Управленческие науки в современном мире

Management Sciences in the Modern World

Сборник докладов научной конференции

Санкт-Петербург 2015

Том I

Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации

Научно-практический журнал
«Эффективное Антикризисное Управление»

Управленческие науки в современном мире

Management Sciences in the Modern World

Сборник докладов научной конференции
в 2 томах

Том 1

Санкт-Петербург
2015

УДК 338.24
ББК 65.050
У 677

У 677 **Управленческие** науки в современном мире = Management Sciences in the Modern World: Сб. докл. науч. конф.: В 2 т. / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации; науч.-практ. журнал «Эффективное Антикризисное Управление». – СПб.: ИД «Реальная экономика», 2015. – Т. 1. – 670 с.

ISSN: 2412-2289

В настоящем сборнике опубликованы материалы II научной конференции «Управленческие науки в современном мире», состоявшейся 25–26 ноября 2014 года в Москве. Главной целью организатора мероприятия – Финансового университета при Правительстве Российской Федерации – было предоставление площадки для научных дискуссий и обеспечения взаимодействия между исследователями, аналитиками и практическими специалистами по актуальным проблемам управления экономикой.

Сборник предназначен для специалистов и научных работников, преподавателей управленческих дисциплин, консультантов, менеджеров компаний и специалистов-практиков в сфере корпоративного и государственного управления, аспирантов.

Организатор конференции – Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финуниверситет).

Литературный редактор: О. С. Капполь
Корректор: С. З. Пошивалова
Компьютерная верстка: А. А. Степанченко

Издатель – ООО «Издательский дом «Реальная экономика»
107078, Москва, ул. Новая Басманная, д. 10, стр. 1, подъезд 6
Тел. (495) 632-2322

190020, Санкт-Петербург, Старо-Петергофский пр., д. 43–45, лит. Б, оф. 4н
Тел.: (812) 495-4302, 346-5015, факс: (812) 325-2099
www.e-c-m.ru, e-mail: info@e-c-m.ru

Подписано в печать 07.09.2015 г.
Тираж 350 экз. Заказ № 739
Отпечатано в ООО «Типография Литас+»
190020, Санкт-Петербург, Лифляндская ул., д. 3

ISSN: 2412-2289

© Коллектив авторов (текст), 2015
© ООО «Издательский дом "Реальная экономика"», 2015

Исследования предпринимательства и малого и среднего бизнеса

УДК 330.101.541

И. А. Шюкюров,
преподаватель,
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: igor.shykyrov@gmail.com

Зависимость успешности компании от концентрации фирм на рынке[1]

Аннотация:
В статье описываются критерии успешности компании. Также рассчитывается индекс концентрации для наиболее конкурентных рынков. Актуальность данной темы достаточно велика, так как конкуренция между компаниями постоянно растет и любой начинающей фирме становится все сложнее и сложнее быть успешной. Цель работы – оценить зависимость успешности компании от концентрации фирм. Данная оценка позволит компаниям, которые уже работают на данном рынке или только планируют выйти на него, координировать свою деятельность в зависимости от итогов проведенной работы.

Ключевые слова: индекс концентрации, монополистическая конкуренция, рынок услуг, совершенная конкуренция, успешность компании.

I. A. Shyukyurov,
Teacher,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: igor.shykyrov@gmail.com

Dependence of success on the concentration of companies in the market

Abstract:
This article describes the criteria for the success of the company. The concentration index for the most competitive markets is calculated. Relevance of the topic is large enough, since competition between companies is constantly growing and being successful for any start-up company is becoming harder and harder. Purpose is to assess the success of the company's dependence on the concentration of firms. This assessment will allow companies that already operate in the market, or just plan to go there, to coordinate their activities depending on the outcome of the work.

Keywords: concentration index, monopolistic competition, market for services, perfect competition, success of the company.

Быть успешным в настоящее время очень сложно. Успешного человека, как правило, характеризуют одежда, машина, окружение, поведение и т. п. С характеристиками успешности фирмы все намного сложнее. Что такое успех фирмы? Естественно, с точки зрения коммерциализации ее деятельности успех фирмы – это наличие и размер ее прибыли. Но все ли фирмы, ко-

[1] Публикация подготовлена в рамках выполнения научного проекта, поддержанного РГНФ (проект № 14-18-02508).

торые получают прибыль, можно назвать успешными? Можно ли говорить, что если компания не получает прибыль, то она не успешна? Данный вопрос требует длительного обсуждения, так как сама категория успешности почти не раскрыта в современной экономической науке.

Мы же пойдем простым путем и будем понимать успешность как такое положение фирмы на рынке, которое позволяет компании иметь постоянный прирост прибыли, выручки и объема продаж. А что касается социальной стороны вопроса, то еще одним показателем успешности будет являться прирост заработной платы сотрудников. У успешной компании прирост должен быть хотя бы в размере от 10% раз в полгода. Естественно, все вышеуказанные критерии условны, но в рамках данного исследования зачастую наиболее полно отражают ситуацию на рынке.

Прежде чем оценивать успешность компании, необходимо определиться, какой именно рынок будет изучен. Мы возьмем в качестве предмета исследования рынок услуг Челябинска. Рынок услуг – это рынок с наибольшей степенью конкуренции. Как известно, в случае совершенной конкуренции:

- производимый продукт на данном рынке у всех фирм-производителей будет идентичен (однороден), то есть продукт имеет одинаковые свойства с точки зрения потребления, его полезность равна полезности продукта у конкурентов;
- цены на все предлагаемые продукты известны потребителю, кроме того, потребитель ознакомился со всей продукцией на рынке;
- продукция каждой фирмы занимает крайне малую долю всего рынка;
- фирма пассивно принимает цену, существующую на рынке, и не может самостоятельно повлиять на ситуацию на данном рынке[1].

Можно предположить, что именно на рынке услуг количество успешных компаний велико. Рынок услуг достаточно велик даже в Челябинске, и его следует разделить на отрасли. Как правило, выделяют следующие отрасли рынка услуг:

- рынок страховых услуг;
- рынок жилищно-коммунальных услуг;
- рынок электроснабжения;
- рынок образовательных услуг;
- рынок логистических услуг;
- информационные услуги;
- рынок финансовых услуг.

Все рынки рассматриваются в рамках малого и среднего бизнеса[2].

Далее необходимо рассчитать индекс Херфендаля – Хиршмана, который определяется как сумма квадратов долей всех фирм, действующих на рынке:

$$HHI = \sum Y_i^2, i = 1,2,n, \quad (1)$$

где HHI – индекс Херфендаля – Хиршмана; Y_i – доли продаж фирм в отрасли, %.

[1] Смит А. О богатстве народов // О богатстве народов. 2001. Вып. 5. С. 123–158.

[2] Бархатов В. И. Теоретико-методологические аспекты регулирования совершенной и несовершенной конкуренции в глобальной экономике // Вестник Челябинского государственного университета. Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 2010. №27. С. 36–41.

Индекс Херфендаля – Хиршмана принимает значение от 0 (в идеальном случае совершенной конкуренции, когда на рынке бесконечно много продавцов, каждый из которых контролирует ничтожную долю рынка) до 1 (когда на рынке действует только одна фирма, производящая 100% конкретной продукции)[1]. Для основных отраслей рынка услуг Челябинска индекс указан в табл. 1. Наиболее близки к совершенной конкуренции финансовый рынок и рынок логистических услуг, рынок страховых услуг находится на пути к совершенной конкуренции. Ситуацию на остальных рынках можно охарактеризовать как монополистическую конкуренцию.

Таблица 1
Индекс Херфендаля – Хиршмана для рынка услуг Челябинска

Рынок услуг	Индекс Херфендаля – Хиршмана
Рынок страховых услуг;	0,3
Рынок жилищно-коммунальных услуг	0,6
Рынок электроснабжения	0,6
Рынок образовательных услуг	0,4
Рынок логистических услуг	0,2
Информационные услуги	0,4
Рынок финансовых услуг	0,1

Далее проанализируем вышеуказанные рынки по критериям успешности (табл. 2). На рынке страховых услуг, логистических услуг и финансовых услуг все три критерия показывают динамику роста. Кроме того, можно выделить рынок образовательных услуг, но на нем не было прироста заработной платы, в отличие от прироста прибыли и прироста объема продаж. Скорее всего, это связано с сезонностью данной услуги и началом нового учебного года[2].

Таблица 2
Критерии успешности основных сегментов рынка услуг Челябинска

Рынок услуг	Средний прирост, %		
	прибыли	объема продаж	зарплаты
Рынок страховых услуг	25	10	10
Рынок жилищно-коммунальных услуг	2	0	0
Рынок электроснабжения	5	8	0
Рынок образовательных услуг	20	15	0
Рынок логистических услуг	28	15	10
Информационные услуги	6	12	0
Рынок финансовых услуг	19	26	15

[1] Набока М.В. Методика оценки конкурентной среды на рынке страховых услуг // Российское предпринимательство. 2007. №9. Вып. 2 (98). С. 66–70.
[2] Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии, или Теория общественного богатства / Пер. с англ. И. Егоров, А. Белянин // Элементы чистой политической экономии, или Теория общественного богатства. 2000. С. 189–200.

Итак, те рынки, которые имеют наименьший индекс Херфендаля – Хиршмана, а именно рынок страхования и рынок финансовых услуг, имеют прирост по всем трем критериям успешности. В свою очередь, рынки, у которых индекс Херфендаля – Хиршмана близок к монополистической конкуренции или олигополии, получили незначительный прирост не по всем критериям либо не получили прироста вообще.

Таким образом, можно утверждать, что связь между концентрацией фирм на рынке услуг в малом и среднем бизнесе влияет на успешность компании. Чем больше рынок приближен к совершенной конкуренции, тем проще фирме быть успешной на нем.

УДК 338.242.2

Л. А. Шмелева,
к.э.н., старший преподаватель,
кафедра «Менеджмент и маркетинг»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Владимирский филиал)
Владимир, Российская Федерация
E-mail: gera60@yandex.ru

Зарубежный опыт поддержки инновационного предпринимательства

Аннотация:
В статье раскрыты национальные особенности управления инновационной деятельностью в развитых странах. Рассмотрены некоторые аспекты венчурного финансирования инновационного предпринимательства и государственно-частного партнерства в России и за рубежом.
Ключевые слова: венчурное финансирование, государственно-частное партнерство, зарубежный опыт, инновационное предпринимательство,

L. A. Shmeleva,
PhD in Economics, Senior Teacher,
Department of Management and Marketing
Financial University under the Government of the Russian Federation
(Vladimir Branch)
Vladimir, Russian Federation
E-mail: gera60@yandex.ru

The foreign experience of innovative business support

Abstract:
The article reveals the national peculiarities of innovation governance in developed countries. The author considers some aspects of venture capital financing of innovative entrepreneurship and public-private partnership in Russia and abroad.
Keywords: venture financing, public-private partnership, foreign experience, innovative entrepreneurship.

В мировой практике имеется широкий спектр экономических инструментов для активизации инновационных процессов в экономических системах. Зарубежные страны осуществляют сбалансированную инновационную политику и комбинируют меры прямой и косвенной поддержки. В Канаде, США, Великобритании, Франции, Японии научно-технические проблемы решаются при участии государственных структур.

Инструменты поддержки инновационного предпринимательства со стороны государства многообразны. В каждой стране имеется сформированная национальная система, инновационная инфраструктура и некоторые национальные особенности стимулирования инновационной деятельности (см. табл.).

В общем случае основными чертами государственного стимулирования инноваций являются:

- предоставление налоговых льгот и государственных гарантий;
- применение региональных льгот для инновационных предприятий;
- таможенно-тарифное регулирование в рамках создания таможенных союзов и образования зон свободной торговли.

Национальные особенности управления инновационной деятельностью[1]

Государство	Механизм и метод управления инновационной деятельностью		
	Специальная программа благоприятствования	**Уровень предоставления льгот и преференций**	**Система финансирования**
Австралия, Канада, США, Великобритания	Региональные программы стимулирования и поддержки инновационной деятельности	Региональный	Смешанная, с выраженной тенденцией к увеличению частного капитала
Бельгия, Италия, Испания, Франция	Государственные программы	Государственный	Смешанная, незначительная доля местных бюджетов
Швеция, Япония, Германия	Государственные, региональные, отраслевые программы стимулирования инноваций	Государственный	Смешанная

За рубежом формирование благоприятных условий для функционирования инновационной экономики в большинстве случаев происходит на базе государственно-частного партнерства – институционального и организационного альянса между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов и программ в широком спектре отраслей промышленности и областей научных исследований. Большинство из них функционирует в форме совместных государственно-частных научно-исследовательских центров, занимающихся осуществлением совместных исследовательских разработок.

Во всем мире важным источником активизации инновационных процессов являются корпоративные структуры, которые представляют собой форму организации предпринимательской деятельности с целью достигнуть общих целей и позволяют концентрировать материальные, человеческие и финансовые ресурсы на решении актуальных проблем, связанных с инновациями. Преимущества корпораций обусловлены возможностями концентрации больших финансовых ресурсов, договорных соглашений внутри корпорации и с государством. В связи с этим развитие взаимодействия и интеграция крупных, средних и малых предпринимательских структур, органов государственной власти, науки и образования становятся важнейшим направлением инновационного развития.

В 1980-е годы в США и Европе получило широкое распространение создание технопарков, бизнес-инкубаторов, главной целью которых является

[1] Сысоев В., Абраменко В. Современные тенденции в развитии и управлении ТНК // Вопросы экономики. 2007. №5. С. 112.

формирование условий, способствующих развитию инновационного бизнеса. Подобные институты призваны привлекать финансовые ресурсы, развивать инновационные процессы и реализовывать перспективные научные идеи и разработки. В настоящее время бизнес-инкубаторы продолжают работать и объединяют учебные заведения, научные институты и центры, а также предприятия. Большинство бизнес-инкубаторов создано на базе учебных заведений и научных институтов, за несколько лет можно вырастить около десяти инновационных предприятий. Предприятиям предоставляется оборудование в лизинг на выгодных условиях, оказывается консультационная поддержка, помощь в ведении бухгалтерии и проведении научных исследований[1]. Технопарки имеют значение в региональном и отраслевом масштабе.

Венчурное финансирование играет важную роль в инновационной деятельности и представляет собой самостоятельное направление инвестирования, отличное от традиционных и связанное с рисковыми операциями. Оно включает в себя следующие механизмы государственного регулирования:

- прямое финансирование венчурных организаций;
- налоговое льготирование и государственные гарантии по венчурным кредитам и участие в капитале инновационных предприятий;
- регулирование инвестиционной среды (вовлечение страховых компаний, пенсионных фондов в инвестиционный процесс).

Венчурный капитал является элементом инновационной инфраструктуры, объединяет владельцев финансовых ресурсов и разработчиков инновационных продуктов и технологий в секторе стартующих инновационных проектов. В связи с этим особого внимания заслуживают разнообразные институты инновационного развития. Например, в 1990 году в штате Джорджия (США) был создан исследовательский союз в форме партнерства шести исследовательских университетов с правительством штата и частными производителями, финансирование осуществляется за счет частных и региональных фондов. Было привлечено более 350 млн долл. в виде федеральных грантов в НИОКР за счет участия в их деятельности известных ученых и создано более 20 новых технологических компаний[2].

За рубежом пенсионные фонды активно участвуют в финансировании инновационных проектов, но в России они не имеют права заниматься коммерческой деятельностью.

В развитых странах широкое распространение получил франчайзинг – предоставление компанией физическим или юридическим лицам лицензии на производство или продажу товаров под ее товарным знаком, за счет чего сокращаются расходы на их разработку, исследование рынков, обучение персонала, рекламу[3].

С учетом зарубежного опыта поддержки инновационного предпринимательства можно сделать вывод, что основное внимание уделяется стимулированию адаптации результатов научной и научно-технической деятельности к требованиям современной предпринимательской среды. Для этого используются различные локальные и комплексные механизмы, к которым относятся современные экономические зоны особого статуса (технико-внедренческие, промышленно-производственные и др.).

[1] Егоров Е. Г., Бекетов Н. В. Научно-инновационная система региона: структура, функции, перспективы развития. М.: Academia, 2002.
[2] Федотова М. А. Венчурное инвестирование как основополагающий фактор инновационного развития // Век глобализации. 2010. №2. С. 116.
[3] Лупин А. А. Финансово-экономические механизмы стимулирования инновационных процессов // Экономические науки. 2009. №9 (58). С. 94.

УДК 334.722

Д. А. Плетнев,
к.э.н., доцент,
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: pletnev@csu.ru

Е. В. Николаева,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика отраслей и рынков»
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: nikolaeva@csu.ru

Факторы и барьеры успешности предприятий малого и среднего бизнеса на Южном Урале[1]

Аннотация:
В статье представлены результаты исследования проблемы успешности малого и среднего бизнеса в Челябинской, Курганской и Оренбургской областях, был проведен анализ результатов опроса руководителей. Выявлены основные факторы успешности предприятий малого и среднего бизнеса, установлены основные барьеры, мешающие росту доли успешных предприятий.

Ключевые слова: малый бизнес, средний бизнес, успешность.

D. A. Pletnev,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: pletnev@csu.ru

E. V. Nikolaeva,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: nikolaeva@csu.ru

Success factors and barriers of small and medium-sized businesses in South Ural

Abstract: The article presents the results of investigation of the problem of success of small and medium-sized businesses in Chelyabinsk, Kurgan and Orenburg regions, the results of a survey of managers are analyzed. The main factors of success of small and medium-sized businesses, establishes the main barriers to growth in the share of successful business.

Keywords: small business, medium-sized business, business success.

[1] Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 14-18-02508).

В современной управленческой науке все чаще используется относительно новое понятие «успешность». Оно стоит в одном ряду с эффективностью, устойчивостью, продуктивностью, результативностью и др., но вместе с тем принципиально отличается от них. Дело в том, что характеристика «успешность» применительно к управляемым системам стала использоваться для развития психологической теории успешности личности, которая, в свою очередь, основывается на философских концепциях. В психологии и философии эта проблема освещена довольно подробно[1]. С другой стороны, недавно появилась работа С. С. Сулакшина[2], посвященная успешности макросистемы – государства. Однако успешность объектов между этими двумя крайностями – личностью и страной – интересует только экономистов-прикладников. Серьезных теоретических изысканий по проблеме успешности бизнеса, его сущности, критериев и показателей практически не проводится. Вместе с тем потребность в этом высока, поскольку успешность превращается в обобщенный образ, под который можно подогнать практически любое состояние фирмы или, напротив, можно говорить о неуспешности того или иного бизнес-проекта со спорным основанием.

На наш взгляд, коль скоро понятие успешности используется в научной литературе, в научных исследованиях, оно должно быть четко и недвусмысленно определено. В настоящем исследовании использован общий подход[3], согласно которому под успешностью понимается бытийная способность – способность существовать неограниченно долго. На уровне явления отмечается наличие у фирмы прибыли, роста, отсутствия смены владельца. Иными словами, если бизнес существует долгое время и имеет все шансы работать и дальше, значит, он успешен.

В ходе исследования был проведен опрос 300 руководителей малых и средних предприятий Челябинской, Курганской и Оренбургской областей с целью выявить факторы и барьеры на пути к успешности бизнеса. Целевая группа включала в себя представителей малого и среднего бизнеса из большинства отраслей. Это самая нестабильная и незащищенная часть экономики, в малом и среднем бизнесе традиционно высок процент «выхода» из дела, что можно трактовать как признание бизнеса неуспешным. У самих предпринимателей границы «среднего» и «малого» бизнеса размыты, они не совпадают с официально утвержденными. Рассмотрим полученные результаты.

Какие факторы вы считаете ключевыми для успешности вашего бизнеса? При ответе на вопрос можно было выбирать несколько вариантов, были получены следующие результаты:

- на первом месте – профессионализм работников (78%), этот вариант стал самым популярным ответом;
- на втором – хорошие, доверительные отношения с клиентами (46%);
- на третьем – предпринимательские способности высшего менеджмента и самого руководителя (44%);
- на четвертом – доступность финансовых ресурсов» (32%);
- на пятом – личные качества работников (30%);

[1] Ключников С. Ю. Философия успеха: гносеологический анализ: Дис. … канд. филос. наук. М., 2003; Атюнина В. С. Образ успешного человека в семантическом пространстве личности: Дис. … канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.
[2] Сулакшин С. С. Теория и феноменология успешности сложной социальной системы. М.: Научный эксперт, 2013.
[3] Там же.

- на шестом – наличие дружного, бесконфликтного коллектива (28%), хорошие, доверительные отношения с поставщиками (28%);
- на седьмом – хорошие отношения с местной властью» (18%).

Остальные варианты ответа набрали не более 4% каждый.

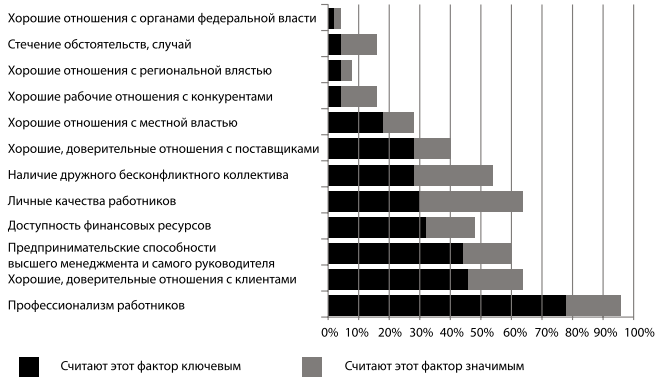


Рис. 1. Ключевые и значимые факторы успешности предприятий малого и среднего бизнеса на Южном Урале

Какие факторы вы считаете значимыми для успешности вашего бизнеса? Вместе с предыдущим этот вопрос позволяет составить полное представление о том, какие факторы вообще важны для руководителей среднего и малого бизнеса. Просуммировав доли ответов на оба вопроса по всем возможным вариантам, мы получили похожую картину: на первом месте – профессионализм работников (96%), далее места со второго по седьмое заняли все те же факторы примерно в том же порядке, что и при выделении ключевых факторов. Также более 10% набрали «хорошие рабочие отношения с конкурентами» (18%) и «стечение обстоятельств, случай» (тоже 18%) (рис. 1). Также интересно отметить, что руководители в среднем в качестве ключевых отмечали три, а в качестве значимых – два, хотя можно было бы предположить иной «расклад»: ключевой – главный, поэтому он один или максимум два, а значимых можно было бы выбрать и больше. Видимо, наши руководители использовали иную логику.

