный инструмент, а также является основой для финансового обеспечения деятельности учреждения. И после выполнения государственного задания оценивается результативность деятельности учреждения. Под услу-

гой понимается результат деятельности учреждения в интересах определенного физического (юридического) лица – получателя услуги. Работа – это результат деятельности учреждения в интересах неопределенного количества лиц или общества в целом.

При определении государственного задания учреждению орган власти должен:

- 1) сформировать перечни государственных услуг (работ) в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством полномочий в соответствующих сферах деятельности;
- 2) определить размер нормативных затрат на оказание государственных услуг (работ) и нормативных затрат на содержание имущества;
- 3) сформировать, утвердить и реализовать государственные задания на оказание услуг (выполнение работ), предоставить субсидии;
- 4) осуществлять мониторинг и контроль исполнения государственного задания и отчет о результатах реализации федерального закона [3].

Перечни отраслевых услуг (работ) определяются отраслевым органом власти. Так, на уровне субъектов утверждаются законы о региональных стандартах, которые определяют требования к услугам (работам) (не во всех регионах страны). Такими требованиями являются:

- наименование государственной услуги (работы);
- цели оказания (выполнения) государственной услуги (работы);
- категории потребителей государственной услуги (работы);
- основные показатели, характеризующие состав, качество и (или) объем (содержание) оказания (выполнения) государственной услуги (работы);
- правовые основы оказания (выполнения) государственной услуги (работы) и др.

В субъектах Российской Федерации существует различное представление о формах, содержании стандартов и государственного задания по оказанию услуг (выполнению работ). При этом учредитель самостоятельно определяет: выполняет ли учреждение работу или оказывает услугу. К тому же учреждение может выполнять одну услугу (работу) или несколько или работу и услугу одновременно.

Услуга обладает следующими свойствами:

- неосвязаемость (ее невозможно увидеть, попробовать на вкус, услышать или понюхать до момента приобретения);
- неотделимость от источника;
- непостоянство качества (качество услуги колеблется в широких пределах в зависи-

мости от поставщиков, а также от времени и места оказания);

- несохраняемость;
- стоимостные показатели оценки оказания услуги (характерно для организаций, оказывающих услуги платно).

Услуги, которые оказывают учреждения при выполнении государственного задания, обладают дополнительным свойством: потребители услуг можно определить по признакам (возрасту, статусу и т. д.).

Работе присущи несколько иные признаки в отличие от услуги:

- контрактом определены требования к результатам выполнения работы и ее качеству;
- отделимость от источника;
- стоимостные показатели оценки выполнения работы (характерно для организаций, выполняющих работы на платной основе).

Работы, выполняемые государственными учреждениями, дополняются следующим свойством: неопределенный круг потребителей.

Услуги и работы, осуществляемые государственными подведомственными учреждениями, обладают следующими общими признаками:

- социальная (культурная, экологическая и иная) значимость;
- эффективность их оказания можно определить только через несколько лет при формировании информационной базы;
- бесплатность предоставления (на оказание услуги (выполнение работы) выделяются деньги из соответствующего бюджета);
- сложность обеспечения качества, так как оно зависит от способностей, навыков и умений сотрудников учреждения, а также беспринципный подход выполнения работы (оказания услуги).

А так как государственное задание утверждается с целью достижения определенных результатов, то для услуг (работ) определяется состав показателей, характеризующих объем и качество (содержание). При определении состава показателей мы рекомендуем соблюдать следующие принципы:

- практичность (возможность рассчитать; наличие необходимых источников информации; использование тех показателей, которые наиболее полно отражали бы содержание деятельности учреждения на практике);
- практическое содержания деятельности учреждения;
- простота (однозначность понимания);
- оптимальность (небольшое количество показателей, наиболее полно отражающих содержание и назначение услуги (работы));
- результативность (показатель должен соответствовать достижению целей, реализа-

ции задач, мероприятий, достижению целевых индикаторов и показателей государственных программ, иных программ в соответствующей сфере либо быть направленным на это);

- достижимость (значение показателя должно соответствовать имеющимся в наличии финансовым, производственным и прочим ресурсам; в противном случае слишком высокое значение показателя может впоследствии отрицательно повлиять на функционирование организации);

- информативность (способность по динамике показателя проследить за изменениями и определить их направленность);

- учет мнения потребителей (связано с тем, что услуга или работа направлены на удовлетворение потребностей, нужд общества, нынешнего и будущего поколений);

- социальная (культурная, экологическая или иная) значимость (зависит от той сферы, в которой функционирует учреждение).

Для выполнения государственного задания автономные и бюджетные учреждения получают средства из бюджета в форме субсидий. Для определения размера субсидии орган власти, а также учреждение осуществляет расчет.

Размер субсидии складывается из затрат, направленных на оказание услуги (выполнение работы), включая расходы на содержание имущества, необходимого для оказания данной услуги (выполнения работы) и входящего в перечень недвижимого или перечень особо ценного движимого имущества, и на содержание имущества учреждения. Дополнительно можно выделить такую группу затрат, как обеспечение функционирования учреждения (в таблице представлен возможный полный перечень затрат учреждения).

Из таблицы видно, что не все затраты можно отнести только на определенные группы затрат: часть затрат делится сразу на несколько групп. Поэтому не так просто заранее определить, сколько затрат пойдет на оказание услуг (выполнение работ) и на содержание имущества.

В случае оказания учреждением нескольких государственных услуг (выполнения нескольких государственных работ) затраты на их содержание подразделяются на:

- 1) прямые затраты, непосредственно связанные с оказанием услуг (выполнением работ);
- 2) общехозяйственные расходы, накладные расходы и издержки обращения, за исключением расходов, которые учитываются в составе затрат на содержание имущества (к ним можно отнести затраты на обеспечение функционирования учреждения).

Затраты учреждения

Наименование затрат [3]	Затраты на оказание услуги (выполнение работы)	Затраты на содержание имущества учреждения	Затраты на обеспечение функционирования учреждения
Заработная плата	+		+
Прочие выплаты	+		+
Начисления на выплаты по оплате труда	+		+
Услуги связи	+		+
Транспортные услуги	+		+
Коммунальные услуги	+	+	+
Аренда за пользование имуществом		+	
Работы, услуги по содержанию имущества		+	
Прочие работы, услуги	+	+	+
Налог на имущество		+	
Транспортный налог		+	
Земельный налог		+	
Приобретение медикаментов	+		
Приобретение горюче-смазочных материалов	+	+	+
Приобретение других расходных материалов	+	+	+
Прочие расходы			+

Расчет нормативных затрат на оказание услуг (выполнение работ) может осуществляться с использованием различных методов либо их комбинации:

- нормативный метод (метод прямого счета);
- структурный метод (для отдельных статей затрат);
- экспертный метод (для отдельных статей затрат);
- метода «первоначальных нормативных затрат»¹ [4];
- индексный метод.

Дополнительно следует отметить, что сейчас в России нет единых требований к форме и содержанию государственного задания учреждения. Поэтому в настоящее время на практике сложилось два подхода [5]:

1) в одних субъектах Российской Федерации формируется государственное задание, в которое может включаться одновременно сразу несколько услуг (работ) без определения показателей и субсидий по каждой;

2) в других регионах, наоборот, для каждой услуги (работы) определяются показатели, субсидия.

Первый подход, в отличие от второго, с практической точки зрения является более удобным и целесообразным по следующим причинам.

1. Деятельность учреждения можно разделить на два направления по содержанию:

а) осуществление работ, мероприятий, ради которых оно было создано (может быть одного характера, а может быть нескольких; это основная деятельность);

б) обеспечение деятельности (касается работы формального характера, т. е. налогов, пошлин и т. п., а также обслуживания транспорта, помещений, офисной техники и имущества, что характерно для любой организации независимо от сектора национальной экономики; это обеспечивающая и обслуживающая деятельность).

2. Так как деятельность учреждения складывается из нескольких направлений, то заранее невозможно точно определить, какие затраты и в каком объеме пойдут на ту или иную деятельность (см. табл.). В этом случае учреждение зависит от изменения условий, факторов внешней среды, и, соответственно, ему приходится реагировать на них. А так как все статьи расходов закреплены в соответствующем документе, то это повлечет за собой корректировку не только финансовых показателей, но и показателей государственного задания, так как, согласно нормативно-правовым документам, государственное задание и объем средств на его выполнение имеют по взаимосвязи однонаправленный характер. Кроме того, не по всем

направлениям возможны показатели объема, качества или содержания, то есть где-то будет только одна категория.

3. Так как для оценки исполнения государственного задания по оказанию услуг (выполнению работ) применяются показатели, отражающие их специфику, то в результате объединения услуг (работ) в одной субсидии возможно будет совокупно оценить результаты выполнения задания. В свою очередь, это дает возможность учреждению уйти от лишней работы в части составления и представления отчетов по государственному заданию и использованию субсидии на его выполнение, частому изменению плана финансово-хозяйственной деятельности в разрезе статей расходов (в случае наличия субсидии по каждой услуге (работе)). Такое объединение услуг (работ) в государственном задании позволит учреждению заниматься той работой или оказывать ту услугу, ради которой оно было создано органом власти.

Вместо объединения в одной субсидии нескольких услуг (работ) учреждения можно пойти по пути создания такой услуги (работы), которая интегрировала бы все направления деятельности. Это позволит впоследствии упростить работу учреждений и органов государственной власти.

Таким образом, в настоящее время государственные подведомственные учреждения находятся на переходном этапе, и поэтому важно изначально определить, какие услуги или работы они будут осуществлять, чтобы впоследствии избежать лишней работы, учитывая требования нормативно-правовых актов феде-

рального и регионального уровней. Кроме того, учреждения имеют право дополнительно заниматься предпринимательской деятельностью, и, следовательно, им нужно учитывать принципы, свойственные как бюджетной сфере, так и предпринимательской деятельности.

Примечания.

1. Только в рамках переходного периода.

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. *Сергеева И. В., Сергеев Е. А.* Предпринимательская деятельность бюджетных учреждений. – М. : ООО «Статус-Кво 97», 2006.

3. Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации: Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 21 декабря 2011 г. № 180н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Комплексные рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по реализации Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях. – URL : <http://www.bus.gov.ru>.

**ИНТЕГРИРОВАННЫЙ КОНТРОЛЛИНГ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ:
СИСТЕМНОСТЬ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

**THE INTEGRATED CONTROLLING IN THE INDUSTRY:
SISTEMACITY OF THE ASSESSMENT OF ACTIVITY THE MANAGING SUBJECT**

**Н.М. Калинина, С.Е. Елкин, Т.Г. Хачатурян, Л.В. Кондрашова
N.M. Kalinina, S.E. Elkin, T.G. Khachaturian, L.V. Kondrashova**

Омский институт (филиал) РГТЭУ

Анализируется интегрированный контроллинг – новая современная концепция управления промышленным предприятием. Рассмотрены современные подходы к формированию системы показателей оценки эффективности деятельности промышленного предприятия. Особое внимание уделено исследованию специфики формирования целевых параметров управления в контексте системного подхода. Дана функционально-целевая характеристика центров ответственности промышленного предприятия. Приведена авторская модель создания системы целевых параметров управления, на основе которой построена система стратегических и оперативных целевых параметров управления промышленным предприятием согласно концепции интегрированного контроллинга.

This article is devoted to the integrated controlling – the new modern concept of management of the industrial enterprise. In article modern approaches to formation of system of indicators of an assessment of efficiency of activity of the industrial enterprise are considered. The special attention is given to research of specifics of formation of target parameters of management in a context of a system approach. The functional and target characteristic of the centers of responsibility of the industrial enterprise is given. The author's model of creation of system of target parameters of management on the basis of which the system of strategic and operative target parameters of management by the industrial enterprise on the basis of the concept of the integrated controlling is constructed is given.

Ключевые слова: интегрированный контроллинг, промышленность, предприятие, система управления, целевые параметры управления.

Key words: integrated controlling, industry, enterprise, control system, target parameters of management.

В современных условиях хозяйствования главным вопросом, поиском ответа на который занимаются не только руководители субъектов Федерации, но и ученые, специалисты-практики, является поиск путей обеспечения устойчивого развития российских регионов. Как известно, важное место в развитии технико-экономического потенциала региона, наряду с ресурсно-сырьевой базой, наличием производственных мощностей, географическим положением и экономической политикой региональных властей, занимает уровень развитости эффективных организационных форм управления предприятиями региона. Одной из таких форм выступает интегрированный контроллинг (ИК) как сложная система, состоящая из интегрированных в едином процессе управления управленческих подсистем, целенаправленное взаимодействие которых направлено на поддержку

процесса управления и принятия управленческих решений.

На современном этапе развития теории и практики контроллинга однозначно определенная система оценки эффективности как инструмент управления хозяйствующим субъектом отсутствует. Руководство каждого предприятия в лице его высших менеджеров и собственников вправе выбирать свою систему оценки результатов, определяющую степень достижения целей бизнеса. Обобщение опыта зарубежных и отечественных предприятий позволяет говорить о том, что в целом все системы оценки эффективности основаны на идеях максимизации или достижения высокого уровня таких показателей, как доходы компании; доходность вложенного капитала; богатство собственников; устойчивость предприятия. Конкретные системы различаются способами измерения

указанных показателей и степенью внимания к каждому из них.

Подчеркнем, что по мере развития рыночных отношений понимание целей функционирования компании претерпело существенные изменения. Для классической школы экономической мысли (А. Смит, Д. Риккардо, К. Маркс и др.) и ее последователей в качестве главной цели капиталистического способа производства была провозглашена максимизация прибыли [4]. В современной теории финансового менеджмента более важной задачей считается максимизация рыночной стоимости богатства акционеров [3]. Однако никто из отечественных и зарубежных ученых не берется утверждать, что максимизация какого-либо одного показателя, например рыночной цены акций или прибыли, является единственной целью любого предприятия. Так, А.М. Карминский, Н.И. Оленев, А.Г. Примак и С.Г. Фалько считают, что комплексная оценка деятельности не должна сводиться к оценке одного показателя. В таком случае целесообразно использование обобщенных показателей [13]. Согласно точке зрения А.А. Воронова и В.Ф. Катичева, для оценки эффективности организационно-экономического механизма управления предприятием должна использоваться система показателей, включающая две взаимосвязанных группы показателей: отчетные и функциональные [8]. По мнению А.Д. Кота, В.Е. Филиппова и А.А. Якименко, система показателей эффективности деятельности предприятия представлена тремя уровнями агрегации: финансово-экономические, технико-экономические и организационно-технические показатели [14]. Придерживаясь точки зрения и ряда других специалистов в области внутрифирменного управления, заметим, что одного показателя как такового недостаточно для характеристики эффективности деятельности предприятия и его функциональных областей, потому что каждый показатель, обладая рядом достоинств, должен использоваться в комбинации с другими показателями, не менее важными с позиции управления предприятием.

Следует отметить тот факт, что на практике большинство российских предприятий чаще всего используют показатели рентабельности. Данный показатель «вбирает в себя все качественные характеристики частных показателей интенсификации» [18]. Именно в динамике уровня рентабельности, по мнению ряда авторов, отражается динамика всесторонней интенсификации хозяйственной деятельности, что делает этот показатель наиболее обобщающим показателем эффективности деятель-

ности предприятия, работающего в условиях рынка [18]. Акцентирует внимание на показателях рентабельности как средстве оценки качества управления и Г.В. Савицкая. Так, она полагает, что данные показатели намного надежнее других показателей оценки предприятия, основанных на соотношении отдельных статей баланса, поэтому именно они представляют интерес для всех субъектов хозяйствования [15]. Общим во всех существующих подходах является то, что оценка эффективности финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия происходит на основании расчета не одного, а группы показателей рентабельности [11]. Однако существует и другая точка зрения, согласно которой оценка деятельности предприятия и его структурных единиц только с помощью показателей рентабельности малопригодна для целей управления, потому что вышеназванные показатели рассчитываются по данным бухгалтерской отчетности, при формировании которой в отечественной практике преобладает налоговый подход, а часть информации к моменту составления данной отчетности теряет свою актуальность, и предназначены для оценки эффективности бизнеса в целом и не отражают вклада каждого сегмента в общий результат [6]. В связи с этим, как отмечают М.А. Вахрушина, Т.Д. Синявец в настоящее время существует необходимость применения принципиально иных подходов к оценке эффективности бизнеса [6; 21]. Для оценки качества работы центров ответственности (ЦО) М.А. Вахрушиной предлагаются к применению две категории показателей: результативности и эффективности, которые в свою очередь разделяются на финансовые и нефинансовые, а также правила комбинированного использования последних [6]. Несколько иной подход к формированию системы показателей оценки деятельности ЦО предлагает К.В. Щиборщ. Так, данный автор классифицирует бюджетные показатели каждого ЦО на контролируемые и не контролируемые центром, а в рамках контролируемых показателей выделяет централизованно устанавливаемые аппаратом управления и определяемые самим ЦО, причем показатели второй группы являются факторами показателей первой группы [19]. Подобного мнения придерживаются и другие специалисты в области бюджетного управления. В частности, В.Е. Хруцкий, Т.В. Сизова и В.В. Гамаюнов отмечают, что для каждого ЦО должны быть установлены не только директивные и корректируемые показатели, но и основные лимиты в области затрат [17]. Ю.П. Анискин и

А.М. Павлова для оценки деятельности предприятия в целом предлагают использовать две группы показателей: эффективности управления и оценки производительности и успеха организации [1]. Сразу же следует отметить, что многие исследователи при описании подходов к оценке эффективности управления используют логико-систематические методы и показатели, отражающие организационные особенности предприятий. Достоинствами такого подхода являются: большое количество известных показателей, формулы их расчета и интерпретация; недостатками – наличие коммерческой тайны в большинстве показателей, интуитивность агрегирования показателей, недостаточное смысловое значение интегральных показателей оценки, а порой их полная практическая неприменимость [8].

Что касается создания системы показателей для целей ИК, то данный момент связан с определенными трудностями, суть которых сводится к тому, что хозяйственная деятельность предприятия представляет собой совокупность большого количества непрерывно действующих и постоянно изменяющихся факторов и получаемых результатов. Завершение какого-либо процесса и полученные при этом результаты, представляющие собой выход из соответствующей подсистемы, являются одновременно входом для другой подсистемы, началом другого процесса, дающего другие результаты. Поэтому возникает потребность в наличии системы показателей, позволяющих количественно охарактеризовать и оценить сложившуюся на предприятии ситуацию, вскрыть причины и последствия ее возникновения, принять меры корректирующего характера.

В экономической литературе, посвященной контроллингу, для оценки эффективности управления уже существуют дифференцированные системы показателей, в частности логико-дедуктивные и эмпирико-индуктивные [13; 20]. Среди показателей первой группы широко известными и универсальными принято считать следующие системы показателей: Du Pont, Pyramid Structure of Ratios, ZVEI, RL [13; 20]. Вторая группа показателей представлена системами Beaver, Weibel, CAMEL [13; 20]. Большинство отечественных и зарубежных специалистов в области контроллинга при определении системы показателей отдают предпочтение системе Du Pont, центральным показателем которой является рентабельность инвестированного капитала (ROI) [10; 16; 18]. Наряду с указанными показателями появление и развитие стратегического управления на

российских предприятиях сместило внимание менеджеров в сторону системы сбалансированных показателей – Balanced Scorecard как одного из наиболее эффективных методов создания, внедрения и контроля стратегии бизнеса во всем мире [5; 9].

Однако универсальность и кажущаяся простота применения вышперечисленных показателей в полной мере не отражают специфики создания системы интегрированного контроллинга (СИК) на предприятиях химической и нефтехимической промышленности, что заключается в выявленном нами несоответствии. Во-первых, предлагаемые показатели разрабатывались для применения в практической деятельности зарубежных предприятий, среда функционирования которых резко отличается от реалий современной российской экономики. В связи с этим использование западных систем показателей носит ограниченный характер, что обусловлено высокой изменчивостью рынка, удаленностью от источников сырья, особенностями таможенного регулирования, существенной величиной транспортно-заготовительных расходов в общей сумме затрат предприятия, спецификой значений отдельных экономических показателей, например оборачиваемости капитала, низкими значениями коэффициентов ликвидности и т. д. Во-вторых, представленные системы показателей носят ярко выраженный консолидированный характер и не позволяют оценить затраты и результаты деятельности отдельных функциональных областей предприятия, в то время как на стадии становления СИК возникает потребность в более высокой детализации данных. Кроме того, отсутствует методика согласования стратегических целей с оперативными параметрами управления. В-третьих, рассматриваемые системы показателей не несут информации о затратах и результатах с позиции выпускаемого ассортимента продукции предприятия.

Вышеназванными системами показателей не предполагается оценка эффективности деятельности предприятия с точки зрения доходности продуктовых групп. Таким образом, при создании системы показателей для целей ИК необходимо принимать во внимание специфику контроллинговой деятельности отечественных предприятий, а именно:

- асимметричность организационного строения в сторону вертикальных связей;
- многофункциональность подразделений и «перекрещивание» функций отделов;
- преобладание неформальных и неколичественных методов контроля внутренней сре-

ды предприятия, а значит, сложность перехода к четкой количественной оценке;

- особенности отечественной деловой среды, слабо приспособленной к количественному мониторингу хозяйственных изменений как во внешней, так и во внутренней среде предприятия;

- особенности российского менталитета, обуславливающие наличие консерватизма менеджеров, усложняющие процесс принятия управленческих решений и повышающие уровень субъективности последних [12].

Следовательно, формируемая система показателей в ИК должна соответствовать определенным требованиям, среди которых можно выделить такие, как:

- целеориентированность показателей, т. е. способность отражать наличие и степень достижения стратегических и оперативных целей;

- ограниченный объем показателей – данное требование предполагает наличие ограниченного числа важных, широко интерпретируемых и наглядных показателей;

- многофункциональное изложение – показатели должны отражать состояние и результаты деятельности как всего предприятия, так и его структурных единиц;

- динамичность, актуальность и перспективность – показатели должны обеспечивать возможность сопоставления данных в динамике и ориентировать на прогнозирование;

- характер раннего предупреждения – показатели должны сигнализировать о возникающих отклонениях и причинах их появления и, как следствие, о возможности наступления кризисных ситуаций как во внешней, так и во внутренней среде предприятия;

- сопоставимость – система показателей должна обеспечивать возможность сравнения данных во времени, по отраслям и предприятиям;

- наличие нефинансовых критериев оценки деятельности современного хозяйствующего субъекта [12].

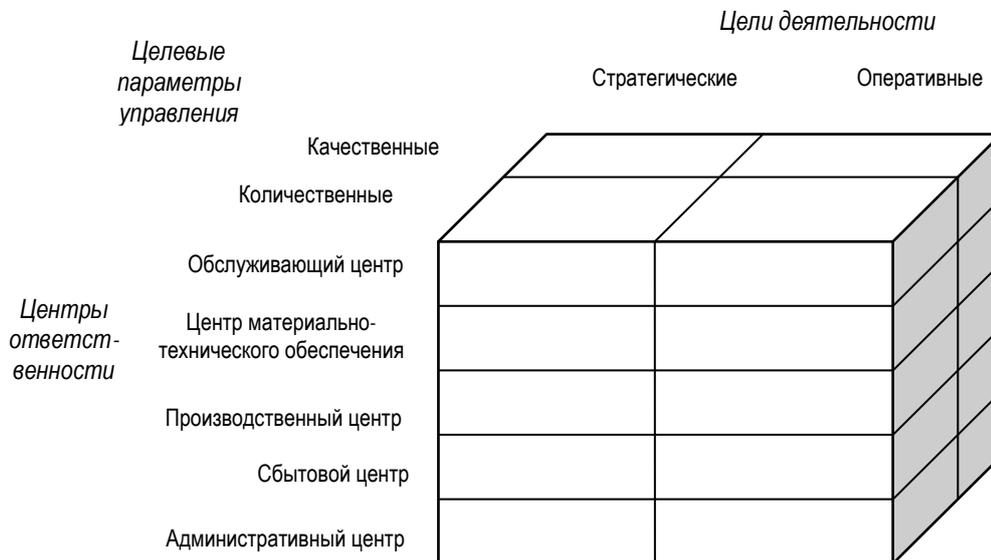
Кроме того, на основании предложенных Ю. Вебером и У. Шэффером для управления предприятием двух типов систем показателей – диагностических, саморегулируемых с помощью сигналов обратной связи, и интерактивных, требующих постоянного участия менеджмента [7], можно говорить о том, что проектируемая система целевых параметров управления (ЦПУ) должна отражать состояние процесса поддержания равновесия системы и одновременно учитывать воздействие стратегических факторов. Иначе говоря, при построении

состава и структуры системы ЦПУ в разрезе ЦО должны присутствовать оба типа показателей, свидетельствующих, с одной стороны, о достижении намеченных целей и необходимости принятия мер корректирующего характера в случае возникновения отклонений и учитывающих возможные последствия влияния на целевые параметры стратегических факторов, с другой стороны. Кроме того, чтобы соответствовать целям ИК, система ЦПУ должна обеспечивать переводимость параметров со стратегического на оперативный уровень, допускать возможность их отбора и агрегирования. Учитывая вышесказанное, результаты финансово-хозяйственной деятельности ЦО предприятий химической и нефтехимической промышленности будем отражать в СИК через создание ЦПУ как совокупности показателей (бизнес-индикаторов) деятельности каждого центра.

Для каждого функционального ЦО в процессе достижения общих целей и результатов существуют свои, локальные, цели, итогом которых принято считать достижение запланированного значения ЦПУ и, как следствие, получение общефирменного результата. Значит, СИК, как и любая другая система, должна иметь четкий механизм оценки результатов деятельности. Показатели в СИК – это «своего рода система координат, в которой отслеживается движение предприятия к поставленной цели» [2, с. 32], необходимая как для менеджеров всех уровней управления, так и для работников, выполняющих функции контроллеров. В связи с этим возникает потребность в разработке и обосновании системы показателей эффективности управления – ЦПУ ЦО. Обратимся к содержательной характеристике системы ЦПУ ЦО, образуемых по функциональному принципу и соответствующих функциональным сферам управления предприятием: обслуживающий центр, центр материально-технического обеспечения, производственный, сбытовой и административный центры. Вследствие того, что формы проявления ИК в зависимости от временного горизонта управления и соответствующих целей содержат стратегический и оперативный аспекты, ЦПУ ЦО предприятия в рамках СИК можно представить в виде следующих групп: стратегические и оперативные. Наряду с этим ЦПУ, согласно представленной выше классификации форм ИК, могут быть качественными или количественными. Количественные ЦПУ, представленные параметрами экстенсивности развития с учетом специфики каждого функционального ЦО, являются базой для расчета показателей интенсивности

развития, представляющих качественные ЦПУ ЦО. Таким образом, структурная схема формирования системы ЦПУ ЦО предприятий химической и нефтехимической промышленности будет иметь вид, представленный на рис.

На основании предложенной схемы для создания системы ЦПУ ЦО формируется матрица «Центр ответственности – Цели – Целевые параметры управления» (табл.).



Структурная схема формирования системы ЦПУ ЦО

Матрица «Центр ответственности – Цели – Целевые параметры управления»

Центр ответственности	Цели			
	Стратегические ЦПУ		Оперативные ЦПУ	
	количественные	качественные	количественные	качественные
Обслуживающий центр	Показатели потенциала развития	Показатели качества потенциала развития	Показатели текущих затрат. Показатели текущего результата. Показатели ресурсной обеспеченности	Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели эффективности использования живого труда. Показатели эффективности использования материально-технических ресурсов. Показатели природоохранной деятельности и экологической безопасности. Показатели качества обслуживания
Центр МТО	Показатели потенциала развития	Показатели качества потенциала развития	Показатели текущих затрат. Показатели текущего результата. Показатели ресурсной обеспеченности	Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели эффективности использования живого труда. Показатели эффективности использования материально-технических ресурсов
Производственный центр	Показатели потенциала развития	Показатели качества потенциала развития. Параметры эффективности использования ресурсов	Показатели текущих затрат. Показатели текущего результата. Показатели ресурсной обеспеченности. Показатели условий труда	Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели успешности конкуренции. Показатели эффективности использования живого труда. Показатели эффективности использования материально-технических ресурсов. Показатели эффективности природоохранной деятельности и экологической безопасности. Показатели качества условий труда
Сбытовой центр	Показатели потенциала развития. Показатели рыночной устойчивости	Показатели качества потенциала развития. Показатели конкуренции и конкурентоспособности. Показатели успешности конкуренции	Показатели текущих затрат. Показатели текущего результата. Показатели успешности конкуренции. Показатели ресурсной обеспеченности	Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели оценки коммерческой активности. Показатели успешности конкуренции. Показатели эффективности использования живого труда. Показатели эффективности использования материально-технических ресурсов

Окончание табл.

Центр ответственности	Цели			
	Стратегические ЦПУ		Оперативные ЦПУ	
	количественные	качественные	количественные	качественные
Административный центр	Показатели потенциала развития. Показатели природоохранной деятельности и экологической безопасности. Показатели безопасности труда	Показатели качества потенциала развития. Показатели успешности конкуренции. Показатели уровня совершенства управления. Показатели социальной эффективности деятельности предприятия. Показатели уровня инновационной активности	Показатели текущих затрат. Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели текущего результата. Показатели природоохранной деятельности и экологической безопасности. Показатели финансово-хозяйственного результата. Показатели ресурсной обеспеченности	Показатели устойчивости текущей деятельности. Показатели рентабельности деятельности. Показатели успешности конкуренции. Показатели эффективности использования живого труда. Показатели эффективности природоохранной деятельности и экологической безопасности. Показатели экономической безопасности предприятия. Показатели уровня инновационной активности. Показатели безопасности труда

Таким образом, на основании предложенной модели в рамках системы интегрированного контроллинга формируются матрицы «Центр ответственности – Цели – Количественные параметры» и «Центр ответственности – Цели – Качественные параметры». Целевыми параметрами управления промышленным предприятием выступают бизнес-индикаторы, рассчитанные в разрезе функциональных центров ответственности, наличие которых способствует более успешной реализации системой интегрированного контроллинга ее основных функций, таких как контроль экономичности работы структурных подразделений экономического субъекта, управляющей и сервисной функций.

1. Анишкин Ю. П., Павлова А. М. Планирование и контроллинг. – М. : Омега-Л, 2005. – 280 с.

2. Банина Ю. Наука побеждать. Современные технологии управления в программе «БЭСТ 5. Контроллинг» // Бухгалтер и компьютер. – 2003. – № 10. – С. 31–34.

3. Бланк И. А. Управление прибылью. – М. : Ника-Центр, 2007. – 768 с.

4. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. – 4-е изд. – М. : Дело Лтд, 1994. – 720 с.

5. Брювер П., Левин Л. Бизнес-моделирование Системы сбалансированных показателей // Контроллинг. – 2004. – № 1. – С. 56–61.

6. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет. – М. : Омега-Л, 2007. – 570 с.

7. Вебер Ю., Шэффер У. На пути к активному управлению с помощью показателей // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 5. – С. 107–111.

8. Воронов А. А., Катичев В. Ф. Показатели и методы оценки эффективности организационно-экономического механизма управления промышленным предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 98–108.

9. Гершун А., Нефедьева Ю. Сбалансированная система показателей // Контроллинг. – 2003. – № 3. – С. 20–25.

10. Дайле А. Практика контроллинга : пер. с нем. / под ред. и с предисл. М. Л. Лукашевича, Е. Н. Тихоненковой. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 336 с.

11. Ефимова О. В. Финансовый анализ. – М. : Бухгалтерский учет, 2002. – 528 с.

12. Калинина Н. М. Интегрированный контроллинг: теория и практика : монография. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2007. – 216 с.

13. Карминский А. М., Оленев Н. И., Примак А. Г., Фалько С. Г. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 256 с.

14. Кот А. Д., Филиппов В. Е., Якименко А. А. Применение интегральных нормативов для моделирования основных показателей эффективности предприятия // Контроллинг. – 2003. – № 3. – С. 12–19.

15. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М. : Инфра-М, 2009. – 536 с.

16. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга : пер. с нем. И. В. Королева. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 799 с.

17. Хруцкий В. Е. Сизова Т. В., Гамаюнов В. В. Внутрифирменное бюджетирование. Настольная книга по постановке финансового

планирования. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 464 с.

18. *Шеремет А. Д., Кондраков Н. П., Шатигузов С. М.* Управленческий учет : учеб. пособие / под ред. А. Д. Шеремета. – М. : ИД ФКБ-ПРЕСС, 2000. – 512 с.

19. *Щиборщ К. В.* Бюджетирование деятельности промышленных предприятий России. – М. : Дело и Сервис, 2004. – 588 с.