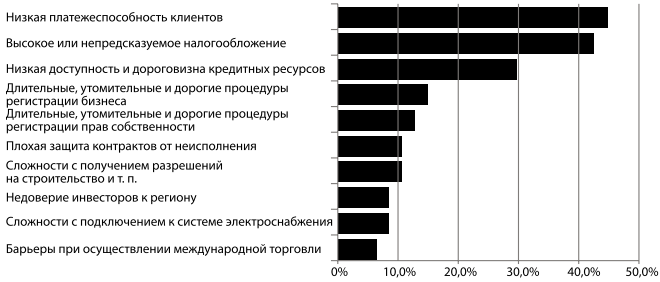


Рис. 2. Барьеры для успешности предприятий малого и среднего бизнеса на Южном Урале

Каковы барьеры, мешающие стать бизнесу успешным? Наиболее популярным ответом стала «низкая платежеспособность клиентов» (44,7%), на вто-

ром месте – «высокое или непредсказуемое налогообложение» (42,6%), третье место занял ответ «низкая доступность и дороговизна финансовых ресурсов» (29,8%) (рис. 2). Остальные варианты ответа указывали гораздо реже – более 10% набрали варианты: сложности с регистрацией бизнеса, сложности с регистрацией прав собственности, плохая защита контрактов от неисполнения и сложности с получением различных разрешений.

Анализируя в целом результаты опроса, можно отметить, что главным фактором успеха в малом и среднем бизнесе остается качество работников, в первую очередь профессионализм, а также личные качества и дружный коллектив. Доверительные отношения с клиентами почти в два раза важнее, чем отношения с поставщиками, и в три – с местной властью. Отношения с конкурентами почти не важны. Предпринимательские способности занимают третье место, однако доверительные отношения, по сути, результат этих самых предпринимательских способностей, и доля респондентов, выбравших/не выбравших оба варианта, – почти 100%. Доступность финансовых ресурсов важна для 48% респондентов. Барьеры со стороны клиентов, государства и финансовых институтов оцениваются как примерно одинаково важные. Эти результаты дают только общую характеристику проблемы и в будущем будут дополнены развернутым анализом во взаимосвязи с достигнутыми фирмами результатами и отраслевыми особенностями.

УДК [005.95:339.137.2]:005.585

А. А. Сергеев,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика организаций»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: asergeev@fa.ru

Оценка конкурентоспособности персонала по методу добавленной стоимости

Аннотация:
В статье описывается метод оценки персонала по методу добавленной стоимости, который заключается в том, что деятельность персонала за определенный период времени оценивается по добавленной стоимости. Для сотрудника формируется список ключевых задач (критериев работы), выполнение которых стимулирует их труд. Автор отмечает, что достижение планируемых показателей деятельности организации зависит от удельного веса интенсивных факторов в ключевых показателях. Сравнение приращенной ценности (добавленной стоимости) компаний, выпускающих однородную продукцию приблизительно равного качества, за один и тот же период времени позволяет судить о способности персонала организации конкурировать с аналогичной компанией. Автор делает вывод о том, что структуры, где удельный вес интенсивности труда в добавленной стоимости персонала выше, чем у конкурентов, как правило, более эффективны.

Ключевые слова: добавленная стоимость, интенсивные факторы, конкурентоспособность персонала, оценка персонала, производительность труда, эффективность.

A. A. Sergeev,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of the Economics of Organizations
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: asergeev@fa.ru

Competitiveness assessment of personnel by the method of added value

Abstract:
The article describes the method of personnel rating by the method of added value, which means that the personnel activity for a certain period of time is measured by added value. The list of key tasks is formed for an employee, the performance of which stimulates his work. The author notes that the achievement of planned indicators of organization activities depends on specific gravity of intensive factors in key indicators. Comparison of added value of the companies producing similar products of approximately equal quality for the same period of time allows to estimate the personnel ability to compete with the similar company. The author concludes that the structure, where the proportion of the intensity of labour in personnel added value is higher than competitors have, generally, is more effective.

Keywords: added value, intensive factors, competitiveness of staff, personnel rating, productivity, effectiveness.

Исследование оценки персонала последнее время приобретает все большее значение ввиду того, что инновационный подход к развитию предприятия предполагает формирование интеллектуального работника, обладающего знаниями, умениями и навыками, позволяющими организации конкурировать[1]. Информация и возможность ее применения в узкой, специализированной области становятся значимыми факторами конкурентоспособности. Оценка конкурентоспособности и ресурсного потенциала организации сегодня не ограничивается анализом эффективности использования основных и оборотных средств, а касается состояния информационных и интеллектуальных ресурсов[2]. П. Друкер абсолютно точно замечает, что знание стало ключевым экономическим ресурсом, доминантой и, возможно, даже единственным источником конкурентного преимущества.

Управление персоналом на предприятиях с высоким уровнем конкурентоспособности – это постоянный процесс оптимизации затрат, повышения производительности труда и повышения числа претендентов на вакантные должности. Рост темпов заработной платы на конкурентоспособных предприятиях свидетельствует об увеличении производительности труда и адекватной системе стимулирования персонала. В противном случае рост затрат на заработную плату приведет к увеличению удельного веса затрат на оплату труда в выручке компании (зарплатоотдачи) и снизит показатели эффективности. Чем выше удельный вес заработной платы, тем больше его влияние на рентабельность продаж – один из ключевых показателей конкурентоспособности организации.

С одной стороны, коллектив работников вырабатывает творческие идеи по совершенствованию технического, производственного и управленческого процесса, с другой – сами нововведения приводят к сокращению сотрудников и снижению удельного веса заработной платы в выручке. Таким образом, персонал может являться как инициатором прогрессивных начинаний, так и тормозом для нововведений, если система мотивации персонала не будет адекватной оценке вклада персонала в повышение стоимости организации. Поэтому необходимо контролировать такие важные показатели конкурентоспособности организации, как производительность в целом по организации и производительность на одного работающего (выработка на единицу работающего).

На нынешнем этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся создать комплексные системы оценки персонала предприятия, включающие достаточно большое количество методик с целью минимизировать ошибки в процессе оценки. Однако важно не просто собрать несколько методик, но и адаптировать их к целям и условиям организации.

Примером комплексной оценки персонала может служить методика, описанная А. Я. Кибановым[3]. В комплексной оценке рассматриваются два направления деловых качеств работников:

[1] Корнеева И. В., Русакова Г. Н. Опыт оценки персонала и организации стимулирования труда работников малого бизнеса // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. №7; Корнеева И. В., Русакова Г. Н. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов. М: Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. №8.

[2] Сергеев А. А. Налоги и конкурентоспособность российских предприятий. М.: Экономика; Экономическая жизнь. 2013. №8.

[3] Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестация. М.: Экзамен, 2010; Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Практикум. Учеб. пос. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2009.

- первое направление характеризует самого работника как носителя знаний, способностей, умений и его уровень квалификации;
- второе направление включает выполнение работ и функций, оцененное по результатам, по конкретным нормативным показателям, то есть результаты труда работников оцениваются с учетом уровня сложности выполняемых ими функций.

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется набором признаков и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. Комплексная оценка получается на основе учета всех рассмотренных выше показателей оценки: профессиональных и личностных качеств, уровня квалификации, сложности работ и результатов труда. При всей кажущейся простоте оценка личностных качеств сотрудников связана с отсутствием возможности объективной оценки в части проявления свойств личности в процессе достижения целей и в ситуациях преодоления проблем с высокими рисками. Оценка персонала с помощью частных показателей результатов труда работника является одним из эффективных методов оценки деятельности работника за определенный промежуток времени. В то же время их применение существенно сдерживается по причине несоблюдения некоторых принципов:

- не отдавать предпочтение какому-либо частному показателю труда в ущерб другим показателям;
- ограничить систему частных показателей количеством, необходимым для охвата существенных сторон деятельности и достаточным для получения результата;
- частные показатели оценки результатов труда работника должны иметь корреляцию с общими показателями оценки персонала за конкретный период.

Приоритетность частных показателей оценки результатов труда по функции или процессу меняется в зависимости от влияния этого показателя на результаты деятельности коллектива, например на увеличение выручки или добавленной стоимости компании.

В большинстве случаев применение методов оценки персонала помогает определить эффективность выполнения сотрудником той или иной работы, позволяет установить соответствие действующих показателей установленным требованиям. Кроме этого, оценка конкурентоспособности персонала выявляет способности и индивидуальные проблемы каждого работника и общие проблемы, характерные для всего коллектива (отдела или компании). Но большинство руководителей испытывает трудности при оценке своих подчиненных[1]. Сложности управления персоналом возникают вследствие несогласованности системы оценки критериев сотрудника с общими критериями оценки деятельности организации. В большинстве случаев методика оценки персонала грешит излишней детализацией частных критериев, размывающей целевые установки. Нередко в системе критериев отдельного работника или группы содержатся показатели, определяющие недоверие руководства компании к персоналу. Достаточно часто в российской практике управления персоналом принятие решения о выплате премий сотрудникам происходит под влиянием субъективных мнений самого руководителя или его окружения. Неработающая система поощрений вызывает раздражение работников и приводит к низкой дисциплине, бюрократии во взаимоотношениях между сотрудниками и снижению производительности. Существование подобных

[1] www.100ycnexa.ru/5503845.php.

проблем стимулирует действия руководителей и ученых по разработке новых подходов и методов оценки персонала. Особую сложность представляет определение связи частных показателей работника или группы с общими показателями работы коллектива, служащей «мостом» между интересами отдельного работника и интересами организации. Связь между показателями ключевых процессов организации и общими показателями работы организации должна быть детерминированной. К показателям конкурентоспособности персонала организации можно отнести:

- производительность труда;
- зарплатоотдачу;
- материалоотдачу;
- фондоотдачу;
- коэффициент оборачиваемости оборотных средств.

Дополнительным критерием, определяющим доверие коллектива к руководителям организации, может быть децильное отношение (10% самых высокооплачиваемых работников к 10% низкооплачиваемых работников).

Производительность труда в большой степени зависит от качества и профессионализма работников. Этот критерий, в свою очередь, зависит от уровня образования персонала компании, среднего стажа работы в данной сфере, здоровья работника, способности к обучению и инициативности. Персонал с высокими и устойчивыми характеристиками явно выигрывает у конкурента как коллектив, потенциально способный решить проблемы роста и повышения эффективности компании.

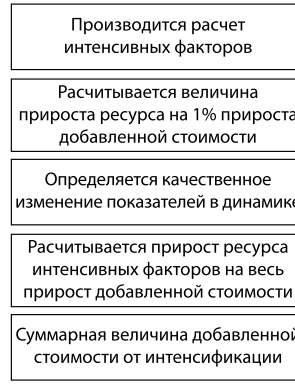
Основным фактором повышения производительности труда становится интенсификация всех бизнес-процессов за счет внедрения технологических, информационных и других инноваций. Технологические инновации стимулируют замену устаревших основных фондов на более совершенные, что приводит к росту капиталоемкости производства, к снижению трудоемкости производства и зарплатоемкости продукции и к повышению эффективности. Измерение показателя фондовооруженности труда (отношение стоимости основных средств, численности работающих и условий труда непосредственно оказывают влияние на производительность компании и конкурентоспособность коллектива) дает возможность определить потенциальную возможность повышения производительности за счет активной части основных фондов по сравнению с конкурентом или лучшим предприятием отрасли. Показатель фондовооруженности – это предпосылка результата, потому что не так важно то, чем человек «вооружен», важно знать результат труда, то, как человек воспользовался этим «орудием». По аналогии показатель фондовооруженности плавно «перетекает» в результат использования основных средств – фондоотдачу (отношение выручки к основным фондам за рассматриваемый период). Чем совершеннее технология и выше качество активной части основных средств, тем выше потенциал организации, тем больше организация претендует быть первой. Этот показатель определяет эффективность использования основных средств. Достижение перечисленных показателей обеспечивается правильным выбором и функционированием системы мотивации персонала. Эффективность системы мотивации оценивается через отношение выручки к затратам на оплату труда, то есть через показатель зарплатоотдачи, рост показателя указывает на эффективную систему мотивации, но при более высоких темпах роста выручки. При расчете этого показателя в затраты включаются

не только затраты на оплату труда, но и премии, социальные выплаты, подготовка, обучение персонала, начисление налоговых выплат и другие расходы.

В каждом показателе интенсивности содержится неовеществленная часть труда, поэтому обобщающим критерием конкурентоспособности персонала за тот или иной промежуток времени является часть добавленной стоимости, произведенной за счет интенсивных факторов. Сравнение приращенной ценности (добавленных стоимостей) компаний, выпускающих однородную продукцию приблизительно равного качества за один и тот же период времени, позволяет судить о способности персонала организации конкурировать с аналогичной компанией. Структуры, где удельный вес персонала, непосредственно участвующего в добавленной стоимости, обеспечивают более высокую степень мотивации труда, более производительны.

Рассматривая уровень конкурентоспособности персонала, важно выяснить, какие преимущества организации создали добавленную стоимость. Следовательно, необходимо определить:

- какие процессы создают добавленную стоимость, их удельный вес в общем объеме факторов;
- какие работники и в какой степени участвовали в создании добавленной стоимости.



Расчет оценки работы персонала по доли добавленной стоимости от действия интенсивных факторов

Добавленная стоимость определяется путем вычитания из выручки прошлого овеществленного труда (материальных затрат). Таким образом, ключевые показатели конкурентоспособности персонала организации по сравнению с аналогичной организацией могут определяться с учетом влияния факторов производительности, зарплатоотдачи и других факторов на добавленную стоимость компании, то есть на выручку без материальных затрат. Экстенсивное использование ресурсов и экстенсивное развитие ограничиваются количеством ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и временем их использования. Как известно, интенсификация производства – процесс опережения результатов по сравнению с темпами роста вовлекаемых в процесс ресурсов. Интенсификация процессов настраивает персонал организации на получение результата, основанного на оценке эффективности каждого сотрудника. Система Management by Objectives – управление результативностью.

Суть этого подхода заключается в том, что для сотрудника формируется список ключевых задач (критериев работы) по единому стандарту[1]. Количественное соотношение экстенсивного и интенсивного развития предприятия за определенный период выражается в таких показателях, как численность работников, количество материальных ресурсов, величина амортизации, стоимость основных средств, производительность труда, материалоотдача, фондоотдача, количество оборотов оборотных средств и др. На рисунке показан расчет по методу добавленной стоимости.

Таким образом, преимущество метода оценки персонала по методу добавленной стоимости заключается в том, что коллектив предприятия и каждый работник в отдельности связаны со списком ключевых задач и ключевыми показателями деятельности организации в целом. Расчет удельного веса интенсивных факторов в каждом показателе позволяет построить систему стимулирования работников, исключая субъективные факторы оценки, и связывает интенсивность труда работников с целевыми установками организации. Предприятия с высоким удельным весом интенсивности труда в добавленной стоимости, как правило, более эффективны и конкурентоспособны.

[1] Обзор систем, методов и методик оценки персонала // HR-менеджмент. URL: hrm.ru/db/hrm/7BF20719DEF2A919C325767F004F3B89/print.html.

УДК 338.1

А. В. Саяпин,
аспирант,
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 5855558sav@gmail.com

Диагностика кризисов и факторы роста малых и средних предприятий

Аннотация:
Кризисные ситуации, с которыми сталкиваются компании малого и среднего бизнеса, анализируются на основе результатов опроса и метода исследования конкретных ситуаций на примере ООО «Планета Недвижимость». Представлены факторы разрешения кризисных ситуаций для малых и средних организаций.

Ключевые слова: кризис роста организации, сектор малого и среднего бизнеса, стратегический менеджмент.

A. V. Sayapin,
PhD Student,
Department of Strategic and Crisis Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: 5855558sav@gmail.com

Crisis diagnostics and factors of SME growth

Abstract:
The article analyzes crisis situations which small and medium enterprises face, with according to results of held survey and Planeta Nedvizhimost Ltd case-study. Factors of solving crisis situations for SME companies are presented.

Keywords: crisis situations of organizational growth, SME sector, strategic management.

В конце 2012 года на территории Российской Федерации функционировало около 1,7 млн микро-, малых и средних предприятий[1]. Эти компании чрезвычайно сильно подвержены кризисам и потрясениям в процессе развития. По результатам исследования «Глобальный мониторинг предпринимательства» Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета совместно с компанией Ernst & Young и Центром предпринимательства, в настоящее время только трем из ста российских предприятий малого бизнеса удается продержаться на рынке дольше трех лет[2].

На пути развития и становления от малого бизнеса к среднему, от среднего к крупному у компаний возникает ряд проблем, которые мешают

[1] Малое и среднее предпринимательство в России, 2013 г.: Статистический сборник / Росстат. М., 2013.
[2] Голова И. Только 3 процента малых предприятий России «живут» более трех лет // Российская газета. 2014. 22 янв. URL: http://www.rg.ru/2014/01/22/biznes-site-anons.html.

не только развитию, но и способны разрушить компанию полностью[1]. Для их предотвращения необходимо осознать и использовать на практике факторы их преодоления[2].

Нами было проведено эмпирическое исследование – опрос представителей российского малого и среднего бизнеса с целью проанализировать текущие условия ведения деловой деятельности в секторе малых и средних предприятий (МСП).

В выборку вошли мужчины и женщины, руководители-собственники либо наемные управляющие российских компаний малого и среднего бизнеса в различных отраслях. Опрос проводился путем предварительного уведомления респондента и отправки ему анкеты по электронной почте. Всего было разослано 250 анкет, получено 27 заполненных анкет. Данная выборка является достаточной для формата поискового исследования, поскольку дизайн исследования не предполагает достижения полной репрезентативности. Опрос рассматривался как важное дополнение и способ уточнения основного метода исследования – монографического обследования конкретных ситуаций на основе самостоятельно проведенных автором исследований в организации (field research case), в первую очередь детального анализа кризисов развития ООО «Планета Недвижимость» (агентство недвижимости).

Сопоставление выводов по кейс-стади с результатами опроса и закономерностями, выявленными в признанных на международном уровне теориях роста МСП, позволило выявить национальную и отраслевую специфику развития/кризисов развития предприятия в российских условиях.

С учетом нашего профессионального опыта из всех теорий возникновения кризисных ситуаций в процессе жизненного роста и развития организации наиболее близкой является теория кризисов И. Адизеса[3]. По нашей экспертной оценке, в настоящее время ООО «Планета Недвижимость» находится в стадии зрелости по классификации Адизеса и, соответственно, должна была испытать три кризиса роста – «ухаживание (зарождение)», «младенчество (детство)», «давай-давай». Однако на практике отмечено гораздо больше кризисных ситуаций – микрокризисов, зависящих от тех или иных обстоятельств. Выявленные кризисы можно представить в виде ряда кластеров, которые позволили изучить данные процессы на более качественном уровне, эмпирическое исследование подтвердило их справедливость для малого бизнеса в целом. Сопоставление теории И. Адизеса с выявленными кризисами представлено на рисунке.

На основе вышеприведенных результатов эмпирического качественного исследования МСП, а также подробно проанализированного опыта особенностей кризисных ситуаций ООО «Планета Недвижимость» выделены следующие факторы и методы преодоления кризисов роста (см. табл.).

Таким образом, наиболее распространенной и повсеместно используемой теорией кризисов в рамках жизненного цикла организаций является теория И. Адизеса. Тем не менее главной проблемой оказалось то, что теория И. Адизеса не фокусируется на секторе МСП: фактически в рамках этой теории он представляет собой лишь ранний этап в длительной эволюции типовой фирмы. Не подвергая сомнению оправданность данного допущения для решения поставленных И. Адизесом исследовательских задач, мы полагаем, что полез-

[1] Трачук А., Саяпин А. Практика формирования инновационной стратегии в российских компаниях // Эффективное антикризисное управление. 2014. № 1 (82). С. 64–73.
[2] Ермилова Г., Смирнов Н., Соболь Д. и др. Жизненный цикл малого предприятия. М.: Фонд «Либеральная миссия»; Новое литературное обозрение, 2009.
[3] Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It/The Adizes Institute. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.

но учесть и вторую крайне важную сторону дела – подавляющее большинство МСП никогда не выходят за пределы среднего бизнеса, никогда не становятся крупными предприятиями. Это, в свою очередь, позволило провести поисковое исследование группы малых предприятий – представителей российского бизнеса с помощью опроса, монографическое исследование ООО «Планета Недвижимость», в результате которых были выделены основные кризисные ситуации и микроструктура кризисов МСП, в контексте теории И. Адизеса. При более подробном рассмотрении кризисы, описываемые в существующих теориях, оказались скоплениями (или кластерами) более мелких кризисных ситуаций, которые были рассмотрены в рамках кейса.

Возникновение кризисов в жизненном цикле ООО «Планета Недвижимость» в рамках теории И. Адизеса[1]

В ходе стратегического кризиса, кризиса выбора масштаба охвата, информационного кризиса, кризиса руководства, кризиса емкости рынка и расширения (экспансии), кризиса ресурсов и партнерства, а также структурного кризиса эффективно использование факторов в сфере стратегического менеджмента[2] (подбор верной организационной структуры, стратегический анализ и концентрация на преимуществах, реструктуризация компании, формализация деятельности и планирование издержек). С другой стороны, в ходе кризиса персонала, кризиса текучести кадров, кризиса мотивации, кризиса идеи, кризиса контроля и волатильности, а также кризиса мотивации руководителя решения скорее относятся к сфере факторов управления персоналом[3] (делегирования полномочий, мероприятия по повышению мотивации и усилению лояльности, формирование системы поиска и подбора персонала, тестирование, построение коммуникации с сотрудниками, формирование обратной связи, построение системы контроля за персоналом).

[1] См. Ермилова Г., Смирнов Н., Соболь Д. и др. Указ. соч. Использована наша экспертная оценка.
[2] Galbraith J. R. Designing Organizations: An Executive Guide to Strategy, Structure, and Process Revised. [S.l.:] Pfeiffer, 2001.
[3] Shane S., Venkataraman S. The promise of entrepreneurship as a field of research // The Academy of Management Review. 2000. Vol. 25, N 1. P. 217–228.

Факторы преодоления кризисов роста

Тип кризиса	Фактор преодоления
1. Кризис открытия	Формирование фонда
1.1. Кризис вложения	Мероприятия по социальной ответственности
2. Стратегический кризис	Подбор верной организационной структуры
3. Кризис выбора масштаба охвата	Сравнительный анализ текущей ситуации
	Стратегический анализ
	Концентрация на преимуществах
4. Информационный кризис	Снижение издержек и рисков при открытии
5. Кризис персонала	Грамотное делегирование полномочий, усиление мотивации
5.1. Кризис текучести кадров	Сформированная система поиска и подбора персонала
	Материальная мотивация
	Мероприятия по повышению лояльности
5.2. Кризис мотивации	Тестирование
	Построение коммуникации с персоналом[1]
6. Кризис руководства	Материальная мотивация
	Горизонтальное делегирование полномочий
	Формализация деятельности
	Система обратной связи
7. Кризис идеи	Налаживание коммуникации с персоналом
	Система обратной связи
	Усиление мотивации
8. Кризис емкости рынка	Реструктуризация издержек и расходов на развитие бизнеса
9. Кризис расширения (экспансии)	Жесткое делегирование полномочий
	Система контроля за персоналом
9.1. Кризис основателя	Формализация деятельности
	Мероприятия по повышению лояльности
9.2. Кризис ресурсов	Реструктуризация компании
	Сокращение расходов на долгосрочное стратегическое развитие
9.3. Кризис партнерства	Проведение переговоров
	Построение коммуникаций с партнерами
10. Структурный кризис	Реструктуризация компании
	Грамотное делегирование полномочий

11. Кризис контроля	Налаживание эффективной коммуникации с сотрудниками
	Система обратной связи
	Мероприятия по повышению лояльности
	Усиление материальной и нематериальной мотивации
12. Кризис волатильности	Обучение сотрудников
13. Кризис мотивации руководителя	Система обратной связи
	Построение коммуникации с сотрудниками

УДК 336

И. В. Сафонова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Бухгалтерский учет в коммерческих организациях»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: iv.safonova@mail.ru

Формирование учетной информации у субъектов малого предпринимательства на принципах МСФО

Аннотация:
Анализируются перспективы формирования учетной информации в субъектах малого бизнеса на принципах МСФО. Автором поставлена следующая задача: на основе анализа отечественного и международного опыта функционирования малого бизнеса и организации соответствующей учетной системы выявить основные проблемы переходного периода к использованию МСФО для малых и средних предприятий в России.

Ключевые слова: МСФО для МСПО, перспективы внедрения, субъект малого бизнеса.

I. V. Safonova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Accounting in Business Companies
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: iv.safonova@mail.ru

Formation of accounting information from small businesses on the principles of IFRS

Abstract:
Prospects of accounting information in the subjects of small business on the principles of IFRS are analysed. To achieve the goal the author sets the following objective: basing on an analysis of domestic and international experience in the operation of small businesses and organizations appropriate accounting system to identify the major problems of transition to the use of IFRS for small and medium-sized enterprises in Russia.

Keywords: IFRS for SME, prospects for implementation, small entity.

Сегодня во всем мире малый бизнес – это опора для экономики. С чем это связано? Малые предприятия способны максимально удовлетворять спрос на ту или иную продукцию, они мобильны и инновационны, способны быстро адаптироваться к различным колебаниям на рынке, к общей экономической и социально-политической ситуации.

В странах ЕС микропредприятия составляют более 90% от общего числа предприятий. Доля занятых на малых предприятиях в странах Европы равняется 70%, в России – 11%, доля вклада малых предприятий в ВВП, соответственно, более 50% и менее 10%.

Развитие национальной системы малого бизнеса в последние годы имеет позитивный характер. По данным информационно-аналитического доклада «Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в 2013 году», подготовленного экспертами Национального института системных исследований проблем предпринимательства на основании проведенного ими исследования, к началу 2013 года в России зарегистрировано 1997,0 тыс. малых предприятий (в том числе 1759,0 тыс. микропредприятий), что на 8,7% больше, чем в 2012 году. При этом в расчете на 100 тыс. жителей приходилось 1395,9 малых предприятий, или на 100,5 больше, чем в предыдущем году. Объем инвестиций в основной капитал на малых предприятиях в 2012 году составил 521 545,0 млн руб., что на 20,9% выше показателя 2011 года.

В Российской Федерации доля малых и средних предприятий (МСП) в системе хозяйствования все еще невелика, например в ВВП – порядка 21%, однако развитие данного сектора экономики признано наиболее перспективным. Сейчас резервы роста малых предприятий очень велики, от темпов роста малого бизнеса в России напрямую будет зависеть и развитие экономики всей России.

Существуют различные программы, направленные на поддержку и развитие малого бизнеса. Одним из важнейших направлений, на наш взгляд, является реформирование системы бухгалтерского учета на предприятиях малого бизнеса. За последние три года произошли значительные изменения законодательства, в том числе и касающиеся системы нормативного регулирования малых предприятий. Одним из самых важных законов стал Федеральный закон от 6.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», который вступил в силу с 1 января 2013 года, вместо предыдущего Федерального закона от 21.11.96 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете». Согласно новому закону, организации, использующие упрощенную систему налогообложения, теперь будут вести бухгалтерский учет и предоставлять отчетность в полном объеме. Вместе с этим п. 10 ч. 3 ст. 21 предусматривает наличие упрощенных способов ведения бухгалтерского учета, включая упрощенную годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность, для субъектов малого предпринимательства.

Основным документом, в котором предметно рассматриваются вопросы организации и ведения бухгалтерского учета на малых предприятиях с точки зрения нормативного регулирования, остаются «Типовые рекомендации по организации бухгалтерского учета для субъектов малого предпринимательства», утвержденные Приказом Минфина России от 21.12.1998 №64н и действующие до настоящего времени. Следует заметить, что многие его положения не могут быть применимы на практике из-за устаревания: они расходятся с принятыми позднее правилами и нормами бухгалтерского учета, противоречат «Положению по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», утвержденному Приказом Минфина России от 29.07.1998 №34н, более поздним документам – положениям по бухгалтерскому учету, утвержденным Минфином России. План счетов, на базе которого написаны «Типовые рекомендации», не действует с 2001 года. Данный нормативный документ не адаптирован к современным условиям и во многом создает трудности в работе как бухгалтерам, так и предпринимателям.

В настоящее время нормативно-правовая база в части учета и формирования финансовой отчетности для субъектов малого предпринимательства нуждается в существенной модернизации. В целях разработки предложений по совершенствованию способов ведения бухгалтерского учета для малого бизнеса приказом министра финансов России от 28.02.2013 г. создана Экспертная группа по вопросам ведения бухгалтерского учета и отчетности субъектами

малого предпринимательства, куда вошли представители Минфина России, ФНС России, а также общественных организаций «Опора России», «Деловая Россия», Института профессиональных бухгалтеров России, Аудиторской палаты России, Фонда «НСФО» и др. В рамках работы данной комиссии обсуждаются предложения о дополнительных мерах по упрощению составления и представления бухгалтерской отчетности субъектами малого предпринимательства, необходимость дальнейшего сокращения объема бухгалтерской отчетности микропредприятий.

Следует отметить, что со стороны Минфина России и других соответствующих компетентных органов в последнее время проведены мероприятия по усовершенствованию нормативно-правовой базы для субъектов малого предпринимательства, но принципиальных изменений в постановке бухгалтерского учета они не вызвали.

На наш взгляд, важнейшее значение при разработке общей концепции учета для отечественных предприятий малого бизнеса имеет анализ информационных потребностей реальных пользователей, в том числе с позиции инвестирования средств. Представители малого и среднего бизнеса могут заинтересоваться подготовкой отчетности по МСФО, например с целью реализовать долгосрочные планы по выходу на IPO, привлечь финансирование, подготовить финансовую информацию на языке, понятном иностранным партнерам, контрагентам, и т. д.

МСФО для МСП – это комплект стандартов, представляющий собой набор единых учетных правил для малых и средних предприятий, которые определены как непубличные коммерческие компании, составляющие финансовую отчетность общего назначения для внешних пользователей. Стоит отметить, что стандарт не дает конкретных критериев отнесения предприятий к малому и среднему бизнесу, предоставляя конкретной стране возможность самостоятельно определять эти критерии. Например, в России Федеральным законом от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» были установлены новые критерии численности сотрудников для субъектов малого и среднего бизнеса. Впервые в российской практике были выделены микропредприятия, где не больше 15 сотрудников. Если в фирме работает от 16 до 100 человек, то она признается малым предприятием, от 101 до 250 человек – средним предприятием.

Основными пользователями финансовой отчетности МСП являются владельцы, банки, поставщики, кредитно-рейтинговые агентства, покупатели. В России банки неохотно дают кредиты малым предприятиям, считая их финансовую отчетность ненадежной. Принятие стандартов на принципах МСФО повысит доверие банков к малым предприятиям, тем самым расширив возможности для кредитования и развития бизнеса.

Также стоит отметить, что МСФО для МСП разработан в соответствии с потребностями малого и среднего бизнеса. Хотя в основе лежит полная версия МСФО, все изменения и упрощения были тщательно проанализированы с целью предоставить полезную информацию и обеспечить сопоставимость сокращения затрат с потенциальной выгодой.

В частности, упрощения правил признания и оценки согласно МСФО для МСП затронули следующие учетные объекты[1]:

[1] Гетьман В. Г., Рожнова О. В., Гришкина С. Н. и др. Формирование учетной информации на предприятиях малого бизнеса: теория, методология, практика. М.: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2012.

- основные средства и нематериальные активы не подлежат переоценке и должны оговариваться в учете по себестоимости за вычетом суммы накопленной амортизации и убытков от обесценения;
- срок полезного использования, а также метод амортизации для объектов основных средств и нематериальных активов должны быть пересмотрены только в случае значительного изменения в предполагаемой структуре потребления и сроках потребления будущих экономических выгод от объекта основных средств (нематериальных активов);
- нематериальные активы с неопределенным сроком полезного использования и деловая репутация амортизируются в течение 10 лет;
- предприятие должно признавать расходы на научные исследования и разработки как расходы текущего периода (когда они были осуществлены), без их капитализации;
- упрощены принципы и правила учета финансовых инструментов, в том числе порядок прекращения признания и оценки, а также учет хеджирования;
- инвестиции в ассоциированные компании и совместную деятельность могут быть оценены в сумме фактических затрат (кроме случаев применения модели оценки по справедливой стоимости при наличии публичных рыночных котировок);
- затраты по займам должны признаваться как расходы в составе прибыли или убытка того периода, в котором они были понесены;
- пенсионные планы с установленными выплатами: стоимость услуг прошлых периодов должна быть отражена сразу в составе прибылей и убытков; актуарные прибыли и убытки должны быть отражены сразу или в составе прибылей и убытков, или в составе совокупного дохода; предприятие должно использовать метод прогнозируемой условной единицы для оценки своих пенсионных обязательств с установленными выплатами и соответствующих расходов, только если использование этого метода не повлечет дополнительных затрат и усилий;
- в части активов, предназначенных для продажи, реклассификация не требуется, данные активы являются индикатором обесценения;
- в части биологических активов МСФО для МСП придерживается упрощенной модели «фактические затраты – амортизация – обесценение», модель оценки по справедливой стоимости требуется, только если справедливая стоимость может быть определена без дополнительных затрат и усилий.

Очевидно, что назрела необходимость реформирования бухгалтерского учета для малых и средних предприятий, а МСФО для МСП является документом, который учитывает все требования МСП, охватывает все объекты учета и дает полные ответы по ведению учета и составлению отчетности в соответствии с мировыми тенденциями развития практики бухгалтерского учета.

Таким образом, в целях совершенствования нормативного регулирования бухгалтерского учета на малых предприятиях целесообразно разработать отдельное «Положение по бухгалтерскому учету для предприятий малого бизнеса» с целью:

- предоставить единый, упрощенный комплект стандартов, исключив темы, которые в целом не касаются малых предприятий, упростив признание и оценку отдельных объектов;
- разработать положение, основанное на принципах МСФО для МСП, что позволит повысить качество бухгалтерской отчетности малых предприятий;
- обеспечить реализацию принципов МСФО путем разработки соответствующих требований по признанию, оценке и раскрытию информации об учетных объектах в бухгалтерской отчетности малых предприятий.

Все эти меры необходимы для упрощения работы бухгалтеров, для облегчения проверки и работы с отчетностью предпринимателям, таким образом, им будет легче принимать управленческие решения. Поскольку бухгалтерский учет в России должен максимально быстро приближаться к международным стандартам, необходимо подготовить почву для такого перехода, сблизив положения с МСФО.

УДК 658.15

Е. В. Минаева,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 5880972@mail.ru

О. В. Юткина,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: olga_yutkina@mail.ru

Направления эффективного управления предприятий малого и среднего бизнеса

Аннотация:
В статье изложены приоритетные направления повышения эффективности управления предприятий малого и среднего бизнеса с учетом современных рыночных тенденций. Как показало изучение, на уровень эффективности управленческой деятельности значительное влияние оказывают: размеры запасов сырья, материально-технических ресурсов и готовой продукции, профессионализм руководителей и др. По результатам проведенных исследований сформулированы основные направления повышения эффективности управления бизнес-процессами организаций, способствующие экономическому росту.

Ключевые слова: бизнес, бизнес-процесс, профессионализм, система управления, стратегия, экономический рост, эффективное управление.

E. V. Minaeva,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and National Economy Management
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: 5880972@mail.ru

O. V. Yutkina,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics and National Economy Management
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: olga_yutkina@mail.ru

Directions for effective management of small and medium business

Abstract:
The article describes the priority directions of increase of efficiency of management of enterprises of small and medium business with modern market trends. The level of efficiency of administrative activity is significantly influenced by: the size

of stocks of raw materials, inputs and finished products, professional managers and others. On the research results, the main directions of increase of efficiency of management of business processes of organizations that promote economic growth are formulated.

Keywords: business, business process, professionalism, system management, strategy, economic growth, effective management.

Формирование перспективной модели системы управления производством на различных отраслевых и территориальных уровнях показало, что этот сложный процесс требует постоянного контроля со стороны руководителей и специалистов, учета тех объективных законов и закономерностей, которые присущи процессу развития.

В современной экономике растет конкуренция между компаниями, заинтересованными в завоевании рынков, в связи с чем чрезвычайно актуально активное изучение конкурентной среды для достижения высокой экономической эффективности[1]. Высокий уровень конкуренции требует повышения эффективности управления развитием предприятий на основе обеспечения устойчивого экономического роста. Необходимость быстрой адаптации предприятий к постоянно меняющимся условиям конкурентной среды требует использования эффективных инструментов управления преобразованиями предприятий[2].

Современная система управления на уровне организации функционирует в условиях постоянных изменений внешней и внутренней среды. Планирование, управление, учет, контроль и прогнозирование должны учитывать и обеспечивать количественную и качественную оценку труда работников организации и рост ее конкурентоспособности[3].

Говоря о сущности экономического развития предприятий и наращивании их потенциала, следует ориентироваться на степень научной обоснованности методологических подходов к динамичному преобразованию и правильности управленческих решений[4]. При этом различия могут появляться как в методическом подходе к этому процессу, так и в сроках решения поставленных задач и других особенностях[5].

На уровень эффективности управленческой деятельности значительное влияние оказывают размеры запасов сырья, материально-технических ресурсов и готовой продукции. С увеличением запасов линейно растут издержки на их хранение. Установлено, что как хранение излишних запасов, так и отсутствие таковых приводит к снижению эффективности работы компаний. Поэтому необходимо обеспечивать их оптимальный запас в зависимости от уровня использования производственных мощностей.

Управление бизнес-процессами на предприятиях и в организациях – это интегрированный процесс, обусловленный интеллектуальным трудом персонала на основе использования совокупности методов и механизмов менеджмента, ориентированный на удовлетворение потребностей персонала

[1] Проскурина З. Б., Аничкина О. А., Гайдаренко Л. В. Мониторинг конъюнктуры рынка молочной продукции в России и за рубежом // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12, ч. 2 (41-2). С. 186–190.
[2] Юткина О. В., Маслюкова Е. А., Огнева Т. В. Реструктуризация как эффективный инструмент повышения конкурентоспособности предприятий // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12, ч. 2 (41-2). С. 740–743.
[3] Чижик А. С. Зависимость конкурентоспособности предприятия от роста качества продукции в современных условиях // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1, ч. 3. С. 434–437.
[4] Там же.
[5] Рябова Т. Ф. Инновационное развитие предприятий на основе использования инвестиций // Вестник университета/ГУУ. 2013. № 14. С. 217–223.

и населения, осуществляющий адаптацию внутренней среды к требованиям рыночной экономики[1].

При управлении компанией необходимо концентрировать внимание на финансовом обеспечении социальной политики не только в организациях, но и на федеральном уровне. Осуществление социально-экономической политики в целом и ее отдельных составляющих происходит под воздействием финансового распределения национального дохода страны. Управление деятельностью предприятий на современном этапе должно соответствовать мобильности и динамизму рыночных отношений как специфическому способу мировоззрения, формирующему соответствующее мышление всех участников.

Установлено, что качество труда и профессионализм управленческих работников всех уровней менеджмента определяется их способностями:

- адаптировать внутреннюю среду к внешней;
- оперативно принимать эффективные управленческие решения;
- выполнять профессионально свои обязанности;
- повышать свой профессионально-квалификационный рейтинг;
- осуществлять подбор и расстановку персонала по соответствующим должностям в зависимости от личных качеств и др.

Экономическому развитию компаний в значительной мере способствует инновационная деятельность. При этом инновации необходимо рассматривать как деятельность, направленную на создание нового продукта: открытий, изобретений, патентов, конечным результатом реализации являются новые виды товаров, техники, технологии, методы и способы организации производства, труда и управления.

В процессе изменения стратегии управления компания неизбежно испытывает организационные сопротивления, а значит, преобразование должно быть принудительным, допустимо включение всех рычагов власти. Если проведенные в принудительном порядке изменения будут нестабильными, то они войдут в противоречие с традициями компании. Для того чтобы обеспечить долгосрочную стабильность новой стратегии, за ее изменениями должно следовать быстрое преобразование способностей работников управленческих компаний.

Эффективность управленческого труда во многом определяется уровнем цивилизованности бизнес-процессов. В этом случае сотрудники получают материальное и моральное удовлетворение от того, как они выполняют свои функции, понимая при этом, насколько они осознают себя частью действующего сложного механизма, которым являются устойчивые бизнес-процессы.

При выработке методических подходов к разработке стратегий управления бизнес-процессами установлено, что стратегия должна включать четкую формулировку целей развития и выбор лучшего варианта ее достижения на основе использования таких инструментов и методов, как анализ издержек, линейное программирование, моделирование и статический анализ, методы оценки анализа риска и необходимость уточнения источников информации при разработке конкретных целей развития компании. Стратегия должна опираться на модель, характеризующую поведение конкурентной среды в реальной перспективе, учитывать знания, опыт, предположения и убеждения субъекта, принимающего решение. Методическим аспектом гармонизации бизнес-процессов необходимо считать реинжиниринг, который предусматривает выработку нового способа мышления на построение компании.

[1] Чижик А. С., Ободянский В. А. Экономическая природа управления бизнес-процессами на предприятиях АПК // Мир агробизнеса. 2012. № 1. С. 37–40.

Занимая особое место в системе управления предприятием, контроллинг осуществляет информационное обеспечение принятия решений в целях оптимального использования имеющихся возможностей, объективной оценки сильных и слабых сторон предприятия, а также во избежание банкротства и кризисных ситуаций.

В современных условиях необходимость создания контроллинга в организациях объясняется в основном повышением нестабильности внешней среды, повышением активности и мобильности компаний, необходимостью непрерывного учета изменений, созданием эффективной системы действий по финансовой безопасности и устойчивости предприятия, усложнением систем управления предприятием, информационной активностью в отношении получения достоверной информации, общекультурным стремлением к синтезу, интеграции различных областей знания и человеческой деятельности.

При реструктуризации системы управления бизнес-процессами организации необходимо провести фиксированное бюджетирование, примером которого может служить план затрат на НИОКР, маркетинг и рекламу. При преобразовании системы управления, ориентированной на экономический рост и повышение эффективности работы, важнейшим аспектом деятельности организации является сокращение или минимизация просроченной кредиторской задолженности. Для погашения такой задолженности, которая не позволяет организации нормально функционировать, необходимо провести анализ ее состояния.

Таким образом, осуществлен выбор основных направлений повышения эффективности управления бизнес-процессами организаций, приоритетными признаны: внедрение инноваций, планирование преобразований, реструктуризация, реинжиниринг, стимулирование труда, контроллинг, минимизация просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, рост собственных активов.

УДК 339.1

Е. А. Маслюкова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: katrinamas@mail.ru

Мониторинг производственного потенциала предприятий малого и среднего бизнеса

Аннотация:
В статье проведена диагностика производственного потенциала предприятий малого и среднего бизнеса, раскрытая на примере мясоперерабатывающей отрасли.
Ключевые слова: импорт, мясо, пельменное производство, потребление, рынок.

E. A. Maslyukova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics and National Economy Management
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: katrinamas@mail.ru

Monitoring of the production potential of small and medium business

Abstract:
This paper presents a diagnosis of the production potential of small and medium business disclosed by the example of the meat-processing industry.
Keywords: imports, meat, dumpling production, consumption, market.

Мясо является продуктом повседневного спроса со стороны населения по всему земному шару, так как оно выступает основным источником белка животного происхождения, необходимого в рационе питания. В связи с ростом благосостояния населения увеличивается количество потребляемого мяса, особенно это заметно в странах Европы. Существует зависимость: при увеличении уровня доходов населения существенно возрастает объем потребляемого мяса. Общемировой уровень потребления мяса на душу населения составляет 33 кг в год, или около 100 г мяса в день.

Стоит отметить, что динамичное развитие всего продовольственного рынка является важнейшим индикатором качества и уровня жизни населения любого государства. Например, внутренние рынки таких стран, как США, Бразилия, а также страны ЕС, близки к полному внутреннему насыщению. Эти страны являются основными – экспортерами мяса в РФ. Мировой рынок мяса считается одним из самых динамично развивающихся и наиболее перспективных.

Российский рынок мяса является самым крупным сектором продовольственного рынка. За ним следуют зерновой и молочный рынки. Территория России огромна, развитие рынка мяса варьирует в разных регионах. В результате возникают избыток мяса в одних регионах и проблема обеспеченности им в других. На сегодняшний момент собственное производство не может удовлетворить потребности российского рынка, в то время как платежеспособной спрос населения постоянно растет и население готово платить деньги за качественное и свежее мясо.

Из-за недостаточности развития животноводческой отрасли с каждым годом на российском рынке увеличивается процент импортного мяса, в результате увеличивается зависимость от импорта.

В России в 2012 году производство птицы составило 3,368 млн т, на долю импортной птицы приходится лишь 0,440 млн т. Производство свинины составило 0,934 млн т, чуть меньшее количество свинины было импортировано (0,706 млн т). В результате рынок свинины практически на 45% состоит из импорта. В 2012 году было произведено 0,173 млн т говядины, импортировано 0,611 млн т, то есть российский рынок говядины на 76% состоит из импорта. Это говорит об упадочном состоянии рынка говядины в России.

Основная масса ввозимого мяса направляется в Москву (40%) и Санкт-Петербург (24%), немногим меньше – в Калининградскую область (17%). Остальные 19% – в другие крупные города России. Дальнейшим распространением иностранного мяса по всей России занимаются крупные оптовые компании Москвы и Санкт-Петербурга.

Рекомендованная российскими медиками норма потребления мяса на душу населения составляет 75 кг в год, на практике в 2012 году этот показатель оказался на уровне 73,8 кг, или на 4,2% больше, чем в 2011 году. В частности, потребление свинины на душу населения в 2012 году составило 22,9 кг, а говядины – 16,5 кг. С 2006 по 2012 год объем потребления мяса на душу населения возрос на 23%. Таким образом, Россия приближается к рекомендуемой норме потребления мяса на душу населения.

Кроме невозможности обеспечения всей территории РФ отечественным мясом, стоит отметить, что импортное мясо приходит в более удобном виде для дальнейшей переработки и приготовления. Импортное мясо всегда одинакового вкуса и качества, в то время как у российского и то и другое варьирует. В связи с этим импортное мясо сравнимо с продуктом фабричного производства и так популярно в России.