20. *Bramseman R.* Handbuchcontrolling: Methoden und Techniken. – Muenchen; Wien : Hanser, 1990. – 388 s.

21. *Синявец Т. Д., Перцева Е. В.* Становление и развитие функции контроля в управлении хозяйствующими субъектами // *Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика»*. – 2009. – № 4. – С. 67–72.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ МОДЕЛИ ОПТИМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СУБЪЕКТОВ
В УСЛОВИЯХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ¹**

**DETERMINING THE MODEL OF OPTIMAL ACTIVITY
OF BUSINESS ENTITIES IN ANTI-CRISIS MANAGEMENT**

З.Ж. Расулов

Z.J. Rasulov

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва

Описана деятельность предпринимательских субъектов в условиях антикризисного управления с использованием математической модели, которая помогает описать наиболее важные связи экономических переменных, что позволяет наиболее точно и обоснованно сделать прогнозы развития этих структур в будущем.

The article describes the activity of the business entities in crisis management with the use of a mathematical model that allows to describe the most important relations of economic variables, which provide the most accurate and reasonable forecasts of development in these structures in the future.

Ключевые слова: антикризисное управление, математические модели, малый бизнес.

Key words: anti-crisis management, mathematical models, small business.

В современных условиях темпы роста производства (работ, услуг) субъектов малого бизнеса в большой степени зависят от выбора или экономической стратегии на длительную перспективу. В связи с этим возрастает роль научно обоснованных прогнозов, составляемых на продолжительное время.

Главными задачами прогнозирования являются выявление и анализ сложившихся тенденций экономического развития субъектов малого бизнеса, оценка действия этих тенденций в будущем, учет их положительных и отрицательных влияний, предвидение новых экономических ситуаций в условиях антикризисного управления, новых проблем, требующих своего решения, выявление возможных альтернатив развития в перспективе.

Появление и развитие компьютерной системы внесло новое качество в методологию прогнозирования, хотя научная обоснованность прогнозов невозможна без применения математических моделей. Необходимость метода моделирования определяется тем, что многие объекты прогнозирования непосредственно исследовать или вовсе невозможно, или же это исследование требует много времени и средств.

Между тем использование в прогнозировании математической модели, во-первых, позволит выделить и формально описать наиболее

важные, существенные связи экономических переменных и объектов. Во-вторых, из четко сформулированных данных и соотношений можно получить выводы, адекватные изучаемому объекту. В-третьих, математические и статистические методы позволяют получать новые знания об объекте, оценивать форму и параметры зависимостей его переменных. В-четвертых, использование математической модели позволяет более точно и обоснованно делать прогнозы на будущее.

Поэтому применение субъектами малого бизнеса математических методов и ЭВМ даже для решения локальных задач приносит значительный экономический эффект.

Как показали исследования, в реализации продукции субъектов малого бизнеса, особенно в субъектах, производящих товары первой необходимости, выявлено наличие сезонных колебаний по месяцам и периодических колебаний по дням недели. Отсутствия учета этих колебаний приводит к значительным ошибкам или сбоям при расчете величины среднесуточного размера поставки на квартал.

Таким образом, любая деталь, вызывающая сбой или ошибки в работе, имеет значение, так как результатом таких ошибок является появление некачественных товаров на полках магазинов.

Анализ динамики возврата некачественных товаров по месяцам, который показывает значительную колеблемость, является следствием недостаточного обоснования объемов поставок или заказов, не принимающих во внимание существующие закономерности динамики спроса. Устранение этого возможно путем учета закономерностей динамики объемов поставок при их обосновании и введении системы стандартных по размеру заказов.

Нахождение динамики объемов заказов на товары (работы, услуги и продукцию) детерминировало целесообразность разработки модели определения стандартных норм заказов на товары (продукцию, работ, услуг).

Решение задачи определения оптимального размера заказа согласно договору завоза сводится к следующему.

1. На основании имеющихся фактических данных или данных прогноза строится таблица распределения вероятностей спроса, где каждому возможному значению спроса соответствует определенная его вероятность $V(C)$.

2. Путем суммирования вероятностей каждого значения спроса рассчитывается накопленная вероятность $V(CC = Q)$.

3. Определяется значение отношения $\frac{П2}{П1+П2}$.

4. Определяется значение оптимального завоза (Q_0), удовлетворяющее неравенству

$$V(C \leq Q_0 - 1) < \frac{П2}{П1+П2} < V(C \leq Q_0), \quad (1)$$

где: C – значение спроса; Q_0 – оптимальный размер завоза; $П1$ – потери на единицу товара (продукцию, работ, услуг) в периоды, когда размер завоза выше спроса ($q > r$); $П2$ – потери на единицу товара (продукции, работы, услуги), когда размер завоза ниже спроса ($Q > c$), т. е. когда имеется дефицит; $V(C = Q_0 - 1)$ – вероятность накопления, равная сумме вероятностей спроса, не превышающих значение Q_0 , т. е. это вероятность того, что спрос будет не выше определенного значения завозимого товара (продукции).

Как видим, оптимальный размер завозимого товара (продукции) определяется условием, когда величина отклонения $\frac{П2}{П1 + П2}$ находится между накопленными вероятностями спроса на Q_0 и $(Q - 1)$ единиц товара (продукции).

Определение оптимального размера завоза хлеба рассмотрим на примере г. Самарканда. Специализированный магазин получает от хлебозавода ежедневно утром хлеб по цене 500 сум за буханку и торгует им до вечера по цене 600 сум за буханку. Хлеб, не проданный населению

(в течение 72 часов со дня выпуска), расходуется на пищевые цели по 200 сум за буханку. В этих условиях убыток от оставшегося непроданного в течение дня хлеба, т. е. от завоза хлеба сверх спроса, составит 200 сум за буханку, а потери от неудовлетворенного спроса, т. е. от завоза ниже спроса (выражающееся в сокращении реализации, а следовательно, и валового дохода), – 100 сум ($600 - 500 = 100$). Итак, $П1 = 200 - П2 = 100$ сум. И все же для упрощения задачи исходим из того, что все проданное в первый день (хлеб продается в течение двух последующих суток) и его реализация не влияют на продажу свежего хлеба, так как черствый хлеб, как правило, покупают для приготовления сухарей.

Безусловно, в условиях жесткой конкуренции задача сводится к определению оптимального размера завоза хлеба, который обеспечил бы минимальный размер потерь, а следовательно, и получение наибольшей прибыли, для чего нужно дать прогноз спроса на предстоящий период. Однако определить ожидаемый спрос точно по дням практически невозможно. Для простоты следует исходить из того, что в будущем сохраняются сложившиеся размеры и колебания спроса.

Итак, экстраполируя на плановый период объем и колеблемость спроса, с определенной степенью вероятности можно дать прогноз ожидаемого спроса. Затем можно будет рассчитать накопленные вероятности, являющиеся суммой значений предшествующих вероятностей. Они означают следующее. С нулевой вероятностью можно сказать, что не будет спроса, т. е. возможность отсутствия спроса (Oc) на хлеб исключена, значит $V(Oc = 0)$. Или с вероятностью 0,83 можно сказать, что в течение месяца ежедневно будет продаваться 293 или менее буханок хлеба, т. е. $V(Oc \leq 293) = 0,83$. С вероятностью 1 (или достоверно) можно считать, что ежедневно будет продаваться 327 или менее буханок хлеба, т. е. $V(Oc \leq 327) = 1$ и т. д. Далее определяем, что $\frac{2}{П1 + П2} = 0,32$.

Рассчитаем размер оптимального завоза. Согласно неравенству должны иметь место следующие положения:

$V(C \leq Q - 1) < 0,32 < V(C \leq Q)$, т. е. величина 0,32 находится между значениями накопленной вероятности спроса до размера оптимального завоза и на единицу меньше.

В матрице величина 0,32 находится между объемом реализации 191 и 225 буханками хлеба, следовательно, оптимальный размер завоза хлеба равен 225 буханкам хлеба. Следует обратить внимание на то, что оптимальный

размер завоза не совпадает ни с максимальным, ни с минимальным объемом продажи хлеба. Это новый показатель, который связан со всеми указанными величинами, а также с размером валового дохода от реализации единицы товара и убытка от его нереализации.

Рассмотренную методику можно проверить, определив размеры потерь и прибыли при каждом варианте завоза, используя формулу

$$\Pi = \Pi_1 \sum_{c=0}^m (Q - C)V(C) + \Pi_2 \sum_{c=Q-1} (Q - C)V(C). \quad (2)$$

Подсчитаем среднее потерь при разных вариантах завоза (от 0 до 327 буханок ежедневно). Например, при завозе 225 буханок хлеба потери составляют

$$\Pi_{293} = 8,5 \sum_{c=0}^{225} (225 - C)V(C) + 4 \sum_{c=225}^{327} (Q - 225)V(C). \quad (3)$$

Во втором слагаемом мы взяли $Q + 1$ равным 259. Т.к. $Q = 225$ интервал в учете спроса – 34, то нижний предел равен 259, а верхний мы взяли равным 327, потому что это максимальный размер дневного спроса. Ожидаемые потери составляют 180,7 сум 25 тиин. Этим же способом рассчитаны возможные потери и валовая прибыль при каждом варианте завоза от 0 до 387 буханок.

Как видим, минимум потерь и максимум валовой прибыли имеет место при завозе 325 буханок хлеба, т. е. эти величины точно совпадают с определенными нами размерами завоза хлеба. Следовательно, методика определения оптимального размера завоза верна.

Таким образом, предложенная модель отражает статические закономерности спроса и

может быть положена в основу определения объемов стандартных заказов в условиях антикризисного управления. Использование электронной вычислительной техники при этом даст существенный положительный экономический эффект, значительно уменьшит трудоемкость работ по обработке данных. Одновременно это позволит поставщику хлебопекарной промышленности составить оптимальный план загрузки хлебозаводов и обоснованно планировать доставку заказанного товара клиентам, т. е. торговым субъектам.

Примечания.

1. В данной статье в качестве субъектов предпринимательской деятельности рассматриваются предприятия малого бизнеса, функционирующие в Республики Узбекистан.

1. Социально-экономическое развитие Республики Узбекистан по итогам 2009 г. – Ташкент : Госкомстат, 2010.

2. Арутюнов Ю. А. Антикризисное управление : учебник для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

3. Порохина В. Н., Максименко Л. С., Панасенко С. В. Стратегический менеджмент : учебник. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРС, 2006.

4. Половинко В. С., Тимошенко О. Ю. Концепция управления по целям: сущность и ее реализация в системе управления персоналом // Экономические науки. – 2007. – № 36. – С. 276–281.

ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ РЕСУРСНОЙ СТРАТЕГИИ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

PROBLEMS OF TRANSPORT COMPANIES' RESORT STRATEGY CREATION AND REALIZATION

Н.Н. Чепелева
N.N. Chepeleva

*Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского*

Рассматриваются проблемы, с которыми могут столкнуться предприятия в процессе создания и реализации ресурсной стратегии в современных условиях. Существующие методы управления ресурсами предприятий традиционно были связаны с материальными запасами. Развитие ресурсного подхода к пониманию сущности предприятия ставит в один ряд как его материальные, так и нематериальные ресурсы. Управление конкурентными преимуществами предприятия, которые все чаще представляют собой знания, информацию, опыт и навыки, требует расширения понятия ресурсной стратегии и включения в ее состав методов управления нематериальными ресурсами.

The article deals with the present problems that may be encountered in the process of cargo transport companies' resource strategy creation and implementation. Existing methods of enterprises' resource management have traditionally been associated with inventory. The development of the resource-based view to the understanding of the firm puts in a row as its tangible and intangible resources. Enterprise competitive advantages management needs the expansion of resort strategy conception about knowledge, information, skills and experience and includes intangible resources management methods.

Ключевые слова: ресурсная стратегия, материальные ресурсы, нематериальные ресурсы, потенциал предприятия, грузовое автотранспортное предприятие.

Key words: resort strategy, tangible resources, intangible resources, enterprise's potential, cargo transport company.

Представленные в научной литературе попытки методологически описать процесс формирования ресурсной стратегии [1; 2, с. 255], как правило, сводились к плану приобретения и хранения на складе предприятия материальных ресурсов, а также взаимоотношений с поставщиками этих ресурсов. Вопросы, связанные с определением количества приобретаемых запасов, сроков заказов, контролем их использования и хранения, документальным оформлением указанных операций, подробно изучены и оптимизированы [3, с. 642; 4, с. 424; 5, с. 149; 6, с. 119; 7; 8]. Однако понимание ресурсной стратегии как плана материального снабжения являлось довольно ограниченным и не предусматривало действий по привлечению, развитию и использованию неосязаемых нематериальных ресурсов, таких как навыки, опыт, умения, возможности, способности, а вопросы управления трудовыми ресурсами, их мотивацией традиционно включены в социальную стратегию и кадровую политику. Такой подход

к планированию и сегодня расплывает усилия предприятия по обеспечению всеми видами ресурсов на несколько направлений. Как правило, привлечением различных видов ресурсов занимаются разные структуры автотранспортного предприятия, имеющие свои цели и нередко конкурирующие между собой.

Развитие ресурсно-ориентированного представления о природе предприятия привело к тому, что понятие «ресурсы» уже не ассоциируется только с материалами, сырьем, запасами и затратами. Все исследователи придерживаются мнения, что в современных условиях знания, квалификация, способности, умения, навыки и опыт так же важны для производства, как специалисты и рабочие или топливо и запасные части. Это существенно расширяет набор инструментов (способов, методов) формирования и реализации ресурсной стратегии, так как для нее уже недостаточно рассчитать только оптимальный размер заказа и сроки поставки материальных ресурсов.

Развитие теории требует действия по привлечению ресурсов любого вида, чтобы объединить в единый процесс, а значит, пересмотреть работу разных отделов автотранспортных предприятий. В противном случае существование ресурсной стратегии ставится под вопрос, так как ресурсы используются всеми подразделениями предприятия и необходимо существенно пересматривать плановые функции этих структур. По этой причине ряд исследователей вообще не рассматривает ресурсную стратегию как самостоятельный план, поскольку сложно объединить в общий план деятельность различных сфер предприятия. Общепринятый подход к процессу обеспечения ресурсами на автотранспортных предприятиях заключается в их распределении между отделами, и в связи с этим подразделения конкурируют за получение как можно большего количества ресурсов. Таким образом, работа предприятия является результатом работы подразделений, заботящихся о собственных интересах, а не эффективного использования имеющихся ресурсов и развития конкурентных преимуществ.

Следовательно, ресурсная теория требует не только смены рыночного ориентира в работе транспортных предприятий, но и существенной перестройки процесса функционирования их подразделений, а также пересмотра их роли в процессах планирования ресурсов. Не исключено, что такое изменение потребует в дальнейшем неоднократно, так как тектоцентрическая парадигма управления уже не обеспечивает выживания предприятия в условиях постоянно изменяющейся внешней среды.

Разобщенность существующих материальных, технических, социальных, финансовых и других планов предприятия создает большую проблему, а процессы развития и улучшения управления нематериальными ресурсами часто остаются без каких-либо рекомендаций в силу проблематичности их идентификации. Отсутствие внимания к проблеме оптимизации управления нематериальными ресурсами предприятия чревато для него большими проблемами в будущем, так как знания, информация и умения являются сегодня конкурентным преимуществом. Один из руководителей IBM Л. Прусак в связи с этим считает: «Единственное, что придает организации конкурентные преимущества и устойчивость – это то, что она знает и как она использует то, что знает, и как быстро она узнает что-то новое» [9, с. 451].

Применяемые предприятием планы материально-технического снабжения ориентированы на его собственные складские мощности.

Они не дают ответа на вопросы о том, какой вид ресурсов является конкурентным преимуществом и обеспечит прибыльную работу предприятия, как развивать имеющиеся конкурентные преимущества и защитить их от копирования конкурентами, как эффективно использовать, а тем более поддерживать в актуализированном состоянии ресурсы, обеспечивающие предприятию конкурентоспособность. Любое подразделение предприятия будет пытаться представить конкурентными преимуществами именно подконтрольные себе ресурсы. Данная ситуация требует не только развития методологии ресурсной стратегии с учетом того, что каждый из трех видов ресурсов предприятия может являться источником его конкурентных преимуществ, но и разработки механизма, придающего ресурсной стратегии гибкость.

В связи с этим в ряде научных исследований, например в [10], уже были высказаны утверждения, что ресурсная стратегия должна включать в себя решение вопросов, связанных с привлечением не только материальных, но и финансовых, человеческих и информационных ресурсов, а также вопросы, связанные с организационной структурой. Но при сложившейся на предприятии системе управления, когда данная стратегия будет формироваться несколькими отделами, возникновение организационных конфликтов между ними неизбежно и чревато низкой эффективностью деятельности предприятия и нерациональным использованием ресурсов. Так, материальные ресурсы состоят, согласно общепринятой классификации, из совокупности оборотных и внеоборотных активов, которые, как правило, планируются различными службами или специалистами предприятия. Управление трудовыми ресурсами в рамках ресурсной стратегии [10] представлено как привлечение персонала и тренинги, находящиеся в компетенции менеджеров по персоналу. Информационные ресурсы, которые используются в настоящее время практически всеми направлениями производственной деятельности, связываются только с информационными технологиями предприятия. Отмеченная необходимость к изменению представления о ресурсной стратегии и методике ее формирования шире предложенного в работах [1; 2], но еще недостаточно формализована и существует только в общих чертах, что является значительным недостатком.

Немаловажным для осуществления процесса формирования ресурсной стратегии на предприятии и ее последующей реализации является осознание того факта, что значитель-

ные изменения претерпевает форма современных организаций. Гибкие и конкурентоспособные предприятия, быстро реагирующие на изменения внешней среды за счет способности персонала постоянно переучиваться, получать новые знания и информацию, являются, как правило, небольшими. По мере необходимости они способны объединяться в консорциумы или стратегические альянсы, для того чтобы закрепить свой рейтинг или выйти на новый рынок, провести рекламную кампанию и предоставить клиентам новые виды автотранспортных услуг, привлечь инвесторов или высококвалифицированный персонал и многое другое. Такое чуткое реагирование возможно только для предприятий, которые уделяют большое внимание развитию нематериальных ресурсов, в том числе имеют интегрированные информационные системы, позволяющие объединить процессы обеспечения предприятия всеми видами ресурсов (материальных, человеческих и нематериальных) в единое целое.

В соответствии с этим Б.З. Мильнер обосновал необходимость введения на предприятиях таких должностей, как директор по управлению знаниями, вице-президент по управлению интеллектуальным капиталом, менеджер по интеллектуальным активам и т. п. [9, с. 431]. Но на малых автотранспортных предприятиях, каких в Омске большинство, такое количество должностей отразится на значительном увеличении накладных расходов и может ухудшить финансовые результаты. Поэтому им выгодно создание информационно-аналитической службы (центра обработки информации), необходимой для управления ресурсами, в том числе нематериальными, такими, например, как знания, базы данных, квалификация и многие другие [9; 11; 12].

Другой проблемой является отсутствие в регионе единой отраслевой информационной базы данных деятельности грузовых автотранспортных предприятий, которая позволяла бы в режиме реального времени совершать обмен информацией и сопоставлять потенциал предприятия и его конкурентов, идентифицировать конкурентные преимущества. Самостоятельное определение рейтинга для предприятия является затруднительным, так как объективную оценку можно получить только на основе сопоставления его показателей с массивом статистической информации по другим предприятиям.

Поскольку любые виды ресурсов предприятия, как уже было отмечено, могут стать его конкурентными преимуществами, ресурсная стратегия призвана помочь в обеспечении ими

предприятия. Однако не внутри предприятия, а во внешней среде определяется, какой из ресурсов предприятия является редким, дефицитным и трудно копируемым конкурентами (чаще всего это нематериальные ресурсы). Поэтому необходимо осуществлять мониторинг состояния внешней среды.

По мнению ряда исследователей [13; 14], проблемы стратегического управления связаны с действием именно внешних факторов, чаще всего неконтролируемых. Считается, что они могут негативно влиять на процесс реализации стратегии. В связи с этим руководству предприятия необходимо определять, какие из политических, научно-технических, экономических и социальных факторов и каким образом влияют на предприятие. Также стратегия предприятия должна быть выбрана с учетом конкурентной позиции предприятия в стратегической зоне хозяйствования (его рейтинга), в основе которого лежит оценка потенциала. Должны быть учтены перспективы развития рассматриваемого сегмента рынка автотранспортных услуг, жизненный цикл, степень конкуренции. При формировании стратегии необходимо учитывать используемую технологию перевозок, потому что от нее во многом зависит организационная структура предприятия, процесс оказания автотранспортных услуг, коммуникационные связи. Такое большое количество вероятных направлений делает стратегический анализ довольно обширным.

Для того чтобы руководство предприятия смогло осуществить стратегический анализ, нужно сосредоточиться только на тех факторах, которые наиболее важны в настоящий момент времени, а для этого нужно точно знать, какими ресурсами обладает предприятие и какие из них являются его конкурентными преимуществами. Анализ внешней среды необходим только в таком объеме, который позволяет дать ответы на этот вопрос. Б.Г. Клейнер также указывает, что факторы, влияющие на формирование стратегии, являются внешними по отношению к предприятию, но основным этапом в процессе формирования стратегии является анализ потенциала. «Без знания потенциала, – указывает Б.Г. Клейнер, – невозможно определить, какая именно часть рынка должна подвергнуться наиболее детальному исследованию» [1].

В этой связи после анализа потенциала необходимо определить возможные стратегические зоны хозяйствования (сегменты рынка) и рейтинг предприятия относительно каждой из них, а после приступить к созданию ресурсно-рыночной стратегии. На основании выше-

изложенного можно сделать вывод, что показатели, характеризующие потенциал предприятия, должны быть рассмотрены как можно подробнее, а внешне факторы – в зависимости от результатов этого анализа. Анализ условий, возникающих при наложении (сопоставлении) внешних и внутренних факторов, способствует формированию и последующей успешной реализации стратегии.

Отправной точкой для предприятия при формировании ресурсной стратегии является именно внутренняя среда как источник конкурентных преимуществ. А.Н. Петров [15] считает какие-либо рекомендации при выборе стратегии необоснованными, так как совокупность ресурсов у каждого предприятия имеет свои особенности. Следовательно, предприятия должны не выбирать лучшую из каких-то предлагаемых рекомендаций, а формировать свою стратегию, по мере необходимости корректируя ее.

Таким образом, среди основных проблем, связанных с формированием и использованием ресурсной стратегии грузового автотранспортного предприятия, можно отметить следующие.

Во-первых, это недостатки существующей методологии формирования ресурсной стратегии предприятия, ее ограниченное понимание, сложившееся на практике, ассоциирующейся у большинства руководителей только с материальными ресурсами, что ограничивает сферу ее применения. На сегодняшний день доказано, что нематериальные ресурсы имеют такое же большое значение для успешной деятельности предприятия, как и материальные, то есть и знания, и способности, и навыки, и связи руководства являются наравне с материалами и персоналом ресурсами предприятия. Однако вопросы их привлечения, развития и использования недостаточно формализованы и в большинстве случаев остаются учтенными только в головах руководителей, не находя внимания при разработке стратегических планов предприятий, что делает эти планы необъективными.

Во-вторых, расширяющееся представление о ресурсной стратегии требует четкой формализации процесса ее формирования, так как традиционно различные ресурсы предприятия входят в сферу компетенций его различных подразделений или специалистов, что не исключает возникновения внутриорганизационных конфликтов в процессе ее формулирования, реализации и, в случае необходимости, корректировки.

В-третьих, требуется пересмотр целей и задач всех подразделений автотранспортного предприятия и особенно их плановых функций.

Не исключено, что потребуются изменение организационной структуры предприятия или создание ее на постоянно изменяющейся основе, связанное с изменением факторов внешней среды и изменением состава конкурентных преимуществ предприятия.

В-четвертых, предприятиям необходима интегрированная информационная система, дающая возможность объединить процессы управления всеми видами ресурсов, выделять и отслеживать конкурентные преимущества. Это позволит реализовать механизм формирования и корректировки ресурсной стратегии в полной мере, уделить внимание всем видам ресурсов предприятия, в том числе таким специфическим, как знания, информация, умения и навыки, которые все чаще обеспечивают предприятиям высокий рейтинг среди конкурентов. Благодаря использованию подобной системы процесс создания и реализации ресурсной стратегии происходит быстрее, эффективнее, и предприятие легко может отказаться от применения периодических годовых планов, достижение которых к концу планового периода в силу не зависящих от предприятия объективных причин может быть не всегда оправдано.

В-пятых, для оценки положения на рынке автотранспортных услуг и определения его рейтинга необходимо провести сопоставление факторов внешней среды и потенциала предприятия. В этом может помочь создание в регионе информационной базы данных, накапливающей информацию об участниках рынка автотранспортных услуг и обеспечивающей оценку потенциала, так как рейтинговое сравнение предприятий способствует идентификации конкурентных преимуществ.

Поскольку показатели, характеризующие потенциал предприятия, имеют определенные границы, а факторы внешней среды, способные в зависимости от состояния потенциала в той или иной степени оказать влияние на его деятельность, обширны, то целесообразно для каждого предприятия определять ограниченное количество этих факторов. Это сократит время, стоимость анализа и повысит его эффективность. Однако по мере изменения рыночной ситуации и в соответствии с потенциалом предприятия совокупность факторов воздействия может измениться, поэтому использование информационной системы позволит оперативно реагировать на эти преобразования, внося по мере необходимости коррективы в уже созданную ресурсную стратегию.

В-шестых, ресурсная стратегия должна способствовать эффективной реализации имею-

щихся ресурсов, поскольку в современных условиях именно ресурсы являются залогом устойчивости. Более того, формулировку стратегии необходимо осуществлять в соответствии с текущими государственными стратегическими планами. Так, для предприятий автомобильного транспорта таким ориентиром может служить Транспортная стратегия РФ на период до 2020 г., что было рассмотрено в работе [16].

Отсутствие в современных условиях на предприятиях ресурсной стратегии в широком понимании этого термина и проблема четкого определения места ресурсной стратегии в стратегических планах предприятия ведут к неэффективному использованию его ресурсов, низкой конкурентоспособности и неудовлетворительному уровню рентабельности, что может стать причиной убыточности или банкротства.

1. *Клейнер Г. Б.* Стратегии бизнеса : аналитический справочник. – М.: КОНСЭКО, 1998. – URL : <http://www.aup.ru>.

2. *Веснин В. Р.* Стратегическое управление : учебник. – М. : ТК Велби : Проспект, 2004. – 328 с.

3. *Фатхутдинов Р. А.* Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

4. *Гаврилова А. Н., Попов А. А.* Финансы организаций (предприятий) : учеб. пособие. – М. : КНОРУС, 2005. – 576 с.

5. *Бобылева А. З.* Финансовое оздоровление фирмы: Теория и практика : учеб. пособие. – М. : Дело, 2003. – 256 с.

6. *Бухгалтерский учет : хрестоматия / под ред. В. И. Видяпина.* – СПб. : Питер, 2007. – 864 с.

7. *Транспортная логистика : учебник для транспортных вузов / под общ. ред. Л. Б. Миротина.* – М. : Экзамен, 2002. – 512 с.

8. *Зайцева Т. А., Зуб А. Т.* Управление персоналом : учебник. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2006. – 336 с.

9. *Мильнер Б. З.* Теория организации : учебник. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 864 с.

10. *Карпов А.* Стратегия: от разработки до реализации. – URL : <http://www.intalev.ru>.

11. *Абдикеев Н. М.* Проектирование интеллектуальных систем в экономике : учебник / под ред. Н. П. Тихомирова. – М. : Экзамен, 2004. – 528 с.

12. *Модульная программа для менеджеров. Модуль 17: Управление информационными ресурсами / В. В. Годин, И. К. Корнеев.* – М. : ИНФРА-М, 1999. – 403 с.

13. *Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С.* Стратегический процесс : пер. с англ. / под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 688 с.

14. *Аакер Д.* Стратегическое рыночное управление: пер. с англ. / под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.

15. *Стратегический менеджмент / под ред. А. Н. Петрова.* – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.

16. *Чепелева Н. Н., Ромицына А. В.* Перспективы развития автотранспортных предприятий с учетом транспортной стратегии // Развитие дорожно-транспортного комплекса и строительной инфраструктуры на основе рационального природопользования: матер. III Всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, 21–22 мая 2008 г. – Омск : Изд-во СибАДИ, 2008. – Кн. 1. – С. 171–177.

СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

SUMMARY OF INVESTMENTS AND INVESTMENT ACTIVITIES OF THE ECONOMIC SYSTEM

О.Б. Веретенникова, Е.С. Рыбина
O.B. Veretennikova, E.S. Rybina

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Рассмотрены сущностные характеристики инвестиций и инвестиционной деятельности, предложена авторская трактовка понятий «инвестиции», «инвестиционная деятельность», «инвестиционный процесс». Определены этапы инвестиционной деятельности во взаимосвязи с инвестиционным процессом.

In the article the essential characteristics of investments and investment activities are examined, the author's interpretation of the concepts of «investment», «investment activity», «investment process» is proposed, and the author's approach to the stages of investment and its components is revealed.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, инвестиционный процесс, инвестиционная привлекательность, оценка инвестиционной привлекательности.

Key words: investment, investment activity, investment process, investment attractiveness, evaluation of investment attractiveness.

В рамках современного экономического развития эффективные инвестиции являются фактором, определяющим экономический рост, и, как следствие, способствуют улучшению благосостояния населения.

Для определения того, каким образом и почему инвестиционная деятельность играет столь важную роль в успешном функционировании экономической системы страны и отдельных ее объектов, необходимо исследовать сущностную характеристику инвестиций как многоаспектного и многогранного понятия, на которое на сегодняшний день среди отечественных и зарубежных ученых нет общепринятой точки зрения.

Российскими и зарубежными учеными, а также законодательными актами Российской Федерации предложены различные трактовки термина «инвестиции». Вопросы теории и практики инвестиций, инвестиционной деятельности и инвестиционной привлекательности освещены в работах таких отечественных ученых, как И.А. Бланк, В.В. Бочаров, В.М. Попов, Ю.А. Корчагин, И.П. Маличенко, Д.Э. Старик, В.В. Ковалев, С.В. Валдайцев и др.

В зарубежной литературе вопросы инвестиций и инвестиционной привлекательности нашли свое отражение в трудах Дж.М. Розенберга, Д. Норкотта, Г. Бирмана, С. Шмидта и др.

Анализ отечественной и зарубежной научной мысли относительно понятия «инвестиции» позволяет сделать вывод, что ряд авторов трактует инвестиции как вложения, ориентированные на достижение определенных целей, при этом выделяя объект потенциальных инвестиций. Так, В.В. Ковалев, Ю.А. Корчагин, Д. Норкотт и Д.Э. Старик рассматривают инвестиции как долгосрочные вложения, осуществляемые с целью достижения оперативных, стратегических и других целей [10; 11; 13; 16]. В определении авторами рассмотрены объект и цель инвестиций, однако наряду с инвестиционными рисками отсутствует субъект инвестиционной деятельности. На наш взгляд, такой подход не в полной мере отражает целостную характеристику данного понятия. Другая группа российских ученых-экономистов, в их числе В.В. Бочаров и В.М. Попов, в своем определении делают акцент на объекте и цели инвестиций [5; 15]. Следует отметить, что авторы дан-

ного подхода не рассматривают в своем определении инвестиционные риски.

По мнению авторов, представленные точки зрения не в полной мере характеризуют понятие «инвестиции», так как не отражают одну из главных составляющих – субъект инвестирования, который непосредственно определяет

как объект, так и цель потенциально осуществляемых инвестиций (рис. 1).

Итак, рассматривать инвестиции необходимо с позиции субъекта инвестиционной деятельности, объекта инвестирования, а также целей осуществляемых инвестиций (табл. 1)

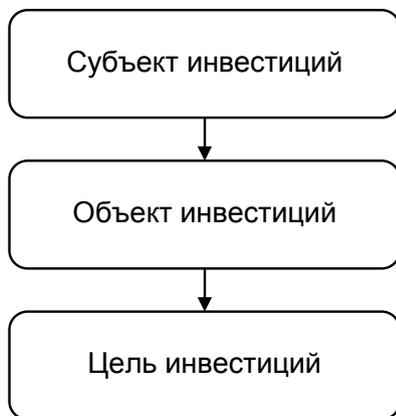


Рис. 1. Составляющие понятия «инвестиции»

Таблица 1

Составляющие понятия «инвестиции»

<i>Субъект инвестиций</i>	<i>Объект инвестиций</i>	<i>Цель инвестиций</i>
Правительство Российской Федерации, правительства субъектов РФ в лице органов, уполномоченных управлять государственным имуществом	Капитальные вложения	Контроль стратегических отраслей
	Ценные бумаги	Обеспечение увеличения доходов Федерального бюджета. Социально-экономические цели
Органы местного самоуправления, муниципалитеты в лице органов и служб, уполномоченных в законодательном порядке	Капитальные вложения	Контроль социально-значимых отраслей. Пополнение доходов местного бюджета. Социально-экономические цели
Российский инвестор (юридическое лицо)	Капитальные вложения. Ценные бумаги	Увеличение стоимости компании
Иностранный инвестор Совместные предприятия	Капитальные вложения.	Увеличение стоимости компании. Выход на внешние рынки товаров и услуг. Повышение эффективности производства, основанной на использовании межстрановых различий в стоимости труда, капитала и сырья. Увеличение стоимости компании
	Ценные бумаги	
Физические лица	Ценные бумаги. Капитальные вложения	Увеличение денежного капитала

Проведенный анализ отечественной и зарубежной экономической мысли о сущности инвестиций позволяет высказать собственное мнение по данному вопросу. Итак, на наш взгляд, инвестиции – это капитальные вложения (реальные инвестиции), осуществляемые субъектом государственной власти, любым юридическим или физическим лицом, являющимся как резидентом, так и нерезидентом страны, а также вложения в приобретение ценных бумаг

(портфельные инвестиции), осуществляемые для достижения стратегических целей, выражающихся в получении экономического эффекта посредством преумножения капитала, либо для достижения любых других целей с обязательным прогнозированием уровня риска и дохода (доходности).

Направление инвестиций непосредственно связано с инвестиционной деятельностью и инвестиционным процессом между субъектом

и объектом инвестирования. Инвестиционный процесс определен в ряде научных работ таких отечественных и зарубежных экономистов, как: В.В. Бочаров [5], К.Р. Макконел, С.Л. Брю [12], В.М. Попов [15], У. Шарп [18], Х. Джонсон, А. Городецкий, А. Воронин и др.

Особенности существующих подходов к определению инвестиционной деятельности и инвестиционного процесса дают возможность провести границы между этими понятиями, выявить существенные различия и определить сферу применения.

Зарубежные ученые К.Р. Макконел и С.Л. Брю отождествляют инвестиционный процесс и инвестиционную деятельность и рассматривают их как «процесс вложения инвестиционных ресурсов в какой-либо проект» [12]. На наш взгляд, отождествлять инвестиционный процесс и инвестиционную деятельность нельзя.

Известный экономист У. Шарп считает, что инвестиционный процесс представляет собой принятие инвестором решения относительно ценных бумаг, в которые осуществляются инвестиции, а также объемов и сроков инвестирования [18]. Из определения следует, что автор под объектом инвестиций понимает только инвестиции в ценные бумаги. Е.Г. Слуцкий утверждает, что инвестиционный процесс – это механизм, с помощью которого средства передаются от того, кто имеет свободные деньги, к тому, кто желает получить эти деньги с помощью финансовых институтов и на финансовых рынках. В данном определении речь также идет о портфельных инвестициях. Такой подход является узким, так как инвестиционный процесс не только заключается в осуществлении инвестиций на рынке ценных бумаг, но и включает в себя и реальные инвестиции.

В Федеральном законе РФ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» № 39-ФЗ от 25 февраля 1999 г. (в редакции Федерального закона от 12.12.2011 № 427-ФЗ) понятие «инвестиционная деятельность» трактуется следующим образом: «Инвестиционная деятельность – это вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта» [1]. В официальном определении, закрепленном законодательно, отсутствует субъект инвестиционной деятельности, нет ориентации на макроэкономический, региональный, отраслевой и корпоративный уровни, на которых и осуществляется непосредственная деятельность инвестора.

Л.С. Валинурова, О.Б. Казакова, Н.Н. Иванова и С.И. Огарков предлагают рассматривать инвестиционный процесс на макро- и на микроуровнях. По их мнению, на микроуровне инвестиционный процесс начинается с момента вложения финансовых, материальных и трудовых ресурсов в подготовку и осуществление инвестиционных проектов и завершается с достижением поставленных целей. На макроуровне инвестиционный процесс можно рассматривать как важнейшую форму осуществления накопления на уровне общества, обеспечивающую расширенное воспроизводство основного и оборотного капитала [7; 8; 14]. На наш взгляд, несмотря на то что подход включает макро- и микроуровни, он не отражает инвестиционной деятельности на региональном и отраслевом уровнях, которые также являются звеном в цепочке инвестиционной деятельности.

Н.В. Игошин утверждает, что инвестиционный процесс – это совокупность инвестиционной деятельности, инвестиционной среды, объекта и субъекта инвестирования [9]. Из определения следует, что инвестиционный процесс является частью инвестиционной деятельности. Мы считаем, что такой подход не является последовательным и не отражает поэтапную деятельность инвестора по осуществлению реальных инвестиций в объект капиталовложений.

В подтверждение авторской позиции рассмотрим значение понятий «процесс» и «деятельность» согласно Большой советской энциклопедии и толковому словарю С.И. Ожегова.

Итак, в словаре С.И. Ожегова дается следующее определение понятия «процесс» – это «ход, развитие какого-нибудь явления, последовательная смена состояний в развитии чего-нибудь. Например, процесс роста, творческий процесс, производственный процесс» [17], в нашем случае это инвестиционный процесс. Следовательно, инвестиционным процессом является смена состояния, предполагающая поэтапное развитие в реализации инвестиционного проекта, его постепенную окупаемость и достижение поставленных целей. Таким образом, авторы утверждают, что инвестиционный процесс – это поэтапный процесс, сопровождающийся обоснованием бизнес-плана инвестиционного проекта (который включает в себя характеристику предприятия и инвестиционного проекта, план маркетинга, план производства, финансовый план), его реализацией и получением полезного эффекта в виде окупаемости инвестиций либо достижением любых других целей, поставленных субъектом инвестиций.

С целью обоснования принадлежности инвестиционного процесса к инвестиционной деятельности рассмотрим, как определяется слово «деятельность» в Большой советской энциклопедии [4]. Итак, деятельность – это специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах

людей; условие существования общества. Деятельность включает в себя цель, средства, результат и сам процесс. Таким образом, на основании проведенного анализа точек зрения ученых авторы утверждают, что инвестиционная деятельность – понятие более широкое и включает в себя непосредственно инвестиционный процесс (рис. 2).

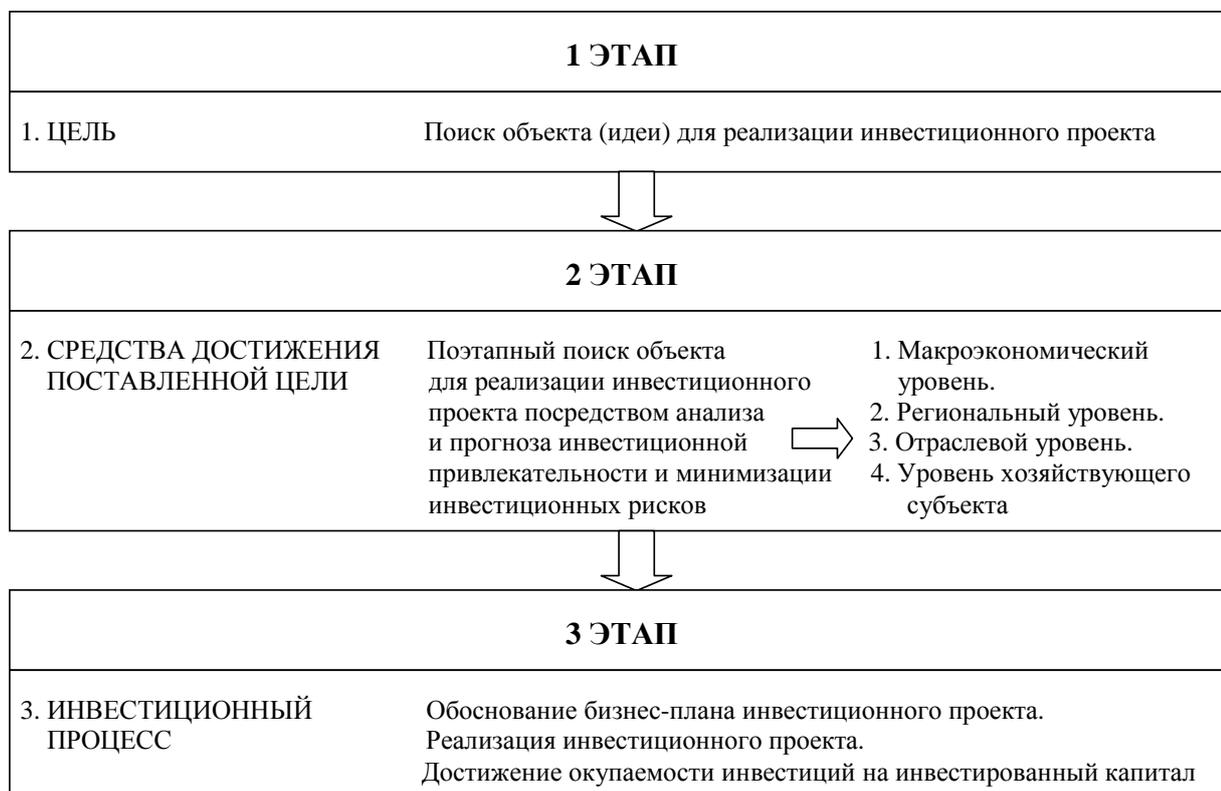


Рис. 2. Этапы инвестиционной деятельности и ее составляющие

Итак, по мнению авторов, инвестиционная деятельность – это поэтапная деятельность инвестора, осуществляемая с целью эффективного воспроизводства инвестиционного процесса.

На первом этапе инвестор ставит своей целью выбор объекта для реализации инвестиционного проекта. Данная цель осуществляется непосредственно на втором этапе и характеризуется поэтапным поиском объекта для реализации инвестиционного проекта с помощью анализа и прогноза инвестиционной привлекательности, прогнозирования и минимизации инвестиционных рисков. Таким образом, инвестор оценивает макроэкономический, региональный, отраслевой уровни, а также уровень инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта, на котором непосредственно будет реализовываться инвестиционный проект. Каждый из представленных уровней анализируется по ряду показателей (см. табл. 2).

Согласно предложенным показателям инвестиционная привлекательность страны оценивается по уровню развитости экономики посредством проведения анализа макроэкономических показателей, а также места в рейтинге, составленном международными рейтинговыми агентствами, такими как: Standard & Poor’s, Moody’s, Fitch Ratings и др.

Инвестиционную привлекательность региона инвестор может оценить на основе внутреннего регионального продукта и его удельного веса во внутреннем валовом продукте страны, развитости транспортной, информационной и управленческой инфраструктуры в регионе; также одним из важнейших показателей является удельный вес убыточных предприятий в общем их количестве. Кроме того, региональную инвестиционную привлекательность можно оценить на основе рейтинга.

Таблица 2

Показатели инвестиционной привлекательности (по уровням)

АНАЛИЗ	ПРОГНОЗ
<i>Макроэкономический уровень</i>	
1. Определение фазы циклического развития экономики страны. 2. Анализ макроэкономических показателей, характеризующих инвестиционный климат страны. 3. Анализ показателей, характеризующих инвестиционный потенциал страны	1. Прогноз макроэкономического развития страны. 2. Государственные программы развития экономики страны и отдельных сфер экономической деятельности
<i>Региональный уровень</i>	
1. Рейтинг регионов в экономике страны. 2. Административные барьеры. 3. Развитость инфраструктуры	1. Уровень перспективности региона. 2. Уровень государственной поддержки в регионе
<i>Отраслевой уровень</i>	
1. Определение фазы циклического развития отрасли. 2. Среднеотраслевая рентабельность	1. Уровень перспективности отрасли. 2. Уровень внутриотраслевой конкуренции. 3. Уровень государственной поддержки отрасли
<i>Корпоративный уровень</i>	
1. Определение фазы жизненного цикла предприятия. 2. Характеристика собственников и менеджеров. 3. Анализ финансово-хозяйственной деятельности (рентабельность продаж, производства, активов, инвестированного капитала, собственного капитала; коэффициент ввода и выбытия основных фондов, текущей ликвидности, обеспеченности собственными средствами; степень износа основных фондов, уровень незавершенного строительства). 4. Анализ инвестиционной активности	1. Стратегия развития предприятия, инициирующего инвестиционные проекты. 2. Прогноз окупаемости инвестиционных проектов предприятия путем составления и ранжирования бизнес-планов этих проектов. 3. Рыночная стоимость компании

Анализ инвестиционной привлекательности отрасли проводится на основе фазы ее жизненного цикла, количественных и качественных показателей деятельности хозяйствующих субъектов в отрасли. Далее анализируется инвестиционная привлекательность хозяйствующего субъекта на основе анализа финансовых показателей и инвестиционной активности предприятия, а также ее рыночной стоимости.

По завершении второго этапа инвестиционной деятельности, когда инвестору известен объект капиталовложений, происходит заключительный, третий, этап инвестиционной деятельности, непосредственно характеризующийся как инвестиционный процесс, который сопровождается обоснованием бизнес-плана инвестиционного проекта, его реализацией, а также достижением окупаемости инвестиций на инвестированный капитал.

Таким образом, инвестиционная деятельность осуществляется поэтапно и имеет своей целью поиск объекта для реализации инвестиционного проекта, подтвержденной обоснованием эффективности инвестиций.

Следует отметить, что оценка инвестиционной привлекательности представляет особый интерес в части его оценки на региональном уровне в разрезе отраслевых кластеров и будет предложена в дальнейших работах авторов.

1. Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений : Федеральный закон № 39-ФЗ от 25.02.1999. (в редакции Федерального закона от 12.12.2011 № 427-ФЗ). – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

2. Бирман Г., Шмидт С. Экономический анализ инвестиционных проектов. – М. : Банки и Биржи, 1997. – 631 с.

3. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент: учеб. курс. – Киев : Эльга-Н : Ника-центр, 2001. – 448 с.

4. Большая советская энциклопедия. – URL : <http://www.bse.sci-lib.com/>.

5. Бочаров В. В. Инвестиционный менеджмент. – СПб. : Питер, 2002. – 160 с.

6. *Валдайцев С. В.* Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия : учеб. пособие. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 720 с.
7. *Валинурова Л. С., Казакова О. Б.* Управление инвестиционной деятельностью. – М. : КНОРУС, 2005. – 384 с.
8. *Иванова Н. Н.* Экономическая оценка инвестиций. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 224 с.
9. *Игошин Н. В.* Инвестиции: организация управления и финансирование : учебник. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 447 с.
10. *Ковалев В. В.* Введение в финансовый менеджмент. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 768 с.
11. *Корчагин Ю. А.* Инвестиционная стратегия. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 316 с.
12. *Макконелл К. Р., Брю С. Л.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 2. – М. : Республика, 1993. – 400 с.
13. *Норкотт Д.* Принятие инвестиционных решений. – М. : Банки и Биржи : ЮНИТИ, 1997. – 247 с.
14. *Огарков С. И.* Инвестиции и воспроизводство основных фондов // Экономка и управление. – 1996. – № 6. – С. 72–77.
15. *Попов В. М.* Бизнес-план инвестиционного проекта: отечественный и зарубежный опыт, современная практика и документация. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 432 с.
16. *Старик Д. Э.* Как рассчитать эффективность инвестиций. – М.: Финстатинформбюро, 2001 – 131 с.
17. *Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.* Толковый словарь русского языка. – URL : <http://www.ozhegov.org/>.
18. *Шарп У.* Инвестиции. – М. : Инфра-М, 2010. – 1028 с.

ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ СТРЕСС-ТЕСТИРОВАНИЯ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

THE USING STRESS-TESTING IN RUSSIAN ECONOMY

М.С. Марамыгин, Е.В. Стрельников
M.S. Maramigin, E.V. Strelnikov

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Рассматривается стресс-тестирование, основной целью которого является оценка устойчивости портфеля финансовых активов банка, предприятия или даже всей финансовой системы в целом к значительным изменениям макроэкономического характера. Система стресс-тестирования может также выявить устойчивость вышеперечисленных субъектов к экстремальным событиям, таким, например, как кризисные ситуации в экономике, приводящие к дефолтам целые государства.

There are tasks of stress-testing estimate stable financial portfolio banks or enterprise actives, so gives basic elements whole financial system. Then of stress-testing system will may recognize by establishment basis firms towards of extremely events. Thus to, for example, economic crises due to country defolts.

Ключевые слова: стресс-тестирование, финансовый рынок, нестабильность финансового рынка, рыночный риск, вероятность дефолта, модели оценки рыночного риска, сценарный подход, стабильность экономики, способы защиты от нестабильности, стабильность финансовой системы.

Key words: stress testing, financial market, instability of financial market, market risk, defolts likelihood, market risk models estimation, drafting method, stableness of economy, defense types from instability, stability of financial system.

Как известно, одна из наиболее приемлемых и необходимых целей управления рисками на уровне любого хозяйствующего субъекта заключается в предотвращении одновременных значительных по величине убытков, которые могут вылиться в катастрофические последствия для данного хозяйствующего субъекта. В частности, это может быть банк, для которого результат стресс-тестирования будет весьма значимым.

Как известно, современная наука финансового риск-менеджмента базируется на аппарате математической статистики¹. Стандартные модели оценки рыночного риска, рассчитанного на основе постулатов VAR-методики, дают возможность вычислить убыток с заданной вероятностью. Однако в подобной ситуации необходимо сразу определиться с тем, что существуют модели возникновения риска, вероятность которого обычно может быть задана в диапазоне от 0,01 до 6–7 %. Поэтому наиболее приемлемым для решения подобной задачи обычно является не вероятностный подход тестирования, а другой способ оценки рыночной ситуации. В данном случае речь идет о сценарном подходе [1].

В настоящее время существует масса видов и типов сценарных подходов, но наиболее

приемлемым, с нашей точки зрения, видится стресс-тестирование (stress testing) [1].

Основной целью стресс-тестирования является оценка устойчивости портфеля финансовых активов банка, предприятия или даже всей финансовой системы в целом к значительным изменениям макроэкономического характера. Система стресс-тестирования может также выявить устойчивость вышеперечисленных субъектов к «экстремальным» событиям, таким, например, как кризисные ситуации в экономике, приводящие к дефолтам целые государства. Хотя мы считаем, что выявление дефолтных ситуаций в процессе стресс-тестирования весьма маловероятно. Такие ситуации, как правило, находятся далеко за пределами «трех сигм» вследствие того, что данная методика находится вне сферы действия стандартных статистических моделей².

Например, в ходе знаменитого краха фондового рынка в США 19 октября 1987 г., вошедшего в историю как «черный понедельник», колебания цен активов составили свыше 25 стандартных отклонений [2, р. 430]. В ходе мексиканского валютного кризиса 1994–1995 гг. был отмечен скачок в 122 стандартных отклонения [3, р. 580]³. В случае с финансово-экономическим кризисом 2008–2009 гг. колебания цен бы-

ли зафиксированы на отметке 167 стандартных отклонений [4].

Таким образом, будучи разновидностью сценарного подхода, стресс-тестирование может использовать полученные данные в качестве дополнения к VAR-методике, отражающей только «нормальное» поведение финансовых рынков и показывающей свою полную неспособность к применению в момент резких изменений волатильности. В частности, любое стресс-тестирование должно предлагать готовый и довольно четкий ответ на вопрос, «сколько может быть потеряно», но ни в коем случае не на вопрос, «сколько ВЕРОЯТНО будет потеряно».

В процессе стресс-тестирования мы практически всегда подвергаем исследованию определенные финансовые инструменты, вернее сказать, некий портфель, в который включены финансовые инструменты. При этом мы воздействуем на них, используя определенную методику (см. рис.).

Не стоит забывать, что основной целью стресс-тестирования представляется оценка устойчивости портфеля финансовых активов, хозяйствующего субъекта, банка или даже финансовой системы в целом. Это может привести к весьма значительным изменениям макроэкономического характера. Так, исходя из рисунка, мы можем сделать вывод, что отправной точкой при общем стресс-тестировании видится выбор видов риска, чувствительность к которым и необходимо проанализировать. Кроме того, немаловажной проблемой видится выбор метода моделирования. Проверка на устойчивость может проводиться по отношению как к какому-либо одному риску, так и к совокупности рисков. Типичным примером в этом плане может служить проверка на устойчивость к процентному, валютному или кредитному риску. Также не исключен вариант охвата анализа сразу нескольких видов риска [5, с. 327]. В этой связи, исходя из всего вышесказанного и учитывая методику стресс-тестирования, применяются следующие подходы.

1. Анализ чувствительности (sensitivity analysis). В этом случае применяется простейшая форма сценарного подхода, при котором происходит моделирование последствий изменения единственного фактора риска, при этом все остальные факторы принимают некое постоянное значение. Презюмируется, что данные факторы являются константами и не изменяются во времени.

2. Анализ влияния и изменения нескольких сценариев (scenario analysis). В данном случае предполагается изучение воздействия

изменения нескольких одновременных факторов⁴.

3. Глубокая оценка максимально возможного убытка (maximum loss approach) – это один из видов сценарного подхода, особенностью которого является поиск сценария, приводящего к наиболее вероятным и максимальным потерям (worst-case scenario). При использовании подобного метода поиск решения может вестись как посредством применения экспертного метода, так и при помощи статистического моделирования⁵.

4. Статистическая оценка при помощи использования моделей, базирующихся на математической теории рекордов (extreme value theory – EVT)⁶. Данный вариант подхода при стресс-тестировании довольно часто применяется американскими кредитными организациями, в частности, Bank of America и Bank of New York [6]. Безусловно, в данном случае мы ведем разговор о том, что стресс-тестированию подвергаются не отдельные портфели финансовых активов, а кредитные организации в целом [7, р. 493].

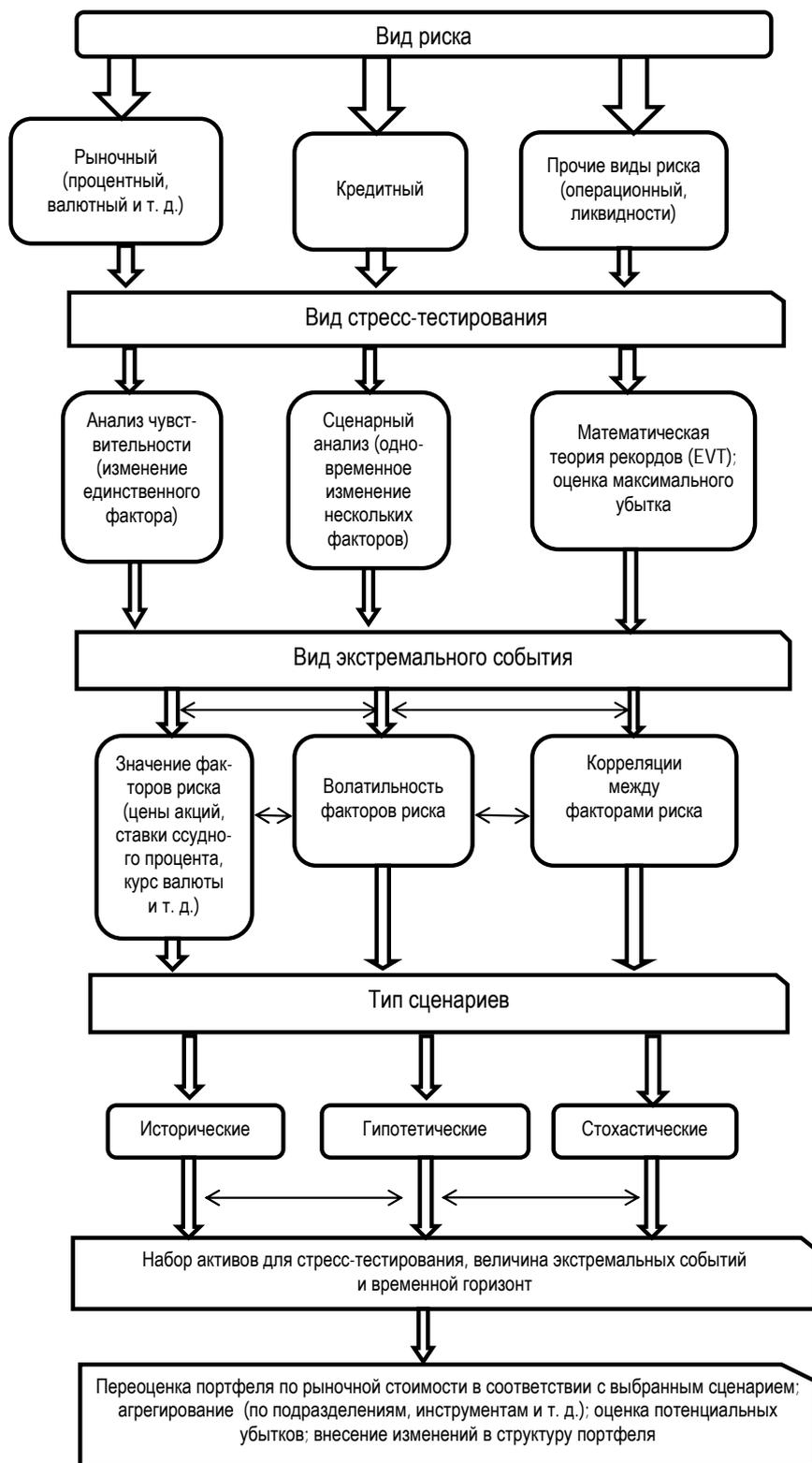
Но при всех положительных моментах рассматриваемый подход имеет некоторые недостатки:

1) существует очень большая сложность верификации прогнозов, так как мы встречаем довольно мало действительно экстремальных событий, что отражается и на статистической выборке;

2) практически полностью отсутствуют параметрические модели прогнозирования экстремальных ситуаций в случае, используемом для исследования многомерных распределений; представленные модели просто необходимы для оценки потерь по позициям, подверженным более чем одному рискованному фактору;

3) присутствует некая невозможность (безысходность) статистического прогнозирования корреляций при наступлении экстремальных событий.

При сценарном варианте прогноза (допустим, кризисных явлений в экономике) под сценарием можно понимать ситуацию либо набор ситуаций, в процессе которых происходит существенное изменение отдельных факторов риска. Типичным примером может служить положение, когда, например, цены на финансовом рынке или процентные ставки изменяются подобно отдельным факторам риска, а трансформации подобных факторов в динамике представляются как изменение индивидуальной волатильности и совместной корреляции иных факторов риска.



Методика (алгоритм) стресс-тестирования портфеля финансовых активов

Составлено по: [9, p. 246].

Таким образом, в идеальном варианте мы можем прийти к некоторому набору для формирования пакета стресс-тестирования, который должен максимально соответствовать ин-

дивидуальным особенностям либо портфеля, либо иных условий применения соответствующей методики тестирования. В частности, должны учитываться:

- непротиворечивые изменения цен на финансовых рынках и ставок ссудного процента одновременно на нескольких рынках;

- возможные последствия кризиса в виде неликвидности рынка и ужесточения валютного регулирования;

- необходимость вероятностной возможности одновременного появления нескольких видов рисков [8].

Следовательно, после рассмотрения изложенного материала все-таки следует представить общую методику стресс-тестирования (см. рис.). Для примера можно взять портфель финансовых активов.

К сожалению, на практике применение стресс-тестирования далеко от идеального варианта, описанного ранее в данном исследовании. Этому способствует масса как внешних, так и внутренних причин⁷. Однако, несмотря на все «шероховатости» методики стресс-тестирования, на данный момент подобный алгоритм остается актуальным.

В частности, для примера можно взять некоторые этапы применяемого алгоритма стресс-тестирования. Например, при проведении стресс-тестирования как по историческим данным, отражающим события, реально происходившие в прошлом, так и по гипотетическим сценариям, которые конструируются исходя из правдоподобных вероятностных предположений о механизме развития кризисных ситуаций, не имевших прямых исторических прецедентов, мы получим некий сценарный вариант развития событий. Но исторические сценарии при использовании в стресс-тестировании могут обладать важным преимуществом, заключающимся в ясности дальнейших действий для хозяйствующего субъекта, а следовательно, вполне возможно, могут повториться вновь⁸. В данной ситуации мы предполагаем, что повторение ситуации вытекает из циклического характера событий в экономике. В этом случае для оценки последствий такого рода сценариев изменения значений факторов риска, наблюдавшихся в процессе того или иного кризисного явления, как правило, применяют модели трансформации текущего портфеля; кроме того, проверке также подлежит размер потенциальных потерь⁹. Но главный недостаток исторического метода, по нашему мнению, заключается в использовании методики, имеющей ретроспективный характер, которая предлагает не всегда корректные варианты ответа на поставленные при стресс-тестировании вопросы. Это касается использования данного метода на уровне как хозяйствующего субъекта, так

и государства. Однако, как нам известно, исходя из циклического характера экономического развития кризисы на финансовых рынках и не только на них можно охарактеризовать тем, что они редко повторяются в том плане, что каждый кризис имеет свои особенности, которые оказываются неожиданными для всех участников экономических отношений.

Но включая в исторический метод применение неких гипотетических сценариев, которые позволяют дополнить исторический опыт основанными на определенных критериях суждениями экспертов относительно характера зарождения и протекания возможных в будущем кризисов, мы можем сделать ряд выводов. По мнению А.А. Лобанова, такие сценарии могут быть построены путем варьирования значений и волатильностей отдельных факторов риска [10, с. 663–665]. Но в данном случае не следует забывать, что при изучении перечисленных факторов огромное значение имеет корреляция факторов друг с другом и конструирование на их основе более сложных рискованных событий.

Учитывая, что сценарное прогнозирование не может являться жестко формализованным методом, при разработке гипотетических сценарных вариантов результатов стресс-тестирования возможны комбинации различных подходов. Так, наиболее приемлемым представляется дивергентный вариант, который сочетает совокупность следующих сценариев развития ситуации:

1. Параллельный сдвиг кривой процентных ставок не должен превышать ± 100 базисных пунктов.

2. Изменение наклона кривой процентных ставок в диапазоне от 2 до 10 лет не должно превышать величину ± 25 базисных пунктов.

3. Разрабатываются как минимум четыре комплексных сценария трансформации кривой доходности, которые включают в себя параллельный сдвиг на ± 100 базисных пунктов.

4. Резкое изменение трех- и шестимесячной волатильности всех процентных ставок на величину ± 20 базисных пунктов.

5. Изменение значения фондового индекса на величину ± 10 %.

6. Изменение трех- и шестимесячной волатильности фондового индекса на величину ± 20 %.

7. Изменение обменных курсов основных мировых валют по отношению к доллару США на величину ± 6 %, для всех остальных валют – на ± 20 %.

8. Резкое изменение трехмесячной волатильности валютных курсов на величину ± 20

базисных пунктов от их преобладающего значения.

9. Изменение спредов в доходности по свопам на величину более 20 базисных пунктов.

В данном случае мы получили некую базисную модель для проведения стресс-тестирования и анализа его данных, которая может быть использована как при проведении стресс-тестирования у отдельного хозяйствующего субъекта, так и при тестировании экономики страны в целом.

Таким образом, повсеместное использование стресс-тестирования позволяет предотвратить возможные неблагоприятные последствия как в случае отдельно взятого субъекта экономических отношений, так и в отношении экономики отрасли, страны в целом. Стресс-тестирование может являться некой «лакмусовой бумажкой» для сигнализации о неблагоприятных событиях в экономике и последующего их предотвращения. Следовательно, стресс-тестирование является важным и необходимым инструментом на любом этапе или уровне экономических отношений.

Примечания.

1. В отличие от классических статистических задач, у которых обычно рассматриваются некие усредненные характеристики случайных величин и случайных процессов, а большинство «выбросов», в общем, игнорируются, наибольший интерес представляют именно редкие, экстремальные события, которые находятся далеко в «хвостовых» значениях распределения прибылей и убытков.

2. Методологическое выражение, используемое для указания ограниченности статистических методов, в особенности основанных на нормальном законе распределения вероятностей, как известно, в 99,78 % всех полученных значений имеет нормальное распределение случайной величины только в размере ± 5 % стандартных отклонений от среднего значения [3, p. 429]. На практике ожидаемая частота отклонений событий, масштаб которых измеряется четырьмя стандартными отклонениями, как правило, принимается равной одному разу в год [9, p. 265].

3. В данном случае и в последующих рассматриваемых случаях имеется в виду волатильность доходности, рассчитанная по определенной докризисной совокупности данных. Например, в зависимости от глубины выборки масштаб колебаний рынка, выраженный в количестве «исторических» стандартных отклонений, будет оцениваться по-разному [11, p. 482].