Далее рассмотрим рынок свинины и рынок говядины. Свинина является самым востребованным видом мяса в мире. Несмотря на запрет употреблять свинину в ряде стран в связи с предписаниями религии, она составляет 37% мирового производства мяса. Современный объем производства не может удовлетворить потребности внутреннего рынка России, сохраняется зависимость от импорта. Крупнейшие поголовья свиней содержатся в Китае, США, Бразилии, Вьетнаме, Германии, Испании. Китай выпускает почти половину от общего объема производства свинины на мировом рынке. Ожидается, что объем производства свинины в Китае увеличится еще на 1% в связи с ростом потребления на душу населения Китая, а также в связи с естественным приростом населения. В ЕС производство свинины сократится на 0,5% в силу ужесточения правил в секторе животноводства и условий содержания скота, которые были введены ЕС, и закрытия неэффективных производств. В 2012 году ЕС экспортировал 30% от объема мировой торговли свинины.

Россия является вторым по величине импортером свинины, закупает живых свиней, 96% которых идет на убой. Главными импортерами свинины в Россию являются Бразилия, Германия, Канада, Дания, США, Испания. Мексика является третьим крупнейшим импортером свинины, так как ее внутреннее производство не успевает за растущим спросом.

По мировому объему потребления говядина уступает лишь мясу птицы и свинине. Стоит отметить, что выращивание крупного рогатого скота является самым капиталоемким направлением животноводства и окупается дольше других отраслей. Лидерами потребления говядины выступают: Уругвай – 61, Аргентина – 53,5, Бразилия – 38 кг в год на душу населения. Лидерами рынка по поголовью скота являются Индия, Бразилия, Китай, США, Аргентина, Пакистан, Эфиопия. Крупнейшим экспортером говядины в мире является Индия. Растет спрос азиатских и ближневосточных рынков на недорогое мясо.

В России лишь Сибирь, Поволжье и Северный Кавказ готовы сами обеспечить себя мясом крупного рогатого скота. Россия входит в тройку лидеров по объему импорта говядины. В общей сложности импортом в Россию занимаются 30 стран. Крупнейшими импортерами являются Бразилия, Парагвай, Уругвай, США, Германия и Канада.

Развитие российского рынка мяса является одной из приоритетных задач для государства, которое с помощью ряда программ и проектов стремится к повышению отечественного производства и к постепенному импортозамещению, в том числе силами предприятий малого и среднего бизнеса.

После вступления в 2012 году в ВТО российский рынок мяса переживает наплыв иностранной мясной продукции, себестоимость которой ниже, чем у отечественных производителей. В результате отечественные предприятия работают за гранью окупаемости, они не в силах конкурировать с иностранными производителями по качеству и цене продукции.

Меры по восстановлению отрасли животноводства необходимо применять уже сейчас, иначе в ближайшее время отрасль вовсе окажется неконкурентоспособной, в результате чего отечественных производителей вытеснит западный бизнес, а все условия для этого на рынке уже созданы.

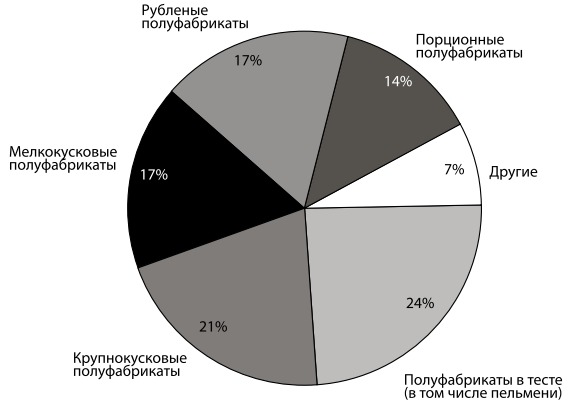
Одним из способов улучшения ситуации может стать увеличение производства мясных полуфабрикатов, которые имеют длительный срок хранения. Кроме того, новейшие технологии производства позволяют существенно расширить ассортимент продуктов питания населения, и с каждым годом потребители все больше убеждаются в удобстве использования замороженных продуктов. Следует отметить, что при исследовании товара одновременно необходимо изучать поведение потребителей, их желания, предпочтения, степень удовлетворения их качеством, ассортиментом данной продукции[1].

Мировой рынок замороженных продуктов значительно опережает российский рынок. В Америке, например, около 70% продовольственных товаров реализуется в замороженном виде, в России – лишь 17%, причем около 50–60% из них – пельмени. С каждым годом увеличивается доля семей, употребляющих пельмени. Практически каждая вторая семья покупает пачку пельменей раз в неделю. В среднем за год потребляется около 1,8–2,0 кг пельменей на душу населения, учитывая младенцев и вегетарианцев. Основной спрос на пельмени формируют покупатели со средними и ниже средних

[1] Минаева Е. В. Инновационное формирование корпоративной бизнес-стратегии организации // Вестник университета / ГУУ. 2013. № 14. С. 208–213.

доходами, это пенсионеры и студенты. Именно поэтому велика доля продукции среднего и эконом-класса.

На рисунке представлена структура российского рынка полуфабрикатов, почти четверть рынка занимают полуфабрикаты в тесте, в том числе пельмени. Сегодня производством пельменей занимается порядка 500–600 крупных и средних предприятий. Тем не менее рынок еще не насыщен и является весьма перспективным для малых предприятий. На данном этапе актуальны мониторинг и анализ производственных, технических, экономических и финансовых показателей деятельности предприятия, показателей дебиторской и кредиторской задолженности, оценка действующей структуры производства продукции, изыскание новых источников привлечения инвестиций для экономического роста[1]. Для реализации этого важнейшего направления требуется разработка системы целого ряда законодательных и организационно-экономических мер[2].



Структура российского рынка полуфабрикатов в 2012 году

Улучшить создавшуюся ситуацию в животноводстве призвана разработанная Правительством РФ «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы». Она предусматривает как развитие агропромышленного комплекса в целом, так и отдельных сфер и особенно актуальна после вступления Российской Федерации в ВТО.

Основные положения «Государственной программы развития мясного животноводства в РФ на период до 2020 года» направлены на повышение уровня продовольственной безопасности государства, повышение конкурентоспособности отечественного мясного животноводства, увеличение объема отечественного производства мяса для удовлетворения установленных норм потребления как самого мяса, так и мясных продуктов, повышение инвестиционной привлекательности отечественного рынка мясного животноводства[3].

[1] Рябова Т. Ф. Инновационное развитие предприятий на основе использования инвестиций // Вестник университета/ГУУ. 2013. № 14. С. 217–223.
[2] Проскурина З. Б., Маслюкова Е. А., Юткина О. В. Диагностика заработной платы в агропромышленном комплексе по Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1, ч. 3. С. 106–110.
[3] Маслюкова Е. А. Научно-методические проблемы обеспечения населения продукцией пищевых производств: Дис. … канд. экон. наук/Московская государственная технологическая академия. М., 2003.

Для осуществления программы и исполнения всех стратегических целей в нашей стране есть соответствующий ресурсный потенциал, благодаря ему можно удовлетворить не только потребности населения за счет отечественного производства, но и стать весомым экспортером мяса в мире. Животноводство выступает базисным звеном, способным стать «локомотивом» развития отечественного агропромышленного комплекса, что приведет к решению вопроса о продовольственной обеспеченности страны, а также ее конкурентоспособности на мировом рынке[1].

Для обеспечения продовольственной безопасности, уровень которой должен соответствовать пороговым значениям, установленным ООН, на каждом предприятии необходимо наладить работу в соответствии с определенными принципами управления для всех субъектов экономики. Такими принципами должны быть:

- наращивание объемов производства отечественной продукции в размере, определенном потребительским спросом;
- недопущение выпуска продукции с показателями качества, не соответствующими стандартам;
- экономия всех видов ресурсов и использование по назначению;
- повышение уровня инновационности производства;
- диверсификация и реструктуризация производства и др.[2]

Решение имеющихся проблем в отрасли животноводства позволит России реализовать свой экспортный потенциал, тогда крупный импортер станет значимым экспортером мяса на мировом продовольственном рынке. Для этого могут быть использованы весомые преимущества: большие территории, пригодные для развития мясного животноводства, близость к наиболее перспективным зарубежным рынкам сбыта, морские порты для экспорта продукции, значительные энергетические, водные ресурсы. Благодаря комплексному и инновационному подходу к развитию отрасли мясного животноводства предполагается выполнить все поставленные задачи государственной программы.

[1] Маслюкова Е. А., Юткина О. В., Проскурина З. Б. Мониторинг современных мировых тенденций производства и потребления мяса // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12. ч. 2 (41-2). С. 751–758.

[2] Рябова Т. Ф., Колпакова Т. В. Критерии и индикаторы обеспечения экономической безопасности // Экономика, статистика и информатика // Вестник УМО. 2007. №2. С. 36–39.

УДК 658.15

М. В. Александрова,
к. э.н., доцент,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ritahrom@rambler.ru

Механизмы прогнозирования несостоятельности отечественных организаций в современных условиях

Аннотация:
В статье приведены отечественные и зарубежные модели, используемые для анализа вероятности банкротства организаций. Определены проблемы их использования для российских компаний с учетом особенностей функционирования и отраслевой принадлежности, а также предложены некоторые направления их устранения.

Ключевые слова: анализ, банкротство, бизнес, прогнозирование, финансовое состояние.

M. V. Alexandrova,
PhD of Economics, Associate Professor,
Department of Economics and National Economy Management
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: ritahrom@rambler.ru

Mechanisms of prediction of insolvency of domestic organizations in modern conditions

Abstract:
The article presents the domestic and foreign models used to analyze the probability of bankruptcy organizations. Problems of their use for Russian companies are identified taking into account peculiarities of their functioning and industry sector, and suggests some directions for their removal are suggested.

Keywords: analysis, bankruptcy, business, forecasting, financial condition.

В условиях постоянного колебания конъюнктуры рынка и мирового финансового кризиса для организации очень важно поддерживать свою платежеспособность и финансовую устойчивость. В связи с этим эффективность бизнеса напрямую зависит от качественного комплексного анализа финансового состояния компании и оперативного прогнозирования вероятности банкротства.

В международной и отечественной практике алгоритмы расчета финансовых показателей проработаны достаточно детально. На сегодняшний день известны десятки аналитических коэффициентов, причем некоторые из них регулярно публикуются в информационно-справочных файлах специализированных информационно-аналитических агентств. Существует множе-

ство методических подходов к оценке финансового состояния организации, включающих следующие основные этапы: расчет системы финансовых коэффициентов, рейтинговую (интегральную) оценку финансового состояния, диагностику вероятности банкротства предприятия.

Вместе с тем в России уже давно возникла потребность в расширении системы показателей, отражающих все процессы и явления хозяйственной и финансовой деятельности отечественных предприятий. Постановлением Правительства РФ были утверждены «Правила проведения арбитражным управляющим финансового анализа». На базе финансовых коэффициентов и методики их расчета можно оценить абсолютную и текущую ликвидность, выявить степень платежеспособности предприятий, определить финансовую устойчивость и наличие просроченных платежей, оценить рентабельность активов и уровень доходности хозяйственной деятельности организаций на основе расчета нормы чистой прибыли. Кроме того, данный документ определяет направления анализа внешних и внутренних условий деятельности предприятий и рынков, на которых они функционируют, что, безусловно, повышает его практическую ценность. Важным достоинством является содержание требований к анализу инвестиционной и финансовой деятельности предприятий и возможности вести ее безубыточно.

В качестве основного недостатка следует отметить отсутствие в составе финансовых показателей коэффициентов рентабельности, характеризующих эффективность использования собственного капитала, производственных ресурсов, инвестиций; оборачиваемости активов; структуры капитала, свидетельствующих о финансовой устойчивости предприятий.

В связи с данными обстоятельствами Министерством экономического развития и торговли РФ утверждена «Методика проведения Федеральной налоговой службой учета и анализа финансового состояния и платежеспособности стратегических предприятий и организаций». Документ устанавливает порядок учета и анализа финансового состояния стратегических предприятий и определяет набор сведений для проведения текущего анализа: финансовые показатели, способы их расчета и критерии группировки в соответствии со степенью угрозы банкротства предприятий (организаций).

Рассмотрение отечественных методических подходов показало, что финансовый анализ позволяет диагностировать вероятность банкротства, возможность предоставления кредита и оценить эффективные направления формирования финансовой политики предприятия. Однако такой вид анализа является локальным, тематическим. Нормативные акты не содержат методических подходов для проведения комплексной оценки финансового состояния организаций. По-прежнему актуальным остается вопрос разработки критериальных значений финансовых показателей, учитывающих особенности деятельности предприятий различных отраслей. Все вышеуказанное актуализирует проблему дальнейшего совершенствования методических подходов к финансовому анализу предприятий.

Одной из основных задач комплексного анализа предприятия является оценка степени близости к банкротству – экономической несостоятельности. Используемые методики и модели должны давать возможность прогнозировать возникновение кризисной ситуации заранее, еще до появления ее очевидных признаков. Такой подход особенно важен, когда жизненные циклы коммерческих предприятий достаточно коротки.

В зарубежной практике для оценки риска банкротства и потери кредитоспособности предприятий широко используются известные факторные

модели западных экономистов Э. Альтмана, Р. Таффлера, Г. Тишоу, У. Бивера и др. Однако данные методики диагностики банкротства имеют ряд недостатков, которые серьезно затрудняют их применимость в условиях российской экономики. Так, двух- и трехфакторные модели не являются достаточно точными, поскольку точность прогнозирования увеличивается, если принять во внимание большее количество факторов. Кроме того, модели Э. Альтмана и У. Бивера содержат значения весовых коэффициентов и пороговых значений показателей, рассчитанные на основе американских аналитических данных 1960-х и 1970-х годов. В связи с этим они, по мнению многих российских ученых, не соответствуют современной специфике организации бизнеса в России.

К сожалению, в России отсутствуют статистические материалы по предприятиям-банкротам, что не позволяет скорректировать методику исчисления весовых коэффициентов и пороговых значений с учетом особенностей российских экономических условий. Определение данных коэффициентов экспертным путем не обеспечивает достаточной точности. В зарубежных методиках используют показатели, которые отличаются высокой положительной или отрицательной корреляцией или функциональной зависимостью между собой. Это приводит к ненужному усложнению этих методик, но не увеличивает точность прогнозирования. Указанные методики дают возможность определить вероятность приближения уже самой стадии банкротства предприятия и не позволяют прогнозировать наступление фазы роста и других фаз ее жизненного цикла. Оценивая существующие модели прогнозирования вероятности банкротства, можно сделать вывод, что ни одна из них полностью не отвечает российским экономическим условиям и не учитывает специфику отдельных отраслей промышленности.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что для оценки кризисного положения предприятия целесообразно использовать не только количественные, но и качественные показатели. Кроме того, применение зарубежных методик в российских условиях не всегда эффективно, поскольку ни одна из них не учитывает особенности отечественных компаний, а существующие российские методы оценки в большинстве своем разрабатывались именно на их основе. На наш взгляд, основные трудности анализа таковы:

- отсутствие эффективной комплексной методики, которая могла бы учитывать особенности хозяйствования российских предприятий различных отраслей;
- непрозрачность информации, представленной в отчетности отечественных предприятий и организаций;
- недостаточная квалификация специалистов, которые осуществляют анализ.

Особое внимание следует уделить изучению факторов спроса, предложения и ценообразующих факторов, непосредственно влияющих на деятельность предприятия, и внешних факторов (демографических, государственно-политических, экономических, научно-технических и др.), косвенно воздействующих на организацию[1].

Адаптация к среде, характеризующейся высокой неопределенностью, позволяет системе обеспечивать достижение целей в условиях недостаточной априорной информации о среде[2]. Одним из условий объективности выводов

[1] Юткина О. В., Маслюкова Е. А., Огнева Т. В. Реструктуризация как эффективный инструмент повышения конкурентоспособности предприятий // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12, ч. 2 (41-2). С. 740–743.

[2] Гусев В. В. Механизмы реструктуризации деятельности предприятий в условиях рыночной среды // Экономика, социология и право. 2014. № 7. С. 29–31.

эффективности развития является определение структуры информации по уровням управления, периода, за который она обобщается, состава информации, репрезентативности субъектов, объектов и других представителей рыночного хозяйства и др.[1]

Таким образом, рыночная среда имеет исключительное значение для организации, она выступает в качестве первичной информации, сбор, систематизация и учет которой обеспечивают согласованность внутренних возможностей компании с предъявляемыми требованиями для получения наилучшего финансового результата и дальнейшего развития ее деятельности[2].

Пренебрежение или неправильный учет вышеперечисленных факторов зачастую приводит к неадекватной оценке финансового состояния предприятия и, как следствие, возникновению риска банкротства. Следовательно, можно констатировать, что для определения характера несостоятельности предприятия и оценки вероятности угроз банкротства необходимо использовать два подхода: качественный подход, включающий в себя анализ отдельных функциональных подсистем управления предприятия, в том числе маркетинг, производство, кадры, финансы и др., а также количественный подход, основанный на диагностике конкретных финансовых параметров и их соотношений, то есть на расчете финансовых коэффициентов, разработанных с учетом особенностей российских условий хозяйствования. В силу объективных и субъективных причин данное мероприятие не может быть проведено единовременно. Для реализации этого важнейшего направления требуется разработка системы целого ряда законодательных и организационно-экономических мер[3].

Таким образом, комплексная оценка деятельности предприятия позволит хозяйствующим субъектам всесторонне охарактеризовать текущее и перспективное финансовое состояние организации, а также выявить риск наступления банкротства для дальнейшего выбора эффективной бизнес-стратегии в условиях экономической нестабильности.

[1] Рябова Т. Ф., Чижик А. С. Моделирование макроэкономического развития экономики // Микроэкономика. 2011. №6. С. 151–158.
[2] Минаева Е. В. Формирование перспективных стратегий функционирования организаций // Экономика и предпринимательство. 2014. №6 (47). С. 605–608.
[3] Проскурина З. Б., Маслюкова Е. А., Юткина О. В. Диагностика заработной платы в агропромышленном комплексе по Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1, ч. 3. С. 106–110.

УДК 346.26 (045)

К. С. Бунина,
аспирант,
кафедра «Экономика организации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: bunina.karina@yandex.ru

Предпринимательский потенциал населения России и факторы, его определяющие

Аннотация:
В статье рассматривается влияние внутренних и внешних факторов на предпринимательский потенциал прямых продаж в России. Обязательным условием современных рыночных отношений является баланс факторов государственного и рыночного воздействия без доминирования одного из них. Выполнение этого условия приведет к успеху предпринимательства.

Ключевые слова: внешние факторы, внутренние факторы, предпринимательский потенциал, прямые продажи, развитие предпринимательства.

K. S. Bunina,
PhD Student,
Department of Business Economics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: bunina.karina@yandex.ru

Business potential of Russia's population and determinants

Abstract:
This article discusses the impact of internal and external factors on the entrepreneurial potential of direct sales in Russia. Obligatory condition of modern market relations is the balance of state and market factors impact without the dominance of one of them. Compliance with this condition will lead to successful entrepreneurship.

Keywords: external factors, internal factors, business building, direct sales, business development.

Развитие предпринимательства – сложный, комплексный процесс, который неразрывно связан с развитием предпринимательского потенциала. На предпринимательский потенциал влияют внешние и внутренние факторы. Оценив уровень развития предпринимательского потенциала прямых продаж в России через факторы, определим, как развивается предпринимательство на рынке прямых продаж.

Эффективность функционирования предпринимательских организаций приносит видимые поступления их средств в бюджеты различных уровней, в том числе в государственные внебюджетные фонды, обеспечивает стабильный рост занятости населения, сокращение уровня безработицы, улучшение уровня жизни населения.

Во всем мире развитие предпринимательской деятельности определяется двумя составляющими:

- качеством предпринимательской среды, выражаемым с учетом состояния факторов макро- и микросреды (или внутренние и внешние) и экономической политики государства;
- наличием предпринимательского духа и потенциала в обществе и желанием людей развиваться в предпринимательстве[1].

В предпринимательской среде есть условия и факторы, которые воздействуют на предпринимательскую деятельность и позволяют предпринимателям добиваться успеха в достижении поставленных целей. Различают внешнюю предпринимательскую среду, которая не зависит от самих предпринимателей, и внутреннюю, формируемую непосредственно самими предпринимателями.

Для оценки развития предпринимательской деятельности выявляют внешние и внутренние факторы. Факторы влияния зависят от вида деятельности предприятия, жизненного цикла предприятия, изменения качества продукции и т. д. От того, как повлияют эти факторы – положительно или отрицательно, – зависит дальнейшее развитие предпринимательской деятельности.

Факторы предпринимательства – это регуляторы предпринимательской среды внешней и внутренней направленности, определяющие возможность предпринимательской структуры осуществлять определенную деятельность в приемлемой организационно-экономической или организационно-правовой форме, выбирать ее сферу, направленность и масштаб для достижения как генеральной цели, так и текущих результатов[2].

Внешние факторы, влияющие на «жизнь» организации и находящиеся вне контроля, объединяют природно-демографические, социально-культурные, технологические, экономические, институциональные, политико-правовые факторы, подробная характеристика внешних факторов, ее влияние на предпринимательскую деятельность, представлены в табл. 1[3].

Внутренняя среда – хозяйственный организм предприятия (предпринимательская способность, квалификация кадров, управленческий опыт, образование и другие факторы, воздействующие на деятельность отдельного предприятия). Внутренняя среда связана:

- с личностными качествами предпринимателя, важнейшими из которых являются: профессионализм, умение прогнозировать события, готовность к риску, уверенность в своих силах, способность к многовариантности решений, коммуникабельность и общая культура;
- с наличием капитала;
- с организационными возможностями производства;
- с материально-техническим обеспечением средствами производства;
- с возможностями управления человеческим ресурсом;
- с возможностями финансового менеджмента;
- с маркетинговой деятельностью и др.[4]

[1] Кан С. Л. Что сдерживает развитие предпринимательства в России? // Российское предпринимательство. 2006. № 10 (82).
[2] Бунина К. С. Развитие предпринимательства в России // Фундаментальные и прикладные аспекты развития предпринимательства. М.: Дашков и К, 2013.
[3] Бизнес-журнал «Жуль-Верн». URL: http://jul-verne.ru/bizness/biznes-planirovanie-obuchenie/108-vnutrennyaya-i-vneshnyaya-sreda-biznesa.
[4] Тумилевич Е. Н. Факторы и формы развития малого предпринимательства в регионе // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. 2012. № 1.

Таблица 1
Факторы внешней среды

Факторы внешней среды	Элемент	Влияние на предпринимательство
Природно-демографические	Климатические условия и качество земель, сырьевая база, численность и половозрастная структура населения и т. п.	Определяют отраслевую специализацию и размещение предприятий, уровень издержек и возможности использования рабочей силы
Социально-культурные	Структура населения (по возрасту, полу, семейному положению и т. д.), общественные ценности, установки и нравы, нормы поведения, уровень образованности	Оказывают влияние на формирование потребностей и особенности спроса, специфику организации предпринимательства и деловую этику, на само отношение к предпринимательству
Технологические	Уровень индустриального развития страны, науки и техники, наличие технологий и их применение	Обусловливают как характер и формы осуществления производства, так и способы предпринимательской деятельности
Экономические	Степень развития рынков, объем совокупного спроса, уровень рыночной конкуренции, устойчивость денежной системы, уровень доходов и характер их распределения, уровень сбережений, налоговая политика и т. д.	Определяют условия распределения ограниченных ресурсов и уровень предпринимательской активности
Институциональные	Развитие банковской системы, страхового дела, развитость каналов снабжения и сбыта, наличие рыночных посредников (консультационные, юридические, рекламные, транспортные агентства), развитие средств связи и информационного обеспечения	Обусловливают интенсивность товарообменных операций и расширяют возможности предпринимательской деятельности
Политико-правовые	Степень развития хозяйственного права, регулирование взаимоотношений агентов хозяйственного оборота, законодательную защиту предпринимательства, характер регулирующего вмешательства государства	Обеспечивают предпринимательскую активность

Рассмотрев многообразие факторов, сделаем вывод, что на предпринимательскую деятельность воздействует большое количество факторов. Нежелательно заострять свое внимание только на внешних или только на внутренних факторах, так как предпринимательская организация – это открытая система, находящаяся в постоянном взаимодействии и с внешней, и с внутренней сре-

дой. На российском рынке в предпринимательской среде преобладают внешние факторы, субъектами формирования которых являются, прежде всего, государство и его институты. Государству, воздействующему на предпринимательскую деятельность, необходимо создавать благоприятную предпринимательскую среду, сбалансированно поддерживая предпринимательство, регулируя его, но не ограничивая его свободу.

Как мы упомянули выше, на развитие предпринимательской деятельности влияют две составляющие, второй является предпринимательский потенциал – это совокупность представителей взрослого трудоспособного населения, рассматривающих возможность открытия собственного дела или занимающихся его созданием. На предпринимательский потенциал влияют факторы, оценка влияния которых позволяет сказать, на каком уровне находится предпринимательский потенциал в стране и как он влияет на развитие предпринимательства.

Говоря об оценке, мы подразумеваем одно из направлений анализа, которое углубляет сам анализ и переводит его на новый, более качественный уровень. Оценка состоит в определении цены, ценности, мнения о ценности, уровне или значении. Оценка также может быть определена как заключение о наблюдаемом явлении, основанное на определенном критерии, аналитическая процедура, в процессе которой происходит преобразование количественной информации в качественные выводы.

Американская компания Amway[1] ежегодно изучает разные спектры предпринимательства. В 2013 году в фокусе оказались предпринимательский потенциал и факторы, которые могут препятствовать его развитию. Исследование предпринимательства Amway и Технического университета Мюнхена проводилось с 8 марта по 19 мая. О начале собственного дела были опрошены 26 009 человек из 24 стран: Австралии, Австрии, Колумбии, Чехии, Дании, Финляндии, Франции, Германии, Великобритании, Греции, Венгрии, Италии, Японии, Мексики, Нидерландов, Польши, Португалии, Румынии, России, Испании, Швейцарии, Турции, Украины и США. Проходящее уже четвертый раз исследование провела по заказу Amway исследовательская фирма GfK Nuremberg. Согласно глобальному исследованию, 70% респондентов из 24 стран положительно относятся к идее создания собственного бизнеса, 39% из них уже в ближайшем будущем готовы начать свое дело. Было выявлено, что такой разрыв между абстрактным желанием и намерением его воплотить имеет целый ряд причин экономического и психологического характера. Больше других идею предпринимательства ценят датчане (89% опрошенных), финны (87%) и австралийцы (84%). В России положительную оценку предпринимательству дали 65% респондентов, что на 8% меньше, чем в прошлом году. Самые негативные отклики исходили от австрийцев (40%), венгров (40%) и немцев (37%). Исследователи выявили ряд факторов, мешающих людям начать свой бизнес (табл. 2)[2].

На фоне положительной оценки идеи начать собственное дело только 3% респондентов из России уже открыли свой бизнес. Россияне ответили, что госпрограммы на финансирование стартапов способствуют развитию индивидуального предпринимательства – 47% респондентов. Интересно, что такой

[1] Amway является одним из ведущих международных производителей товаров массового спроса и входит в число лидеров отрасли прямых продаж. Высококачественная продукция компании для поддержания красоты, здоровья и ведения домашнего хозяйства представлена более чем в 100 странах мира. В 2013 году общий объем продаж Amway составил 11,8 млрд долл. Россия занимает 5-е место среди 10 ключевых рынков Amway с ростом объема продаж 4% за 2013 год.

[2] Amway Global Entrepreneurship Report, 2013 // Amway. URL: http://globalnewsassets.amway.com/501483/2013_amway_global_entrepreneurship_report_1.pdf?r=1366.

фактор, как поддержка семьи и друзей, для россиян менее важен – только 18% против 27% опрошенных в других странах. Оценив факторы, влияющие на россиян при создание бизнеса, можно сделать вывод, что россияне больше надеются на себя, они меньше боятся ответственности и меньше рассчитывают на поддержку бизнес-сообщества и поддержку семьи и друзей[1].

По сравнению с другими странами россияне чуть больше других надеются на поддержку государства: 47 и 42% соответственно, но при этом ожидают снижения бюрократических барьеров. Этот фактор важен для 33% опрошенных россиян, в то время как в других странах этот показатель имеет значение только для 29%.

Таблица 2
Факторы, влияющие на открытие бизнеса

Факторы, сдерживающие людей для открытия бизнеса (в мире)	**Факторы, сдерживающие людей для открытия бизнеса (в России)**
Страх потерпеть неудачу – 70%. Опасения по поводу финансовых трудностей и вероятности банкротства – 41%. Экономический кризис – 31%. Бремя ответственности – 13%. Негативные юридические последствия – 13%	Страх потерпеть неудачу – 71%. Опасения по поводу финансового бремени – 45%. Влияние экономического кризиса в Европе – 19%. Негативные юридические последствия – 14%. Бремя ответственности – 12%

Выяснилось также, что по сравнению с мужчинами предпринимательский потенциал россиянок оказался ниже лишь на 7%, в то время как в других европейских странах расхождение в показателях по гендерному признаку более выражено. Россиянки не ставят перед собой выбор: семья или работа. Они успешно сочетают карьеру и домашние обязанности. Именно поэтому их предпринимательский потенциал в России почти не уступает мужскому, о чем свидетельствуют и данные опроса. В качестве факторов, способствующих развитию предпринимательства, женщины подчеркивают важность бизнес-образования (33%) и поддержку родных и близких (28%). Пожалуй, именно поэтому прямые продажи так популярны среди женщин: можно получить практические навыки ведения собственного бизнеса, а также поддержку крупной международной компании и ближайшего окружения. Опрос показал, что перед женщинами стоят те же барьеры, мешающие развитию предпринимательства, что и перед мужчинами. Женщины опасаются банкротства (41,9%) (и это самый сильный страх для обеих групп), финансового кризиса (18,1%) и юридических последствий, в частности судебных исков (13,1%)[2].

Изучив данные исследования, отметим, что предпринимательский потенциал в России находится на стадии спада. Однако здесь не приходится говорить об отказе от ведения бизнеса: интерес снизился, но это общемировая тенденция. Россиян по-прежнему привлекает идея быть независимыми. Мешают же этому отсутствие необходимой финансовой базы и административные барьеры. Необходимо поддерживать стремление человека заняться предпринимательством. Важной целью Amway является поддержка желания основать свое дело у женщин, более взрослых людей, этнических меньшинств и молодежи, предлагая возможность построения успешной карьеры с низким

[1] Башурина С. Предпринимательская активность россиян: упасть нельзя подняться? // Деньги и карьера. 2014. №2.
[2] 62% россиянок хотели бы начать собственный бизнес // Деловое Прикамье. URL: http://www.dp.perm.ru/article.php?id=9013.

уровнем риска в сфере прямых продаж. Конечно, большую роль играет и отношение общества к предпринимательству в целом.

В заключение отметим, что взаимодействие внутренних и внешних факторов напрямую влияют на предпринимательский потенциал. Предпринимательский потенциал характеризуется как потенциальная возможность по созданию предпринимательских способностей людей. При наличии благоприятной предпринимательской среды увеличивается предпринимательский потенциал в стране. Как показывает опыт многих стран с рыночной экономикой, их экономические достижения, в том числе темпы экономического роста, инвестиции, нововведения, напрямую зависят от реализации предпринимательского потенциала. Экономическая политика, ориентированная на поддержку предпринимательства, позволит странам стать таковыми[1].

Безусловно, можно утверждать, что предпринимательство эффективно развивается в той стране, которая не обременена государственной бюрократией и предприниматель экономически свободен, но необходимо подчеркнуть, что успешный предприниматель это тот, кто способен взять на себя ответственность и инициативу, всегда находится впереди на несколько шагов от своих конкурентов, имеет чувство социальной ответственности.

[1] Кошелева Т. Н. Факторы и закономерности, определяющие развитие малого предпринимательства в системе хозяйственных взаимосвязей // Проблемы современной экономики. 2009. № 4 (32).

УДК 336

И. А. Гибадуллин,
аспирант,
кафедра «Экономика организации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 5545554@mail.ru

О модели тарифообразования на рынке электрической энергии в контексте реформы электроэнергетики в Российской Федерации

Аннотация:
Определено, что существующая модель тарифообразования обладает фундаментальными недостатками, препятствующими стабильному функционированию комплексов электроэнергетики; предложены рекомендации по формированию нового организационно-экономического механизма распределения тарифов электрической энергии для всех участников цепочки электроэнергетики с учетом стабильного развития отрасли.

Ключевые слова: модель тарифообразования, организационно-экономический механизм, электроэнергетика.

I. A. Gibadullin,
PhD Student,
Department of Business Economics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: 5545554@mail.ru

Model for tariff setting in electric energy market in the frame of the reform electricity in the Russian Federation

Abstract:
It is determined that the existing tariff model has fundamental flaws that prevent the stable functioning of the electricity systems; recommendations on the formation of a new organizational and economic mechanism of distribution of electricity tariffs for all actors in the chain of electric power based on the stable development of the industry are offered.

Keywords: tariff model, organizational and economic mechanism, power.

Вопросы состояния и механизм формирования стоимости электроэнергии для промышленности и населения приобретают критически важное значение для текущей деятельности и перспектив развития предприятий, работающих в отрасли «Электроэнергетика». Существующая модель тарифообразования на рынке электроэнергии представляет собой незаконченный элемент системы госрегулирования отрасли, который задумывался при реформировании РАО «ЕЭС России».

После пяти лет с начала реформы РАО «ЕЭС России» выявлен небывалый рост цен на электроэнергию для конечных потребителей. На всем протяжении

постреформенного периода имел место значительный перекос: для электросетевого сектора цена услуги росла опережающими темпами по сравнению с генерирующим и сбытовым секторами. Это обстоятельство, в свою очередь, мешало развитию генерирующего сектора электроэнергетики.

Основные причины ускоренного роста тарифов в электросетевом комплексе состоят в следующем:

- ошибки при введении RAB[1]-регулирования, делающие его малоэффективным из-за непрозрачности инвестпрограмм электросетевых компаний;
- некорректный контроль исполнения инвестиционных программ электросетевыми компаниями в регионах, непрозрачность в формировании тарифа и завышенные инвестиции.

Среди иных ключевых проблем сетевого комплекса следует указать:

- дискриминацию в модели тарифообразования на местном уровне в пользу недобросовестных территориальных сетевых организаций;
- нерешенность проблемы перекрестного субсидирования.

В генерирующем секторе так и не была создана необходимая для снижения цен и издержек конкурентная среда. Анализ состояния конкурентной среды, регулярно проводимый Федеральной антимонопольной службой России, показывает высокую и крайне высокую степень рыночной концентрации почти во всех зонах свободного перетока мощности.

Действующий механизм договоров на предоставление мощности изначально задумывался в качестве гарантии исполнения обязательств по вводу новой мощности инвесторами после покупки ими генерирующих компаний в ходе реформы РАО «ЕЭС России». Вся новая генерация, построенная по договору на предоставление мощности, автоматически проходит конкурентный отбор. Однако цена на их мощность как минимум в пять раз выше предельного уровня цен государства, хотя это одно из условий подписания таких договоров.

Фактически механизм, гарантирующий выполнение обязательств инвесторов, подкрепленный договором на предоставление мощности, превратился в порочный для нашей электроэнергетики инструмент, исключающий предпринимательские риски для генерирующих компаний, гарантируя им окупаемость инвестиций в рекордно короткие по отраслевым меркам сроки. Для энергетических объектов был принят нормальный срок окупаемости – 8 лет, при нем целесообразно осуществлять дополнительные капитальные вложения.

Данный негативный факт указывает на то, что устоявшаяся на сегодняшний день организационно-экономическая модель тарифообразования приводит к низкорентабельной или даже убыточной работе производственных комплексов электроэнергетики.

Анализ показывает, что ключевые проблемы современной российской электроэнергетики были заложены в ходе реформирования отрасли, они носят системный характер и для их решения необходим комплексный подход. Системная проблема реформы электроэнергетики – неверное понимание ее приоритетов.

Очевидно, что государственное вмешательство и государственное регулирование – не синонимы, просто первое, как правило, является порождением ошибок второго. Чем более либеральной становится экономика страны, тем сильнее она нуждается в сильных и эффективных регуляторах, способных, как «всевидящее око» государства, эффективно корректировать действия

[1] RAB – это величина, устанавливаемая в целях регулирования тарифов, отражающая рыночную стоимость активов компании с учетом их физического износа.

«невидимой руки» рынка, когда ее поведение идет вразрез с экономическими интересами всех субъектов экономики и общества.

Восстановление экономического роста и связанный с этим рост потребления электроэнергии в конце 1990-х – начале 2000-х годов отчетливо выявили грозящую перспективу нехватки генерирующих мощностей и возможностей сетевой инфраструктуры для удовлетворения потребностей экономики в электроэнергии.

В качестве решения данной проблемы менеджментом РАО «ЕЭС России» во главе с Анатолием Чубайсом была предложена реформа отрасли, призванная решить эти проблемы. В качестве ключевых мер реформирования были осуществлены:

- разделение активов РАО «ЕЭС России» по видам деятельности (монопольные и потенциально конкурентные);
- формирование рыночной конкурентной среды;
- приватизация активов в потенциально конкурентных видах деятельности.

Разделение активов и их приватизация были выполнены в кратчайшие сроки и могут быть признаны в целом успешными. Ради соблюдения сроков проведения реформы пожертвовали созданием рыночной среды, это нельзя признать успешным и законченным.

Среди ключевых негативных последствий реформы и созданной модели тарифообразования следует указать на форсированный рост тарифов на электроэнергию для конечных потребителей, утрату доверия инвесторов, которые опасаются инвестировать в производственный комплекс на фоне неясной ситуации с вводом новых генерирующих мощностей.

По расчетам Института проблем естественных монополий, с 2002 по 2012 год цена электроэнергии для населения росла в среднем на 14% в год, что почти в два раза быстрее инфляции. За этот период тарифы подскочили почти в четыре раза. В Европейском Союзе стоимость электричества поднимается на 5–7% в год, в США – на 3,5%.

Все больше платят и промышленные потребители. Например, в сельском хозяйстве стоимость киловатт-часа выросла в 5,5 раза – с 0,7 руб. в 2002 году до 3,8 руб. в 2012-м. В среднем же электроэнергия для промышленности в России дорожала на 10% в год и выросла почти в три раза за десять лет. Для сравнения: в Великобритании цены выросли в 2 раза, Германии – в 1,8 раза, Франции – 1,6 раза, США – в 1,4 раза[1].

Рост потребления электроэнергии в России за период с начала фазы активного экономического роста страны в среднем составлял около 1,5% в год, а общий прирост потребления составил чуть более 20% с 2000 года.

Результаты реформы российской электроэнергетики на сегодняшний день неутешительны: цены для конечных потребителей достигли неоправданно высокого уровня. При наличии возможности построить собственные генерирующие мощности потребители все чаще прибегают к этому средству снижения издержек на электроэнергию, хотя общеизвестно, что единая энергосистема, как правило, производит электроэнергию с наименьшей себестоимостью за счет эффекта масштаба и соответствующего снижения себестоимости.

Целью реформы должно являться полное удовлетворение спроса с учетом минимизации издержек потребителей на электроэнергию, в то время как при-

[1] Селезнев М. Энергошок: Россия стала мировым лидером по росту цен на электричество: //Lenta.ru. 2014. URL: http://ipem.ru/news/publications/846.html.

влечение частных инвесторов и конкретные параметры модели отраслевого рынка – лишь возможные инструменты для достижения этой цели.

Любое предложение по реформированию электроэнергетики должно обосновываться именно тем, как оно способствует достижению цели минимизации издержек на электроэнергию для потребителя, а не мировым опытом ее реформирования, особенно без анализа его применимости в российских условиях, или чьими-то экономико-мировоззренческими идеалами.

Системная проблема электросетевого комплекса, препятствующая росту его эффективности, а значит, и снижению темпов роста тарифов, – его непрозрачность. Практика показывает, что непрозрачность начинается на этапе формирования инвестиционных программ, показателей необходимой валовой выручки, отражается в региональном тарифе со всеми действующими механизмами перекрестного субсидирования[1] и достигает пика при утверждении тарифов на местном уровне.

Для решения данной организационно-экономической проблемы модели тарифообразования предлагается следующее:

- обеспечение подотчетности тарифных органов на местах соответствующим федеральным структурам;
- осуществление общественного и экспертного надзора за моделью тарифообразования;
- создание механизмов, обеспечивающих прозрачность работы электросетевых компаний;
- законодательное закрепление понятия «перекрестное субсидирование», формализация расчета объемов такого субсидирования.

Только при выполнении всех вышеуказанных условий можно начать реальное решение проблемы перекрестного субсидирования там, где оно не исполняет функций инструмента государственного регулирования и является лишь отдаленным последствием системы тарифного регулирования переходного этапа.

Для решения всех организационно-экономических проблем модели тарифообразования необходима полноценная вовлеченность государства. Именно рост качества и эффективности государственного регулирования в естественно-монопольных отраслях в целом и в электроэнергетике в частности является необходимым условием их дальнейшего успешного развития в интересах всей российской экономики[2].

[1] Перекрестное субсидирование – это перераспределение нагрузки по оплате электроэнергии между различными группами потребителей, когда одни группы потребителей фактически оплачивают часть стоимости, потребленной другими потребителями электроэнергии (Ряпин И. Перекрестное субсидирование в электроэнергетике: итог пятнадцатилетней борьбы: Исследование энергетического центра Московской школы управления Сколково. М., 2013. С. 2. URL: http://energotrade.ru/media/1388001/senec_cross_subsidization.pdf).

[2] Анализ результатов реформы электроэнергетики и предложения по росту ее эффективности: Аналитический доклад ИПЕМ. М., 2013. 45 с. URL: http://www.ipem.ru/files/files/research/27_05_2013_power_reform_analysis.pdf.

УДК 658.15

Т. Ф. Рябова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: taisiya-ryabova@yandex.ru

З. Б. Проскурина,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления
им. К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 7365313@ mail.ru

Концепция развития бизнеса в современных условиях

Аннотация:
В данной статье изложены результаты исследований в сфере поиска направлений обеспечения устойчивого и эффективного развития бизнеса. Проведенные исследования подтвердили вывод о необходимости осуществления мероприятий научно-технического, организационно-управленческого и социально-экономического характера в целях экономического роста.

Ключевые слова: бизнес, концепция развития, потенциал, реструктуризация, экономический процесс.

T. F. Ryabova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and Management of the National Economy
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: taisiya-ryabova@yandex.ru

Z. B. Proskurina,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics and Management of the National Economy
Razumovskiy Moscow State University of technologies and management
(The First Cossack University)
Moscow, Russian Federation
E-mail: 7365313@ mail.ru

The concept of development of business in the modern conditions

Abstract:
In this article the results of research in search of a sustainable and effective business development are stated. Studies have confirmed the need to implement the activities of the scientific and technical, organizational, managerial and socio-economic barriers to economic growth.

Keywords: business, concept development, capacity, restructuring, economic processes.

Для обеспечения нормального функционирования, устойчивого и эффективного развития предприятий, а также для их взаимосвязи с внешней рыночной средой представляется важным определить основные направления, способствующие наращиванию объемов производства. В основу концепции устойчивого развития в качестве основных критериев положено сбалансированное взаимодействие экономики, природы и общества. Концепция развития производства базируется на утверждении, что потребители будут доброжелательны к товарам, которые широко распространены и доступны по цене, а следовательно, необходимо сосредоточить усилия на совершенствовании производства. Действительно, совершенствованию производства следует уделять первостепенное внимание, так как в этой сфере всегда имеются резервы и возможности для увеличения объемов выпускаемой продукции.

Для предприятия чрезвычайно важно определить, каковы нужды потребителей и интересы целевых рынков, создать условия и найти способы для более эффективного и продуктивного обеспечения их удовлетворения, чем у конкурентов, одновременно нужно сохранить или укрепить благополучие потребителя и общества в целом. В процессе работы над концепцией развития производства определялись как специфические особенности ее формирования, связанные с отраслевой принадлежностью исследуемого объекта, так и некоторые общие закономерности ее построения и применения. Основанием формирования концептуального развития производства явилась общая установка на то, что приоритетность повышения уровня жизни работников, увеличение прибыли предприятия, внутреннего валового продукта региона и внутреннего национального продукта страны являются общей целью для различных элементов экономической системы страны. Такой подход способствует устранению противоречий между ними и сосредоточению усилий на решении специфических задач.

Развитие экономических процессов в компаниях и других хозяйствующих субъектах в значительной мере зависит от макроэкономической политики. Именно от распределения ресурсов, перераспределения материальных благ, принадлежащих всему обществу, в том числе и по отраслям экономики, зависит эффективность работы компаний, производство качественных и конкурентоспособных товаров, пользующихся спросом населения разных стран[1].

Наша страна обладает огромным потенциалом разнообразных ресурсов. Несмотря на это, важнейшей объективной причиной устойчивой тенденции к спаду экономики явилось игнорирование государственного регулирования экономических процессов.

Как показало исследование, эффективная работа механизмов рыночной самоорганизации во всех странах достигается только соответствующим и достаточно жестким государственным регулированием в целях обеспечения здоровой конкуренции, демонополизации, формирования инфраструктуры, соблюдения законодательства и т. д. Располагая значительной собственностью, государство имеет мощные источники доходов и достаточно рычагов власти, для того чтобы проводить эффективную экономическую политику в интересах социальной защиты населения, преодоления экономического кризиса, создания условий для роста экономики и благосостояния населения.

[1] Рябова Т. Ф., Чижик А. С. Моделирование макроэкономического развития экономики // Микроэкономика. 2011. №6. С. 151–158.

Например, сегодня в кризисной ситуации государство оказывает положительное влияние на общую экономическую и социальную ситуацию в стране. Стабилизирующую роль на уровне макроэкономической сферы должен взять на себя госсектор, но нужна действующая стратегическая программа в области формирования и управления рыночными процессами, оказания помощи предприятиям, которые оказались на грани банкротства. По этому поводу существует несколько взглядов на то, нужно ли объявлять предприятия банкротами или нет. Важнейшими целями разрабатываемой концепции должны стать подъем производства, обеспечение устойчивых темпов экономического роста, а также социального и политического благополучия.