4. В подобном случае исследователи придерживаются различных точек зрения. Так, некоторые авторы доказывают постулат о том, что разработка самого сценария изменения факторов риска не имеет особого значения, основным видится выдвижение гипотез о будущих глобальных событиях [11, p. 361]; другая группа исследователей предполагает, что одним из главных и первостепенных факторов при стресс-тестировании представляется методика дальнейшего анализа влияния события на финансовые рынки и, как следствие, на стоимость финансовых активов, подверженных такому воздействию [11, p. 467].

5. В рассматриваемом случае не исключен вариант построения очень большого количества различных сценариев, охватывающих все основные факторы риска (рыночного, операционного, кредитного, процентного, трансляционного и т. д.). При этом для портфеля финансовых активов, если стресс-тестирование проводилось с целью определения устойчивости портфеля, аналогичные действия также носят название систематического стресс-тестирования (systematic stress testing) [6].

6. Как известно, математическая теория рекордов изучает распределения порядковых статистических чисел, например данных по крайним членам вариационного ряда [7, p. 482]. По своей сути математическая теория рекордов может дать нам некое предсказание о возможном наступлении или ненаступлении некоей череды событий [8].

7. Возможные причины искажения данных при стресс-тестировании были неоднократно рассмотрены в различных печатных научных изданиях [5, с. 438].

8. Если с другой стороны взглянуть на исторический метод исследования, то может появиться вполне разумное недоумение, так как нет практически никакой гарантии того, что именно такое событие и именно с такой периодичностью (амплитудой) произойдет в том событийном месте, в котором мы это планируем, руководствуясь историческими данными.

9. Подобные трансформационные модели при стресс-тестировании с успехом используются рядом крупнейших европейских банков, например Credit Suisse, Societe Generale, Commerzbank, Deutsche Bank [6].

1. Berkovitz J. A coherent framework for stress-testing // Finance and Economics Discussion Series. Board of Governors of the Federal Reserve System, 1999. – P. 67–74.

2. Extremes and integration risk management / Embrechts (ed.). – L. : Risk Books, 2000. – 620 p.

3. Enhancing shareholder wealth by better managing business risk. Financial and Management Accounting Committee, International Federal of Accountants, 1999. – 674 p.

4. The housing horror show is worse than you think // Bloomberg businessweek. – 2011. – July 11–17. – P. 43–47.

5. Киндлбергер Ч., Алибер Р. Мировые финансовые кризисы. Мании, паники и крахи : пер. с англ. – СПб. : Питер, 2010. – 544 с.

6. In a microfinance boom, echoes of subprime // Bloomberg businessweek. – 2010. – June 21–27. – P. 50–51.

7. Model risk: Concepts, Calibration and Pricing / R. Gibson (ed.). – L. : Risk publications, 2000. – 640 p.

8. Login F. From value at risk to stress testing: The extreme value approach // Discussion paper № 2161. Center for Economic Policy Research, 1999. – P. 85–97.

9. Best P. Stress-testing / M. Lore, L. Boro-dovsky (eds.) // The professional's handbook of financial risk management. – Oxford : Butterworth-Heinmann, 2000. – 573 p.

10. Барбаумов В. Е., Рогов М. А., Щукин Д. Ф. и др. Энциклопедия финансового риск-менеджмента / под ред. А. А. Лобанова, А. В. Чугунова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 878 с.

11. Dowd K. Beyond value at risk : The new science of risk management. – Chichester : John Wiley & Sons, Ltd. – 649 p.

СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

NATURE OF FINANCIAL CONTROLLING AT ENTITY

М.Ш. Оганян

M.Sh. Oganyan

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Проанализированы взгляды научных школ Германии и России на сущность финансового контроллинга на предприятии, современные тенденции развития рассматриваемой категории.

In the study author analyzed German and Russian scientific schools' points of view on nature of financial controlling at entity, modern trends of considering category development.

Ключевые слова: менеджмент, финансовый контроллинг, психологические аспекты управления, информационное обеспечение, бизнес-процесс, координирующая функция, финансовый кризис, контроллинг персонала, стрессовая нагрузка на руководителей, изменение методологии, эффективность.

Key words: management, financial controlling, psychological aspects of management, information provision, business process, coordinating function, financial crisis, staff controlling, stress pressure on management, change of methodology, efficiency.

В современной теории менеджмента нет единого определения сущности контроллинга, тем более финансового. Большинство ученых признают, что это новая модель управления компанией, выработанная в результате изменения условий ведения бизнеса на протяжении длительного периода времени и обусловленная практикой современного менеджмента.

Весь процесс развития систем управления происходил на фоне роста частоты внешних изменений. Именно меняющаяся внешняя среда и экономические кризисы создавали необходимость изменять и развивать методы управления компаниями для их адаптации к новым условиям. Усиление давления со стороны внешней среды вызывает необходимость роста самоорганизации системы на соответствующих уровнях управления [1–4; 6; 8].

Исторически сложились два независимых направления в контроллинге: англо-саксонское (американское) и европейское (германское). Между этими подходами существуют различия не только концептуального, но и терминологического характера.

В области теоретико-методологических исследований контроллинга центром стала Германия. Теоретические исследования и их популяризация породили устойчивый спрос на услуги в области контроллинга, что стимулировало дальнейшее создание ряда науч-

ных и образовательных учреждений, таких как: Институт контроллеров по вопросам образования в области планирования предприятия и учета (Controller-Institut zur Ausbildung in Untemehmensplanung und Rechnungswesen GmbH, Cauting), занимающийся подготовкой кадров в сфере планирования и учета, Академия контроллеров (1971 г.) (Controller Akademie); а также журнала Controller (1989 г.), популяризирующего основополагающие идеи в контроллинге.

Создание институциональных образований контроллинга позитивно отразилось на практической работе немецких предприятий, а дискуссия о необходимости внедрения контроллинга давно завершилась – более 90 % крупных предприятий Германии (свыше 5000 занятых) уже в 1974 г. располагали обособленным подразделением контроллинга.

В связи с достаточно продолжительным периодом развития категории контроллинга, национальными особенностями развития корпоративного управления, законодательства, а также различием мнений ученых разных стран не существует единого определения данной категории.

Представитель немецкой школы контроллинга Д. Хан говорит о том, что «контроллинг содействует достижению главной стоимостной (монетарной) цели предприятия – оптимиза-

ции финансового результата через максимизацию прибыли и ценности капитала при гарантированной ликвидности. Основные задачи контроллинга заключаются в информационном обеспечении ориентированных на результат процессов планирования, регулирования и контроля (мониторинга) на предприятии, в выполнении функций интеграции, системной организации и координации. Базу контроллинга составляют показатели производственного и финансового учета, по возможности организованные в банк технико-экономических данных» [10, с. 112].

Отсюда определение контроллинга – «информационное обеспечение ориентированного на результат управления предприятием», а концепцию контроллинга можно обозначить как «совокупность целей, задач, инструментов, субъектов и организационных структур» [10, с. 108]

Однако контроллинг является более комплексной и системной категорией, представляющей собой определенную взаимосвязанную совокупность действий, бизнес-процесс, со своим началом (связанным с оценкой текущей ситуации, постановкой целей и разработкой планов компании), этапом реализации и результатом (связанным с оценкой эффективности действующей системы управления и выполнения планов, изменением подходов к управлению компанией с целью повышения качества и результативности деятельности). Таким образом, контроллинг является системной категорией, охватывающей более широкий круг вопросов и представляющий собой внутрифирменный бизнес-процесс.

Лишь бизнес-процесс, обеспечивающий быстрое реагирование на изменение внешней и внутренней среды и изменяющий поведение фирмы для достижения целей компании, способен привести ее к поставленным целям.

Х.-Ю. Кюппер видит центральную проблему контроллинга в координации системы управления на предприятии. Необходимость функции координации вытекает из разделения системы управления на составляющие. Среди таких составляющих он выделяет: организацию, систему планирования и контроля, информационную систему, систему руководства персоналом, систему целей и принципы управления.

Выполняя координирующую функцию, контроллинг способствует тем самым достижению не одной цели деятельности предприятия, а системы целей. Причем стоимостным целям придается особое значение. Вместе с тем Кюппер отмечает, что при такой широкой интер-

претации контроллинга существует опасность того, что его задачи становятся всеохватывающими и не могут быть беспрепятственно отделены от задач других подсистем управления (цит. по: [10, с. 112–113]).

Однако, говоря о том, что контроллинг заключается только в координации составляющих системы управления и это может служить залогом эффективного управления предприятием (за счет консолидации целей различных подсистем управления и функциональных областей компаний), нельзя не учитывать то, что, например, без аналитической функции контроллинг будет неполноценным.

Российские ученые стали активно изучать вопросы контроллинга в начале 90-х гг. XX в. в связи со сменой экономической парадигмы государства и актуализации знаний в сфере контроллинга.

По мнению известных российских экспертов в области контроллинга А.М. Карминского и С.Г. Фалько, «контроллинг – это и философия, и образ мышления руководителей, ориентированные на эффективное использование ресурсов и развитие предприятия в долгосрочной перспективе» [7, с. 8].

Данные авторы говорят о том, что контроллинг – это новая концепция управления, порожденная практикой современного менеджмента. В основе этой концепции системного управления организацией лежит стремление обеспечить успешное функционирование организационной системы (компании, банка и т. д.) в долгосрочной перспективе путем:

- адаптации стратегических целей к изменяющимся условиям внешней среды;
- согласования оперативных планов со стратегическим планом развития организационной системы;
- координации и интеграции оперативных планов по бизнес-процессам;
- создания системы обеспечения менеджеров информацией для различных уровней управления в оптимальные промежутки времени;
- создания системы контроля над исполнением планов, корректировки их содержания и сроков реализации;
- адаптации организационной структуры управления предприятием в целях повышения ее гибкости и способности быстро реагировать на меняющиеся требования внешней среды [7, с. 7].

Однако к определению коллектива ответственных авторов нужно добавить и то, что контроллинг, помимо адаптации только организационной структуры и стратегических це-

лей к изменяющимся условиям внешней среды, должен рассмотреть и все остальные составляющие бизнеса компании, а далее – корректировать необходимые нормы и правила работы в различных сферах.

Например, многие российские компании пострадали в период финансового кризиса 2007–2009 гг. из-за того, что неоперативно отреагировали на изменения на мировом рынке кредитных ресурсов. Негативные явления в американской экономике (основоположнице рассматриваемого кризиса) начались еще в 2007 г. с ряда дефолтов на рынке ипотечных ценных бумаг, это привело к крупным убыткам в банковской системе и даже банкротству одного из грандов мировой финансовой системы – банка Lehman Brothers, резкому падению доверия участников рынка друг к другу и росту спроса на кредитные ресурсы для покрытия убытков (а следовательно, и ставок по кредитам).

Финансовая сфера глобальна, поэтому кризис быстро распространился на европейскую банковскую систему, в которой активно заимствовали и рефинансировали кредиты крупные российские компании и банки.

В конце 2007 г. российским компаниям можно было бы пересматривать стратегию привлечения кредитных ресурсов и управления уже полученными, сокращать долговую нагрузку, пролонгировать краткосрочные кредиты, пока рынок еще позволял. Но практически ни одна крупная российская компания или банк не стали этого делать, пока в середине 2008 г. мировой финансовый кризис не поразил Россию, поставив многие благополучные в конце 2007 г. предприятия на грань банкротства.

И если бы не помощь государства (обладающего на тот момент значительными ресурсами), большинство предприятий и банков не удалось бы сохранить или они бы перешли к иностранным собственникам.

Таким образом, если бы в российских компаниях и банках эффективно функционировали службы контроллинга (а во многих их вообще не было и до сих пор нет), стратегия управления кредитными ресурсами в каждом из них была бы пересмотрена еще в 2007 г. и компании и банки более «мягко» вошли в кризис и, скорее всего, вышли бы без помощи государства.

То же самое можно сказать, например, о планировании сбыта и цен на продукцию. Многие предприятия были просто не готовы к резкому снижению цен на их продукцию и объема продаж в натуральном выражении (это касается и металлургического, и нефтегазового секторов, и рынка недвижимости и т. д.). Служ-

бы контроллинга должны были оперативно рекомендовать снижать расходы в соответствии с новыми условиями. Но лишь в конце 2008 г. компании и банки начали реагировать на кризис, причем резко (значительными сокращениями штатов, закрытием филиалов, снижением закупочных цен и т. д.).

Многие ученые в сфере управления (в том числе и упомянутые в работе) в своих исследованиях не рассматривают психологические аспекты процесса управления в целом и контроллинга в частности. Однако данные аспекты важны для целостного понимания финансового контроллинга.

Ученые, изучающие контроллинг персонала, – М.В. Каймакова, Ю.Г. Одегов и т. д. [5; 9] – ассоциируют его преимущественно с анализом и планированием чисто количественных показателей. Контроллинг, на их взгляд, распространяется на сферу управления персоналом и ее интеграцию с другими функциональными областями контроллинга. Психологические аспекты управления и их взаимосвязь с финансовым контроллингом не рассматриваются.

Однако при осуществлении финансового контроллинга как процесса, замыкающего весь процесс контроллинга и дающего экономическое обоснование мероприятий на предприятии, пренебрегать психологическими аспектами управления предприятием (сопутствующими из всех функциональных областей контроллинга преимущественно финансовому контроллингу в хронологическом и логическом плане) нельзя.

Поэтому, ввиду того, что взаимосвязь с финансовым контроллингом достаточно тесная (как в логическом и хронологическом планах, так и потому, что именно при принятии и реализации финансовых решений создается основная психологическая нагрузка на руководителя и возникает ответственность за принятые решения), психологические аспекты управления целесообразно включить в систему контроллинга, в частности – в систему финансового контроллинга.

Данная составляющая финансового контроллинга должна акцентировать внимание преимущественно на психологическом сопровождении менеджеров (и собственников, активно участвующих в процессе управления компанией). Кроме того, в рамках факторного анализа необходим мониторинг и прогнозирование влияния тех или иных управленческих решений на работников компании, на их моральное состояние, так как это существенно влияет на финансовые показатели.

На самом деле контроллер, консультируя менеджера, осуществляет и психологическую поддержку. Для большинства руководителей легче принимать решения, когда оно выработано совместной работой (пусть даже и двух человек – менеджера и контроллера), даже когда полную ответственность несет только он сам. Не зря большинство топ-менеджеров в штате имеют советников, которые зачастую (осознанно или нет) берут эту функцию на себя.

Кроме того, основная ответственность (прежде всего юридическая и перед участниками компании) руководителей возникает именно при проведении финансовых операций и совершении сделок.

Соответственно, принятие решения о той или иной финансовой транзакции (получение крупного кредита для стратегического развития компании и т. д.) создает определенное психологическое напряжение у менеджера. Контроллер должен учитывать это при предложении тех или иных решений, создавать психологически комфортные условия работы менеджера. Именно контроллер, работающий в связке с менеджером, как никто другой понимает объем нагрузки на руководителя, его стрессоустойчивость, расположенность к тому или иному типу поведения.

Например, не все менеджеры расположены к агрессивному и рискованному поведению на рынке «на грани фола» ввиду своих личностных качеств. Они могут не выдержать ежедневного балансирования между «большими перспективами» и «крахом» (в случае даже одного неправильно принятого решения по ходу реализации планов или существенного несоответствия реалиям рынка реализовываемого сценария развития).

Значимость психологической составляющей финансового контроллинга обусловлена еще и тем, что в современном мире значительно повысилась стрессовая нагрузка на руководителей. Это связано с ускорением бизнес-процессов, необходимостью принимать большое количество ответственных решений в ежедневном режиме, отсутствием свободного времени.

Резюмируя вышесказанное, автор работы определил свой взгляд на сущность рассматриваемой в работе категории.

Финансовый контроллинг – это внутрифирменный бизнес-процесс, направленный на достижение конечных целей предприятия, включающий анализ, информационное обеспечение, планирование и контроль, а также изменение методологии управления и поведения

компании (при необходимости) и учет психологических аспектов менеджмента.

Подводя итоги, отметим, что финансовый контроллинг – достаточно молодая категория в системе менеджмента, эволюционирующая по мере развития мирового бизнеса, усложнения и ускорения глобальных процессов.

Таким образом, нет единого определения данной категории со стороны ведущих мировых ученых, но в целом можно говорить о том, что по сути контроллинг – это внутрифирменный консолидирующий и корректирующий бизнес-процесс, который гибко реагирует на изменения внешней и внутренней среды, регулирует процесс управления, в том числе и с учетом психологических аспектов, с целью обеспечения эффективности работы предприятия и достижения целей.

1. *Гришунин С. В.* Разработка и внедрение системы стратегического контроллинга на промышленном предприятии : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 1999.

2. *Дайле А.* Практика контроллинга. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 336 с.

3. *Иванов Н. Н.* Контроллинг и управленческий учет : учеб. пособие. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 147 с.

4. *Ивашкевич В. Б., Зайцев С. Н.* Контроллинг на предприятиях Федеративной Республики Германии // Бухгалтерский учет. – 1996. – № 10. – С. 12–18.

5. *Каймакова М. В.* Анализ использования человеческих ресурсов : текст лекций. – Ульяновск : УлГТУ, 2008. 80 с.

6. *Карминский А. М., Оленев Н. И., Примак А. Г., Фалько С. Г.* Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 256 с.

7. *Карминский А. М., Фалько С. Г., Жевага А. А., Иванова Н. Ю.* Контроллинг : учебник. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 336 с.

8. Контроллинг как инструмент управления предприятием / под ред. Н. Г. Данилочкиной. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 279 с.

9. *Одегов Ю. Г., Никонова Т. В.* Аудит и контроллинг персонала : учебник. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с.

10. *Хан Д.* Планирование и контроль: концепции контроллинга : пер. с нем. / под ред. и с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 800 с.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

CURRENT STATUS OF THE BANKING SYSTEM OF KAZAKHSTAN

Д.З. Айгужинова, Б.С. Досжанова

D.Z. Aiguzhinova, B.S. Doszhanova

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова

Дана оценка состояния банковской системы Республики Казахстан в посткризисный период. Проведен анализ мер по стабилизации банковской системы страны, рассмотрены результаты реструктуризации банков. Выявлены основные проблемы развития банковской системы Республики Казахстан. Сделан акцент на проблемах ухудшения качества кредитного портфеля и формирования ресурсной базы коммерческих банков.

The article assesses the state of the banking system of Kazakhstan in the post-crisis period. The analysis of measures to stabilize the banking system, reviewed the results of bank restructuring. The main problems of the banking system of Kazakhstan. Focused on the deteriorating quality of the loan portfolio and the formation of the resource base of commercial banks.

Ключевые слова: состояние банковской системы, антикризисная программа, реструктуризация крупных банков, Фонд проблемных кредитов, кредитование экономики, просроченная задолженность, фондирование банков, ликвидность коммерческих банков, проблемы развития банковской системы Республики Казахстан.

Key words: the banking system, the anti-crisis program, the restructuring of large banks, fund of problem loans, lending to the economy, arrears, the Bank's funding, liquidity of commercial banks, the problems of the banking system of Kazakhstan.

В течение последних лет банковская система Республики Казахстан (РК), по оценкам европейских и международных экспертов, признается наиболее развитой среди стран СНГ. Действительно, за последнее десятилетие в банковской системе РК наблюдаются кардинальные изменения: внедрены международные стандарты, созданы важнейшие институты, такие как фонд обязательного гарантирования вкладов и ипотечных кредитов; строительно-сберегательный банк; процессинговый центр; кредитное бюро и т. п. В целях совершенствования государственного регулирования банковской деятельности разделены функции Национального банка Республики Казахстан и Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального Банка Республики Казахстан.

В период кризисного и посткризисного развития национальной экономики одной из основных мер по стабилизации банковской системы страны стала государственная финансовая поддержка в виде выделения в 2008 г. из Национального фонда РК 332,1 млрд тенге на приобретение акций 4-х системообразующих банков [1].

В 2009 г. между Фондом и акционерами «БТА Банка», «Альянс Банка», «Казкоммерц-

банка» и «Народного банка» были заключены опционные соглашения, в соответствии с которыми банкам предоставлено право обратного выкупа акций, приобретенных Фондом в период кризиса. Так, в 2011–2012 гг. акционерным обществом «Народный Банк Казахстана» был осуществлен обратный выкуп акций, в результате чего банком возвращены средства в сумме 58,95 млрд тенге. Остаток суммы в размере 1,25 млрд тенге планируется возвратить в 2013 г. Возврат средств за счет обратного выкупа акций «Казкоммерцбанком» планируется произвести в 2013–2014 гг. [2].

Неэффективной оказалась процедура реструктуризации «БТА Банка». На сегодняшний день у «БТА Банка» отрицательный капитал и он находится в состоянии повторной реструктуризации.

В целом за счет проведенной реструктуризации крупных банков внешние долги банков второго уровня снизились более чем на 15 млрд долл. с 2009 г. Так, по данным Национального банка РК, сумма валового внешнего долга банков второго уровня на конец 2009 г. достигала 30,2 млрд долл. На конец июня 2012 г. долг составил 14,5 млрд долл. [3].

Кроме государственной финансовой поддержки для стабилизации банковской системы были эффективно предприняты меры денежно-кредитной политики. Так, Нацбанком для банков второго уровня (далее – БВУ) были снижены минимальные резервные требования, что дополнительно увеличило ликвидность БВУ в объеме около 4 млрд долл. Также Нацбанком была увеличена сумма гарантийного возмещения по депозитам для физических лиц в 7 раз – до 5 млн тенге (33,3 тыс. долл.). Эти меры, по данным Нацбанка, позволили укрепить доверие населения к банковской системе, что привело к росту депозитов в два раза по сравнению с 2009 г., и на сегодняшний день депозитная база составляет более 3 трлн тенге [3].

Вслед за реализацией антикризисной программы существенным этапом модернизации банковской системы явилось создание специализированной на 100 % дочерней организации Нацбанка РК – АО «Фонд проблемных кредитов» (ФПК) – для выкупа у банков проблемных займов и восстановления их стоимости и предоставление возможности БВУ открыть собственные организации по управлению сомнительными и безнадежными требованиями и активами (ОУСА).

На сегодняшний день банковский сектор Казахстана демонстрирует довольно стабильные темпы развития и характеризуется умеренным ростом отдельных показателей. Так, в сентябре 2012 г. общий объем банковского кредитования экономики РК вырос на 1,5 %, до 9,5 млрд долл. Объем кредитов в национальной валюте в том же месяце увеличился на 2,8 %, до 6,5 млрд тенге (на 15 % с начала года), собственный капитал и активы БВУ составили 1780 млрд тенге и 12006 млрд тенге соответственно и увеличились в сравнении с 2010 г. на 20,8 % и 19,6 %, в сравнении с 2011 г. – на 7,7 % и 7,2 % соответственно [4].

Рост кредитования привел к тому, что за отчетный период был получен рекордный объем прибыли. Так, за девять месяцев 2012 г. отдельные банки заработали в два раза больше, чем за весь 2011 г. Причем сентябрь принес пятую часть прибыли с начала текущего года – 22 млрд тенге из 107 млрд тенге. [4].

По мнению аналитиков, основными факторами роста прибыльности банков являются: стабилизация экономической ситуации в стране за счет роста цен на нефть и газ; рост темпов строительной отрасли; снижение темпов провизирования займов; увеличение доли кредитования БВУ средней капитализации; жесткий контроль банками своих административных

расходов; восстановление резервов по обесцененным активам; рост выпуска новых облигаций [5].

Одной из существенных проблем развития банковской системы РК является ухудшение качества кредитного портфеля, выразившееся в росте объемов просроченной задолженности, и низкая кредитная активность. По данным отчетности надзорного органа, на 1 октября 2012 г. в общей структуре ссудного портфеля банковского сектора доля неработающих кредитов (сомнительные 5-й категории и безнадежные) составила 36,7 %, а доля займов с просроченной задолженностью свыше 90 дней – 30,9 % [4].

Сложившуюся ситуацию аналитики Нацбанка комментирует следующим образом: «Низкая кредитная активность банков обусловлена низким качеством имеющегося кредитного портфеля в сочетании с консервативной политикой банков в части принятия кредитного риска на фоне неопределенности экономических ожиданий. Ухудшение качества кредитного портфеля, начавшееся в 2009–2010 гг., объяснялось двумя факторами. С одной стороны, падала кредитоспособность заемщиков, и невыплаты по кредитам приводили к снижению их качества. С другой стороны, фактически не происходило процесса замещения нефункционирующих займов вновь выдаваемыми стандартными. В 2011 г. в силу улучшения общеэкономической конъюнктуры и, в частности, финансового состояния заемщиков наиболее значимым фактором ухудшения кредитного портфеля становится отсутствие замещения безнадежных кредитов вновь выдаваемыми. При этом наблюдается тенденция сохранения объема «работающего» портфеля в целом по системе на одном уровне – таким образом, банки стремятся поддерживать процентную маржу на приемлемом уровне путем выдачи ограниченных объемов займов наиболее качественным заемщикам» [6].

По мнению экспертов, существуют два способа избавления банков от высокого процента неработающих кредитов. Первый – полностью почистить банковский портфель посредством эффективной работы Фонда проблемных кредитов и активной деятельности ОУСА. Данная тенденция началась в Казахстане, но пока идет очень медленно. Второй – увеличить темпы роста кредитования [5].

На сегодняшний день актуальна проблема фондирования отечественных банков вследствие недостаточности «длинных денег». От этого впоследствии и появляются жесткие усло-

вия кредитования корпоративного сектора и высокие ставки по кредитам.

Несмотря на то что за последние годы наблюдается рост депозитной базы РК посредством привлечения вкладов клиентов, все же их объемы и сроки недостаточны для поддержания устойчивого роста банковского бизнеса. Поэтому для казахстанских банков актуален вопрос расширения выхода на долгосрочные рынки капитала.

Выходы из этой ситуации на государственном уровне предлагались различные – от использования средств Национального фонда до пролонгации действующих государственных программ и расширения их инструментария.

На сегодняшний день акционерным обществом «Фонд национального благосостояния "Самрук-Казына"» (далее – ФНБ) ведется работа по формированию новой политики размещения свободных денежных средств. Так, треть всех депозитов юридических лиц в банках Казахстана составляют средства предприятий группы ФНБ, порядка 15 % из них сосредоточены в банках-нерезидентах. Фонд планирует пересмотреть свою политику в этой области. Теперь средства предприятий группы ФНБ будут размещаться в банках по принципу разумного дифференцирования, приоритет при этом будет отдаваться казахстанским банкам.

Таким образом, результаты анализа показали, что на сегодняшний день существуют следующие проблемы в развитии банковской системы РК: незавершенность процесса реструктуризации крупных отечественных коммерческих банков; низкое качество кредитного портфеля банков второго уровня; высокий удельный вес безнадежных активов банков в общей их структуре; низкая ликвидность казахстанских финансовых инструментов; недостаточность и неэффективное использование средств фондирования; ограничения со стороны ино-

странных инвесторов; недостаточная эффективность системы управления рисками.

Кроме того, увеличение доли неработающих займов, неоптимальная структура активов и недостаточный уровень фондирования отечественных банков могут вызвать резкий спад реального уровня доходности банков. Соответственно, решение данных проблем видится в совершенствовании работы банков: в улучшении качества кредитного портфеля, контроле операционных расходов и увеличении капитала.

1. Информация по реализации антикризисных программ / Официальный Интернет-ресурс Министерства экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан. – URL : <http://www.minplan.gov.kz>.

2. Сокращенная промежуточная консолидированная финансовая информация (не аудировано) за 9 месяцев, закончившихся 30 сентября 2012 г., АО «Народный Банк Казахстана» / Казахстанская фондовая биржа. – URL : <http://www.kase.kz>.

3. Высокая волатильность мировых рынков учтена денежно-кредитной политикой Нацбанка // Казахстанская правда. – 2012. – 28 июля.

4. Текущее состояние банковского сектора Республики Казахстан по состоянию на 1 октября 2012 г. / Комитет по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального банка Республики Казахстан. – Алматы, 2012.

5. Пак П. Банки откладывают проблемы на потом // Курсив. – 2012. – 15 ноября. – URL : <http://www.kursiv.kz/banki-i-finansy/banki-i-finansy-weekly/1195235048-banki-otkladyvayut-problemy-na-potom.html>.

6. Отчет о финансовой стабильности Казахстана за 2011 г. / Национальный банк Республики Казахстан. – URL : <http://www.nationalbank.kz>.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. С. 155–158.

УДК 657.01

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА БУХГАЛТЕРСКИХ ДОКУМЕНТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОМПЛЕКСНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

CERTAIN ASPECTS OF THE ECONOMIC ANALYSIS OF ACCOUNTING DOCUMENTS DURING THE COMPREHENSIVE ECONOMIC EXAMINATION

Р.Г. Смелик

R.G. Smelik

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

О.В. Крюкова

O.V. Krukova

ООО «Газпром трансгаз Сургут»

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматриваются вопросы экономического анализа отдельных бухгалтерских документов при проведении экономической экспертизы, которая проводится по заказу силовых структур, а также цель экономического анализа бухгалтерских документов, заключающаяся в выявлении признаков создания и существования так называемых финансовых пирамид.

In the article authors are considering questions of the economic analysis of accounting documents during the comprehensive economic examination. The examination is conducted according to the law of power structures. The purpose of the economic analysis of accounting documents is in identify the signs of creation and existence of financial pyramids.

Ключевые слова: учет, учетные документы, анализ, учетные регистры.

Key words: registration, registration's documents, analysis, registers.

Кафедра «Бухгалтерский учет и аудит» Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского неоднократно привлекалась для осуществления комплексной экономической экспертизы. Такие экспертизы проводились по заказу целого ряда силовых структур. В основе подобного рода экспертизы находится экономический анализ целого ряда бухгалтерских документов, отчетов, справок и т. п. Целью такого анализа является выявление экономических признаков создания и существования так называемых финансовых пирамид.

В предлагаемой статье авторы попытались обобщить и систематизировать накопленный опыт в проведении таких экспертиз. Данный вопрос имеет достаточно высокую степень актуальности. Это обусловлено двумя факторами: во-первых, значительным уровнем ведомственной закрытости экономических экспертиз подобного рода, во-вторых, отсутствием узакон-

ненной регламентированной процедуры проведения экономического анализа бухгалтерских документов и экономической трактовки полученного результата.

Экономическая сущность предприятия, действующая по принципу финансовой пирамиды, заключается в следующем. Учредитель предприятия, действующий самостоятельно, либо группа учредителей, действующих совместно, разрабатывают и реализуют противоправную схему, направленную на привлечение денежных средств физических лиц под выгодные процентные ставки, которые значительно выше, чем в действующих кредитных организациях. Полученные денежные средства учредители обращают в свою пользу, похищают их и распоряжаются ими по своему усмотрению. Наиболее часто для придания видимости законности своим действиям учредители создают организацию, предусмотренную действующей

щим законодательством и осуществляющую деятельность в виде кредитного потребительского кооператива граждан. Схема работы такого потребительского кооператива достаточно типична. Граждане, желающие стать членами кооператива, будучи введенными в заблуждение яркой рекламой о выгодном и надежном вложении наличных денежных средств, размещенной в средствах массовой информации, обращаются в офис кооператива. В офисе учредители подтверждают рекламную информацию, поданную ими в средствах массовой информации, яркими псевдопримерами из деятельности кооператива. Далее учредители убеждают вкладчиков передать в распоряжение кооператива свои личные сбережения, естественно, не ставя последних в известность относительно своих противоправных намерений. Полученные от вкладчиков денежные средства учредители похищают и используют для личных нужд. Кооператив под разными предлогами объявляется банкротом. Ущерб от реализации подобных схем исчисляется сотнями миллионов рублей по всей Российской Федерации. В Омской области за период 2010–2012 гг. по вине только двух подобных кооперативов ущерб составил более 6 млн рублей, а потерпевшими считали себя около тысячи человек [1].

Для проведения экономического анализа наиболее часто используются следующие документы:

- заключения судебной бухгалтерской экспертизы;
- кассовые книги;
- отчеты кассира;
- приходные кассовые ордера;
- расходные кассовые ордера;
- выписки банков о движении денежных средств на счетах;
- авансовые отчеты;
- приказы, протоколы правления;
- учредительные документы.

Ограниченный объем научной статьи не дает возможности проанализировать все вопросы комплексной экономической экспертизы. В связи с этим ограничимся наиболее важными вопросами.

Самым существенным вопросом, по нашему мнению, является определение причин, по которым в кредитном кооперативе возникли трудности с возвратом вкладов. Выявление этих причин требует от экспертов выяснения реальной цели создания кооператива и соотнесения этой цели с действующим законодательством.