По итогам исследования определены задачи для производства, которые необходимо решать в кратчайшие сроки:

- контроль и учет поступления, использования и передачи финансовых и материальных средств на всех этапах их обращения;
- развитие инновационных процессов, повышение доли средств, направляемых на инновации, поиск стратегических партнеров и инвесторов, необходимых для интенсификации инвестиционных процессов;
- выделение дотаций производителям и ведение политики протекционизма, способствующей производству продукции;
- снижение уровня налогов и тарифов на энергоносители и перевозки, взимаемых с предприятия;
- ускорение развития интеграционных процессов, необходимых для производства отечественной продукции высокого качества;
- устранение диспаритета цен на продукцию различных отраслей;
- введение обоснованных критериев соотношения основной заработной платы работников на различных иерархических уровнях во всех сферах экономики, сочетание процессов регулирования заработной платы и предоставления жителям страны возможностей обеспечивать себя дополнительным налогооблагаемым заработком;
- сокращение уровня безработицы до минимума путем создания новых рабочих мест в сфере производства и переработки продукции, использования вторичных ресурсов и побочных видов продукции, создания новых видов техники, ремонта дорог, организации закупки у населения местных видов сырья (овощей, грибов, фруктов и т. д.) предприятиями пищевой промышленности.

Утилитарный опыт ведения хозяйственной деятельности в период становления рынка показал неподготовленность многих российских предприятий к ведению эффективной работы в новых экономических условиях. Доказательством являются темпы спада практически во всех сферах экономики как в масштабе страны, так и в разрезе отдельных регионов и на уровне предприятий. Поэтому вхождение в рыночную экономику отдельных хозяйствующих субъектов, которые начинали работать еще в «дорыночных» условиях, требует изменений в структуре их производства.

В зависимости от отраслевой принадлежности каждое предприятие имеет свои особенности, которые необходимо выделять при реструктуризации его деятельности. Главным образом, это касается использования инвестиционных вложений, характера и структуры выпускаемой продукции, особенностей ее сбыта, поставок сырья и других условий. При этом различия могут появляться в методическом подходе к этому процессу, в сроках осуществления постав-

ленных задач и др. Также можно отметить, что независимо от этих отличий необходимо принимать во внимание выработанный в последнее время научно обоснованный подход, который соответствует типовому циклу реструктуризации предприятий и отражает наиболее общие условия ее осуществления. Реструктуризация экономики представляется важнейшим фактором формирования благоприятной социально-экономической деятельности путем роста валового внутреннего продукта, развития инновационного производства, повышения качества продукции, ее соответствия международным стандартам и является основой экономического роста страны[1].

Результаты проведенного исследования подтвердили вывод о том, что для обеспечения эффективного функционирования и устойчивого развития предприятий необходимо четко сформулировать основные направления, способствующие наращиванию объемов производства. Повышение эффективности производства достигается путем реализации мероприятий научно-технического, организационно-управленческого и социально-экономического характера.

Любая организация как объект управления включает в свой состав множество производственных, экономических, технологических, финансовых, социальных, инфраструктурных элементов, находящихся в тесном взаимодействии между собой. Особенность их взаимосвязей характеризуется их мобильностью, тенденцией к изменению и развитию[2].

Успешному внедрению новой системы управления способствуют сочетание доверия, доброжелательности и делового общения у управляющих и работников и ориентация всего персонала на достижение общей цели предприятия. Доминантой эффективности преобразований в этой сфере является стабильный экономический рост, обеспечивающий всестороннее развитие предприятия[3]. Данная система позволяет руководителям различных уровней управления своевременно выявлять непредвиденные ситуации, анализировать их и вносить корректировки в свои действия, что позволяет избежать нежелательных отклонений и риска[4].

К основным мероприятиям социально-экономического характера можно отнести:

- расширение производственной структуры;
- повышение уровня конкурентоспособности продукции;
- изменение ассортимента продукции;
- рост оплаты труда;
- дифференциация состава себестоимости продукции;
- создание новых рабочих мест;
- изменение состава промышленно-производственного персонала;
- преобразование социальной сферы;
- преобразование системы подготовки специалистов всех категорий;
- ликвидация просроченной кредиторской задолженности;

[1] Минаева Е. В. Теория реструктуризации в условиях инновационного экономического роста // Экономическая теория. 2011. № 9 (82). С. 126–130.
[2] Рябова Т. Ф. Приоритеты использования компетентностного подхода для инновационного развития экономики // Экономика и предпринимательство. 2014. № 6 (47). С. 609–613.
[3] Минаева Е. В. Современные стратегии управления организацией в соответствии с требованиями рыночной экономики // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1, ч. 3. С. 427–431.
[4] Рябова Т. Ф. Контроль качества как основа конкурентоспособности продукции на рынке // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1, ч. 3. С. 442–445.

- снижение дебиторской задолженности;
- развитие внешнеторговых связей;
- развитие финансово-кредитной системы;
- создание механизмов, стимулирующих персонал;
- обязательное планирование и прогнозирование развития всех видов деятельности;
- преобразование инфраструктуры предприятия[1].

Таким образом, по результатам проведенного исследования установлено, что основополагающей концепцией развития производства являются повышение уровня жизни работников, экономический рост предприятия, внутреннего валового продукта региона и внутреннего национального продукта страны.

[1] Гусев В. В. Механизмы реструктуризации деятельности предприятий в условиях рыночной среды // Экономика, социология и право. 2014. №7. С. 29–31.

УДК 339.13.025.2

О. С. Хомик,
аспирант,
кафедра экономического анализа организаций и рынков
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет
"Высшая школа экономики"»
Москва, Российская Федерация
E-mail: khomik-os@yandex.ru

Влияние российской правовой среды на эффективность договорных отношений производителей потребительских товаров и ритейлеров

Аннотация:
В статье показано, каким образом особенности общих норм правового регулирования договорных отношений в России влияют на положение поставщиков и розничных сетей, на вероятность возникновения конфликтов между ними. Формулируется вывод о том, что нормы закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности» во многом следуют общему подходу к регламентации контрактных отношений, в центре которого – игнорирование стратегического аспекта бизнес-моделей компаний, взаимосвязи разных инструментов договорной практики.

Ключевые слова: договор поставки, закон о торговле, торговые сети.

O. S. Khomik,
PhD Student,
Department of Economical Analysis of Organization and Markets
National Research University Higher School of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: khomik-os@yandex.ru

Influence of Russian law environment on efficiency of contractual relationships between vendors and retailers

Abstract:
The article shows that general Russian legislation principles and norms of contractual agreements are affecting significantly different cost components of both vendors and retailers, increasing the probability of conflicts between contract parties and also complicating the conflicts' mitigation methods; as well as driving negative society perception of some contract terms. Norms of well-known «Trade» law are regarded convergent with the general approach to contractual agreements regulation, especially in the key aspect of that – almost full ignorance of strategic nature of retailer – vendor relationships and close interconnection between different instruments used in contract practice.

Key words: shipment contract agreements, trade antitrust regulation, retailers.

За последние 20 лет розничная торговля России пережила период бурного роста и приобрела важное место в структуре экономики. Отрасль прошла

развитие от стихийной торговли на открытых рынках до преобладания торговли вне рынков и значительной роли торговых сетей[1].

Большое внимание к торговым сетям и общее убеждение в том, что торговые сети злоупотребляют своим положением в отношениях с поставщиками[2], привели к принятию закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации», который должен был улучшить положение средних и мелких производителей товаров потребительского спроса, а также ограничить применение ряда инструментов вертикальных ограничений[3].

Мы считаем такой подход к рассмотрению взаимоотношения поставщиков и торговых сетей односторонним. Прежде чем вступить в дискуссию о том, насколько условия вертикальных договоров оказывают влияние на положение поставщиков, нам кажется важным представить в целом правовую среду, в которой формируются такие контракты, и определить, какое влияние оказывает данная среда на структуру и состав таких контрактов, а следовательно, и на положение всех участников рынка. Цель данной работы – показать влияние правовой среды на особенности контракта между торговой сетью и поставщиком в России, а следовательно, и на взаимодействие игроков розничного рынка.

Итак, правовая среда, в которой происходит взаимодействие поставщиков и ритейлеров, формируют следующие законодательные акты: Гражданский кодекс, Налоговый кодекс, Таможенный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 28.12.2009 г. №381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации»; Федеральный закон от 26.07.2006 г. №135-ФЗ «О защите конкуренции», Федеральный закон 10.12.2003 г. №173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле», Федеральный закон от 18.07.2011 г. №227-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием принципов определения цен для целей налогообложения», Федеральный закон 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Федеральный закон 02.01.2000 г. №29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов», Федеральный закон от 30.06.2003 г. №87-ФЗ «О транспортно-экспедиционной деятельности».

Совокупность данных актов приводит к установлению следующих основ контрактной деятельности в России:

- отсутствие понятия консолидированной компании или группы компаний, формальный подход к рассмотрению аффилированности;

[1] Монин А. А. История развития торговли в России, 2010. URL: http://www.ru-90.ru/node/794; Радаев В. В. Возвращение государства к регулированию внутренней торговли в России: анализ процесса разработки, обсуждения и первых последствий принятия Федерального закона о торговле // Государственное регулирование деятельности торговых сетей: основы и противоречия/Отв. ред. В. В. Радаев. Вып. 8. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2011. С. 8–71; Радаев В. В. Кому принадлежит власть на потребительских рынках: отношения розничных сетей и поставщиков в современной России. М.: ИД ГУ – ВШЭ, 2011.

[2] Авдашева С. Б., Курдин А. А., Шаститко А. Е. и др. Практика и возможные последствия антимонопольной регламентации торговой политики частной компании. М.: МАКС Пресс, 2013; Келли К. Анализ платы за торговое место на рынке продовольственных товаров: конкурентный подход // Экономическая политика. 2008. №5. С. 160–176; Радаев В. В. Что требуют розничные сети от своих поставщиков: эмпирический анализ // Экономическая политика. 2009. №2. С. 58–80; Радаев В. В. Администрирование рыночных правил (как разрабатывался Федеральный закон «О торговле») // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. №3. С. 5–35; Радаев В. В. Динамика деловых стратегий российских розничных компаний под воздействием глобальных торговых сетей // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3, №3. С. 3–26; Радаев В. В. Кому принадлежит власть; Радаев В. В. Эволюция организационных форм в условиях растущего рынка (на примере российской розничной торговли). Препринт WP4/2006/06. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

[3] Даугавет Д. Что изменил закон о торговле // Экономическая политика. 2011. №4; Новиков В. Qui prodest? // Экономическая политика. 2009. №4. С. 190–199.

- приоритет формы над содержанием условий договоров, использование строго конкретных форматов и форм оформления сделок и операций;
- необходимость договора и полного пакета документов для любой сделки, а также непосредственного движения материальных ценностей; при этом отсутствует возможность использовать договор о намерениях или предварительные договоры, дебит-ноты и кредит-ноты и т. д.

В итоге российский договор между торговой сетью и поставщиком приобретает следующие формы и характеристики:

- отдельный контракт для каждой пары юридических лиц, практическая невозможность изложить интересы группы в одном договоре;
- невозможность применения международных контрактов между торговыми сетями и поставщиками;
- отсутствие инструментов движения финансовых средств без движения материальных ценностей;
- детальное описание механизма и условий применения ряда вертикальных ограничений с целью определить его конкретную форму: скидку, бонус или оплату рекламной услуги;
- большое внимание первичной документации и оформлению операций;
- раздельные контракты на поставку товаров и рекламные услуги.

Данные особенности контрактов оказывают значительное воздействие на всех игроков рынка, а также на суть и форму их взаимоотношений.

Эффекты для поставщиков:

- потеря возможности использовать максимально эффективные инструменты взаимодействия с ритейлером;
- необходимость выбора из ограниченного набора инструментов (бонусы за объем, скидки);
- вынужденные инвестиции в системы документооборота и архив;
- увеличение эффективной налоговой ставки;
- дополнительные транзакционные издержки на юристов и переговорщиков;
- альтернативные расходы неэффективного использования денежных средств из-за увеличенного времени между фактом отгрузки товара поставщику и получением денег из-за сложного и долгого документооборота.

Эффекты для ритейлеров:

- инвестиции в документооборот;
- затраты на бухгалтерию, юристов и переговорщиков;
- барьеры входа на рынок для международных игроков.

Экономический анализ проектов контрактов крупнейших игроков розничного рынка (X5 retail group, Magnit, Dixy) показал, что примерно в 50% случаев условия контрактов в среднем содержат некие дополнительные расходы для поставщика. И только не более 5–10% случаев, когда условия связаны с областями, регулируемыми законом «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» (стимулирующее премирование и т. п.). Интересно также отметить, что более чем в 30%

случаев условия контрактов, помимо бизнес-расходов, сопряжены с налоговыми рисками, а следовательно, и потенциальными дополнительными издержками на налоги. Более половины из них связано с логистическими процессами (хранением, транспортировкой и т. п.).

Правовая среда также создает ограничения процесса взаимодействия ритейлеров и поставщиков (конфликты в процессе заключения и реализации контракта на почве документооборота и законодательных требований к оформлению сделок, нежелательность разрыва договорных отношений) и, что самое важное, на бизнес-стратегии игроков рынка:

- ограниченный набор промо-акций, используемых в магазинах;
- российские потребители имеют ограниченный доступ к ассортименту частных марок и предоставляемым услугам глобальных игроков ритейла.

Результирующее влияние правовой среды контрактных отношений между поставщиками и ритейлерами на развитие структуры рынка довольно противоречиво. С одной стороны, снижение конкурентных преимуществ глобальных компаний по сравнению с национальными поставщиками сохраняет для последних определенную рыночную нишу. Уникальность национальной практики документооборота делает выгодной локализацию части бизнеса в России даже для международных компаний. С другой стороны, эффекты действующих правил: дополнительные затраты участников на администрирование сделок, нежелательность разрыва контрактных отношений (а следовательно, ограничения для установления новых) – повышают издержки входа на рынок новых ритейлеров и поставщиков вне зависимости от их национальной принадлежности. Разрушение стратегического видения контрактных отношений (хотя бы на уровне понимания связи между промо-акциями, спросом, ценами и бонусами) также объективно ограничивает сложные формы соперничества на рынке.

Логика закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» в целом соответствует особенностям нормативно-правовой основы российской договорной практики. В первую очередь это проявляется в оценке «справедливости» и «недискриминационности» каждого отдельно взятого договора поставки, а позднее – договора маркетинговых услуг при игнорировании стратегического фокуса сотрудничества поставщика и розничной сети.

В свою очередь, особенности российской договорной практики повлияли и на выстраивание модели соответствия требованиям закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации». Если сравнить типовые условия отбора поставщиков или требования к потенциальным поставщикам, разработанные крупнейшими российскими розничными сетями, с аналогичными документами зарубежных поставщиков[1], то мы увидим, что значительная часть условий отбора и взаимодействия с поставщиками в России посвящена собственно правилам документооборота в весьма узкой детализации. Именно по этим причинам закон о торговле может усугубить, но не компенсировать эффекты российской контрактной практики.

В то же время и сами требования закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» весьма часто не налагают на участников рынка таких жестких ограничений, какие предполагал законодатель. Например, норма об ограничении 10% бонуса за объ-

[1] Авдашева С. Б. Анатомия власти. Рецензия на книгу: Радаев В. В. «Кому принадлежит власть на потребительских рынках». М.: НИУ ВШЭ, 2011.

ем выполняется достаточно механически. Законодатель обязал ограничить все потоки финансовых выгод от поставщика к ритейлеру бонусом за объем, который, в свою очередь, не должен превышать 10%. Однако это, во-первых, не предотвращает дискуссий относительно цены, в процессе которых ритейлер может оказывать давление на поставщика, а во-вторых, ограничивает бизнес-практику ритейла. Взаимоотношения ритейлера и поставщика не сводятся к определению цены и объема поставки, а включают в себя многогранные рекламные акции, вопросы выкладки и условий поставки (отсрочку, минимальный заказ, организацию доставки и т. п.). Например, если бы в процессе взаимодействия торговая сеть и поставщик согласовали план развития бизнеса, включающий в себя детальный план выкладки товара, рекламные акции, программы лояльности, объемы отгрузок, а также проекты по совместной работе в сфере упрощения документооборота, обмена данными и т. п., то в целом может получиться, что выплаты поставщика торговой сети составляют более 10% и не всегда прямо зависят от товарооборота. Однако наличие дискриминации в таком взаимодействии под вопросом, особенно со стороны ритейлера.

Все вышеназванные последствия, с нашей точки зрения, не имеют отношения к монопольной власти игроков, они являются объективными и не должны рассматриваться как навязанные одной из сторон. Закон «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» сам по себе не оказывает значимого влияния на суть процессов взаимодействия ритейлеров и поставщиков. С одной стороны, он в целом находится в русле общей логики российской правовой среды, а с другой – бизнес-практика настолько широка и многогранна, что способна нивелировать точечное воздействие данного законодательного акта.

Количественные методы исследования в менеджменте

УДК 336

Е. А. Федорова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ecolena@mail.ru

В. А. Гурина,
магистр,
специальность «Количественные финансы»
Университет Христиана Альбрехта
Киль, Германия
E-mail: gurina_valentina@mail.ru

Определение факторов успешной реализации проектов ГЧП в развивающихся странах на примере России

Аннотация:
Целью данной работы является выявление основных факторов эффективного развития механизма государственно-частного партнерства (ГЧП) в условиях развивающегося государства. В качестве эмпирической базы использованы данные о 226 проектах ГЧП с 1996 по 2040 год, а также финансово-экономические показатели предприятий – участников проекта. В результате эконометрического моделирования и анализа данных (дисперсионный анализ, линейная регрессия, бинарное дерево регрессии) были выявлены факторы, положительно и отрицательно влияющие на эффективность проекта ГЧП в России, а именно на увеличение общего объема инвестиций и доли частных инвестиций в проект ГЧП.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, математическое моделирование, финансово-экономический показатель деятельности предприятия, эффективный механизм государственно-частного партнерства.

E. A. Fedorova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ecolena@mail.ru

V. A. Gurina,
Master,
Department of Quantitative Finance
Christian-Albrechts University
Kiel, Germany
E-mail: gurina_valentina@mail.ru

Key success factors estimation for the PPP projects in developing countries in the case study of Russia

Abstract:
The main goal of this paper is to estimate the factors of the successful public-private partnership (PPP) project implementation in developing countries

circumstances. As the empirical basis the data of 226 PPP projects for the period from 1996 to 2040 and financial and economic performance indicators of the private partner were used. Through modeling the main elements of an effective mechanism of PPP in developing country were identified. Econometric modeling and data analysis (ANOVA, multiple regression, binary tree) detected the factors, which have positive and negative impact on the effectiveness of PPP projects in Russia, expressed as an increase of total investment and share of private investment in PPP projects.

Keywords: public-private partnership, econometric modeling, financial and economic performance of the company, effective public-private partnership.

В связи с нарастающим интересом общественности и государства к вопросам развития эффективного государственно-частного партнерства (ГЧП) в России, а также в других развивающихся странах в условиях продолжающегося кризиса, когда государству и бизнесу необходима поддержка в целях повышения качества жизни населения, эффективности инвестиций бизнеса, растет необходимость теоретического анализа факторов, влияющих на ГЧП[1].

Для России ГЧП – это относительно новое явление. Исторически крупные проекты финансировались за счет средств государственного бюджета. Однако по мере роста потребностей в новой инфраструктуре и увеличения дефицита доступных средств государство в лице своих уполномоченных органов все чаще стало инициировать участие частного сектора в инфраструктурных проектах с целью привлечь технический опыт, инновационные знания и финансовые ресурсы частного сектора[2].

В работе представлен новый подход к ГЧП в качестве механизма, несколько равнозначных аспектов которого влияют на его эффективность. Мы оцениваем влияние факторов, относящихся к самому проекту (уровень, срок, форма и отраслевая принадлежность проекта, а также финансовые и маркетинговые его составляющие), факторов, характеризующих участников проекта (финансово-экономические показатели деятельности частных партнеров и участие Инвестиционного фонда РФ) и факторов общего уровня институциональной среды. Работа базируется не только на современных и многочисленных данных о проектах с 1996 по 2040 год и финансово-экономических показателях бизнеса, но и на масштабном обзоре исследований зарубежных и российских авторов на данную тему, что позволяет формировать значимые выводы.

Эконометрическое моделирование выявило элементы механизма, повышающие и понижающие эффективность реализации ГЧП на территории России. Однако эти факторы отличаются в зависимости от смоделированной ситуации: во-первых, от привлечения наибольшего количества инвестиций, во-вторых, от повышения доли частных инвестиций. На уровень общих инвестиций в проекты ГЧП положительно влияют увеличение срока реализации проекта, осуществление проекта в форме концессионного соглашения на федеральном уровне, а также наличие частных партнеров проекта в виде акционерных обществ. Проекты, выполняемые на муниципальном уровне, привлекают больше частных инвестиций, чем другие. Бизнес решительнее финансирует крупные (по уровню общих инвестиций)

[1] Chan A., Lam P., Chan D. et al. Critical Success Factors for PPPs in Infrastructure Developments: Chinese Perspective // Journal of Construction Engineering and Management. 2010. Vol. 136. P. 484–494.
[2] Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики // Мировая экономика и международные отношения. 2011. №9. С. 41–50.

проекты, в которых участвуют иностранные компании, а также компании в форме акционерных обществ.

Необходимо обратить внимание на факторы, которые оказывают отрицательное влияние на процент частных инвестиций в проект. В меньшем объеме частные инвесторы инвестируют в долгосрочные проекты в форме концессионных соглашений, в проекты в транспортной отрасли с участием Инвестиционного фонда РФ, проводимые в Москве или Санкт-Петербурге.

Размер общих инвестиций и доля частных инвестиций в проектах ГЧП использованы как меры, количественно выражающие эффективность проектов. Процент частных инвестиций в общем объеме вложений в проект ГЧП характеризует его успешность, как ее видит частный партнер. То, что привлекает вложения частных инвесторов, и то, каким образом можно увеличить приток денежных средств в проект в целом, не совпадают, так же как и не совпадают точки зрения государства и бизнеса. Государство борется за поддержание суверенитета, развитие экономики, социальную и другие составляющие. Главная цель бизнеса – получение прибыли. Эти противоречия подчеркивают и наши результаты.

Бизнес заинтересован вкладывать в более продуманные проекты, которые осуществляются на более низких уровнях (региональном, местном). Участие Инвестфонда РФ ограничивает частных инвесторов, ставя перед ними рамки, повышая риски и снижая прибыль от проекта. Концессионная форма реализации проектов, конечно же, более выгодна государственному сектору, так как тот актив, за счет которого реализуется проект, остается в собственности государства, а частные инвесторы вправе управлять им в течение срока, оговоренного в проекте. Короткий срок реализации избавляет инвесторов от дополнительных рисков, а значит, им выгоднее вкладываться в краткосрочные модели.

Участие в ГЧП выгодно не только государству (уменьшение расходов бюджета), но и бизнесу, Как показал анализ финансово-экономических показателей компаний, участвующих в проектах ГЧП, более чем у 66% предприятий улучшились показатели рентабельности в первый год реализации проекта. Показатели финансовой устойчивости и ликвидности улучшились в среднем у 47% предприятий, что объясняется привлечением дополнительного объема заемных средств для финансирования проектов.

После определения факторов успеха проектов ГЧП мы предложили рекомендации по повышению эффективности применения ГЧП в РФ[1]:

- Необходимо найти сбалансированный подход к определению сроков проведения проектов; реализация более долгосрочных проектов, более успешных с точки зрения общих инвестиций возможна при стабилизации макроэкономических показателей, снижении коррупционной составляющей и других институциональных факторов.
- Проведение проектов на муниципальном уровне приведет к дополнительному потоку частных инвестиций.
- Необходимы новые схемы участия государства в проектах ГЧП, отличных от участия Инвестиционного фонда РФ.

[1] Федорова Е. А., Гурина В. А., Довженко С. Е. Управление государственно-частными проектами в отрасли ЖКХ // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. №2. С. 37–45; Федорова Е. А., Довженко С. Е., Гурина В. А. Формирование эффективного механизма государственно-частного партнерства в Российской Федерации // Финансы и кредит. 2013. № 16. С. 13–23.

УДК 339

М. В. Афанасьева,
руководитель,
Научно-технический центр технологического форсайта и инновационного менеджмента в энергетике
ЗАО «ГУ Институт энергетической стратегии»
аспирант,
кафедра стратегического управления ТЭК
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина»,
преподаватель,
лаборатория инновационного бизнеса и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: afanasyeva@guies.ru,
mv_afanasyeva@mail.ru

Развитие методик в области стратегического менеджмента мировых энергетических компаний

Аннотация:
В статье приводится описание методики оценки уровня развития энергетических компаний на основании системы индексации IES (Innovation, Efficiency, Sustainability), разработанной на площадке Института энергетической стратегии.

Ключевые слова: бенчмаркинг, метод оценки и управления рисками, риск-менеджмент, система индексации IES (Innovation, Efficiency, Sustainability), система индексирования.

M. V. Afanasyeva,
Head,
Centre for Technology Foresight and Innovation Management in Energy
Institute of Energy Strategy CJSC
PhD Student,
Department of Fuel and Energy Complex Strategic Management
Gubkin Russian State University of Oil and Gas;
Teacher,
Laboratory of Innovation Business and Entrepreneurship
Lomonosov Moscow State University
Moscow, Russian Federation
E-mail: afanasyeva@guies.ru,
mv_afanasyeva@mail.ru

Development of strategic management methods for world energy companies

Abstract:
The draft describes the methodology for assessing the level of energy companies' development based on indexing system IES (Innovation, Efficiency, Sustainability), which was developed by the Institute of Energy Strategy.

Keywords: benchmarking, method of risk assessment and management, risk-management, indexing system IES (Innovation, Efficiency, Sustainability), indexing system.

С учетом возросшей сложности энергетических проектов и вступления энергетических компаний в новую технологическую эру, когда закончился период «легкой нефти», агенты энергетического бизнеса испытывают все большую озабоченность по поводу их реальной готовности к управлению новыми рисками, с которыми они сталкиваются. Потенциальная тяжесть рисков, связанных с ущербом, наносимым окружающей среде, и их возможное влияние на население объясняют эти опасения[1].

В рамках современного развития эффективность деятельности компаний уже не может быть оценена на основании только финансово-экономических показателей, необходимо внедрение комплексных подходов, позволяющих отразить устойчивое развитие (экономический, социальный, экологический аспекты), эффективность инновационной политики бизнес-единиц и другие важные критерии.

В системе индексации энергетических компаний IES (Innovation, Efficiency, Sustainability)[2] предложен первый формализуемый и параметризуемый комплексный подход к оценке уровня их устойчивого и инновационного развития, эффективности в области государственно-частного партнерства (ГЧП), разработаны оптимальные структура индекса, набор индикаторов и методология расчета. Результаты исследований были представлены в ежегодных докладах Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в России (2012–2014 годы), а также в ряде отраслевых изданий.

Участие в комплексном межотраслевом рейтинге российских и ведущих зарубежных компаний по ключевым показателям эффективности в различных направлениях деятельности (отражение в равной степени экономической эффективности, экологической и социальной ответственности, инновационной активности и эффективности ГЧП) представляет ряд весомых преимуществ для компаний.

В современных условиях развития трансформация технологического лидерства в ключевой аспект геополитического влияния и конкурентного преимущества требует постановки долгосрочных задач проведения бенчмаркинга инноваций, что также впервые комплексно реализовано в рамках предлагаемой системы.

В общем случае система комплексного анализа должна быть предназначена для описания долговременных глобальных тенденций мировой динамики на макро- и мезоуровнях и в то же время обладать возможностью работать на более низком уровне для анализа перспектив развития отдельных элементов рассматриваемых агентов и областей с учетом складывающихся макротенденций мирового развития.

Для определения эффективности деятельности компаний целесообразен комплексный анализ на трех уровнях с использованием следующих оригинальных систем:

- глобальный (макроуровень) – определение и анализ глобальных тенденций развития корпоративного сектора, глобальные риски и угрозы (использование системы индексации IES);
- отраслевой / региональный (мезоуровень) – определение и анализ отраслевых и региональных тенденций развития корпоративного сектора, бенчмаркинг, конкурентный анализ компаний, про-

[1] Международные стандарты управления рисками: Учеб.-метод. пос. // Минздравсоцразвития РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru.

[2] Руководитель проекта, разработка и практическая реализация систем индексации IES, IESInDepthAnalysis – М. В. Афанасьева.

водимый с учетом обозначенных макротенденций (использование системы индексации IES с внесением необходимых ограничений);

• частный уровень (микроуровень) – оценка и анализ деятельности отдельной компании или направления ее деятельности с учетом макротенденций и конкурентного положения в рамках группы (использование расширенной системы индексации IES – IESIn-DepthAnalysis).

Таблица 1

Система показателей и внутренних параметров системы индексации IES

Показатель	**Формула расчета**
Устойчивое развитие *Экономическая эффективность*	
Рентабельность	Чистая прибыль / Выручка
Производительность труда, долл./чел.	Выручка / Численность работников
Удельное энергопотребление*	Потребление энергоресурсов / Добыча**
Нефинансовая стоимость	Капитализация / Выручка
Экологическая ответственность	
Охрана окружающей среды	Затраты на охрану окружающей среды / Выручка
Удельные выбросы в атмосферу вредных веществ*, 1/(т/т у.т.)	1/(Валовые выбросы в атмосферу вредных веществ / Добыча)
Удельное водопотребление*, 1/(м^3/т у.т.)	1/(Общее водопотребление / Добыча)
Удельное количество отходов*, 1/(т/т у.т.)	1/(Общее колличество отходов за год / Добыча)
Социальная ответственность	
Охрана труда и обеспечение промышленной безопасности	Затраты на охрану труда и обеспечение промышленной безопасности / Выручка
Выплаты социального характера	Фонд выплат социального характера / Выручка
Благотворительность	Благотворительность / Выручка
Производственный травматизм*, 1/(чел./млн т у.т.)	1/(Число пострадавших / Добыча)

Показатель	Формула расчета
Инновационная активность	
Финансирование НИОКР	Объем финансирования НИОКР / Выручка
Нематериальные активы	Нематериальные активы / Общие активы
Освоенность технологий	Среднее арифметическое между индикативными параметрами, отражающими количество используемых компанией инновационных технологий по трем направлениям: базовые, процессные, прорывные технологии***
Эффективность частно-государственного партнерства	
Инвестиционная активность	Инвестиции / Выручка
Эффективность налоговой политики	Налоги / Выручка
Диверсификация деятельности	Среднее арифметическое между индикативными параметрами, отражающими анализ количества регионов и отраслей деятельности компании

* Для расчета индекса используется обратное значение показателя, так как он носит отрицательную характеристику.
** Для электроэнергетических и диверсифицированных компаний в параметре «добыча» учитывается генерация электроэнергии, приведенная к условным единицам (т у.т.).
*** Индикативный параметр вычисляется как отношение имеющихся у агента (компании) критериев (технологий) к общему списку критериев. Списки технологий для вычисления индикативных параметров формируются каждые 5 лет на основе материалов Банка энергетических технологий ИЭС.

Структура системы показателей для анализа определена на основании мониторинга доступных показателей компаний в области нефинансовой отчетности с учетом необходимости полноты представления каждого анализируемого направления, равновесности и отсутствия корреляции между показателями системы. В структуре системы индексации IES представлены индексы экономической эффективности, экологической и социальной ответственности, инновационной активности и эффективности ГЧП, которые рассчитываются на основе средней оценки по включенным в них относительным показателям (всего в системе 18 оригинальных показателей). Вес каждого индекса в итоговом индексе IES составляет 0,2, первые три субиндекса, взятые с равными весами, характеризуют уровень устойчивого развития компании (индекс устойчивого развития). При анализе представляет интерес рассмотрение каждого указанного направления по отдельности и общих групп индексации «Устойчивое развитие», «Индекс IES». На сегодняшний день в систему индексации включены 52 российские и зарубежные энергетические компании. Индексирование проводится с использованием относительных параметров, рассчитанных на основе статистических данных из открытых источников, с проведением масштабирова-

ния относительно максимальных и минимальных значений фактических данных общей выборки компаний (в рамках анализа на макроуровне) начиная с 2008 года. Для удобства восприятия компании разбиты по отраслевому признаку. Структура системы индексации представлена в табл. 1.

Среди наиболее значительных и уникальных для мировой практики особенностей разработанной системы можно выделить:

- учет всех основополагающих направлений развития компании и его эффективности для экономики, общества, окружающей среды, инновационного прогресса и государств деятельности;
- возможность сопоставления компаний различных отраслей деятельности;
- возможность сопоставления вне зависимости от масштаба субъекта;
- реализация на основе общепринятых стандартов отчетности и открытых данных;
- прозрачность расчетов;
- достижимость эталонов за счет использования реальных показателей для масштабирования;
- отсутствие экспертных оценок.

Предлагаемая система индексации IES впервые представляет исчерпывающий список ведущих российских энергетических компаний в сопоставлении с мировыми лидерами, дает возможность оценить уровень их развития по всем основополагающим направлениям деятельности. Данный подход позволяет превентивно определить риски в стратегическом управлении, производственной, маркетинговой, научно-технической, социальной и экологической политике компании, а также сформировать рекомендации по их преодолению и оптимизации деятельности в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Система может быть использована на макроуровне (международный/межотраслевой контекст), отраслевом/региональном и, при развитии и расширении системы показателей и адаптации (система индексации IES In-Depth Analysis), частном уровнях.

Ниже кратко представлен результат оценки деятельности энергетических компаний за 2008–2012 годы – индекс IES (макроуровень, предполагающий межотраслевое и международное сопоставление энергетических компаний)[1].

За пять лет в число *нефтегазовых компаний*, у которых индекс IES значительно снизился, входят три из десяти зарубежных и шесть из одиннадцати российских (рис. 1). Поскольку лидером является иностранная компания (ConocoPhillips, индекс IES – 0,34), о зарубежных компаниях можно сказать как о более успешных и эффективных по сравнению с российскими. В целом уровень индекса IES существенно выше за рубежом, за исключением ОАО «НОВАТЭК», лидера отечественного рынка.

Политику *электроэнергетических компаний* за пять лет можно охарактеризовать как стабильную, за исключением компаний ОАО «РАО Энергетические системы Востока», ОАО «ОГК-1», ОАО «ОГК-2», ОАО «Э. ОН Россия» (ОГК-4), ОАО «Энел ОГК-5», ОАО «ТГК-6». Большинство компаний повысили значение итогового индекса, за исключением Fortum Corporation, ОАО «ОГК-2», ОАО «Э. ОН Россия» (ОГК-4), ОАО «Энел ОГК-5», ОАО «ТГК-5»,ОАО «ТГК-6». Уровень индекса для данного сектора не очень высокий по сравнению с нефтегазовыми компаниями, в связи с этим компаниям необходимо осущест-

[1] Обзор составлен на основании материалов: Афанасьева М. В., Белогорьев А. М., Станкевич Ю. А. Указ. соч.

влять разумную политику с увеличением эффективности в направлении устойчивого развития[1]. Что касается российских компаний, то большинство из них сопоставимы по уровню с зарубежными, как уже было отмечено, два отечественные компании показывают наибольший рост в секторе.

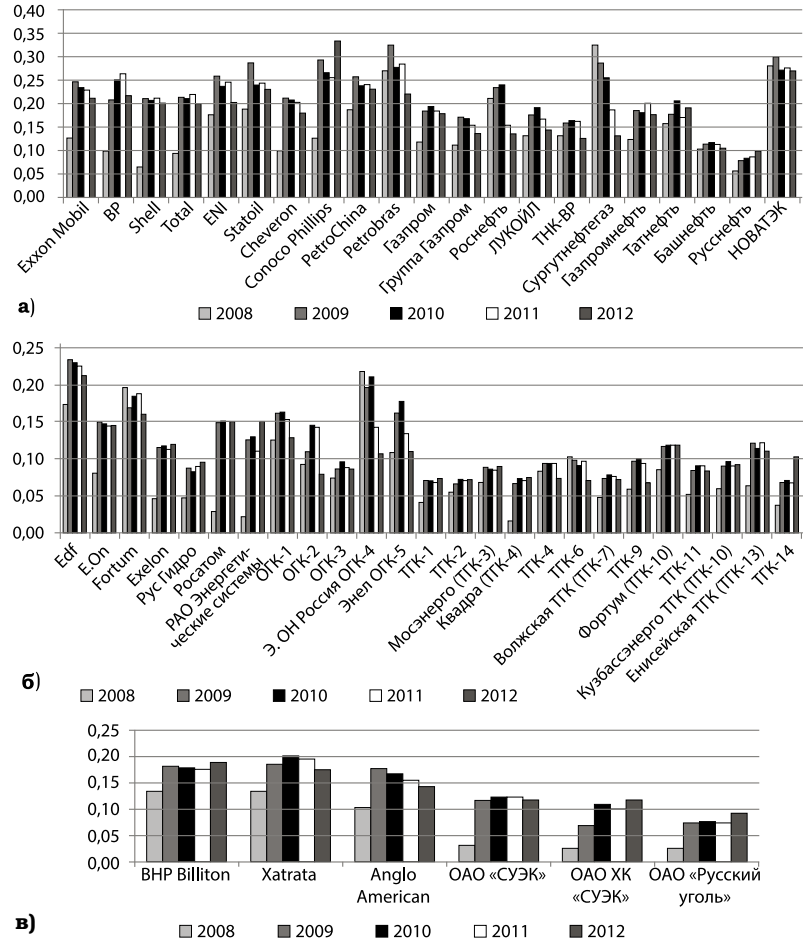


Рис. 1. Значения индекса IES для российских и зарубежных нефтегазовых, электроэнергетических и угольных компаний, 2008–2012 годы (ГУ ИЭС, 2013):
а – нефтегазовый сектор; б – электроэнергетический сектор; в – угольный сектор

В группе *угольных энергетических* компаний наиболее высокие показатели по индексу IES показывают зарубежные компании сектора[2]. Две из трех представленных в индексе российских компаний показали рост в 2012 году, тогда как две из трех зарубежных – снижение. Однако объек-

[1] Бушуев В. В., Белогорьев А. М., Аполонский О. Ю. Устойчивое развитие нефтегазовых компаний: от теории к практике / Под ред. В. В. Бушуева. М.: ИЦ «Энергия», 2012.

[2] No paper chase: Transforming risk management at energy and natural resources companies, 2014 // KPMG International Cooperative. URL: https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/enr-risk/Pages/Default.aspx.

тивно делать выводы о динамике нельзя: как раз в 2012 году большинство компаний не разместили в открытом доступе данные о большинстве показателей, входящих в индекс. В целом за пять лет наблюдается положительная тенденция, в 2012 году все компании повысили свой уровень по сравнению с 2008 годом. Ситуацию на рынке в целом можно назвать стабильной. Тем не менее компаниям следует изменить политику в области полноты предоставления информации (преимущественно в области экологических и социальных показателей).

За рассмотренный период максимальные значения индекса IES не превысили отметки 0,35 для всех отраслей. Характерно общее отставание угольного и электроэнергетического секторов. В целом нефтегазовые компании показали самые высокие и, что немаловажно, стабильные результаты относительно всей применяемой системы индексации (табл. 2), что говорит о необходимости комплексного обновления компаний угольной и электроэнергетической отрасли, а также повышения качества представляемой ими отчетности. Примечательно, что в число абсолютных лидеров входят и российские компании.

Таблица 2
Средние значения семейства индексов ИЭС за 2011–2012 годы (ГУ ИЭС, 2013)

Индекс	Нефтегазовые компании		Электроэнергетические компании		Угольные компании	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Экономическая эффективность	0,25	0,25	0,26	0,25	0,21	0,22
Экологическая ответственность	0,12	0,11	0,03	0,02	0,06	0,06
Социальная ответственность	0,10	0,09	0,09	0,09	0,03	0,03
Устойчивое развитие	0,16	0,15	0,12	0,12	0,10	0,10
Инновационная активность	0,28	0,27	0,10	0,11	0,19	0,19
Эффективность частно-государственного партнерства	0,22	0,22	0,06	0,06	0,12	0,13
IES	0,19	0,19	0,11	0,11	0,12	0,13
IES, максимумы	0,28	0,33	0,22	0,21	0,19	0,19
Тоном выделены максимумы по рассматриваемому индексу в межотраслевом сопоставлении за 2011 и 2012 годы.						

Неуклонно снижается уровень индекса устойчивого развития эталонной компании[1] для всех секторов, входящих в ТЭК (для электроэнергетического и угольного секторов – с 2010 года, для нефтегазового – с 2012 года)[2]. Данная макротенденция является негативной для общего развития отраслей, нужны срочные меры для ее устранения.

[1] Показатели для расчета индексов взяты на основе средней арифметической по отраслевым блокам.
[2] В 2012 году падение индекса устойчивого развития составило менее 1% для нефтегазового сектора, в электроэнергетическом – на 8,11% в угольном секторе – на 7,10% по сравнению с 2011 годом.

УДК 658.09

Х. А. Фасхиев,
д.т.н., профессор,
кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Уфимский филиал)
Уфа, Российская Федерация
E-mail: ffskhiev@mail.ru

Подходы к количественной оценке конкурентоспособности автомобильной техники

Аннотация:
Предложены три подхода к количественной оценке конкурентоспособности автомобильной техники. Общим для всех трех подходов является то, что они интегрируют качество и цену объекта оценки, но в каждом случае интеграция осуществляется по индивидуальному алгоритму. Коэффициент конкурентоспособности в предлагаемых подходах рассчитывается независимо от наличия конкурентной модели и удовлетворяет всем квалиметрическим требованиям.

Ключевые слова: автомобильная техника, измерение, качество, конкурент, конкурентоспособность, «красная цена», разработка.

Kh. A. Faskhiev,
Doctor of Engineering Science, Professor,
Department of Economy, Management and Marketing
Financial University under the Government of the Russian Federation
(Ufa Branch)
Ufa, Russian Federation
E-mail: ffskhiev@mail.ru

Approaches to the quantitative assessment of competitiveness of automotive vehicles

Abstract:
Three approaches to a quantitative assessment of competitiveness of automotive vehicles are offered. The general for all three approaches is that they integrate quality and the price of object of an assessment, but in each case integration is carried out on individual algorithm. The competitiveness coefficient in the offered approaches pays off irrespective of existence of competitive model and meets all qualimetrical requirements.

Keywords: automotive vehicles, measurement, quality, competitor, competitiveness, «maximum price», development.

Решение социально-экономических проблем страны возможно с повышением эффективности общественного производства, в том числе ее транспортной системы. Особую роль в транспортном комплексе страны играет автомобильный транспорт, на долю которого в России приходится 75%. Для повышения эффективности работы автотранспортного комплек-

са необходимо повышение качества и конкурентоспособности грузовых автомобилей.

Конкурентоспособный автомобиль может быть создан только при принятии оптимальных решений на каждом этапе разработки. В жизненном цикле обеспечения конкурентоспособности сложнотехнических изделий, например грузового автомобиля, особое место занимает этап разработки. На этапе проектирования закладываются основы экономичности, качества и конкурентоспособности изделия, при обеспечении которых производитель может рассчитывать на коммерческий успех. Основные усилия производителя должны быть направлены на этап создания в жизненном цикле товара. Конкурентоспособность отечественной автомобильной техники – главный вопрос, стержень проблемы ее сбыта, и потому предварительно принятые технико-экономические параметры (ТЭП) в техническом задании на проектирование новой модели следует утверждать только при условии обеспечения превосходства ее над аналогами по конкурентоспособности.

Конкурентоспособность – это оцененное потребителем свойство объекта превосходить аналоги в данный момент времени по качественным и ценовым характеристикам в конкретном сегменте рынка, достигнутое без ущерба для производителя[1]. Конкурентоспособен тот товар, который больше, чем аналоги, продается в выбранном сегменте рынка. Конкурентоспособность изделия закладывается при разработке, материализуется при производстве, укрепляется при реализации и реализуется в эксплуатации.

На освоение серийного производства грузового автомобиля требуются инвестиции от 0,5 до 1,5 млрд долл., и провал изделия на рынке вследствие ошибок разработчиков может привести производителя к банкротству. В связи с этим остро стоит проблема обеспечения конкурентоспособности изделий на этапе разработки. Для этого, прежде всего, надо иметь объективный метод ее измерения. К сожалению, в настоящее время нет ни общеустановленной терминологии, ни определения, ни комплексов показателей для разных групп товаров, ни единых методов измерения конкурентоспособности изделий. Анализ более 30 известных интегральных критериев оценки качества и конкурентоспособности изделий показал:

- нет единого интегрального числового критерия оценки конкурентоспособности, всесторонне охватывающего свойства изделия, соответствующего всем квалиметрическим требованиям[2];
- оценка часто базируется на субъективно принимаемых весовых коэффициентах показателей; не учитывается динамика показателей по мере старения изделия;
- в роли показателей часто принимают отношения параметра изделия к этому же параметру базового изделия или нормативного, а вопрос их выбора остается открытым;
- нет комплексной привязки коммерческих, нормативно-правовых, технико-экономических параметров автомобиля;
- ряд методов на этапе разработки просто не применимы из-за необходимости проведения измерений в материальном объекте.

Эти недостатки учтены в предложенном методе оценки конкурентоспособности изделий.

[1] Фасхиев Х. А., Костин И. М. Обеспечение конкурентоспособности грузовых автомобилей на этапе разработки. Набережные Челны: Изд-во КамПИ, 2001.
[2] Фасхиев Х. А., Костин И. М. Технико-экономическая оценка грузовых автомобилей при разработке. Набережные Челны: Изд-во КамПИ, 2002.