В соответствии с нормой законодательства кредитный потребительский кооператив гра-

ждан является некоммерческой организацией, не ставящей цели получения прибыли от осуществления своей деятельности. Данная норма в обязательном порядке подтверждается Уставом кооператива. Однако экономический анализ договоров о передаче личных сбережений, договоров займа на потребительские цели дает возможность экспертам сделать предположение о наличии скрытого механизма извлечения прибыли. Так, прием средств от членов кооператива осуществляется за вознаграждение 25–30 % годовых. А выдача займов на потребительские цели членами кооператива осуществляется под 5–7 % в месяц, что соответствует ставке 60–84 % годовых. Разница в процентах составляет около 30–50 %. Если из этой разницы вычесть управленческие и общехозяйственные расходы, то оставшаяся часть по сути будет экономической прибылью. Таким образом, если кооператив не преследует цель извлечения прибыли, то полученные 30–50 % годовых должны полностью уйти на управленческие и хозяйственные расходы. Сравнение этих процентов с самим вознаграждением вкладчикам (25–39 %) говорит об экономически неоправданных хозяйственных и управленческих расходах кооператива. С экономической точки зрения получение займов под 60–80 % годовых в современных экономических условиях представляет крайне рискованную операцию для бизнеса. Это связано с тем, что в разных отраслях экономики сложилась средняя норма прибыли: в торговле – 30–40 %, в промышленности – 5–15 %, в нефтедобывающих отраслях – 35–50 %. В связи с этим возврат займа в 60–80 % годовых в условиях экономики Омского региона выглядит крайне затруднительным. Привлечение средств под 25–30 % годовых также является высокорискованным. В сравнимых экономических условиях коммерческие банки привлекают средства вкладчиков под 10–16 % годовых. Таким образом, деятельность кредитных потребительских кооперативов граждан, использующих подобную схему, изначально можно охарактеризовать как высокорискованную.

Один из наиболее сложных вопросов при проведении экономической экспертизы – это вопрос о том, имелась ли возможность при действовавшей экономической политике исполнения кооперативом своих обязательств надлежащим образом перед вкладчиками в случае исполнения своих обязательств заемщиками. Квалифицированный ответ на этот вопрос требует от эксперта глубокого экономического анализа динамики дебиторской и кредиторской задол-

женности. По данным бухгалтерских документов целесообразно сделать график роста дебиторской задолженности за каждый месяц. Далее необходимо составить ежемесячный график роста кредиторской задолженности. Совмещение этих графиков дает возможность определить период времени, в течение которого руководству кооператива удастся удерживать экономический баланс задолженностей. По нашим оценкам, дебиторская задолженность, т. е. сумма денежных средств, которые заемщики обязаны возвратить в кооператив, может быть меньше кредиторской задолженности, т. е. тех денежных средств, которые кооператив обязан вернуть вкладчикам. Величина этой разницы в нормальных экономических условиях должна быть не более 5–7 %. Такой дефицит кооператив может перекрывать за счет привлечения новых вкладчиков. Как только рост кредиторской задолженности кооператива начнет опережать рост дебиторской задолженности на величину более 5–7 % и будет дальше увеличиваться, это можно считать признаком приближающегося банкротства. Иными словами, возникает ситуация, когда кредитный кооператив,

собрав все средства от заемщиков, не может покрыть свои обязательства перед вкладчиками. У руководства кооперативов есть только один путь выхода из кризисной ситуации. Это направление усилий для взыскания дебиторской задолженности и одновременное сокращение управленческих и хозяйственных расходов. К сожалению, на практике руководство кооперативов направляет свои усилия диаметрально противоположно, т. е. на дополнительное привлечение вкладчиков. Происходит автоматический рост кредиторской задолженности, т. е. срабатывает эффект «удавки». Время существования кредитного кооператива в таком режиме, исходя из нашей практики, составляет от одного года до трех лет.

Не менее сложный и важный вопрос экономической экспертизы связан с эффективностью и целесообразностью действий руководства кредитных кооперативов. Для ответа на этот вопрос эксперту необходимо давать комплексную оценку каждого этапа работы кредитного кооператива. Исходя из анализа документов, схема работы кредитного кооператива выглядит следующим образом (рис.).

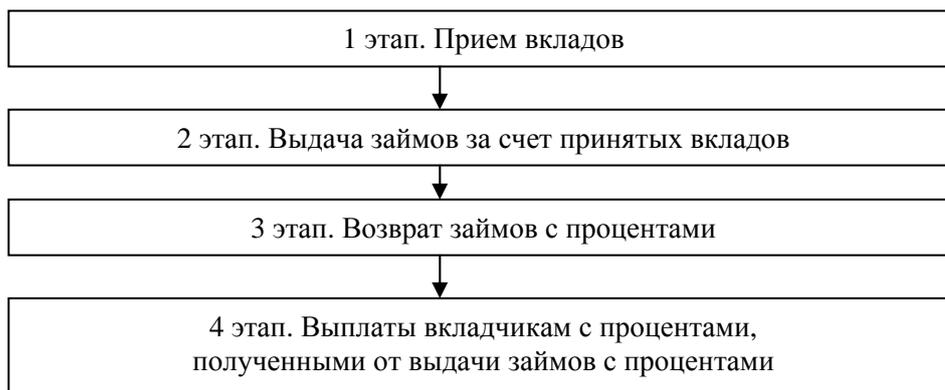


Схема работы кредитного кооператива

Только математическое соотношение финансовых показателей по каждому этапу позволяет дать ответы на поставленные вопросы.

Анализ первого этапа проводится на основе договоров на вклад денежных средств и приходных кассовых ордеров, подтверждающих вложенные суммы. Для контроля могут использоваться также кассовые книги и отчеты кассира. Итогом экспертизы данного этапа должна быть точная сумма денежных вкладов, подтвержденная первичными бухгалтерскими документами.

Анализ второго этапа проводится на основе договоров на выдачу займов, расходных кассовых ордеров. Для контроля могут использоваться выписки по банковским счетам в ком-

мерческих банках, где открыты расчетные счета кредитного кооператива. При этом выданные займы предполагают тесную хронологическую связь кассовых и банковских документов. Итогом экспертизы данного этапа является точная сумма выданных займов.

При анализе третьего и четвертого этапов необходимо использовать практически все вышеперечисленные документы. Это приходные и расходные кассовые ордера, кассовые книги, отчеты кассира, выписка о движении денежных средств с банковских счетов.

Результатом будут являться точные суммы возвращенных займов с процентами и точные суммы выплат вкладчикам с процентами. Вывод об эффективности и целесообразности

строится на основе сравнения денежных сумм полученных вкладов и возвращенных займов с процентами. Если сумма возвращенных займов с процентами больше суммы выплат вкладчикам с процентами, то работа кредитного кооператива эффективна и целесообразна. Если соотношение обратное, то работа кооператива неэффективна и нецелесообразна. Кроме этого в практической деятельности одного из кредитных кооперативов мы столкнулись с неожиданным результатом анализа. Сумма выданных займов оказалась больше суммы принятых вкладов. Такая ситуация может быть в случае недостоверной информации и отсутствия подтверждающих документов либо ис-

пользования кооперативом скрытого источника финансирования. Это является признаком легализации незаконных денежных средств, т. е. «отмывания денег».

Итак, мы попытались осветить отдельные аспекты экономического анализа бухгалтерских документов при проведении комплексной экономической экспертизы. Ограниченный объем научной статьи не позволяет исследовать все вопросы, поэтому анализу других вопросов мы посвятим свои следующие публикации.

1. В Омске обрушилась финансовая пирамида // Российская газета. – 2011. – 28 июля. – № 803 (21).

**ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫХ РАБОТ**

**PROBLEMATIC ASPECTS OF REGULATORY ACCOUNTING COSTS
FOR THE IMPLEMENTATION OF EXPLORATION WORK**

Н.В. Зылёва
N.V. Zyleva

Тюменский государственный университет

Исследованы и проанализированы нормативно-правовые акты, регламентирующие формирование затрат в бухгалтерском учете при осуществлении геологоразведочных работ.

The paper investigated and analyzed regulations governing the formation of cost accounting in the implementation of exploration.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, расходы, затраты, геологоразведочные работы, правовое регулирование.

Key words: accounting, costs, expenses, exploration, legal regulation.

Процесс воздействия государства на общественные отношения с помощью юридических норм (норм права) называют нормативным регулированием. В настоящее время в Российской Федерации существует четырехуровневая система нормативного регулирования бухгалтерского учета: законодательный уровень, нормативный, методический и организационный.

Учет затрат на геологоразведочные работы прямо или косвенно регулируется документами всех четырех уровней. Так, на первом уровне собраны федеральные законы, постановления Правительства РФ, указы Президента РФ. Основным бухгалтерским нормативным документом этого уровня является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 г. [1]. Еще одним документом законодательного уровня регулирования является Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности» № 208-ФЗ от 27 июля 2010 г.

Второй уровень системы регулирования бухгалтерского учета составляют положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), являющиеся национальными стандартами. До 2012 г. российские геологоразведочные организации в вопросах формирования себестоимости услуг руководствовались лишь положениями ПБУ 10/99 «Расходы организации» [2] (о содержании расходов по обычным видам деятельности) и по-

ложениями стандартов, затрагивающих косвенно учет затрат: ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов» [3] (в части оценки материалов при списании в производство), ПБУ 6/01 «Учет основных средств» [4] и ПБУ 14/07 «Учет нематериальных активов» [5] (о вопросах включения расходов в первоначальную стоимость внеоборотного актива и о вопросах амортизации), ПБУ 17/02 «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы» [6] (в части расходов, относимых на себестоимость) и т. д. С января 2012 г. в РФ действует ПБУ 24/11 «Учет затрат на освоение природных ресурсов», утвержденное приказом Минфина от 6 октября 2011 г. № 125н [7].

Хотелось бы отметить, что ПБУ «Учет затрат на освоение природных ресурсов» – первое в российском бухгалтерском законодательстве, где в названии прописан учет *затрат*, а не *расходов* (как в ПБУ 10/99, 15/08 и 17/02). Во всех четырех указанных ПБУ понесенные предприятием затраты в конечном счете учитываются по-разному (см. рис.):

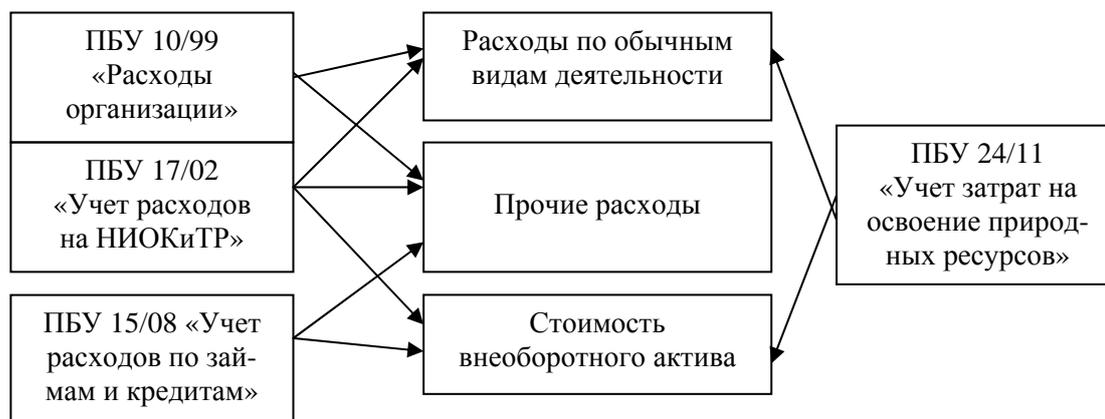
– ПБУ 10/99 «Расходы организации»: «расходы организации в зависимости от их характера, условий осуществления и направлений деятельности организации подразделяются на: расходы по обычным видам деятельности и прочие расходы»;

– ПБУ 15/08 «Учет расходов по займам и кредитам»: «расходы по займам признаются прочими расходами, за исключением той их части, которая подлежит включению в стоимость инвестиционного актива» [8];

– ПБУ 17/02 «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы»: «расходы по научно-исследовательским, опытно-конструкторским и технологическим работам подлежат списанию на расходы по обычным видам деятельности... или... подлежат списанию на прочие расходы...», кроме того, исходя из норм ст. 3 ПБУ 17/02 о том, что «настоящее Положение

не применяется... к научно-исследовательским, опытно-конструкторским и технологическим работам, результаты которых учитываются в бухгалтерском учете в качестве нематериальных активов», можно сделать вывод, что часть вышеназванных расходов включается в состав нематериальных активов;

– ПБУ 24/11 «Учет затрат на освоение природных ресурсов»: «организация устанавливает виды поисковых затрат, признаваемые внеоборотными активами, остальные поисковые затраты признаются расходами по обычным видам деятельности».



Вариации понимания понятий «расходы» и «затраты»
в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета

Таким образом, принципиального значения указания в названии нормативного документа именно учета *затрат* (а не *расходов*) не поясняется. Кроме того, такие разногласия в применении понятийного аппарата лишь запутывают пользователя, в связи с чем рекомендуется привести в соответствие понятийный аппарат нормативных документов.

Документом третьего уровня является также Приказ Минфина № 66н от 2 июля 2010 г. «О формах бухгалтерской отчетности организаций» [9]. В формах отчетности, утвержденных этим приказом, как и в действующих ранее формах бухгалтерской отчетности, для отражения информации о затратах на геологоразведочные работы отдельных строк не выделялось. Позже приказом Минфина № 124н от 5 октября 2011 г. были внесены изменения в формы бухгалтерской отчетности, одно из которых касалось отражения в отчетности геологоразведочных затрат, а именно: раздел «Внеоборотные активы» бухгалтерского баланса дополнен статьями «Нематериальные поисковые активы» (код строки – 1130) и «Материальные поисковые активы» (код строки – 1140). В фор-

му отчета о прибылях и убытках и отчета о движении денежных средств дополнительных строк для отражения соответствующих показателей, возникших в результате выполнения геологоразведочных работ, не введено, что обязывает организацию самостоятельно вводить дополнительные строки в отчетные формы с учетом существенности данных.

Данный уровень нормативного регулирования включает документы, раскрывающие конкретный механизм применения бухгалтерских методов с учетом специфики предприятия. В целях дополнительных разъяснений в части учета отдельных активов и обязательств разрабатываются рекомендации (методические указания). В части учета производственных затрат разработаны методические рекомендации по планированию, учету и калькулированию себестоимости для различных отраслей. В нефтегазовой отрасли – «Методические рекомендации по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции на предприятиях по добыче газа», «Методические рекомендации по планированию, учету и калькулированию себестоимости транспорта газа», «Инст-

рукция по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции на нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях». Как можно видеть из перечня, рекомендаций и инструкций по учету геологоразведочных затрат по поиску нефти и газа законодательно разработано не было.

Четвертый уровень нормативного регулирования составляют внутренние рабочие документы организации, утвержденные руководителем. Название документов, их статус, содержание, принципы взаимодействия между собой определяет руководитель организации. Примерами документов четвертого уровня регулирования бухгалтерского учета являются: приказ об учетной политике организации, рабочий план счетов бухгалтерского учета, формы первичных документов и учетных регистров и др.

Далее рассмотрим основные положения указанных нормативных документов по заявленной теме.

С 1 января 2013 г. вступает в силу новая редакция Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 г., в которой *расходы* вынесены как отдельный объект бухгалтерского учета экономического субъекта. Кроме того, в новой редакции закона прописано, что «экономический субъект самостоятельно формирует свою учетную политику, руководствуясь законодательством РФ о бухгалтерском учете, федеральными и отраслевыми стандартами». Отраслевые стандарты должны устанавливать особенности применения федеральных стандартов в отдельных видах экономической деятельности. В ст. 23 ФЗ указано, что уполномоченный федеральный орган государственного регулирования бухгалтерского учета утверждает отраслевые стандарты только «в пределах его компетенции». Остается не разъяснено, в чьи обязанности входит разработка отраслевых стандартов и когда данные стандарты будут разработаны. Однако еще в 2003 г. в Письме Минфина Российской Федерации от 22 января 2003 г. № 16-00-16/5 [10] департамент методологии бухгалтерского учета и отчетности пояснил, что вопросы бухгалтерского учета расходов на проведение геологоразведочных работ для организаций топливно-энергетического комплекса должны быть раскрыты в соответствующей отраслевой инструкции, утвержденной Министерством энергетики РФ.

В 2010 г. был принят Федеральный закон № 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности», регламентирующий отражение финансового положения организаций в консо-

лидированной отчетности. Для исполнения требования данного закона о том, что консолидированная финансовая отчетность составляется в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (далее – МСФО), был утвержден Приказ Минфина № 160н от 25 ноября 2011 г. «О введении в действие международных стандартов финансовой отчетности и разъяснений международных стандартов финансовой отчетности на территории РФ». Среди прочих введенных на территории РФ международных стандартов был введен в действие МСФО (IFRS) 6 «Разведка и оценка запасов полезных ископаемых» [11].

Сфера применения МСФО 6 – только вопросы учета затрат по разведке и оценке запасов, в связи с чем предприятия должны идентифицировать и отдельно учитывать затраты, относящиеся к предразведывательной деятельности, деятельности по разведке и оценке минеральных ресурсов и деятельности по разработке месторождения. Основная цель разработки МСФО 6 – предоставить пользователям информацию, которая объясняет показатели финансовой отчетности разведочного предприятия, возникающие в результате разведки и оценки запасов полезных ископаемых, и помогает понять величину, сроки и вероятность возникновения будущих потоков денежных средств от любых признанных активов, связанных с разведкой. Для того чтобы необходимая информация была сформирована, МСФО 6 устанавливает необходимость: а) деления затрат на те, которые будут признаны в качестве активов, и прочие затраты, понесенные предприятием в связи с разведкой и оценкой запасов полезных ископаемых; б) выделения материальных и нематериальных активов по разведке и оценке; в) оценки и переоценки активов по разведке; г) проверки разведочных активов на обесценение; д) реклассификации признанных разведочных активов при получении подтверждения технической осуществимости и рентабельности добычи минеральных полезных ископаемых. Однако не все российские организации, осуществляющие геологоразведочные работы, должны предоставлять консолидированную финансовую отчетность, а значит, применять в своей деятельности МСФО 6.

С января 2012 г. в РФ действует ПБУ 24/11 «Учет затрат на освоение природных ресурсов», которое должны применять организации, осуществляющие затраты на поиск, оценку и разведку полезных ископаемых на определенном участке недр. Принятое ПБУ 24/11, как и МСФО 6 «Разведка и оценка запасов полезных

ископаемых», охватывает лишь регулирование учета затрат, связанных с поиском, разведкой и оценкой ископаемых.

Особенностью геологоразведочных работ является то, что организация не может быть уверена в выполнении всех условий признания активов, например, использования объекта в течение длительного времени или способности приносить экономические выгоды в будущем. Учитывая данную особенность, а также перенимая опыт действия МСФО 6, ПБУ 24/11 выделяет особую категорию активов – «поисковые активы». Как и МСФО 6, российский стандарт передает право организациям самостоятельно устанавливать виды поисковых затрат, признаваемые в дальнейшем поисковыми активами (материальными или нематериальными). Положение приводит примеры того, что может быть отнесено к материальным активам, а что – к нематериальным. Например, к материальным поисковым активам, согласно ст. 7, можно отнести систему трубопроводов и насосные агрегаты, оборудование, используемое в процессе поиска, оценки и разведки полезных ископаемых (специализированные буровые установки, транспортные средства и т. д.). К нематериальным поисковым активам (ст. 8) могут быть отнесены: лицензии, дающие право на выполнение работ по поиску, оценке и (или) разведке полезных ископаемых; результаты различных исследований (топографических, геологических и геофизических, отбор образцов); результаты разведочного бурения. Кроме того, в состав нематериальных активов может быть включена оценка коммерческой целесообразности добычи, которая является последней стадией учета поисковых затрат. Перечень, указанный в статьях, является приблизительным, что обязывает организацию прописать в учетной политике, по каким признакам поисковые затраты будут признаваться в качестве материальных или нематериальных активов. Остальные поисковые затраты признаются расходами по обычным видам деятельности.

При признании в бухгалтерском учете поисковые активы оцениваются по сумме фактических затрат, в состав которых могут входить общехозяйственные и иные аналогичные расходы, когда они непосредственно связаны с выполнением работ по поиску, оценке и разведке полезных ископаемых и относятся к отдельному участку недр, на котором организация выполняет такие работы. Учитывая специфику деятельности геологоразведочной отрасли, ПБУ 24/11 включает в перечень фактических затрат на создание поисковых активов

обязательства организации в отношении охраны окружающей среды, рекультивации земель, ликвидации зданий, сооружений, оборудования, возникающие в связи с выполнением работ по поиску, оценке и разведке полезных ископаемых. Данные обязательства возникают у организации, занимающейся геологоразведочными работами, из норм законодательства (закон «О недрах»), что является основанием применения в учете положений ПБУ 8/10 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» [12]. ПБУ 8/10 устанавливает, что оценочные обязательства отражаются на счете учета резервов предстоящих расходов. Согласно ПБУ 8/10 при признании оценочного обязательства в зависимости от его характера величина обязательства относится на расходы по обычным видам деятельности или на прочие расходы либо включается в стоимость актива. Однако в ПБУ 24/11 отнесение сумм оценочного обязательства на расходы по обычным видам деятельности не предусмотрено.

Последующая оценка поисковых активов включает амортизацию, обесценение и переоценку. То есть, несмотря на то что поисковые активы на счетах учета основных средств или нематериальных активов не отражаются, по данным активам, согласно п. 16 ПБУ 24/11, начисляется амортизация применительно к правилам последующей оценки основных средств и нематериальных активов. Однако в ПБУ 24/11 нет понятия *первоначальной* стоимости поискового актива, вследствие чего использование формул расчета амортизации, применяемых к основным средствам или нематериальным активам (согласно ПБУ 6/01, ПБУ 14/07), не совсем корректно. Кроме того, остается не разъясненным, в какой момент необходимо прекращать сбор фактических затрат по созданию поискового актива и производить начисление амортизации. Например, в сумму фактических затрат на создание нематериального актива «геологическая информация о недрах» (п. 8д ПБУ 24/11) вознаграждения работникам, непосредственно занятым при создании данного актива, можно включать в течение всего времени выполнения геологоразведочных работ. Таким образом, существует необходимость раздельного отражения в учете «сформированного» поискового актива от учета «вложений» в него. В данной ситуации возникает предложение о необходимости дополнить ПБУ 24/11 положением о формировании первоначальной стоимости поисковых активов.

Как и МСФО 6, российский стандарт требует проверять поисковые активы на обесце-

нение и, кроме того, учитывать изменение стоимости поисковых активов вследствие обесценения в порядке, определенном Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО 36 «Обесценение активов»). Данный международный стандарт подробно описывает различные способы оценки реальной стоимости актива, сроки проверок на обесценения и учет результатов. В российском бухгалтерском законодательстве есть примеры учета изменения стоимости активов вследствие обесценения (резервы под снижение стоимости материальных ценностей, резервы под обесценение финансовых вложений), которые раскрываются в соответствующих ПБУ (п. 25 ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов» и п. 38 ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений» [13]). Было бы логичнее в ПБУ 24/11, как и в прочих российских стандартах, указать, как учитывать изменение стоимости вследствие обесценения, а именно – с помощью резерва под обесценивание поисковых активов.

Про переоценку поисковых активов в ПБУ 24/11 сказано только то, что ее необходимо учитывать при переводе поисковых активов в состав основных средств, нематериальных или иных активов. Из этого можно сделать вывод о том, что переоценку поисковых активов необходимо проводить применительно к правилам переоценки основных средств и нематериальных активов (по аналогии с амортизацией – п. 16 ПБУ 24/11). Или же переоценку необходимо проводить в соответствии с МСФО, как и обесценение (п. 20 ПБУ 24/11). Проанализировав вышесказанное, мы считаем, что необходимо прописать в нормативном документе информацию, касающуюся переоценки поисковых активов, более подробно.

В ПБУ 24/11 прописано, что «материальные и нематериальные поисковые активы учитываются на отдельных субсчетах к счету учета вложений во внеоборотные активы». Тем не менее в ПБУ 24/11 не поясняется на каких счетах необходимо учитывать амортизацию поисковых активов и их обесценение, что, на наш взгляд, является необходимым.

Применение положений ПБУ 24/11 заканчивается, как только организацией установлена и документально подтверждена вероятность того, что экономические выгоды от добычи полезных ископаемых превысят понесенные затраты при условии наличия у организации ресурсов, необходимых для добычи. Российский стандарт повторяет требования МСФО 6 о необходимости прекращения признания поискового актива в отношении разведанного

участка недр. Если в дальнейшем данные поисковые активы будут использоваться в деятельности организации, то, согласно требованиям статьи 26 ПБУ 24/11, их необходимо перевести в состав основных средств, нематериальных или иных активов (например, поисковых активов, предназначенных для использования на других участках недр). Перевод поисковых активов в состав основных средств или нематериальных активов должен производиться исходя из соответствия критериям (условиям) признания, установленным нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету для данного вида активов (т. е. ПБУ 6/01 «Учет основных средств» и ПБУ 14/07 «Учет нематериальных активов» соответственно). Однако если в переводе разведочных активов в категорию соответствующих активов по разработке в МСФО нет разногласия со стандартами учета основных средств или нематериальных активов, то в российских национальных стандартах оно имеется. Речь идет о переводе нематериальных поисковых активов в виде «права на выполнение работ по поиску, оценке и разведке полезных ископаемых, подтвержденного наличием соответствующей лицензии» (ст. 8а ПБУ 24/11) в состав нематериальных активов организации. В редакции ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов» в перечне условий отнесения актива к нематериальным прописано не только о наличии «документов, подтверждающих переход исключительного права без договора», но и об «ограничении доступа иных лиц к экономическим выгодам, то есть контроль над объектом», что не соответствует правовой сущности лицензии. Таким образом, наблюдается противоречие двух нормативных документов, которое необходимо привести в соответствие.

Совокупность способов ведения экономическим субъектом бухгалтерского учета составляет его учетную политику. Согласно п. 29 ПБУ 24/11 в учетной политике организации, выполняющей геологоразведочные работы, необходимо указать:

- перечень видов поисковых затрат, признаваемых внеоборотными активами, либо указание на то, что все поисковые затраты признаются расходами по обычным видам деятельности;
- особенности классификации материальных и нематериальных поисковых активов;
- порядок начисления амортизации по поисковым активам;
- группировку поисковых активов в целях проверки их на обесценение;

– условия перевода поисковых активов в состав основных средств, нематериальных и иных активов организации.

Таким образом, введенное в действие ПБУ 24/11 устанавливает только общие подходы отражения поисковых затрат, оставляя за геологоразведочной организацией самостоятельность при выборе и обосновании своей учетной политики. В отношении учета затрат по выполнению геологоразведочных работ в учетной политике, на наш взгляд, кроме утвержденного в п. 29 минимума, необходимо раскрыть:

– формы первичных документов по учету поисковых затрат и поисковых активов;

– субсчета к счетам учета внеоборотных активов, амортизации и производственных затрат, касающиеся учета поисковых затрат;

– организацию учета результатов обесценения (на каком счете или субсчете к какому счету);

– порядок переоценки поисковых активов.

Итак, на наш взгляд, главной проблемой нового стандарта, является то, что при его разработке помнили о необходимости приближения российского бухгалтерского законодательства к международным правилам учета (поэтому ПБУ 24/11 во многом аналогично МСФО 6), но при этом забыли об особенностях российского учета, а именно – ведение учета на счетах. Как уже было сказано выше, в ПБУ 24/11 не раскрыто, на каких счетах вести учет амортизации поисковых активов и резерва под обесценение поисковых активов. В ПБУ прописано, что «в отношении поисковых активов в бухгалтерской отчетности необходимо раскрывать информацию о... суммах накопленной амортизации и накопленного обесценения на начало и конец отчетного периода». Данную информацию легко предоставить, если собирать ее на отдельных счетах. Если бы в разделе I «Внеоборотные активы» Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации [14] были бы свободны пять кодов синтетических счетов, то их можно было бы занять под «Поисковые материальные активы», «Поисковые нематериальные активы», «Амортизацию поисковых материальных активов», «Амортизацию поисковых нематериальных активов» и «Резервы под обесценивание поисковых активов». Но в разделе I только один свободный код (06), на котором можно было бы учитывать результаты обесценивания поисковых активов, если учесть, что амортизацию поисковых активов можно учитывать на счетах учета амортизации основных средств или нематериальных активов. Кроме того, если принимать во внимания то, что остаточную

стоимость поисковых активов необходимо отдельными строками показывать в бухгалтерском балансе, то, возможно, логичнее было бы переименовать не так часто используемый организациями активный счет 07 «Оборудования к установке» в пассивный счет «Амортизация поисковых активов» для удобства сбора информации по амортизации активов, не являющихся в данный момент основными средствами или нематериальными активами.

1. О бухгалтерском учете : Федеральный закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) : Приказ Министерства финансов РФ № 33н от 06.05.1999 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Положение по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» (ПБУ 5/01) : Приказ Министерства финансов РФ № 44н от 09.06.2001 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» (ПБУ 6/01) : Приказ Министерства финансов РФ № 26н от 30.03.2001 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/07) : Приказ Министерства финансов РФ № 153н от 27.12.2007 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы» (ПБУ 17/02) : Приказ Министерства финансов РФ № 115н от 19.11.2002 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Положение по бухгалтерскому учету «Учет затрат на освоение природных ресурсов» (ПБУ 24/2011) : Приказ Министерства финансов РФ № 125н от 06.10.2011 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов по займам и кредитам» (ПБУ 15/08) : Приказ Министерства финансов РФ № 107н от 19.11.2002 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

9. О формах бухгалтерской отчетности организаций : Приказ Министерства финансов РФ № 66н от 02.07.2010 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. Об учете расходов на проведение геологоразведочных работ для организаций топливно-энергетического комплекса : Письмо

Министерства финансов РФ № 16-00-16/5 от 22.01.2003 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. МСФО (IFRS) 6 «Разведка и оценка запасов полезных ископаемых» : Приложение № 35 к Приказу Министерства финансов РФ № 160н от 25.11.2011 г. «О введении в действие международных стандартов финансовой отчетности и разъяснений международных стандартов финансовой отчетности на территории Российской Федерации». – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Положение по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» (ПБУ 8/10) :

Приказ Министерства финансов РФ № 167н от 13.12.2010 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. Положение по бухгалтерскому учету «Учет финансовых вложений» (ПБУ 19/02) : Приказ Министерства финансов РФ № 126н от 10.12.2002 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению : Приказ Министерства финансов РФ № 94н от 31.10.2001 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ОПТИМИЗАЦИИ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

ANALYSIS OF OPTIMIZATION OF TAXATION OF KHANTY-MANSI AUTONOMOUS DISTRICT – YUGRA

В.В. Коростелёва, Е.Н. Раздроков

V.V. Korostelyova, E.N. Razdrokov

Югорский государственный университет, г. Ханты-Мансийск

Проведено сравнение фактической и расчетной налоговой нагрузки на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Обоснованы отличия в динамике налоговой нагрузки по отдельным отраслям экономики. Рассмотрено распределение налоговой нагрузки по разным категориям экономических агентов. Проанализировано влияние налоговых льгот на величину налоговой нагрузки.

The article contains the comparison of actual and estimated tax burden on the example of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra. There are differences in the dynamics of tax burden on individual sectors of the economy. The article considers the distribution of the tax burden for the different categories of economic agents. There is an analysis of the influence of tax deductions for the amount of the tax burden.

Ключевые слова: налоговая нагрузка, эффективное бремя налогов, налоговые льготы, финансовый результат, налог на прибыль

Key words: tax burden, effective tax burden, tax concessions, financial result, income taxes.

Развитие налоговой системы Российской Федерации идет в направлении унификации налогообложения, сокращения полномочий регионов и муниципальных образований в регулировании этой сферы общественных отношений. Если учитывать нарастающую дифференциацию регионов по уровню социально-экономического развития, увеличивающийся поток нисходящих межбюджетных трансфертов как проявление усиливающейся централизации государственного управления, то все более актуальным для развития федеративных отношений становится вопрос о сбалансированном перераспределении генерируемых на территории региона налоговых доходов [1]. Их величина в значительной степени зависит от налоговой нагрузки на экономику региона, которая, в свою очередь, определяется не только действующей системой налогов и сборов, но и отраслевой структурой экономики, полномочиями регионов и муниципальных образований по управлению элементами налогового механизма.

Налоговую нагрузку представляет собой показатель, характеризующий меру экономических взаимоотношений между государством и налогоплательщиками, определяемый как доля их доходов, перераспределяемая в пользу

государства посредством механизмов налогообложения.

Рассматривая понятие «налоговая нагрузка», необходимо учесть ряд факторов.

Во-первых, различие номинальной (или расчетной) и реальной (эффективной) величины налоговой нагрузки или налогового бремени¹. Номинальная налоговая нагрузка складывается под воздействием действующего на данный момент законодательства о налогах и сборах [2]. При этом учитываются поступления в бюджетную систему, рассчитанные исходя из маргинальных ставок. Такой показатель налоговой нагрузки используется в целях формирования налогово-бюджетной политики. Если говорить об эффективной реальной налоговой нагрузке, то здесь необходимо исходить из эффективных налоговых ставок по основным налоговым базам (налоги на потребление, на труд, на капитал) и учитывать потери, связанные с уплатой налогов. Реальная налоговая нагрузка – показатель, отражающий часть дохода налогоплательщика, которая уплачивается государству в виде налогов и платежей налогового характера, а также иные издержки, связанные с уплатой налогов [2] (затраты на ведение бухгалтерского и налогового учета, налоговое

планирование и налоговую оптимизацию, всевозможные консультации, налоговые и аудиторские проверки).

Во-вторых, поступления налогов и сборов осуществляется не только в бюджеты, но и во внебюджетные фонды, т. е. в целом в бюджетную систему страны.

В-третьих, необходимо учитывать отдельно:

а) поступления в счет погашения задолженности по отмененным налогам;

б) суммы налогов, доначисленные по результатам проверок.

Сгруппированная таким образом информация о налоговых платежах позволит более

точно определить величину фактической налоговой нагрузки на экономику региона в текущем периоде [3]:

$$\text{НН факт} = (\text{НПобщ} - \text{НПпров} - \text{НПотм}) / \text{ВРП} \cdot 100 \%, \quad (1)$$

где НПобщ – общая сумма налоговых поступлений; НПпров – сумма налогов, доначисленная по результатам проверок; НПотм – поступления в счет погашения задолженности по отмененным налогам.

В табл. 1 представлены показатели налоговой нагрузки на экономику Ханты-Мансийского автономного округа – Югры за 2006–2010 гг. [4; 5].

Таблица 1

Динамика налоговой нагрузки в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, %

Налоговая нагрузка по отношению к ВРП	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Отклонение 2010 г. от 2006 г.
Расчетная (с учетом социальных взносов и платежей)	62,7	54,6	69,5	43,7	50,7	-11,9
Фактическая	62,91	57,61	70,93	45,01	53,12	-9,79
Фактическая (с учетом задолженности)	64,19	58,71	71,93	46,23	54,01	-10,19
Отклонение фактической нагрузки с учетом задолженности от расчетной	1,54	4,06	2,40	2,54	3,26	-

Источник: данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и налоговой отчетности Управления Федеральной налоговой службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 1-НМ «Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации».

Фактическая налоговая нагрузка, рассчитанная по отношению к валовому региональному продукту (ВРП), превосходит расчетную. Это объясняется следующими причинами:

– при расчете фактической нагрузки учтена также задолженность по налогам и сборам, которая увеличивается с каждым годом;

– при формировании показателей начисленных налогов и сборов (расчетная налоговая нагрузка) в отчет 1-НМ не включаются начисления по налогу на доходы физических лиц.

Расхождение между фактической и расчетной налоговой нагрузкой за исследуемый период имеет негативную тенденцию к увеличению: если в 2006 г. разница составляла 1,54 %, то в 2010 г. – уже 3,26 %, что свидетельствует об ухудшении качества администрирования налоговой системы в округе в целом. За анализируемый период наблюдается сокращение и расчетной, и фактической налоговой нагрузки, рассчитанной по отношению к ВРП. За рассматриваемый период наблюдается разнонаправленное изменение налоговой нагрузки, что главным образом связано с применением мер налогового администрирования и с динамикой мировых цен на энергоносители: в 2010 г. по сравнению

с фактической налоговой нагрузкой с учетом задолженности сократилась на 10,19 % по сравнению с 2006 г. Наименьшее значение налоговой нагрузки приходится на 2009 г. – 46,23 %.

Величина фактической налоговой нагрузки, по сравнению с расчетной, позволяет учесть результаты контрольной работы налоговых органов, поскольку на объем налоговых поступлений оказывает влияние собираемость налогов.

Важным для оценки налоговой нагрузки на экономику региона является не только общий уровень нагрузки, но и ее отраслевые особенности. Межрегиональные различия в отраслевой структуре налоговой нагрузки связаны, во-первых, с уровнем экономического развития, а во-вторых, со сложившейся специализацией региона.

Структурный анализ фактической налоговой нагрузки по виду экономической деятельности (ВЭД), рассчитанной по отношению к ВРП, позволяет отметить, что самая высокая налоговая нагрузка приходится на добычу полезных ископаемых (табл. 2). В целом за анализируемый период налоговая нагрузка на данный ВЭД сократилась почти на 10 %, что является положительным фактором.

Таблица 2

**Динамика налоговой нагрузки по отдельным ВЭД,
копеек с одного рубля отгруженных товаров собственного производства,
выполненных работ и услуг собственными силами, % [4; 5]**

ВЭД	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Отклонение 2010 г. от 2006 г.	Отношение 2010 г. к 2006 г., %
Обрабатывающие производства	17,67	24,24	36,05	22,58	20,56	2,90	116,39
Добыча полезных ископаемых	52,65	41,06	51,01	40,08	47,76	-4,90	90,70
Строительство	13,61	16,61	13,63	12,17	16,46	2,85	120,97
Производство и распре- деление электроэнергии, газа и воды	6,71	0,09	2,49	7,57	6,89	0,17	102,60

Составлено по: данные статистического сборника «Регионы России. Социально-экономические показатели» и налоговой отчетности Управления Федеральной налоговой службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 1-НОМ «Отчет о поступлении налоговых платежей в бюджетную систему Российской Федерации по основным видам экономической деятельности».

Налоговая нагрузка на нефтяной сектор чрезмерна, так как она привязана к мировым ценам. Прирост налогов раньше компенсировался за счет сверхприбыли от экспорта нефти и нефтепродуктов. Теперь с увеличением экспортных пошлин и ставки НДС компенсация должна происходить за счет внутреннего рынка. Но рост цен на нефтепродукты внутри страны не покрывает увеличения налоговой нагрузки.

К объективным обстоятельствам, определяющим более высокую налоговую нагрузку на предприятиях промышленности, можно отнести:

- высокую оснащенность основными фондами, делающей уязвимой промышленность для взимания в полном объеме налога на имущество организаций (трудно скрыть объект налогообложения);

- значительную длительность производственного цикла;

- большую возможность для осуществления налогового контроля со стороны налоговых органов.

Распределение налоговой нагрузки по отраслям можно оценить лишь в достаточной степени условно, поскольку вопрос, «кто платит налоги» (или «кто несет налоговую нагрузку»), нельзя решить однозначно [2]. В России распространены крайне упрощенные представления на этот счет: при анализе путей совершенствования налоговой системы обсуждение не выходит за рамки отождествления налоговой нагрузки с непосредственным перечислением налогов в казну. При таком прямолинейном понимании оказывается, что все налоги в стране

платит бизнес. Однако с экономической точки зрения имеет значение, не кто перечисляет налоги, а кто несет потери (или выигрывает) от их введения (чья реальные доходы сокращаются при взимании определенного налога или растут при его снижении) [2]. Ответ на данный вопрос имеет фундаментальное экономическое значение, поскольку последствия реформирования того или иного налога определяются тем, кто на самом деле несет его нагрузку.

В самом общем виде налоговая нагрузка между разными категориями экономических агентов распределяется следующим образом.

Согласно принципам экономической теории при неэластичном предложении труда в рыночной среде доля расходов предпринимателей на оплату труда (включая как собственно заработную плату, так и начисляемые на нее налоги) в добавленной стоимости должна полностью определяться показателями производительности труда [1]. Это означает, что снижение страховых взносов или налога на доходы физических лиц должно приводить не столько к увеличению прибыли предприятий, сколько к росту зарплаты, т. е. бремя этого налога несут главным образом работники.

Предполагаемое теорией наличие эффективного рынка труда фактически не выполняется – огромные межотраслевые различия в уровне заработной платы свидетельствуют о низкой взаимозаменяемости рабочей силы разных отраслей. В такой ситуации в быстро развивающихся отраслях при высокой конкуренции за квалифицированную рабочую силу бремя страховых взносов должны нести в основ-

ном работники, а в стагнирующих отраслях – в основном капитал.

Острая конкуренция на рынке основных потребительских товаров при низкой общей ценовой эластичности их потребления означает, что существенная часть налоговой нагрузки в сфере обращения ложится на потребителей. Это касается налогов на потребление (НДС, акцизы). Вместе с тем можно указать сегменты, где существенную часть налоговой нагрузки несут производители. Сюда относятся такие товары, как бытовая техника, электроника, мебель, спрос на которые достаточно эластичен по цене, или продукция первого передела на рынках, носящих олигополистический характер (т. е. производители имеют достаточно большое влияние на свои цены). Тем не менее основную нагрузку налогов данной категории несут в основном производители. Таким образом, в целом налоги на потребление распределены между потребителями и производителями.

Согласно теоретическим исследованиям в закрытой экономике бремя налога на прибыль несет капитал (т. е. владельцы предприятия), в открытой экономике, по мнению некоторых экономистов, – труд, а в остальных – капитал.

Далее рассмотрим величину налоговой нагрузки, рассчитанную по отношению к сальдированному финансовому результату (СФР). Поскольку такой показатель, как сальдированный финансовый результат, характеризует источник уплаты подоходных налогов, то целе-

сообразно рассмотреть динамику налоговой нагрузки на прибыль. Однако следует обратить внимание на то, что сальдированный финансовый результат, который определяется как разница между суммой прибыли прибыльных организаций и суммой убытков убыточных организаций, менее пригоден для оценки налоговой базы, нежели прибыль [6].

Прибыль является одной из составляющих ВРП наряду с косвенными налогами и доходами в виде заработной платы в совокупности с налогами, базой которых является заработная плата. При прочих равных условиях рост ВРП влечет рост поступлений налога на прибыль. Оценка доли налоговых доходов в ВРП и характер изменения этой доли позволяют делать выводы о причинах динамики поступлений налога на прибыль. Сокращение или увеличение доли налога в ВРП может свидетельствовать о сокращении (увеличении) прибыли, относительном увеличении других составляющих ВРП, перемещении доходов из одной налоговой базы в другую. Последнее обстоятельство может быть особенно важным для оценки относительных изменений доходов бюджетов разных уровней, поэтому анализ данного показателя производится в сравнении с долей в ВРП поступлений других налогов.

Изменение нагрузки налога на прибыль за 2006–2010 гг. на мезоуровне представлено в табл. 3 [4; 5; 7].

Таблица 3

Налоговая нагрузка на прибыль в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре

Показатель	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Отклонение, +/-	Темп роста, %
СФР, млрд руб.	939,7	171,8	74,0	746,9	549,9	-389,8	58,52
Налог на прибыль, млрд руб.	121,0	107,5	143,8	61,0	84,8	-36,3	70,03
Налоговая нагрузка, в % к СФР	12,88	62,60	194,33	8,17	15,41	0,03	119,67
ВРП, млрд руб.	1594,2	1728,3	1937,2	1811,6	1976,3	382,1	123,97
Налог на прибыль, % к ВРП	7,59	6,22	7,42	3,37	4,29	-0,03	56,49

Составлено по: данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и налоговой отчетности Управления Федеральной налоговой службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 1-НМ «Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации».

Снижение ставки налога на прибыль, изменение порядка определения его налоговой базы, т. е. трансформация механизма налога на прибыль – это не единственный фактор, влияющий на уменьшение суммы налога на прибыль. Сокращение поступлений налога на прибыль в бюджетную систему было обусловлено и ухудшением финансового состояния

налогоплательщиков как следствие мирового финансового кризиса.

При прочих равных условиях увеличение количества организаций в регионе должно способствовать росту поступлений налога на прибыль за счет появления новых плательщиков. Однако в некоторых случаях рост числа организаций может приводить к уменьшению при-

были каждой из них и к снижению суммарной прибыли, если речь идет об организациях одной отрасли, конкурирующих между собой.

Изменение после снижения ставки налоговой нагрузки по налогу на прибыль позволяет сделать вывод о ее отраслевом перераспределении и облегчении для предприятий обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды и финансовой деятельности.

Значительное снижение нагрузки по налогу на прибыль для предприятий сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, а также оптовой и розничной торговли является результатом увеличения количества предприятий, использующих специальные налоговые режимы.

Также значительное влияние на снижение общей нагрузки по налогу на прибыль практически во всех отраслях ВЭД оказало введение специальных инвестиционных льгот для данных организаций.

Достаточно очевидный тезис о том, что для достижения устойчивого роста необходимо сочетание целого ряда факторов и условий, к важнейшим из которых относится создание благоприятной налоговой среды, снятие институциональных (налоговых) ограничений, должен находить реализацию в конкретных аспектах.

Результаты анализа структуры и динамики налоговой нагрузки на экономику округа позволили сделать вывод о том, что использование налоговой нагрузки для принятия решений, адекватных сложившемуся распределению доходов между государством и налогоплательщиками, можно лишь при условии однозначной оценки ее величины. Государство в последние годы предприняло ряд мер по сокращению налоговой нагрузки на экономику, однако ее динамика свидетельствует об увеличении доли изъятий доходов налогоплательщиков в пользу бюджета.

Для углубленного анализа динамики тяжести налогообложения в экономике России целесообразно рассчитать так называемую эффективную налоговую нагрузку (налоговое бремя), характеризующую относительный уровень фактически сложившегося фискального «давления» на базовые мезоэкономические показатели формирования и использования ВРП [6]. Основу расчета налоговых баз составляют показатели территориальных органов субъектов РФ, определяемые статистическими органами с учетом теневой экономики, а следовательно, позволяющие достаточно корректно учитывать скрывающиеся от налогообложения доходы экономических субъектов. В соответствии с методологией, предложенной Е. Мендозой, следу-

ет выделять три базовых вида налогов в зависимости от базы налогообложения: на потребление, на труд, на капитал [3]. Расчет эффективного налогового бремени осуществляется путем нахождения соотношения между фактическими поступлениями соответствующих налогов и валовым региональным продуктом. Использовать на уровне методологию, определяемую как соотношение фактических поступлений соответствующих налогов и расширенной налоговой базы в рамках системы национальных счетов и как суммарное конечное потребление домохозяйств, валовую прибыль экономики и смешанные доходы физических лиц на региональном уровне, не представляется возможным ввиду особенностей учета статистических данных.

Применительно к экономике ХМАО – Югры эффективное бремя налогов на потребление, труд и капитал будет рассчитываться следующим образом [8]:

$$\text{Teffcons} = (\text{TVAT} + \text{Texc} + \text{Dimp}) / \text{ВРП}, \quad (2)$$

где TVAT – поступления НДС, млрд руб.; Texc – поступления акцизов, млрд руб.; Dimp – импортные таможенные пошлины, млрд руб.

$$\text{Tefflab} = (\text{Tsoc} + \text{Tnd}) / \text{ВРП}, \quad (3)$$

где Tsoc – поступления единого социального налога (с 2010 г. – страховых взносов во внебюджетные фонды), млрд руб.; Tnd – поступления налога на доходы физических лиц, млрд руб.

$$\text{Teffcap} = (\text{Tprof} + \text{Tprop}) / \text{ВРП}, \quad (4)$$

где Tprof – поступления налога на прибыль организаций и налогов на совокупный доход (уплачиваемых в рамках специальных налоговых режимов), млрд руб.; Tprop – поступления налога на имущество организаций, млрд руб.

Результаты расчетов эффективного бремени налогообложения компонентов формирования и использования ВРП для налоговой системы округа представлены в табл. 4.

Анализ показателей таблицы свидетельствует о том, что эффективное налоговое бремя на потребление в течение рассматриваемого периода значительно изменилось: произошло сокращение с 9,05 % в 2006 г. до 5,35 % в 2010 г. Бремя налогообложения труда в целом также не претерпело радикальных изменений, снизившись с 4,9 % в 2006 г. до 2,78 % в 2010 г. Наибольшей устойчивостью характеризуется эффективная налоговая нагрузка на капитал округа: за исключением 2009 г. его размер варьируется в пределах 7–8 % за исследуемый период.

Таблица 4

**Эффективное время налогов на потребление,
труд и капитал в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, % к ВРП**

<i>Эффективное время налогов</i>	<i>2006 г.</i>	<i>2007 г.</i>	<i>2008 г.</i>	<i>2009 г.</i>	<i>2010 г.</i>	<i>Отношение 2010 г. к 2006 г., %</i>
На потребление	9,05	6,17	5,85	4,39	5,35	59,12
На труд	4,90	5,49	5,70	5,43	2,78	56,73
На капитал	8,53	7,30	8,61	5,04	8,54	100,12

Составлено по: данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и налоговой отчетности Управления Федеральной налоговой службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 1-НМ «Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации».

При динамическом сопоставлении эффективных ставок налогообложения доходов от факторов производства были получены результаты, свидетельствующие о росте бремени налогообложения капитала при относительно стабильном уровне налогообложения труда. Из этого следует, что снижение ставок налога на прибыль было компенсировано снижением эрозии налоговой базы и увеличением собираемости налога. Что касается фискального давления на фактор «труд», то отмена единого социального налога в 2010 г., повлекшая за собой снижение эффективной ставки до 2,78 %, постепенно компенсируется увеличением собираемости налога на доходы физических лиц.

Сравнительная оценка частных показателей эффективного налогового бремени свидетельствует об ориентации на обложение доходов от факторов производства при снижении уровня фискального давления на конечное потребление. Данный факт нельзя оценить положительно, поскольку он не соответствует как общемировой практике, так и современным теоретическим предпосылкам, согласно которым следует стремиться к сокращению налогового бремени на доходы от факторов производства (поскольку это способствует сокращению их предложения) при расширении фискальных инструментов обложения конечного потребления как наиболее нейтральных и не искажающих экономическое поведение налогоплательщиков. Кроме того, сложившиеся тенденции снижают шансы России в международной конкурентной борьбе за иностранные инвестиции, поскольку именно фактор пониженных налоговых изъятий может выступить единственным значимым конкурентным преимуществом в отсутствие развитой институциональной инфраструктуры обеспечения инвестиционных процессов [9].

Таким образом, результаты проведенных расчетов позволяют выявить противоречивое

и разновекторное влияние законодательных и структурных факторов на изменение налоговой нагрузки. Характеризуя трансформационные изменения в структуре и особенностях формирования налоговой нагрузки с точки зрения соотношения между традиционно конфликтными критериями эффективности и справедливости, следует отметить их ориентацию на достижение эффективности (не только фискальной, но и в какой-то мере экономической) в ущерб реализации принципов справедливости. Представляется, что подобный «сдвиг» целевых ориентиров, практически реализуемый за счет снижения номинальных ставок, упрощения порядка определения налогового оклада и расширения налоговых баз, является обоснованным и в целом соответствует общемировым трендам развития налоговых систем.

Особенности налогового механизма в разрезе горизонтального налогового регулирования, как правило, определяются: структурой региональных налоговых потоков; варьированием налоговых льгот по региональным налогам и по части от федеральных налогов, зачисляемой в региональный бюджет; изменением сроков уплаты налогов в виде отсрочек, рассрочек, инвестиционных налоговых кредитов; созданием в регионах территорий с особым налоговым режимом по налогам, зачисляемым в территориальный бюджет.

Достаточно действенным инструментом регулирования уровня налоговой нагрузки на экономику региона могут являться налоговые льготы. С одной стороны, предоставляемые налоговые льготы уменьшают доходы бюджета, но в то же время сокращают его расходы на экономику и социальную сферу.

Поскольку налоговые льготы могут предоставляться как на федеральном, так и на региональном уровне, то при расчете выпадающих доходов регионального бюджета от предоставления налоговых льгот в соответствии с

региональным законодательством необходимо стартовыми показателями считать налоговые ставки, оклады и базу налогообложения, скорректированные на налоговые льготы, предоставленные в соответствии с федеральным законодательством [1].

Для разграничения потерь регионального бюджета от предоставления налоговых льгот в соответствии с федеральным и региональным законодательством необходимо учитывать принадлежность той или иной формы налоговой льготы к федеральному или региональному уровню законодательства [8].

На региональном уровне действенные налоговые рычаги предоставлены законодательством только по трем налогам: транспортному, налогу на имущество организаций и налогу на прибыль организаций, в части, зачисляемой в региональный бюджет.

Пропорция распределения налоговых льгот в разрезе налогов по уровням предоставления льгот (согласно НК РФ и устанавливаемые законами субъекта РФ) представлена в табл. 5 [4; 5; 7].

Таблица 5

Состав и структура предоставляемых налоговых льгот

Показатели	2006 г.		2007 г.		2008 г.	
	сумма, млрд руб.	в % к итогу	сумма, млрд руб.	в % к итогу	сумма, млрд руб.	в % к итогу
Налог на прибыль организаций, всего	14,945	100,00	16,003	100,00	13,636	100,00
В том числе:						
– льготы, установленные НК РФ	0,409	2,73	0,531	3,32	0,728	5,34
– льготы, установленные законодательством ХМАО – Югры	16,716	97,61	17,992	97,14	15,163	95,42
Налог на имущество организаций, всего	12,631	100,00	12,466	100,00	22,800	100,00
В том числе:						
– льготы, установленные НК РФ	5,790	45,84	6,467	51,88	15,253	66,90
– льготы, установленные законодательством ХМАО – Югры	6,840	54,16	5,999	48,12	7,547	33,10
Транспортный налог, всего	0,023	100,00	0,021	100,00	0,000	100,00
Земельный налог, всего	0,347	100,00	0,924	100,00	1,227	100,00
В том числе:						
– льготы, установленные НК РФ	0,033	9,55	0,239	25,84	0,298	24,26
– льготы, установленные органами местного самоуправления ХМАО – Югры	0,313	90,45	0,686	74,16	0,930	75,74
Налог на имущество физических лиц, всего	0,028	100,00	0,065	100,00	0,205	100,00
В том числе:						
– льготы, установленные НК РФ	0,025	87,47	0,056	84,87	0,180	87,78
– льготы, установленные органами местного самоуправления ХМАО – Югры	0,004	12,53	0,010	15,13	0,025	12,22

Составлено по: данные отчетности УФНС по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 5-МН «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по местным налогам», 5-НИО «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по налогу на имущество организаций», 5-ТН «Отчет о структуре начислений по транспортному налогу», 5-ПМ «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по налогу на прибыль организаций, зачисляемому в бюджет субъекта Российской Федерации», ФНС России № 5-П «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по налогу на прибыль организаций» в разрезе субъектов РФ.

Оценка величины налоговой нагрузки (табл. 6) демонстрирует неутешительную ситуацию: регионы имеют минимальные возможности по управлению налоговой нагрузкой, воздействуя посредством льгот на величину поступлений налогов и сборов в бюджет (немного более 1 %). Для того чтобы эти возможно-

сти увеличить, необходимо более полное использование уже имеющихся полномочий и расширение налоговой автономии региональных властей в налоговом законодательстве с целью приближения налоговой нагрузки к оптимальному уровню без вмешательства федеральных властей.

Таблица 6

**Оценка налоговой нагрузки с учетом выпадающих налоговых льгот
в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [5; 7; 8]**

<i>Показатели</i>	<i>2008 г.</i>	<i>2009 г.</i>	<i>2010 г.</i>
Поступило налогов (в т. ч. ЕСН), млрд руб.	1381,3	812,5	1058,8
Общая сумма налогов, не поступившая в бюджет в связи с предоставлением налоговых льгот, млрд руб.	28,0	29,5	37,9
Сумма региональных льгот, млрд руб.	21,7	22,2	21,4
ВРП, млрд руб.	1937,2	1778,6	1976,2
Налоговая нагрузка, в % к ВРП	71,3	45,7	53,6
Налоговая нагрузка с учетом льгот, в % к ВРП	72,8	47,3	55,5
Налоговая нагрузка с учетом региональных льгот, в % к ВРП	72,4	46,9	54,7
Отклонение нагрузки с учетом региональных льгот от фактической	1,1	1,3	1,1

Составлено по: данные отчетности УФНС по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре 5-МН «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по местным налогам», 5-НИО «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по налогу на имущество организаций», 5-ТН «Отчет о структуре начислений по транспортному налогу», 5-ПМ «Отчет о налоговой базе и структуре начислений по налогу на прибыль организаций, зачисляемому в бюджет субъекта Российской Федерации», 1-НМ «Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации».

Как было замечено выше, наибольшие потенциальные возможности для регулирующего воздействия на темпы, масштабы и направления налоговой нагрузки имеет налог на прибыль.

Большинство из отмененных налоговых льгот и преференций не являлись неэффективными сами по себе, это было связано с недостаточной продуманностью условий и нечеткой обоснованностью целей их предоставления. И вместо того, чтобы укрепить целевое предназначение налоговых льгот и на этой основе изменить условия их предоставления, было принято наиболее легкое решение об их отмене или о существенном снижении их стимулирующей роли.

Таким образом, анализ изменения показателей налоговой нагрузки в ХМАО – Югре показал, что на протяжении последних лет прослеживается тенденция снижения налоговых доходов, остающихся у региональных властей для реализации собственных экономических интересов, развития эффективных секторов экономики и стимулирования конкуренции в регионе при помощи региональных налоговых льгот и привилегий. По этой причине в настоящее время в российской практике возможности дифференциации налоговой политики по регионам с целью управления налоговой нагрузкой невелики, но в будущем роль регионов, несомненно, должна возрасти. Для этого необходимо повышение самостоятельности регионального бюджета, независимости его от центра, формирование собственных налоговых источников для обеспечения своих расходных

обязательств и эффективный механизм межбюджетных отношений. Расширение и законодательное закрепление за субъектами РФ полномочий по введению, управлению и распоряжению региональными налогами обеспечит возможности проведения органами власти субъекта РФ региональной налоговой политики с учетом территориальных особенностей экономического развития [10].

Примечания.

¹ В отечественной экономической литературе практически не прослеживается различий между понятиями «налоговое бремя» и «налоговая нагрузка».

1. Дубовая А. Г. Налоговая политика как инструмент государственного управления на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Государственное управление Югры сегодня. – 2008. – Т. 5. – С. 52–71.

2. Мельничук М. В. Налоговая нагрузка и экономический рост в российских регионах // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – № 4. – С. 24–30.

3. Мельничук М. В. Методология формирования стратегии регионального социально-экономического развития (инвестиционный, инновационный, институциональный аспекты) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2011.

4. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре. – URL : <http://www.khmstat.gks.ru>.

5. Официальный сайт Управления ФНС России по ХМАО – Югре. – URL : <http://www.r86.nalog.ru>.

6. *Митропольский П. Б.* Коэффициент налоговой нагрузки и его использование для анализа отраслей // *Налоговый вестник*. – 2001. – № 9. – С. 73–76.

7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ. – URL : <http://www.nalog.ru>.

8. *Коломиец А. Л.* Об основных положениях определения налоговой нагрузки регионов

Российской Федерации // *Налоговый вестник*. – 2000. – № 4. – С. 9–12.

9. Официальный сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа. – URL : <http://www.admhmao.ru/>.

10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. – URL : <http://www.gks.ru>.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ КАК ОТРАЖЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ACCOUNTING AS REFLECTION OF THE ECONOMIC AND CIVIL-LAW RELATIONS

И.А. Брюханенко

I.A. Bryukhanenko

*Финансовый университет при Правительстве РФ, филиал в г. Омске
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского*

Осмысливаются вопросы взаимодействия учета и права, освещаются экономический и юридический аспекты развития бухгалтерской мысли, правовой природы хозяйственных операций, взаимосвязи терминологии гражданского и бухгалтерского законодательства.

It is important to understanding the issues of interaction of accounting and law in light of economic and legal aspects of the development of accounting thought, the legal nature of business transactions, civil relationship terminology and accounting legislation.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, гражданское право, объекты бухгалтерского учета, имущество, обязательства, оплата, плата, возмездность, хозяйственные операции, хозяйственные договоры.

Key words: accounting, civil law, objects of accounting, assets, liabilities, payment, pay, compensation, business transactions, business contracts.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций [1].

Объектами бухгалтерского учета являются: имущество организаций, их обязательства и хозяйственные операции, осуществляемые организациями в процессе их деятельности. Хозяйственные операции – факты, связанные с действиями и событиями, приводящие к изменениям в составе имущества организации, ее обязательств и собственного капитала, а также к изменениям хозяйственно-правовых отношений. Вся совокупность хозяйственных операций есть не что иное как хозяйственная деятельность, которая регулируется различными отраслями права, в том числе гражданским правом.

Трудно переоценить значение Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) для развития экономических отношений нашего общества, которое привело к созданию бухгалтерского учета, качественно нового с точки зрения состава подлежащих отражению фактов хозяйственной деятельности. Рос-

сийские экономисты и юристы не раз обращались и продолжают обращаться к исследованию вопросов взаимодействия и влияния экономического и правового полей на отражение хозяйственных договоров в бухгалтерском учете. Особый вклад в процесс осознания глубины тех отношений, которые необходимо отражать в бухгалтерском учете, внесли Я.В. Соколов, М.М. Брагинский, В.В. Витрянский, некоторые другие авторы. Классифицируя хозяйственные договоры, данные авторы выделяют в качестве основных три пары договоров: односторонние и двусторонние, возмездные и безвозмездные, реальные и консенсуальные [2; 3]. Проанализируем отдельные аспекты соотношения договоров, имеющих возмездный и безвозмездный характер, а также реальных и консенсуальных договоров.

В гражданском праве возмездным считается договор, по которому одна сторона должна получить плату или иное встречное предоставление благ за исполнение своих обязанностей. Безвозмездным признается договор, по которому одна сторона обязуется предоставить что-либо другой стороне без получения от нее платы или иного встречного предоставления (ст. 423 «Возмездный и безвозмездный договоры» ГК РФ) [4]. Таким образом, договор, по которому одна сторона передает имущество в соб-

ственность другой стороне, а сторона, принявшая его, обязуется не совершать определенных действий (например, не продавать свой товар на определенной территории), признается возмездным. Однако в целях бухгалтерского учета считается, что сторона, принявшая имущество (например, объект основных средств), может его амортизировать, т. е. имеет право возмещать в стоимости продаваемой продукции (работ, услуг) стоимость безвозмездно полученных основных средств.

Согласно Положению по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации (далее – Положение по ведению БУ и БО в РФ) понятие возмездности связывается с понятием «плата» (п. 23, 48, 52, 56, 68) [5]. Термин «плата» широко используется гражданским законодательством (ст. 274, 423, 585, 606 и другие статьи ГК РФ). На основе анализа положений гражданского законодательства можно заключить, что плата определяется как форма встречного предоставления за исполнение обязательства, возникшего из возмездного договора или основания, предусмотренного ГК РФ. Плата не может возникнуть в результате неправомерных действий. Согласно ст. 614 «Арендная плата» ГК РФ плата может быть в виде:

- определенных в твердой сумме платежей, вносимых периодически или единовременно;
- установленной доли полученных в результате использования арендованного имущества продукции, плодов или доходов;
- предоставления арендатором определенных услуг;
- передачи арендатором арендодателю обусловленной договором вещи в собственность или в аренду;
- возложения на арендатора обусловленных договором затрат на улучшение арендованного имущества.

Гражданским законодательством также широко используется термин «оплата» (ст. 90, 96, 317, 466, 486, 614 и другие статьи ГК РФ), под которым понимается совершение действий во исполнение обязательства. В гражданском праве оплата может возникнуть в результате как правомерных, так и неправомерных действий, и возможна без стоимостного выражения. Термин «уплата» употребляется в ГК РФ в ст. 73, 184, 317, 330, 395, 740 1006 и др. Согласно гражданскому праву уплата – это совершение действий во исполнение денежного обязательства, возникшего из договора, основания, предусмотренного ГК РФ или вследствие при-

чинения вреда. Уплата может возникнуть как в результате действий правомерных, так и неправомерных. Обязательство при этом должно иметь стоимостное выражение.

Согласно Положению по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) под оплатой понимается поступление активов. В Положении по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) под оплатой понимается выбытие активов [6; 7].

Таким образом, необходимо стремиться к уточнению понятия «оплата», используемого в бухгалтерском учете исходя из гражданского права, и понимать под оплатой действие во исполнение обязательства. Понятие «возмездность» следует ввести в Положение по БУ и БО в РФ и в бухгалтерском учете применять как экономическое понятие, отражающее процесс переноса стоимости активов в экономически обоснованных размерах.

Деление договоров на реальные и консенсуальные опирается на ст. 433 «Момент заключения договора» ГК РФ. Согласно данной статье договор признается заключенным в момент получения лицом, направившим оферту, ее акцепта. Согласно ст. 224 «Передача вещи» ГК РФ, если в соответствии с законом для заключения договора необходима также передача имущества, договор считается заключенным с момента передачи соответствующего имущества. В бухгалтерском учете основная часть договоров отражается в бухгалтерском учете только в момент реального факта хозяйственной деятельности. Все реальные договоры принимаются к учету при осуществлении реальных хозяйственных операций. Консенсуальные договоры, как правило, отражаются по принципу реальных договоров.

В соответствии со ст. 807 «Договор займа» ГК РФ по договору займа заимодавец передает в собственность заемщика деньги или другие вещи, определенные родовыми признаками, а заемщик обязуется возвратить заимодавцу такую же сумму денег (сумму займа) или равное количество других полученных им вещей того же рода и качества. В заемных правоотношениях право собственности на объект займа переходит от заимодавца к заемщику. Следует также обратить внимание на пункт 2 ст. 819 «Кредитный договор» ГК РФ, в котором устанавливается, что к отношениям по кредитному договору применяются правила, предусмотренные для отношений по договору займа, если иное не предусмотрено правилами, регулирующими кредитные отношения, и не вытекает из существа кредитного договора. Параграф 2

«Кредит» ГК РФ не содержит иных правил относительно перехода права собственности на объект кредита, следовательно, как при займе, так и при кредите происходит смена собственника на объект сделки. В ст. 823 «Коммерческий кредит» установлено, что договорами, исполнение которых связано с передачей в собственность другой стороне денежных сумм или других вещей, определенных родовыми признаками, может предусматриваться предоставление кредита.

В бухгалтерском учете заемщика отражаются абсолютно одинаково (в момент получения денежных средств) два вида хозяйственных операций – по договору займа и по договору банковского кредита. Одинаковое отражение в бухгалтерском учете обусловлено одинаковыми отношениями собственности между сторонами этих договоров. В учете заемщика по договору банковского кредита отражают не обязанность кредитора предоставить кредит и право заемщика на получение кредита, а фактическое получение суммы кредита, то есть в учете отражается фактическое движение ценностей. Консенсуальные договоры, как правило, дублируют принцип реальных договоров. При разработке учетной политики и выработке системы учета хозяйственных операций следует приводить к единообразию методологию отражения реальных и консенсуальных договоров. Такой подход соответствует динамической концепции учета и современным потребностям формирования финансовых результатов деятельности экономического субъекта.

Таким образом, очевидно, что одной из задач российского учета должна стать задача исследования взаимосвязи гражданско-правовых и экономических отношений. Ис-

пользование омонимов в гражданском и учетном законодательстве требует осознания отражения правоотношений в бухгалтерском учете как процесса трансформации гражданско-правовых отношений в экономические.

1. О бухгалтерском учете: Федеральный закон Российской Федерации от 21 марта 1996 г. № 129-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

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

3. Брагинский М. Договорное право. – М. : СТАТУТ, 2008. – Кн. 1–5.

4. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ, часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации : Приказ Министерства финансов РФ от 29.07.1998 № 34н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) : Приказ Министерства финансов РФ от 06.05.99 № 32н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) : Приказ Министерства финансов РФ от 06.05.99 № 33н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

**НАПРАВЛЕНИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ЭКОНОМИКЕ
В ОмГУ им. Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО
(НА ОСНОВЕ РАБОТЫ ДИССЕРТАЦИОННЫХ СОВЕТОВ)**

**DIRECTIONS OF SCIENTIFIC RESEARCH ON THE ECONOMY
OF THE OMSK STATE UNIVERSITY OF F.M. DOSTOYEVSKY
(BASED ON THE WORK OF DISSERTATION COUNCILS)**

**А.Е. Миллер, Л.Н. Иванова
А.Е. Miller, L.N. Ivanova**

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

В Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского действует несколько диссертационных советов по экономике.

Д 212.179.01

В 2012 г. на заседаниях диссертационного совета Д 212.179.01, которому разрешено принимать защиты по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (специализации: «Экономика труда» и «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность»), были защищены шесть кандидатских диссертационных работ. Дадим краткий анализ этих диссертаций.

1. Т.В. Иванова «Формирование интегрированных хозяйственных структур (на примере оборонно-промышленных предприятий)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)».

В диссертационной работе уточнено понятие интегрированной хозяйственной структуры: во-первых, интегрированная хозяйственная структура образуется посредством трансформации структуры и характера отношений между участниками, что приводит к снижению транзакционных издержек; во-вторых, в основу интеграции заложена система долгосрочных договоров о сотрудничестве, предполагающих обмен специфическими ресурсами; в-третьих, гибкие и устойчивые связи между участниками интегрированной хозяйственной структуры выступают как конкурентное преимущество, которое способно привести к реализации потенциала ее развития.

Предложен структурно-функциональный подход к интеграции, который состоит в следующем:

- проведение анализа структуры и характера экономических связей между рассматри-

ваемыми предприятиями при выполнении ими специфических функций проектирования, разработки и выпуска готовой продукции;

- направленность интеграции на повышение эффективности совместной деятельности предприятий путем взаимодополнения их структурных подразделений.

Выработана методика оценки целесообразности интеграции оборонно-промышленных предприятий, включающая анализ внешней среды функционирования предприятий, оценку эффективности использования ресурсов, расчет показателей совместимости и оценку результативности интеграции с помощью прогнозных показателей.

2. В.Л. Голофаст «Планирование изменений производственной деятельности (на примере машиностроительных предприятий)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)».

В диссертационной работе раскрыто понятие планирования изменений производственной деятельности как динамичного системного процесса, целью которого является организация, прогнозирование, мотивация, регулирование, мониторинг и контроль за изменениями производственной деятельности на предприятии, призванные обеспечить получение им прибыли в соответствии с выбранными приоритетами корпоративного развития.

Теоретически обоснована система показателей планирования изменений производственной деятельности, направленная на сохранение единства показателей планирования деятельности производственных подразделений и предприятия в целом. Предложен функционально-модульный подход к планированию изменений производственной деятельности в зависимости от целей развития и технико-экономических показателей предприятия, а

также влияния факторов внешней и внутренней среды.

Разработана процедура оценки влияния изменений на производственную деятельность предприятия с использованием расчетно-аналитического метода, основанного на учете организационно-экономических факторов производства.

3. Я.В. Невмержицкая «Управление человеческими ресурсами в процессе реструктуризации машиностроительных предприятий», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда)».

В диссертационной работе введено в научный оборот понятие «реструктуризационное ожидание», определяемое как совокупность экономических интересов и целей собственников хозяйствующего субъекта и наемных работников, обуславливающих необходимость осуществления процесса реструктуризации и достигаемых в ходе процесса реализации. Скорректированы и предложены к применению в теории и практике управления человеческими ресурсами в условиях реструктуризации предприятий следующие принципы: информационной прозрачности, соответствия, оптимальности, социально-психологической поддержки, мотивации по целям и др. Использование данных принципов в практике кадрового менеджмента будет способствовать достижению реструктуризационных ожиданий и повышению уровня социально-экономической безопасности хозяйственной деятельности реструктурируемых предприятий.

Разработан авторский подход к оценке эффективности системы управления человеческими ресурсами в условиях реструктуризации предприятий машиностроительного профиля. Данный подход основан на определении показателей эффективности системы управления человеческими ресурсами в условиях относительной стабильности и реструктуризации, что позволит проанализировать результативность выбранной кадровой политики, а также снизить уровень неопределенности при принятии управленческих решений в условиях нестабильной внутриорганизационной среды.

Предложен алгоритм формирования оптимальной системы управления человеческими ресурсами машиностроительного предприятия в условиях реструктуризации. Применение данного алгоритма обеспечивает практическую реализацию комплексного подхода к управлению социально-трудовыми отношениями в ходе реструктуризации машиностроительного предприятия, направленного на преодоление возможных рисков негативных последствий, а

также достижение запланированных реструктуризационных ожиданий.

4. Т.В. Позднякова «Концепция формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда)».

В диссертационной работе уточнено понятие «конкурентоспособность выпускника вуза», предложен комплексный подход к раскрытию сущности анализируемого понятия. Обосновано введение в научный оборот трех типовых разновидностей конкурентоспособности выпускников вузов (потенциальной, фактической и реализованной), сопряженных с этапами формирования и оценки их конкурентоспособности.

Предложен типовой алгоритм формирования конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, базирующийся на поэтапной оценке выделенных типов конкурентоспособности выпускников вузов и нацеленный на повышение реализованной конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. Обоснована комплексная модель взаимодействия контрагентов рынка труда, отражающая вариативность ролевых функций контрагентов и позволяющая типологизировать потенциальных контрагентов в зависимости от стратегии выбора целевого объекта обращения. Выявлен специфический сегмент обращения выпускников вузов – целевой рынок труда, имеющий ряд отличий в механизме согласования позиций контрагентов, обусловленных спецификой целевых объектов обращения.

Обоснована концепция взаимодействия контрагентов на целевом рынке труда, отличающаяся от типовых автономных моделей взаимодействия с принципами непрерывности, комплексности, обратной связи. Разработан комплексный методический инструментарий, обеспечивающий реализацию концепции формирования конкурентоспособности выпускников вузов на целевом рынке труда, нацеленный на типологизацию потенциальных контрагентов целевого рынка труда, диагностику ситуации на целевом рынке труда и обоснование типовых рекомендаций по ее регулированию.

5. А.С. Волкова «Оценка функций пенсионной системы в Российской Федерации: теоретические и прикладные аспекты», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда)».

В диссертационной работе дляклада в развитие теоретических основ пенсионной системы конкретизировано ее место в социальной

политике государства через систему социальной защиты населения. В настоящее время нет четкого понимания места пенсионной системы в рамках социальной защиты и социальной политики. Автором обосновано, что пенсионная система представляет собой совокупность трех институтов: пенсионного обеспечения, пенсионного страхования, дополнительного (негосударственного) пенсионного страхования, являющихся, в свою очередь, разновидностями элементов социальной защиты.

Проведена теоретико-методологическая систематизация функций пенсионной системы (функции систематизированы и дополнены). Функция пенсионной системы рассматривается в диссертационной работе как целенаправленная деятельность, имеющая своей целью реализацию той или иной роли в обществе. Автором проведен анализ функций пенсионного обеспечения и пенсионного страхования, и, учитывая, что пенсионная система – это комплекс трех элементов, сформулированы и дополнены функции пенсионной системы. Таким образом, к функциям пенсионной системы отнесены воспроизводственная, социальная, перераспределительная, стимулирующая, политическая, регулирующая и статусная функции. Предлагаемая регулирующая функция показывает влияние пенсионной системы на рынок труда, а статусная функция отражает дифференциацию пенсионеров по уровню доходов и социальному статусу.

Предложена и обоснована система показателей оценки функций пенсионной системы, позволяющая проводить комплексный и всесторонний мониторинг состояния пенсионной системы. Сформированная система показателей позволяет определить в динамике изменение показателей (рассчитываются коэффициенты) на общероссийском уровне и по региональным отделениям пенсионной системы. Предложенная система показателей отличается комплексностью. В систему введен ряд новых показателей: соотношение среднего размера назначенной пенсии с минимальным потребительским бюджетом пенсионера; удельный вес задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в суммарном фонде оплаты труда; коэффициент дифференциации размеров пенсии. Разработана методика оценки функций пенсионной системы на региональном уровне и доказана ее практическая применимость.

Методические рекомендации позволяют комплексно оценить качество функционирования пенсионной системы на региональном уровне.

Методика дает возможность проводить мониторинг пенсионной системы, выявлять отклонения показателей по регионам от общероссийского уровня и определять проблемы, препятствующие оптимальному функционированию пенсионной системы в России в целом и в регионах. Обоснована необходимость выделения приоритетных направлений совершенствования пенсионной системы в регионах. Апробация методики на примере отдельных регионов показала, что оценка функций пенсионной системы значительно различается по регионам. Различия связаны с рядом условий, в том числе географических, экономических, социальных, что должно быть учтено в решениях субъектов управления различного уровня.

6. А.А. Дамбовская «Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда)».

В диссертационной работе выявлены основные подходы к трактовке понятия «качество трудовой жизни персонала организации». Обосновано место качества трудовой жизни персонала организации в структуре элементов корпоративной социальной политики. Проведен сравнительный анализ категорий «качество жизни населения» и «качество трудовой жизни персонала организации». Предложено определение анализируемого понятия, согласно которому качество трудовой жизни – это совокупность оценочных параметров, характеризующих условия труда, взаимоотношения персонала внутри трудового коллектива, систему организации и стимулирования труда, обеспеченных достигнутым уровнем развития внутренней корпоративной социальной политики.

Разработан методический инструментальный комплексной оценки качества трудовой жизни персонала организаций, направленный на оценку уровня качества трудовой жизни персонала и уровня удовлетворенности персонала качеством трудовой жизни. Предложена модель диагностики достигнутого уровня качества трудовой жизни, базирующаяся на согласовании позиций персонала и директората организации. Обоснована методика анализа структурных сдвигов качества трудовой жизни персонала организации, позволяющая оценить вклад каждого из параметров качества трудовой жизни в изменение интегрального уровня качества трудовой жизни персонала.

Результаты приведенных выше диссертационных работ используются в учебном про-

цессе вузов и на предприятиях г. Омска, Тюмени и Алтайского края.

ДМ 212.250.04

В 2012 г. на заседаниях диссертационного совета ДМ 212.250.04, которому разрешено принимать защиты по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» (специализации: «Экономика предпринимательства» и «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами транспорта»), были защищены девять кандидатских диссертационных работ. Представим краткий обзор защищенных диссертаций.

1. Д.С. Нардин «Развитие предпринимательской деятельности в агропромышленном комплексе (на примере Омской области)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертации уточнено понятие «уровень экономического развития» как соотношение производственно-технологических, коммерческих и финансовых факторов функционирования предпринимательских структур в условиях зависимости материально-технических и финансовых потоков от природно-климатических условий хозяйствования и несовпадения периодов производства и реализации продукции. Обоснована необходимость использования интегрального методического подхода к оценке уровня экономического развития предпринимательской деятельности на основе совместного анализа внутренних факторов функционирования предпринимательских структур агропромышленного комплекса, характеризующих эффективность производственной, коммерческой и финансовой деятельности, и факторов внешней среды.

Разработана методика оценки уровня экономического развития предпринимательских структур агропромышленного комплекса, позволяющая на основе обобщающего показателя, интегрирующего показатели эффективности отдельных подсистем организационно-хозяйственного механизма (производственной, коммерческой и финансовой), управлять эффективностью предпринимательской деятельности с учетом специфических особенностей сельскохозяйственного производства в условиях влияния факторов риска.

Выявлены наиболее значимые факторы, оказывающие воздействие на развитие предпринимательских структур агропромышленного комплекса, что позволило разработать рейтинговые показатели деятельности, дающие

возможность классифицировать предпринимательские структуры по уровню экономического развития и осуществлять дифференцированный подход к определению перечня мероприятий, направленных на повышение эффективности предпринимательской деятельности на региональном уровне. Предложен организационно-экономический механизм взаимодействия государственных, некоммерческих и предпринимательских структур, построенный на новых информационных ресурсах и технологиях, формирующихся на основе результатов оценки эффективности производственной, коммерческой и финансовой деятельности, и позволяющий разрабатывать программы развития предпринимательской деятельности в регионе с учетом влияния факторов риска.

2. А.Н. Никоненко «Предпринимательское управление объектами производственной недвижимости», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертационной работе раскрыто понятие «предпринимательское управление объектами производственной недвижимости», под которым следует понимать системный динамичный процесс, включающий управленческие действия, целью которых является выбор рациональных вариантов использования объектов производственной недвижимости, призванных обеспечить получение предпринимательскими структурами дополнительной прибыли.

Предложен процессный подход к предпринимательскому управлению объектами производственной недвижимости, основанный на его рассмотрении в качестве отдельного бизнес-процесса, направленный на повышение эффективности деятельности производственно-предпринимательских структур и учитывающий интересы всех участников предпринимательского процесса.

Разработана модель предпринимательского управления объектами производственной недвижимости, основанная на поэтапном ее формировании и позволяющая определять рациональный вариант использования объектов производственной недвижимости в зависимости от текущей рыночной ситуации и целей производственно-предпринимательской структуры.

3. Н.И. Зорюкова «Организационно-экономический механизм взаимодействия предпринимательских бизнес-единиц и органов власти (на примере строительного комплекса)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертации представлена авторская трактовка понятия «предпринимательская бизнес-единица», учитывающего развитие рыночных отношений и становление новых форм взаимодействия предпринимателей с органами власти и другими экономическими агентами с целью получения наибольшего социально-экономического эффекта для участников взаимодействия. Обоснована определяющая роль предпринимательских бизнес-единиц в развитии отечественного строительного комплекса, ключевая роль проектных и инвестиционных предпринимательских бизнес-единиц в создании инвестиционной привлекательности территорий, а также необходимость и условия эффективного применения частно-государственного взаимодействия на основе концессионного соглашения при изношенности инфраструктуры и ограниченности финансовых ресурсов.

Разработана функциональная модель комплексного инжиниринга в строительстве при реализации проектов частно-государственного взаимодействия, в которой реализация первого прединвестиционного этапа жизненного цикла объекта возложена на органы власти, выполнение остальных этапов, входящих в состав строительного инжиниринга, передано проектной предпринимательской бизнес-единице, а этапы эксплуатационного инжиниринга – инвестиционной предпринимательской бизнес-единице и (или) соответствующему органу власти в зависимости от вида концессионного соглашения. Предложена методика производственного планирования деятельности предпринимательской бизнес-единицы, устанавливающая единые подходы и методы производства проектно-изыскательских работ с учетом определения понятийного аппарата, распределения ролей, обязанностей и ответственности между должностными лицами, способов расчета трудоемкости, а также формы контроля и анализа выполнения работ структурными подразделениями.

Разработан механизм реализации проектов частно-государственного взаимодействия в строительном комплексе, распределяющий в контрактной форме обязанности, ответственность и риски между государственными органами власти, выступающими в качестве инвестора, проектной предпринимательской бизнес-единицей, способной выполнять роль заказчика-застройщика или консультанта, и предпринимательскими бизнес-единицами, осуществляющими функции соинвесторов или подрядчиков, с учетом установления ключевых принципов его функционирования и подроб-

ного описания алгоритма получения государственной финансовой поддержки.

4. Р.Г. Быкова «Формирование предпринимательских структур, основанных на использовании дистанционных бизнес-процессов», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертационной работе уточнено понятие предпринимательской структуры, основанной на использовании дистанционных бизнес-процессов, предложена классификация данных предпринимательских структур с учетом характера применения информационных технологий и форм организации и ведения предпринимательской деятельности в условиях формирования нового типа экономической среды – виртуальной экономики на базе электронных платформ, координирующих отношения со всеми участниками рынка. Обоснованы факторы и систематизированы тенденции развития предпринимательских структур с дистанционными бизнес-процессами, связанные с изменением форм ведения предпринимательской деятельности на основе их перемещения в виртуальное пространство и ориентированностью на формирование открытой коммуникационной системы, которая охватывает все уровни бизнес-процессов в предпринимательской структуре, создавая значительные конкурентные преимущества.

Предложена методика формирования предпринимательских структур с дистанционными бизнес-процессами, позволяющая определять вид и профиль предпринимательской структуры на основе оценки текущего состояния бизнес-процессов, рассмотрения проблемных направлений деятельности в сложившихся условиях и с учетом полученных данных моделировать и внедрять мероприятия с целью повышения эффективности деятельности предпринимательской структуры в целом. Разработана система показателей и процедура многокритериальной оценки организации предпринимательской деятельности в условиях дистанционно-организованных бизнес-процессов, позволяющая определять результат от внедрения дистанционных технологий в деятельность предпринимательских структур по двум группам параметров – стоимостно-количественным и качественным.

5. О.В. Попова «Формирование кооперационного взаимодействия субъектов малого предпринимательства», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертационной работе предложен интеграционный подход, рассматривающий про-

цесс кооперационного взаимодействия субъектов малого предпринимательства как создание особой социально-экономической динамической системы открытого типа, обеспечивающий формирование и развитие их интегративных качеств за счет механизмов стратегической и организационной комплементарности; выбор технико-экономического профиля кооперационных взаимодействий предлагается производить на основе рассмотрения трех видов базовых стратегий.

Разработана классификация форм кооперационных взаимодействий малых предпринимательских структур, учитывающая различные критерии; систематизированы современные тенденции развития кооперационных взаимодействий субъектов малого предпринимательства. Дано теоретическое обоснование механизма кооперационного взаимодействия малых предпринимательских структур, рассматриваемого как внутреннее устройство их системного взаимодействия; отражено назначение и содержание его элементов, выделены факторы, влияющие на его формирование. Предложена методика формирования кооперационного взаимодействия субъектов малого предпринимательства, предполагающая поиск оптимальной модели кооперации, которая обеспечивает создание наибольшей совместной ценности и согласованное распределение полученных эффектов. Составлен алгоритм формирования кооперационного взаимодействия с малой предпринимательской структурой. Разработана процедура оценки кооперационного взаимодействия субъектов малого предпринимательства. Процедура включает в себя четыре этапа и предполагает использование предложенных качественных и количественных критериев.

6. С.А. Теслова «Оценка и выбор направлений повышения конкурентоспособности грузовых автотранспортных предприятий», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: транспорт)».

В диссертационной работе предложен ресурсно-рыночный подход к процессу формирования конкурентных преимуществ грузовых автотранспортных предприятий, учитывающий специфику их деятельности и заключающийся в установлении возможностей использования ресурсов внутренней и внешней среды, в том числе межфирменного сотрудничества с целью повышения уровня конкурентоспособности.

Определена система показателей, основанная на принципе сбалансированности, характеризующая конкурентное положение грузо-

вых автотранспортных предприятий с учетом результативности использования ресурсов и позволяющая сформировать интегральную количественную оценку уровня конкурентоспособности по направлениям: процессы, клиенты, финансы, персонал.

Разработана методика определения конкурентного положения грузовых автотранспортных предприятий на основе дифференциации уровней конкурентоспособности по значениям ключевых показателей, позволяющая адекватно оценить отдельные направления и выявить возможности для развития и адаптации к изменениям деловой среды. Предложена поэтапная процедура выбора направлений повышения конкурентоспособности грузовых автотранспортных предприятий, включающая в себя алгоритм, который дает возможность с учетом конкурентного положения произвести корректировку показателей, установить конкретные количественные ориентиры и прогнозные значения для разработки и реализации соответствующих управленческих решений.

7. А.А. Демиденко «Модернизация системы управления грузовым автотранспортным комплексом в условиях развития процессов самоорганизации», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: транспорт)».

В диссертационной работе обоснованы предпосылки модернизации системы управления грузовым автотранспортным комплексом как эволюционного варианта развития системы, учитывающего процессы самоорганизации, на основе ретроспективного анализа становления профессиональных форм экономического взаимодействия хозяйствующих субъектов автотранспортной деятельности и выявления наиболее значимых проблем системы управления.

Предложена оценка значимости интеграционного экономического взаимодействия хозяйствующих субъектов автомобильного транспорта в рамках объединений самоорганизации для развития современной системы управления грузовым автотранспортным комплексом с учетом приоритетных направлений деятельности объединений самоорганизации, отражающих результаты их функционирования, что позволяет определить уровень потенциального снижения затрат грузовым автотранспортным комплексом в процессе их интеграционного экономического взаимодействия.

Разработана модель системы управления грузовым автотранспортным комплексом, предполагающая сбалансированное взаимодействие

органов государственной власти и объединений самоорганизаций, обеспечивающая диверсификацию функций управления грузовым автотранспортным комплексом через приоритетные направления деятельности объединений самоорганизаций и учитывающая потребности хозяйствующих субъектов грузового автомобильного транспорта, государства и потребителей автотранспортных услуг в формировании цивилизованного рынка грузовых автомобильных перевозок. Предложена методика оценки результативности системы управления грузовым автотранспортным комплексом с учетом функционирования объединений самоорганизаций, предусматривающая поэтапное определение организационно-экономических эффектов, возникающих в системе управления грузовым автотранспортным комплексом в условиях интеграционного экономического взаимодействия хозяйствующих субъектов автотранспортной деятельности, позволяющая прогнозировать поведение себестоимости автотранспортных услуг в регионе.

8. Н.С. Ермакова «Формирование системы инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)».

В диссертационной работе уточнено понятие «система инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства», которое, в отличие от существующих, конкретизирует получателя поддержки – предпринимателя и определяет сущность реализуемой им деятельности, направленной на создание, коммерциализацию и (или) использование инноваций. Такой подход позволил уточнить состав и классифицировать элементы инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства. Обосновано применение сетевого подхода как основы взаимодействия инновационных предприятий, позволяющего обеспечить формирование горизонтальных связей и расширить направления инновационного сотрудничества между предприятиями.

Предложен механизм взаимодействия организаций инфраструктурного обеспечения и инновационных предприятий, основывающийся на использовании интернет-ресурса, позволяющий получать информацию от предпринимателей и использовать ее при обосновании мероприятий программ поддержки предпринимательства.

Разработана система инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства,

интегрирующим элементом которой выступает инновационный центр, выступающий и координирующий взаимодействие между подсистемами инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства. Предложена методика оценки системы инфраструктурного обеспечения, включающая показатели результативности работы и взаимодействия организаций поддержки, их оценку получателями поддержки, а также оценку состояния инновационного предпринимательства, что позволит выявлять недостатки в системе инфраструктурного обеспечения инновационного предпринимательства и оперативно их устранять.

9. Е.Б. Лерман «Формирование муниципального заказа на городском пассажирском транспорте», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: транспорт)».

В диссертационной работе уточнена модель взаимодействия операторов рынка услуг городского пассажирского транспорта, включающая регулируемый и рыночный секторы, с управляющей и обслуживающей инфраструктурой. На этой основе сформулировано понятие сложности муниципального заказа на городских автобусных перевозках; разработана классификация совокупности факторов, влияющих на сложность выполнения муниципального заказа и определяющих специфику транспортного процесса.

Предложен алгоритм определения сложности выполнения муниципального заказа для операторов рынка пассажирских транспортных услуг, который предусматривает расчет абсолютной и относительной сложности для каждого городского автобусного маршрута и средневзвешенный показатель группы маршрутной сложности для каждого пассажирского предприятия. Разработана методика расчета выполнения объема муниципального заказа, базирующаяся на результатах оценки маршрутной сложности, включающая в себя сформированную корректировочную шкалу, связывающую группу сложности маршрута с величиной корректировочного коэффициента.

Предложена процедура формирования муниципального заказа на выполнение транспортных услуг, включающая в себя алгоритм расчета фактического объема транспортной работы и затрат, который учитывает сложность выполнения муниципального заказа по каждому маршруту и по предприятию в целом.

Результаты приведенных выше диссертационных работ используются в учебном процессе вузов и на транспортных предприятиях и в предпринимательских структурах г. Омска и Омской области.

ДМ 800.005.03

В 2012 г. на заседаниях диссертационного совета ДМ 800.005.03, которому разрешено принимать защиты по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» (специализация «Менеджмент»), были защищены одна докторская и пять кандидатских диссертационных работ. Дадим краткий обзор этих диссертаций.

Докторская диссертация

И.А. Кислухина «Концептуальные основы антикризисного управления социально-экономическими системами в условиях институциональных преобразований», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент; Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)».

В диссертационной работе определены основные подходы к созданию научной концепции антикризисного управления, которые систематизированы по пяти основополагающим критериям: область применения антикризисного управления; основная цель; основные методы; субъекты антикризисного управления; временной период антикризисного управления, что обеспечивает возможность идентификации основных положений концепции антикризисного управления в целях определения закономерностей развития научного знания.

Разработана система двенадцати классификационных признаков, позволяющая выделить основные направления дифференциации научного знания об антикризисном управлении, и составлена классификация дифференцированных направлений научных исследований в целях идентификации основных направлений развития научного знания и прогнозирования возможности появления новейших методик и подходов в области антикризисного управления: 1) по отраслям экономики; 2) по времени действия; 3) по областям знания; 4) по видам управления; 5) по уровням экономики; 6) по степени формализации; 7) по внедрению нововведений; 8) по функциям управления; 9) по использованию зарубежного опыта – адаптация зарубежного опыта к российским условиям и опора на российские методы антикризисного управления; 10) по объектам антикризисного

управления; 11) по субъектам (участникам) антикризисного управления; 12) по элементам процесса антикризисного управления.

Обоснована возможность дифференциальной трансформации научного знания об антикризисном управлении с одновременным синтезом на мегауровне и возникновения новой научной парадигмы – парадигмы интегрального противодействия кризисным явлениям, выявлены предпосылки ее формирования и определены базовые принципы построения, что способствует развитию теоретико-методологических основ антикризисного управления социально-экономическими системами.

Выработан новый подход к классификации детерминант экономического кризиса социально-экономических систем мезоуровня и разработана их классификация, в которой наряду с традиционно выделяемыми макро- и микроэкономическими причинами кризиса учитываются специфические условия функционирования конкретной социально-экономической системы, являющиеся источником формирования дополнительных факторов кризиса, усугубляющих действие общих факторов, что вызывает эффект синергии. Данный подход направлен на более глубокое и детальное изучение факторов кризиса, степени сложности кризисной ситуации и возникновения эффекта синергии, что обеспечивает возможность разработки адекватных методов антикризисного управления.

Введено понятие «рекурсивный цикл», под которым подразумевается последовательность событий, имеющих устойчивые рекурсивные связи, наличие которых установлено в отношении исследуемых объектов: «факторы кризиса – кризисная ситуация – методы антикризисного управления – результат антикризисного управления»; доказано наличие прямой зависимости между неадекватными методами антикризисного управления и образованием рекуррентной (возвратной) последовательности событий, приводящей к началу нового рекурсивного цикла; определены вновь сформировавшиеся факторы кризиса, действие которых обусловило возникновение нового рекурсивного цикла, и создана их классификация, что позволяет исследовать причинно-следственные связи развития кризисных процессов, выявлять общие закономерности и разрабатывать эффективные методы противодействия.

Разработана методика оценки гибкости социально-экономических систем микроуровня на основе исчисления относительной нормы прибыльности, позволяющая: 1) преодолеть не-

достатки ранее существующих методик (определение гибкости на основе построения шкал гибкости, исчисление общего показателя гибкости и рейтинговой оценки гибкости); 2) объективно оценить гибкость микроэкономических систем, на основе которой может быть выработан комплекс адекватных мер повышения/поддержания соответствующего уровня гибкости и предотвращения возникновения/усугубления кризисной ситуации. Дано научное обоснование подходу к организации управления социально-экономическими системами на основе формирования и территориального размещения гибких интегрированных производственно-финансовых комплексов (ГИПФК) в зависимости от ресурсного, производственного, трудового и потребительского потенциала лесоэкономических районов (ЛЭР) и транспортной доступности лесных массивов ЛЭР, который будет способствовать эффективности управления лесопромышленным производством.

Разработана модель гибкого развития социально-экономических систем микроуровня, направленная на повышение их гибкости в целях эффективного противодействия кризисным явлениям и обеспечения их устойчивого развития в долгосрочной перспективе, основными элементами которой являются: 1) гибкость партнерских взаимоотношений в бизнесе; 2) гибкость производства; 3) гибкость сбыта; 4) гибкость персонала; 5) гибкость системы управления.

Сформированы концептуальные основы антикризисного управления социально-экономическими системами в условиях институциональных преобразований, в том числе определена роль антикризисного управления, которая заключается в содействии эффективному проведению реформ путем выработки научных положений и рекомендаций по разработке и применению своевременных и адекватных мер противодействия кризисным явлениям, возникающим в социально-экономических системах; выделены основополагающие функции антикризисного управления; сформулированы отличительные особенности антикризисного управления и управления в обычном режиме; доказана необходимость формирования основных положений концепции антикризисного управления на основе системного подхода, что будет способствовать повышению эффективности антикризисного управления в условиях институциональных преобразований.

Составлен алгоритм управления изменениями «СИСТЕМА», включающий семь элементов эффективного управления: «Стратег»,

«Интеграция», «Средства», «Технология», «Единство направления», «Мотивация», «Агент изменений», который, в отличие от традиционно используемых алгоритмов, представляющих управление изменениями как процесс, состоящий из последовательно выполняемых действий, предполагает возможность рассмотрения управления изменениями с точки зрения системного подхода: отражение непрерывности внедряемых изменений, изменчивости порядка их проведения и взаимозависимости элементов системы, что расширяет инструментарий антикризисного управления и увеличивает вариативность его использования.

Разработана методика исследования негативных тенденций в динамике развития социально-экономических систем макроуровня на основе предикативного мониторинга, позволяющая, в отличие от существующих методик, не только проводить мониторинг лесной отрасли посредством сбора и анализа данных о финансово-экономическом состоянии отдельных организаций, но и отслеживать специфические показатели состояния отрасли как единой системы, и обеспечивающая возможность формирования «системы тревоги» (раннего оповещения о возможности возникновения кризисных явлений в отрасли) в целях профилактики экономических кризисов, что будет способствовать развитию методологии анализа состояния социально-экономических систем и исследования тенденций их развития. Сформирована модель институциональной устойчивости социально-экономических систем макроуровня, описывающая основные направления институциональных преобразований, которая, помимо основных методов модернизации лесной отрасли, включает комплекс мер по противодействию кризисным явлениям, что будет способствовать обеспечению устойчивого развития макроэкономических систем.

Кандидатские диссертации

1. С.А. Воронов «Формирование стратегии развития организации с учетом кадровых рисков», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент)».

В диссертационной работе уточнено понятие «кадровый риск-менеджмент», учитывающее его роль в стратегическом управлении организацией как сферы отношений работников, обладающих профессиональными компетенциями, и процесса их производственной деятельности, ориентированных на сближение целей функционирования организаций с личными целями работников в достижении планируемых

максимальных экономических результатов посредством управления кадровыми рисками.

Разработан экономический механизм учета кадровых рисков в стратегии устойчивого развития организации как системы принципов и методов формирования и реализации управленческих решений с целью обеспечения эффективного их применения к сложившейся практике менеджмента организации.

Предложена систематизация методов оценки кадровых рисков при формировании стратегии развития организации, основанная на том, что риски возникают в различной форме практически в каждой подсистеме общей системы управления персоналом организации, а следовательно, должны классифицироваться в соответствии с установленными методами, обозначенными как подход к системе показателей оценки уровня кадрового риск-менеджмента организации. Обоснованы критерии и система показателей оценки эффективности, позволяющие оценить степень влияния кадровых рисков на реализацию стратегии развития организации, и предложен рациональный кадровый профиль организации, стремящийся к минимизации кадровых рисков особенно при формировании и реализации ее планов различной срочности.

Обоснована схема определения степени сбалансированности кадрового и экономического потенциала организации при формировании и реализации стратегии ее развития с учетом минимизации кадровых рисков. С этой целью была разработана анкета – основа образования агрегированного показателя как вероятной степени влияния кадровых рисков на формирование и реализацию стратегии развития организации.

2. В.А. Кручинина «Стратегический менеджмент организации с учетом влияния банковской системы», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент)»; 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит».

В диссертации предложено определение понятия «стратегический менеджмент организации», уточняющего существующие определения комплексным отражением взаимосвязанных процессов (определение целей, анализ среды, выбор, реализация и оценка стратегии), и понятия «банковская система», учитывающего, в отличие от существующих, степень удовлетворенности общества в банковских продуктах.

Внешние факторы, оказывающие влияние на стратегический менеджмент организации, дополнены группой локальных, внутренние –

группой «человеческие факторы», позволяющие глубже понять особенности, адаптивные возможности стратегического менеджмента организации. Обобщены направления влияния банковской системы на стратегический менеджмент организации по признаку функционального участия в экономических отношениях.

Предложена методика оценки влияния банковской системы на стратегический менеджмент организации, учитывающая взаимное влияние и его эффективность. Определены стратегические направления развития менеджмента организации с учетом влияния банковской системы, выявленной дифференциации по локально-специфическим группам. Обобщены источники реформирования стратегического менеджмента организации и банковской системы с выделением типов упорядочивания их использования в локально-специфических группах. Уточнен механизм преодоления дезинтеграционных тенденций на основе интеграции и диверсификации, способствующих развитию менеджмента организаций. Предложены критерии и система показателей оценки эффективности взаимного влияния стратегического менеджмента организаций и банковской системы, учитывающие сбалансированность развития и позволяющие оценить степень взаимного влияния менеджмента организаций и банковской системы.

Введен показатель «социальная значимость банковской системы» для определения значения социального критерия. Оценка эффективности дополнена коэффициентом эффективности взаимного влияния, учитывающим адекватность развития банковской системы потребностям менеджмента организации.

3. В.В. Коростелева «Особенности государственного управления и налогового регулирования в современных производственных системах», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент)»; 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит».

В диссертационной работе уточнен понятийный аппарат теории государственного управления на основе систематизации подходов к определению сущности и содержания государственного управления современными производственными системами и даны определения понятиям «государственная промышленная политика в сфере нефтедобычи» и «нефтяной бизнес как современная производственная система» для конкретизации сущности и целей государственной политики регулирования современных производственных систем. На ос-

нове выявленной специфики функционирования, а также обобщения отечественного и зарубежного опыта государственного управления производственными системами выделены критерии градации компаний нефтяного бизнеса, позволяющие дифференцировать их государственную поддержку.

Обоснованы формы взаимодействия национальных нефтяных компаний (ННК) и вертикально-интегрированных нефтяных компаний (ВИНК), которые повышают эффективность нефтяного бизнеса как современной производственной системы. На основе системного подхода сформулирована модель гибкого налогообложения нефтедобычи, позволяющая повысить эффективность налогового регулирования производственных систем нефтяного бизнеса.

Предложен и обоснован специальный налоговый режим для многонациональных нефтяных компаний (МНК), заменяющий налог на добычу полезных ископаемых (НДПИ), налог на прибыль и налог на имущество, позволяющий повысить социально-экономическую эффективность функционирования нефтяного бизнеса.

4. М.А. Наумов «Информационное обеспечение стратегического планирования в инновационной организации», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент)».

В диссертации уточнено понятие инновационной организации – это такая организация, которая имеет систему управления, осуществляет стратегическое планирование и координацию отношений между внутренней и внешней средой и использует изменения для своей выгоды как фактор новых возможностей в результате инновационной деятельности.

Предложена классификация информации для инновационной организации по признаку «источник информации»: информация, полученная непосредственно от носителя информации; полученная из источников, получивших информацию непосредственно от носителя без искажения в результате ее обработки; полученная из неформальных источников (включая конкурентную разведку).

Обоснована классификация информационных стратегий инновационной организации по признакам: уровень иерархии, тип конкурентной борьбы, направление развития, степень обработанности информации. Разработан комплекс гипертекстовых моделей информационного обеспечения, включающий модели информационного обеспечения инновационной деятельности и информационного обеспе-

чения инновационной деятельности инновационных организаций в составах корпорации и кластера, являющихся базой для соответствующих информационных систем.

Разработана для цели формирования информационного обеспечения классификация инновационных организаций по признакам: вид инноваций, стадия жизненного цикла, размер, тип интеграции, степень охвата инновационного цикла, отраслевая принадлежность, уровень специализации и кооперации. Предложена классификация информации для формирования информационных потоков в системах управления корпорацией и кластером по признакам: характеристика объекта, принадлежность к внутренней и внешней среде, форма, способ, режим передачи. Обоснована схема организационно-информационного механизма инновационной деятельности организации, включающая функционирование инновационных подразделений в рамках операционно-финансово-инвестиционной деятельности на основании обобщенной модели организации управления реализацией проектов инновационной организации.

5. Г.А. Воронов «Процессный подход в управлении организациями различных форм собственности в условиях неопределенности», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент)».

В диссертации уточнено понятие процессного подхода, основывающегося на бизнес-процессах организации, опирающихся не столько на функциональный аспект, сколько на ее информационные потоки, переходящие от одной службы к другой в виде документооборота, обеспечивающего своевременность принятия управленческих решений для получения максимальных экономических результатов при условии минимизации затрат. Определены алгоритм принципов и методов формирования и реализации бизнес-процессов как основы процессного подхода с целью обеспечения эффективного его применения к сложившейся практике менеджмента организации.

Разработан механизм процессного подхода в управлении организациями в условиях неопределенности, включающий алгоритм процесса принятия управленческих решений в условиях неопределенности и позволяющий адаптировать процессный подход в организациях различных форм собственности в зависимости от происходящих изменений. Сформирована система сбалансированных показателей, влияющих на оценку эффективности управления организации при применении процессного под-

хода, включающего действующую систему бизнес-процессов и ее модернизацию в зависимости от внедрения изменений требований внешней среды.

Предложена систематизация методов к построению и поддержке принятия и реализации управленческих решений. Проведена классификация бизнес-процессов общего характера для всех типов организаций и определен блок специфических особенностей бизнес-процессов для коммерческих организаций по отношению к некоммерческим, основанный на поэтапном формировании и применении управленческих решений по использованию ресурсов организации.

Сформулированы принципы процессного управления организацией, позволяющие определить систему целевых ориентиров организации и их причинно-следственных связей как основу формирования сбалансированных показателей. Предложены конкретные инициативы – рекомендации по применению процессного управления некоммерческой организацией в зависимости от решаемых задач управления и применяемой системы сбалансированных показателей организации. Обоснована схема определения оптимального оперативного плана работы на основе теории игр, учитывающая экономические и социальные интересы сотрудников и окружающей среды организации с целью управления потенциальными и реальными конфликтами их интересов.

Предложены критерии и система показателей оценки эффективности управления информационными потоками в организациях различных форм собственности. Обоснована значимость сбалансированности интересов служб, сотрудников и целей организации при применении процессного подхода в виде логико-информационных схем взаимодействия.

Результаты приведенных выше диссертационных работ используются в учебном процессе вузов Ханты-Мансийского автономного округа и научных структур г. Кургана, а также на предприятиях и в организациях г. Сургута и г. Ханты-Мансийска.

ДМ 212.179.09

В 2012 г. на заседаниях диссертационного совета ДМ 212.179.09, которому разрешено принимать защиты по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» (специализация «Маркетинг»), были защищены одна докторская и пять кандидатских диссертационных работ. Дадим краткий обзор этих диссертаций.

Докторская диссертация

А.Е. Архипов «Управление интегрированными маркетинговыми коммуникациями в сфере услуг: теория и методология», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе осуществлена дифференциация теоретико-методологических особенностей маркетинговых коммуникаций в процессе эволюции маркетинговых парадигм; расширен терминологический аппарат теории маркетинговых коммуникаций – уточнена сущность дефиниции «информация» и обоснована ее роль как базового элемента маркетинговых коммуникаций. Это позволило упорядочить общую классификацию элементов маркетинговых коммуникаций, определить грани исследований и выделить эвристический подход как наиболее перспективный в дальнейшем развитии концепции маркетинговых коммуникаций.

Раскрыты общие закономерности, современные тенденции, проблемы и перспективы функционирования отечественного рынка санаторно-курортных услуг, показано его место в общемировом разрезе с учетом негативного и позитивного влияния общемировых экономических трендов. Это послужило основой систематизации факторов, способствующих развитию и сдерживающих развитие отраслей, непосредственно участвующих в создании санаторно-курортной услуги. Аргументирована авторская позиция относительно безусловного приоритета реализации коммуникационного компонента комплекса маркетинга в данном секторе рынка услуг в силу объективных факторов: санаторно-курортная индустрия – сложный высокодоходный комплекс, прямо или косвенно стимулирующий развитие целого ряда отраслей экономики, способствующий повышению качества жизни населения; санаторно-курортные услуги, обладая всеми специфическими свойствами услуг, отличающимися их от товаров, относятся к типу услуг с высоким уровнем личного контакта, что априори делает их коммуникационно наполненными; решающее значение в процессе выбора и покупки санаторно-курортного продукта имеют личностные побудительные мотивы, формирующиеся в зависимости от интенсивности и направленности инвариантных информационных воздействий.

Разработаны методологические положения концепции интегрированных маркетинговых коммуникаций на рынке услуг, определена особая роль и показаны преимущества реализации маркетинговых коммуникаций с учетом трансформации конъюнктурных процессов

на рынке санаторно-курортных услуг, комплексного, аккумулятивного характера санаторно-курортной услуги, что позволило выстроить алгоритм формирования коммуникационных программ на рынке санаторно-курортных услуг, который, в отличие от традиционно используемых, базируется на синектическом подходе к выбору средств и инструментов коммуникаций.

Разработан методический подход и предложена оптимизационная модель распределения коммуникационных альтернатив коммуникационной программы и соответствующих им финансовых ресурсов в структуре коммуникационного бюджета компании, что обеспечивает возможность комплексной прогнозной оценки эффективности коммуникационных затрат с целью релевантной поэлементной корректировки.

Научно обоснована тенденция индивидуализации спроса как одна из закономерностей развития информационной экономики; разработана процедура и проведена диагностика спроса на санаторно-курортные услуги с целью выявления изменений потребительского поведения под влиянием информационного воздействия в рамках коммуникационных программ, реализуемых санаторно-курортными организациями, что дало объективную возможность обосновать рекомендации по адаптации зарубежной практики дополнительного структурирования покупателей с учетом их отношения к экономическим изменениям; разработана методика ценностно-ориентированной сегментации потребителей санаторно-курортных услуг; определены приоритетные коммуникационные акценты в формировании потребительской лояльности.

Разработаны базисные константы коммуникационного менеджмента на основе преломления классических функций управления и специфики субъектно-объектных отношений в рамках коммуникационного поля рынка санаторно-курортных услуг, при этом, в отличие от широко используемых подходов, определены конечные критерии эффективности управления маркетинговыми коммуникациями с учетом степени перспективности отдельных сегментов в рамках потребительского портфеля компании. Представленный целостный подход к процессу управления в информационной системе «отправитель – адресат» позволяет использовать принципы маркетинговой логики для регулирования параметров движения информационных потоков в динамичной среде коммуникационного пространства как основу интенсификации взаимодействия его уча-

стников с целью усиления коммуникационного воздействия.

Введено в научный оборот и содержательно раскрыто понятие «коммуникационный запас» в контексте формирования и оценки эффективности использования ресурсного коммуникационного потенциала предприятия, что послужило основой для разработки регламента деятельности по конструированию позитивного имиджа санаторно-курортного учреждения как ведущего элемента внутренней и внешней перманентной коммуникации на рынке услуг, несущей оценочную и мотивационную нагрузку; сформулированы рекомендации по использованию многоступенчатой модели оценки стоимости брэнда санаторно-курортного предприятия.

Развиты методологические основы управления интегрированными маркетинговыми коммуникациями в условиях индивидуализации потребительского спроса с позиции их адресной направленности и кustomизированного подхода, что впервые позволило верифицировать авторскую модель контурного пакетирования применительно к санаторно-курортной услуге и позиционировать данный подход как дополнительное конкурентное преимущество компании на рынке санаторно-курортных услуг.

Кандидатские диссертации

1. О.М. Борисова «Позиционирование как фактор устойчивого социально-экономического развития крупного города (на примере города Омска)», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе предложена и обоснована авторская трактовка понятия «маркетинг крупного города», фиксирующая многообразие целевых групп потребителей (жителей, инвесторов и других) и возможность разработки для них нескольких взаимосвязанных стратегий.

В рамках концепции маркетинга города определена специфика крупного города как особого товара, обладающего определенными потребительскими свойствами (физическими, функциональными, экономическими, эстетическими, символическими); наряду с имеющимися группировками предложено выделить группу управленческих свойств, присущих исключительно городу.

Выделены два подхода к продвижению крупного города (маркетинговый и политический), обоснован маркетинговый подход как приоритетный, предложен соответствующий ему инструментарий продвижения.

Обоснована доминирующая роль стратегической составляющей понятия «позиционирование крупного города», отличительным свойством которой является ориентация на долгосрочное устойчивое развитие города.

Предложена методика разработки стратегии позиционирования города, учитывающая особенности крупного города как социально-экономической системы, имеющей сложную структуру с большим числом целевых групп потребителей и широким набором потребительских свойств, на основе которой сформулированы рекомендации по разработке и реализации стратегии позиционирования города Омска.

2. Э.Н. Климова «Формирование и использование имиджевого дискурса в маркетинговых коммуникациях компании на рынке услуг», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе исследованы и обобщены теоретические воззрения представителей различных научных школ на эволюцию коммуникационных процессов в системе маркетинга услуг, что позволило обосновать преимущества интегрированного подхода при использовании коммуникационного инструментария и обозначить приоритетность имиджевых коммуникаций при формировании лояльности потребителей на рынке услуг.

Введено в научный оборот и содержательно раскрыто понятие «имиджевый дискурс»; впервые определена его многоуровневая структура, аргументирована возможность применения имиджевого дискурса в качестве оценочного инструмента результативности коммуникационных воздействий на потребителя, позволяющего повысить эффективность маркетинговых коммуникаций за счет соответствующей корректировки содержания, направлений и интенсивности передачи коммуникационных посланий.

Разработана авторская методика применения дискурсного подхода для изучения потребительской реакции – эмоционального и поведенческого отклика на реализуемые компанией коммуникационные мероприятия в процессе комплексной оценки имиджевых коммуникаций. При этом, в отличие от традиционно применяемых подходов, объектами исследования становятся носители индивидуализированного спроса по завершению процесса потребления услуги.

Предложена к внедрению в качестве прикладного инструмента исследования обратной связи с потребителями адаптированная методи-

ка Exit Interview, использование которой способствует накоплению репрезентативного массива объективной аналитической информации с максимальной степенью детализации респондентов. Она может служить основой для выработки адекватных управленческих решений относительно параметров коммуникационных каналов в системе «поставщик – потребитель» на рынке услуг.

3. О.Ю. Лейнвебер «Разработка интегрированных маркетинговых коммуникаций вуза на основе корпоративных проектов», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе дополнена классификация маркетинговых коммуникаций вуза, в которой, в отличие от существующих, предложено их разделение на виды (внутренние и внешние), каналы (личные и неличные), что обусловлено особенностью потребителей образовательных услуг, их взаимодействием; применение классификации позволяет рассматривать интегрированные маркетинговые коммуникации вуза как комплекс видов, каналов, средств и мероприятий, направленных на целевых потребителей и усиливающих коммуникационное воздействие.

Разработана модель интеграции маркетинговых коммуникаций вуза, отличающаяся тем, что ее основой являются корпоративные проекты, реализуемые вузом с участием прямых и косвенных потребителей образовательных услуг, привлекаемых через различные коммуникационные средства. Это позволило научно обосновать, что в результате интеграции в корпоративных проектах маркетинговых коммуникаций, потребителей и вуза возникает синергический эффект, усиливающий коммуникационное воздействие на целевые сегменты.

Предложено авторское определение интегрированных маркетинговых коммуникаций вуза, которое, в отличие от ранее известных, рассматривается как комплекс средств и мероприятий, реализуемых на основе корпоративных проектов, с активным вовлечением в коммуникационный процесс прямых и косвенных потребителей различных целевых групп и направленных на повышение имиджа учебного заведения, что позволяет более точно определить роль корпоративных проектов.

Конкретизированы этапы маркетинговых исследований по выявлению и сопоставлению применяемых вузами и выбираемых потребителями маркетинговых коммуникаций. Реализуемые этапы отличаются применением совокупности методов и операций сбора данных,

подлежащих количественному анализу, в том числе методов анкетного опроса и глубинного интервью потребителей образовательных услуг и специалистов вуза, применение которых позволяет более точно формировать наиболее предпочтительный для вуза и потребителей комплекс маркетинговых коммуникаций.

Разработан комплекс маркетинговых коммуникаций, отличительной особенностью которого является то, что объединение средств маркетинговых коммуникаций предложено на основе корпоративных проектов как основополагающего звена в формировании положительного имиджа вуза. Такой подход к интеграции маркетинговых коммуникаций позволяет повысить их результативность за счет появления синергического эффекта.

4. Е.А. Лунева «Маркетинговые исследования рынка рекрутинговых услуг», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе уточнен понятийный аппарат, относящийся к сфере рекрутмента: рекрутинговая услуга, рынок рекрутинговых услуг. Автором выделена координационная составляющая рекрутинговой услуги, выраженная в формировании и управлении взаимодействием работодателя и соискателя на вакантную должность. Основным отличием авторской трактовки термина «рынок рекрутинговых услуг» от ранее предложенных является включение в это понятие всей совокупности предложений, удовлетворяющих потребности работодателей в заполнении вакансий кандидатами из внешних источников, воспринимаемых потребителем как взаимозаменяемые.

Определена роль маркетинговых исследований в формировании и развитии рынка рекрутинговых услуг. Выявлены причины, тормозящие развитие маркетинговых исследований в сфере рекрутмента (недостаточно четкое понимание взаимосвязи между вовремя проведенными исследованиями и дальнейшим развитием агентства, его позиционированием, несовершенство государственных статистических информационных ресурсов).

Дополнены и уточнены этапы формирования и развития рынка рекрутинговых услуг; выявлены процессы, которые ускорили трансформацию рекрутинговой системы России (появление иностранных фирм на рынке рекрутмента, создание институциональных рыночных структур, развитие современных информационных технологий, обострение конкуренции); установлены причины, которые не позволили в полной мере реализовать открыв-

шиеся при становлении рынка возможности рекрутмента в России.

Обоснованы рекомендации по совершенствованию маркетингового информационного обеспечения рекрутинговой деятельности. Автором предложен двухуровневый подход к формированию маркетинговой информационной системы посредством интеграции информационной системы кадрового агентства (микроуровень) и регионального отраслевого информационного центра (мезоуровень).

Разработана методика комплексного маркетингового исследования рынка рекрутинговых услуг, направленная на удовлетворение выявленной потребности участников рынка в информации. Применение данной методики позволяет оценить состояние, определить тенденции и закономерности развития сферы рекрутмента.

5. Ю.В. Шляпина «Формирование конкурентных стратегий предприятий сферы сервисного сопровождения оргтехники», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Маркетинг)».

В диссертационной работе систематизирован понятийный аппарат сервисного сопровождения оргтехники, в частности уточнено понятие «сервисное сопровождение оргтехники», отражающее специфику данного вида техники, что позволило определить наполнение третьего уровня в мультиатрибутивной модели товара – оргтехники. Классификация сервисных услуг дополнена новыми признаками, которые отражают маркетинговые подходы к оказанию данного вида услуг. Предложена классификация участников рынка сервисного сопровождения оргтехники, отражающая многообразие участников данного рынка, взаимодействие между ними и внутриотраслевую конкуренцию за счет пересечения конкурентных интересов стратегических групп. Выдвинуто предложение о внесении сервисного сопровождения оргтехники в классификацию видов экономической деятельности.

Предложена модель рыночных условий и факторов, влияющих на формирование конкурентных стратегий на рынке сервисного сопровождения оргтехники. Модель раскрывает содержание рыночных условий, под влиянием которых меняются значимость и интенсивность воздействия конкурентных факторов на рынке сервисного сопровождения оргтехники, отражает основные конкурентные угрозы на рынке сервисного сопровождения оргтехники, демонстрирует российские особенности развития данного рынка и служит основой для фор-

мирования конкурентных стратегий участников рынка.

Разработаны методические рекомендации по формированию конкурентных стратегий предприятий сферы сервисного сопровождения оргтехники с выделением возможных стратегических альтернатив. Каждая из предложенных конкурентных стратегий рассматривается с точки зрения предпосылок и условий реализации, достигаемых конкурентных преимуществ, стратегических издержек, позиции на отраслевом рынке, а также способов защиты стратегии от копирования конкурентами.

Подготовлены рекомендации по формированию региональной Ассоциации предпри-

ятий сервисного сопровождения оргтехники (ОмАССО), которая призвана содействовать консолидации усилий ее участников в общем стремлении к развитию сферы сервисного сопровождения оргтехники в регионе и созданию статусных, информационных, ресурсных и коммуникационных конкурентных преимуществ ее участников.

Результаты приведенных выше диссертационных работ используются в учебном процессе вузов Западной Сибири и в организациях г. Омска и г. Новосибирска.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Аджич София – д-р наук, полный профессор экономического факультета университета г. Нови-Сад Республики Сербия; e-mail: sofija.adzic@gmail.com.

Айгужинова Динара Зейнуллаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова; e-mail: dinara.aiguzhinova@mail.ru.

Брюханенко Ирина Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; докторант Финансового университета при Правительстве РФ (филиал в г. Омске); 644077, г. Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 211.

Бугаенко Марина Владимировна – ассистент кафедры экономики Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», г. Москва; Московский государственный университет приборостроения и информатики; e-mail: m.v.bugaenko@mail.ru.

Веретенникова Ольга Борисовна – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: veretennikova_o@mail.ru.

Габайдулин Павел Гамирович – преподаватель кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; г. Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 308.

Дожанова Баян Серикызы – магистрант кафедры финансов Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова; e-mail: 888baayan888@mail.ru.

Елкин Станислав Евгеньевич – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита Омского института (филиал) РГТЭУ; 644070, г. Омск, ул. Омская, 127, корп. 1, кв. 73.

Елкина Виктория Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и финансового права Омской академии МВД России; e-mail: elkina_v2004@mail.ru.

Зылёва Наталья Владимировна – ст. преподаватель кафедры учета, анализа и аудита Института права, экономики и управления Тюменского государственного университета; e-mail: zyileva@mail.ru.

Исаева Елена Владимировна – д-р экон. наук, доцент кафедры маркетинга и рекламы факультета международного бизнеса Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; 644077, г. Омск, ул. Нефтезаводская, 11.

Иванова Людмила Николаевна – канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: ivanova@eco.univer.omsk.su.

Калинина Наталья Михайловна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и организации производства Омского государственного института сервиса; Омский институт (филиал) РГТЭУ; e-mail: kalinina-nata@mail.ru.

Карташов Сергей Александрович – д-р экон. наук, профессор, проректор по дополнительному образованию Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва.

Ковалев Василий Александрович – д-р экон. наук, профессор кафедры маркетинга и рекламы Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; г. Омск, ул. Ленина, 33, кв. 45.

Кондрашова Любовь Викторовна – магистрант Омского института (филиал) РГТЭУ; e-mail: LKondrashova23@mail.ru.

Коростелёва Виктория Викторовна – доцент кафедры экономики Югорского государственного университета; г. Ханты-Мансийск, ул. Энгельса, д. 12, кв. 51.

Криворотов Максим Михайлович – аспирант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Economist_job@mail.ru.

Крюкова Ольга Васильевна – экономист ООО «Газпром трансгаз Сургут»; Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского; г. Сургут, ул. Профсоюз, д. 24/1, кв. 69.

Лапина Татьяна Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Larina@eco.univer.omsk.su.

Мамонтов Сергей Андреевич – профессор кафедры инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: mserg61@mail.ru.

Марамыгин Максим Сергеевич – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой финансовых рынков и банковского дела Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: maram_m_s@mail.ru.

Мельников Артём Владимирович – аспирант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; ведущий экономист отдела экономики и финансов управления финансово-экономического обеспечения Министерства природных ресурсов и экологии Омской области; e-mail: melnikov.av87@yandex.ru.

Миллер Александр Емельянович – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Miller@eco.univer.omsk.su.

Миллер Максим Александрович – д-р экон. наук, доцент кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; 644077, Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 307.

Мухаровский Николай Васильевич – канд. экон. наук, профессор кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 308.

Оганян Микаел Шагенович – аспирант кафедры финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: oganyan.m@gmail.com.

Одегов Юрий Геннадьевич – д-р экон. наук, профессор, декан факультета государственной службы, труда и занятости Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва; e-mail: gea_personal@mail.ru.

Пономарев Максим Александрович – канд. экон. наук, доцент Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва; e-mail: ponomarevmaxim@yandex.ru.

Попович Алексей Миронович – д-р экон. наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: popovichirina@yandex.ru.

Раздроков Евгений Николаевич – доцент кафедры финансов и банковского дела Югорского государственного университета; г. Ханты-Мансийск, ул. Светлая, д. 69, кв. 47.

Расулов Зокир Жахонгирович – аспирант Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва; e-mail: zokir033@mail.ru.

Рой Олег Михайлович – д-р социол. наук, профессор, зав. кафедрой региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: roi_omsk@mail.ru.

Рыбина Елена Сергеевна – ассистент кафедры финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: kfm-750@mail.ru.

Смелик Роман Григорьевич – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Smelik@eco.univer.omsk.su.

Стрельников Евгений Викторович – канд. экон. наук, доцент кафедры финансовых рынков и банковского дела Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург; e-mail: Strelnikoff76@mail.ru.

Стукен Татьяна Юрьевна – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; г. Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 307.

Тарасова Татьяна Николаевна – ст. преподаватель Сибирского института бизнеса и информационных технологий; г. Омск, ул. 24 Северная, 196/1.

Фомин Эдуард Владимирович – аспирант Омского государственного университета путей сообщения; e-mail: fomina-u-a@ya.ru.

Фомина Юлия Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики Омского государственного университета путей сообщения; e-mail: fomina-u-a@ya.ru.

Хачатурян Татьяна Григорьевна – магистрант Омского института (филиал) РГТЭУ; e-mail: kalininana@mail.ru.

Цикунов Алексей Андреевич – соискатель Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии, г. Омск; e-mail: 564435@mail.ru.

Чепелева Наталья Николаевна – докторант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск; e-mail: chepeleva@mail.ru.

Чердынцев Геннадий Митрофанович – доцент кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: chgm@list.ru.

Шаталов Дмитрий Владиславович – начальник отдела организации и контроля дополнительного образования Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва; e-mail: dvshatalov@mail.ru.

Шинкевич Дарья Владимировна – ООО «Компания "Джей энд Эс"»; студентка кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; 644077, Омск, пл. Лицкевича, 1, каб. 307.

Юдина Марина Александровна – преподаватель кафедры финансов, кредита, бухгалтерского учета и аудита Омского государственного университета путей сообщения; e-mail: myum@inbox.ru.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. Журнал выходит 4 раза в год (ежеквартально). Формат А4. Объем номера – около 200 страниц. Состоит из разделов:
 - Проблемы экономической теории и предпринимательства;
 - Региональная экономика и управление территориями;
 - Социально-трудовые отношения и процессы;
 - Теория и практика управления;
 - Управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности;
 - Современные проблемы финансов и кредита;
 - Налоговая политика на современном этапе;
 - Бухгалтерский учет, анализ и аудит: вопросы теории и практики;
 - Проба пера.
2. Статьи сдаются ответственному редактору в электронном и распечатанном варианте или пересылаются по e-mail: vestnic@omесо.ru.
3. Объем статьи для докторантов, кандидатов и докторов – до 1 п. л., для других авторов – до 0,8 п. л. Плата за публикацию рукописей, в том числе с аспирантов, не взимается.
4. Статьи рецензируются (рецензия специалиста из сторонней организации). Список рецензентов опубликован на сайте экономического факультета ОмГУ (www.omесо.ru).
5. Статьи, получившие отрицательные рецензии, возвращаются авторам (вместе с рецензией). Статьи с превышением норм технических погрешностей и ошибок в номер не включаются.
6. Статьи должны содержать название, Ф.И.О. и место работы автора, аннотацию на русском и английском языках (4–5 предложений, 11 кегль), а также 4–5 ключевых слов и УДК.
7. Точки зрения автора(ов) и редколлегии могут не совпадать.
8. Ответственность за достоверность фактов и статистических данных, а также за корректность использования материалов из других источников несет автор.
9. **Общие требования.** Текст набирается через 1,5 интервала, 12 кеглем, гарнитурой Times New Roman в MS WORD, поля – 20 мм со всех сторон. В верхнем левом углу листа ставится УДК. Название статьи – прописными буквами (жирным шрифтом, по центру). Ф.И.О. автора(ов) (жирным шрифтом, по центру), место работы автора (курсивом по центру). Ниже через строку – аннотация на русском и английском языках (объемом 2–4 строки, 11 кегль), затем ключевые слова на русском и английском языках. Сноски оформляются цифрами в квадратных скобках (например, [1]) по тексту и приводятся в конце статьи в порядке их упоминания в тексте. В основном тексте допускается не более трех таблиц и рисунков. Буква Ё употребляется согласно действующим правилам орфографии: 1. Когда необходимо предупредить неверное чтение и понимание слова, например: *узнаём* в отличие от *узнаем*; *всё* в отличие от *все*; *совершённый* (причастие) в отличие от *совершенный* (прилагательное); *Фёдоров* в отличие от *Федоров*. 2. Когда надо указать произношение малоизвестного слова, например: река *Олёкма*. 3. В терминах для указания места ударения и правильного произношения. Во всех случаях, которые не оговорены выше, допускается замена *Ё* на *Е*. Материалы подписывает автор. Сведения об авторе должны содержать: Ф.И.О. (полностью), место работы, должность, адрес, контактный телефон, эл. адрес.

ЖДЕМ ВАШИХ МАТЕРИАЛОВ!