В многоуровневой иерархической структуре конкурентоспособность является интегральным показателем нулевого уровня и базируется на цене и качестве – показателях первого уровня. Качество изделия складывается из комплексов технико-эксплуатационных, нормативно-правовых показателей и показателей экономичности и исполнения.

К методам оценки качества и конкурентоспособности предъявляются следующие требования:

- разработка с точки зрения потребителя;
- соответствие всем 25 квалиметрическим требованиям;
- охват всего жизненного цикла изделия (ЖЦИ);
- пригодность для использования на всех этапах ЖЦИ.

Исходя из этих требований разработан метод измерения конкурентоспособности, который заключается в следующем. На двухкоординатном поле наносятся координаты цены и коэффициента качества изделий-аналогов, по которым методом наименьших квадратов определяется функция зависимости цены от коэффициента качества $C = f(K_к)$, строится график «цена – качество», то есть линия «красной цены». Коэффициент качества объекта рассчитывается по методу «профилей», суть которого изложена в работе[1] автора. Линия «красной цены» аппроксимируется уравнением

$$C = a + bK_к. \quad (1)$$

«Красная цена» – это объективно сложившаяся в обществе меновая стоимость товара, соответствующая определенной потребительной ценности товара – качества на конкретном рынке. «Красная цена» товара на конкурентном рынке устанавливается статистической обработкой данных по цене и качеству товаров-конкурентов. Коэффициент конкурентоспособности рассчитывается как отношение «красной цены» изделия $C_{кр}$ для уровня качества $K_к$ к фактической цене $C_ф$ по формуле

$$K(K_к) = C_{кр} / C_ф. \quad (2)$$

Если $K(K_к) > 1$, делается вывод о конкурентоспособности изделия, так как покупатель недоплачивает за товар, фактическая цена занижена относительно потребительской ценности товара при данном уровне качества. В случае, когда $K(K_к) < 1$, покупатель переплачивает, за товар просят цену больше, чем он стоит на самом деле. В этом случае благоразумный покупатель отказывается от покупки, а если совершает покупку, то либо из-за неинформированности или удовлетворенности ценой при качестве товара. Недоплаченная (переплаченная) сумма определяет запас конкурентоспособности изделия, который рассчитывается по формуле

$$S_к = C_{кр} - C_ф. \quad (3)$$

Он показывает потенциальные возможности вариации цены изделия с целью привести ее к потребительской ценности.

Конкурентоспособность должна интегрировать цену и качество изделия. Ее можно рассчитывать как отношение коэффициента качества изделия к цене. Действительно, любой покупатель стремится купить за одну денежную единицу как можно больше «качества». Коэффициент конкурентоспособности в этом случае определяется по формуле

$$K(K_к) = K_к / C_ф. \quad (4)$$

Показатель (4) имеет два преимущества, во-первых, показывает, сколько единиц качества можно купить за одну денежную единицу, во-вторых, мо-

[1] Фасхиев Х. А. Как оценить и управлять качеством и конкурентоспособностью товаров и услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 2014. №3. С. 67–81.

жет быть рассчитан даже при отсутствии аналогов. Показатель конкурентоспособности $K(K_к)$ лишен субъективных ошибок, так как и коэффициент качества, и цена изделия определены объективно. Расчет коэффициента конкурентоспособности, в отличие от многих известных методов измерения, производится строго по его индивидуальным параметрам, то есть нет необходимости выбора базового изделия.

На различных рынках покупатели при оценке конкурентоспособности могут придавать разный вес показателям «качество» и «цена». На рынках с высоким уровнем платежеспособности покупатели отдают предпочтение качеству продукции, цена отходит на второй план. А вот на рынках, например на российском, в настоящее время покупатели выбирают товар по цене, при этом стараются купить как можно больше «качества» за одну денежную единицу. Конкурентоспособность изделия количественно можно рассчитать с учетом фактора предпочтений покупателей по формуле

$$K(K_к)_i = \lambda \cdot (1 - C_ф / C_{maxф}) + (1 - \lambda) K_к, \qquad (5)$$

где $C_ф$ – фактическая цена i-го изделия; $C_{maxф}$ – максимальное значение цены среди сравниваемых изделий соответственно; λ – значимость цены изделия с точки зрения покупателя при оценке конкурентоспособности.

Значение λ может меняться в пределах от 0 до 1. Если покупатель не придает цене значение λ=0, он покупает товар по критерию качества. При низкой платежеспособности больший вес придается цене. Для российского рынка рекомендуется принять значение λ в пределах 0,6–0,8.

Уравнение (1) позволяет рассчитать конкурентную цену изделия, если для него определен коэффициент качества $K_к$. Максимальная цена изделия не должна превышать расчетную, определенную по формуле (1). Только в этом случае коэффициент конкурентоспособности будет больше единицы. Формула (1) позволяет моделировать показатели качества изделия по критерию «красная цена». Приняв цену новой модели равной цене конкурентного изделия, по формуле (1) можно определить такие показатели качества, которые обеспечивают ей конкурентную цену.

Для обеспечения конкурентоспособности изделия с ранних этапов проектирования необходимо ее моделирование на основе экономико-математических моделей производства и эксплуатации. Комплекс работ по моделированию конкурентоспособности изделия при разработке включает:

- выбор ключевых ТЭП по результатам маркетинговых исследований;
- корректировку ТЭП с учетом их динамики на период освоения производства новой модели;
- многовариантную разработку конструкторско-технологических решений;
- проведение технико-экономического анализа изделия на всех этапах разработки;
- оптимизацию предварительно принятых в техническом задании ТЭП;
- применение системно-процессного подхода к разработке.

Моделирование конкурентоспособности новой модели на предпроектном этапе разработки с применением предложенной методики измерения конкурентоспособности дает возможность с минимальными затратами обеспечить соответствие «экологии» изделия его рыночной «экологии», создать товар, в наибольшей степени удовлетворяющий требованиям покупателей.

УДК 336

Е. А. Федорова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ecolena@mail.ru

С. Е. Довженко,
аспирант,
кафедра экономической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: serg.dovzhenko@gmail.com

Применение классических моделей для оценки банкротства предприятий Российской Федерации

Аннотация:
Цель данной работы – выявить модель прогнозирования банкротства российских предприятий, обладающую наиболее высокой прогнозной силой. В своей работе мы разработали пороговые значения для известных зарубежных и отечественных моделей, которые учитывают отраслевую специфику. Также мы предлагаем собственную девятифакторную модель с отраслевыми пороговыми значениями, обладающую высокой прогностической способностью. На основании полученных результатов можно рекомендовать компаниям использовать разработанную модель для текущего финансового анализа, прогнозирования риска банкротства и принятия эффективных управленческих решений.

Ключевые слова: модель Альтмана, модель прогнозирования банкротства предприятия, модель Фулмера, прогностическая способность.

E. A. Fedorova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ecolena@mail.ru

S. E. Dovzhenko,
PhD Student,
Department of Economic Cybernetics
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: serg.dovzhenko@gmail.com

Application of the classical model for estimating of Russian Federation enterprise bankruptcy

Abstract:
The aim of this work is to reveal the bankruptcy prediction model of Russian enterprises that has the highest predictive power. In our work, we have developed

thresholds for well-known foreign and domestic models, which take into account a specifics of the industry. We also offer our own 9-factor model with industry thresholds, which has a high predictive ability. Basing on these results, we can recommend companies to use the developed model for the current financial analysis, forecasting, risk of bankruptcy and make effective management decisions.

Keywords: Altman model, predictive models of the bankruptcy probability of enterprises, Fulmer model, predictive capability.

Проблема прогнозирования банкротства занимает особое место среди теоретических и практических проблем управления предприятиями. Россия является страной с развивающейся экономикой, для нее характерна нестабильность многих факторов внешней среды предпринимательства. В результате для обеспечения эффективного управления необходимо не только осуществлять финансовый анализ предприятия для определения его состояния на заданном этапе развития, но и проводить диагностику на предмет возможного банкротства в будущем. Таким образом, определение нежелательных тенденций развития предприятия, прогнозирование кризисной ситуации и банкротства приобретают первостепенное значение.

В современных условиях применение методик прогнозирования банкротства целесообразно и полезно как самим предприятиям для осуществления превентивного антикризисного управления на основании раннего обнаружения признаков ухудшения своего положения, так и их деловым партнерам, а также кредитным организациям, оценивающим риск кредитования фирм-заемщиков, контролирующим и фискальным органам. В мировой и отечественной экономической науке и на практике используется множество моделей оценки банкротства предприятий и организаций[1], построенных с применением различных принципов и методов. Эффективность той или иной модели банкротства зависит не только от специфики национальной системы рыночных отношений, особенностей ее развития, разработанных правил и норм, регулирующих несостоятельность экономических субъектов, но также и от набора инструментов, возможности раннего выявления признаков банкротства и умения выбора наиболее эффективных инструментов[2].

Цель данной работы – выявить модель прогнозирования банкротства российских предприятий, обладающую наиболее высокой прогнозной силой в отраслях хозяйства: информация и коммуникация, наука и техника, недвижимость, промышленность, сельское хозяйство, транспортная отрасль, строительство, финансы и страхование, электроэнергия и транспорт.

Финансовые показатели, входящие в наши модели, были рассчитаны по всем предприятиям за год до банкротства. Путем сравнения рассчитанного интегрального показателя с разработанным пороговым значением критерия по каждой зарубежной и отечественной модели был сделан вывод о вероятности наступления банкротства предприятия. Модель Зайцевой была исключена из анализа, поскольку показывала невысокий процент прогностической способности. Критический пороговый критерий был разработан на основе техники ВСТ (построение бинарного древа) с применением алгоритма CART. Техника

[1] Altman E. I. Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy // Journal of Finance. 1968. N 23. P. 589–609; Beaver W. Financial Ratios as Predictors of Failure. Empirical Research in Accounting Selected Studies // Journal of Accounting Research (Suppl.). 1966. N 4. P. 71–111; Fulmer J., Moon J., Gavin T. et al. A Bankruptcy Classification Model For Small Firms // Journal of Commercial Bank Lending. 1984. July. P. 25–37.

[2] Федорова Е. А., Гиленко Е. В. Применение моделей бинарного выбора для прогнозирования банкротства банков // Экономика и мат. методы. 2013. № 1. С. 106–118; Федорова Е. А., Гиленко Е. В., Довженко С. Е. Модели прогнозирования банкротства: особенности российских предприятий // Проблемы прогнозирования. 2013. № 2. С. 85–92.

CART приложима для анализа сложных взаимодействий между факторами, CART-модель также признает, что выбранные переменные могут оказывать нелинейное влияние на вероятность банкротства предприятия, любое увеличение или уменьшение ключевого показателя не обязательно увеличивает вероятность возникновения банкротства предприятия до тех пор, пока значение индикатора не пересекает некий порог, определяемый моделью. При разбиении у каждого узла бинарного древа только два потомка, называемые дочерними узлами. Дальнейшее разделение ветви зависит от того, много ли исходных данных описывает ветвь. На каждом шаге построения древа правило, формируемое в узле, делит заданное множество примеров на две части. Его правая часть – это та часть множества, в которой правило выполняется; левая – та, для которой правило не выполняется, в нашем случае заданное правило – это наличие кризисной ситуации в стране. Этот процесс продолжается до тех пор, пока дальнейшее разделение будет невозможно. Последнее происходит, когда в любом случае результат дочернего узла будет одинаковым или в узле остается только один-единственный возможный случай. С помощью техники ВСТ мы находили такую границу единого обобщающего показателя исследуемой модели, которая максимально точно делит выборку на банкротов и небанкротов и обладает максимальной прогностической способностью.

Предлагаемая модель обладает наибольшей прогностической способностью для всех отраслей, кроме отраслей промышленности (83% против 84% модели Змиевского), финансов и страхования, электроэнергии. Средняя прогностическая способность разработанной модели составила 81%, показатель превышает среднюю прогностическую способность всех моделей на 7%. Также разработанная модель является более сбалансированной в отношении качества предсказания предприятий-банкротов и здоровых предприятий, для некоторых отраслей (информации и коммуникации, науки и техники, промышленности, торговли, финансов и страхования, электроэнергии) разница составляет около 5%, причем как в сторону здоровых предприятий, так и в сторону предприятий-банкротов.

В своей работе мы разработали пороговые значения для известных зарубежных и отечественных моделей, которые учитывают отраслевую специфику. Также мы предлагаем собственную девятифакторную модель с отраслевыми пороговыми значениями, обладающую высокой прогностической способностью. На основании полученных результатов можно рекомендовать компаниям использовать разработанную модель для текущего финансового анализа, прогнозирования риска банкротства и принятия эффективных управленческих решений. Поскольку модель не учитывает качественные данные внешней и внутренней среды компании, следует применять ее вместе с методом экспертных оценок для проведения всестороннего анализа. Кроме того, модель может быть использована банками и кредитными организациями при проведении анализа кредитоспособности заемщика.

УДК 657.92:001.895 (045)

Т. Н. Седаш,
к.э.н., доцент,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: t_sedash@mail.ru

Современные методы оценки инновационных проектов

Аннотация:
Для финансирования инновационных проектов за счет привлечения частного капитала необходимо провести экономическую оценку проектов, используя не только традиционные, но и современные методы оценки. В статье были рассмотрены основные методы оценки инновационной компании (проекта): метод дисконтированных денежных потоков, венчурный метод, договорный метод, метод сопоставимых оценок, метод оценки реальных опционов. Были сделаны выводы о возможности применения различных методов оценки инновационных проектов в зависимости от стадии реализации проекта.

Ключевые слова: инновационный проект, метод дисконтированных денежных потоков, метод оценки, метод реальных опционов.

T. N. Sedash,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Investments and Innovation
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: t_sedash@mail.ru

Modern methods of estimation of innovation projects

Abstract:
To fund innovative projects by attracting private capital it is necessary to conduct an economic evaluation of projects, using not only traditional but also modern methods of evaluation. The article describes the main methods of assessing of innovation company (project), such as discounted cash flow method, venture method, contractual method, the comparable estimates, real options valuation method. Conclusions were made about the possibility of applying different methods of evaluation of innovative projects, depending on the stage of the project.

Keywords: innovation project, discounted cash flow method, evaluation method, the real options method.

В настоящее время в России сектор экономики, связанный с инновациями, составляет всего 5,2%, в то время как в странах Европы этот показатель достигает 20–30%. При этом доля инновационно активных организаций (предприятий) промышленности в 2011–2013 годах составляла около 10%, что в 5–6 раз ниже, чем в развитых странах Европы.

В отличие от обыкновенного инвестиционного проекта, инновационный проект отличается рядом особенностей: сложностью прогнозирования затрат и денежных поступлений по проекту, повышенными рисками, быстрым изме-

нением рыночной конъюнктуры в области инноваций. Кроме того, даже незавершенный инновационный проект, несмотря на отсутствие экономической эффективности в целом, может иметь положительную результативность в виде создания новых технологий, интеллектуальной собственности, представляющих интерес для патентования и последующей продажи, в виде повышения квалификации сотрудников, разработки новых управленческих подходов.

Оценка будущей стоимости инновационного проекта осуществляется при планировании инвестиций в целях привлечения финансирования, при «выходе» венчурных инвесторов для оценки доли участников в компании. При определении стоимости инновационных компаний (проектов) используются следующие основные методы:

- метод дисконтированных денежных потоков[1];
- венчурный метод;
- договорный метод;
- метод сопоставимых оценок (оценка по аналогии);
- метод оценки реальных опционов[2].

Выбор того или иного метода оценки стоимости инновационного бизнеса или их сочетания (когда используется несколько методов) в первую очередь будет зависеть от стадии развития компании. Так, на «посевной» стадии оценка компании в большей степени зависит от ожиданий разработчиков инновационной идеи. На поздних стадиях развития инновационной компании может быть проведена достаточно объективная оценка ее стоимости с использованием различных методов оценки. Кроме того, инвесторы (бизнес-ангелы, венчурные фонды, фонды прямых инвестиций и др.) финансируют инновационную компанию на определенном этапе ее становления и развития, и их задача – провести оценку компании на момент своего «входа/выхода» из бизнеса.

Метод дисконтированных денежных потоков (discounted cashflow, DCF) наиболее часто применяется в российской практике. Предполагается, что стоимость компании равна сумме, приведенной (дисконтированной к текущему периоду) к величине денежного потока в течение прогнозного периода (периода «до выхода» инвестора из бизнеса) и приведенной к величине денежных потоков в постпрогнозный период (терминальная стоимость компании, то есть стоимость компании на момент «выхода» инвестора из бизнеса). Терминальная стоимость (exitvalue, continuing value) может рассчитываться, например, как денежные поступления, полученные в случае, если бы продавались все акции компании[3], или по формуле[4]:

$$\text{Continuing Value} = \frac{NOPLAT * (1 - g/ROIC_t}{WACC - g},$$

где $NOPLAT$ – чистая операционная прибыль за вычетом скорректированных налогов (в год, следующий за прогнозным периодом); $ROIC_t$ – дополнительный доход на вновь инвестированный капитал; g – ожидаемый постоянный прирост $NOPLAT$ компании; $WACC$ – средневзвешенная цена капитала компании;

[1] Дамодаран А. Инвестиционная оценка: инструменты и методы оценки любых активов. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
[2] Faulkner T. W. Applying «Options Thinking» to R&D Valuation // Research Technology Management.1996. Vol. 39, N 3.
[3] Каширин А. Семенов А. В поисках бизнес-ангела. Российский опыт привлечения стартовых инвестиций. М.: Вершина, 2008. С. 255.
[4] Koller T., Goedhart M., Wessels D. Valuation: Measuring and Managing the Value of Companies. 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2010.

Метод дисконтированных денежных потоков применяется на всех стадиях развития инновационной компании, но результаты оценки будут иметь различную степень достоверности. Так, на «посевной» стадии оценка бизнеса носит приблизительный характер, поскольку будущие денежные потоки не поддаются достоверному прогнозированию. На более поздних стадиях развития компании денежные потоки прогнозируются со значительно большей степенью достоверности, на стадии стартапа уже разрабатывается подробный бизнес-план компании. Соответственно, ставка дисконтирования будет выбираться с учетом стадии развития компании и дополнительных рисков, например странового риска. Так, в странах с развитой экономикой ставка дисконтирования по инновационным проектам «посевной» стадии берется, как правило, на уровне 40–50%, а в России – 60–100%. Соответственно, на поздних стадиях развития проекта ставка дисконтирования будет меньше.

Венчурный метод (venture capital method, VC) является адаптацией метода дисконтированного денежного потока к ранним стадиям развития инновационной компании («посевной» или стартапу). Сначала прогнозируется терминальная стоимость компании на момент «выхода», а затем она дисконтируется по достаточно высокой «венчурной» ставке (обычно 60% и выше). Недостатком метода является необходимость проводить долгосрочное прогнозирование, что снижает достоверность полученных результатов.

Договорный метод является самым простым из всех методов оценки бизнеса. Он заключается в том, что стоимость компании определяется на основании договора по взаимному согласию сторон. При этом, как правило, оценка производится с использованием затратного подхода или основывается на текущей стоимости активов компании. Наиболее часто этот метод оценки инновационной компании применяется на «посевной» стадии.

Метод сопоставимых оценок (оценка по аналогии) базируется на сопоставлении основных показателей, используемых при оценке стоимости компании (например, P/S (отношение цены акции к объему продаж), P/E (отношение цены акции к прибыли на одну акцию) и др.) с показателями аналогичных компаний, работающих на рынке. Сопоставимые компании могут выбираться по критериям отраслевой принадлежности, темпам роста, размеру и т. п. Метод обычно используют на поздних стадиях развития компании, поскольку на ранних стадиях большинство показателей стоимости компании рассчитать практически невозможно.

Метод реальных опционов (real options valuation, ROV) приобрел популярность в последние десятилетия и широко используется в западных странах для оценки инновационных проектов и оценки стоимости инновационных компаний. Идея опциона состоит в том, что возможность инвестора, но не его обязанность купить или продать базовый актив в определенное время обладает стоимостью. Иными словами, реальный опцион дает владельцу право (но не обязательство) получить доход от инновационного проекта через определенный период времени путем внедрения удачных разработок в производство. Стоимость реального опциона для оценки справедливой стоимости актива, как правило, рассчитывается на основе модели Блэка–Шоулза, изначально разработанной для инструментов фондового рынка, а в настоящее время успешно применяемой для оценки инвестиционных проектов, недвижимости, инноваций (в первую очередь новых технологий). Кроме модели Блэка–Шоулза, для оценки стоимости реальных опционов могут применяться методы на основе модели биномиального дерева Кокса–Росса–Рубинштейна.

В инновационном бизнесе могут использоваться следующие виды реальных опционов:

- опцион на сокращение и на выход из бизнеса (опцион PUT);
- опцион на развитие (в случае благоприятного развития событий – опцион CALL);
- опцион, позволяющий отложить инвестиции на определенный период;
- опцион роста: первоначальные инвестиции дают право на реализацию последующих опционов, например на научно-изыскательские работы;
- опцион на переключение и временную остановку бизнеса;
- опцион на возможность увеличить или уменьшить масштабы проекта;
- другие варианты реальных опционов.

Оценка методом реальных опционов дает возможность более гибко, чем при использовании метода дисконтированных денежных потоков, оценить будущий потенциал проекта (не только с экономической, но и с точки зрения рыночной перспективности, качества менеджмента) и, соответственно, более эффективно управлять инновационной компанией или проектом.

Метод реальных опционов позволяет учесть большее количество факторов: неопределенность будущих поступлений, период, в течение которого сохраняется инвестиционная возможность, текущую стоимость будущего притока и оттока денежных средств и стоимость, теряемую во время срока действия инвестиционной возможности. Использование реальных опционов дает возможность изменять и принимать инвестиционные решения в будущем в соответствии с поступающей новой информацией. И хотя на сегодняшний день в России чаще всего используется метод дисконтированных денежных потоков, крупнейшие российские компании «Газпром», «Лукойл», «Северсталь», «Татнефть», компании, занятые в сфере интернет-технологий, патентования и разработки инновационных продуктов, все чаще применяют метод реальных опционов в своей практике.

УДК 336

Ю. И. Грищенко,
к.э.н., доцент,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: pochta2807@gmail.com

Формализованные методы прогнозирования финансовых результатов корпорации

Аннотация:
Прогнозирование финансовых результатов деятельности корпорации является многогранным процессом. В статье раскрыты основные формализованные методы прогнозирования финансовых результатов.

Ключевые слова: метод прогнозирования, финансовый результат, экстраполяция.

Yu. I. Grishchenko,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: pochta2807@gmail.com

Formalized methods of forecasting of financial results of a corporation

Abstract:
Predicting of the financial results of the corporation is a many-sided process. The article covers the main formal methods of forecasting financial results.

Keywords: forecasting methods, financial results, extrapolation.

Прогнозирование финансовых результатов деятельности корпорации является многогранным процессом, в котором решаются задачи определения прогнозного спроса, выручки от реализации, себестоимости продукции (работ, услуг), инвестиций и т. д. Каждому управленческому решению должны предшествовать анализ сложившейся ситуации и прогноз возможных.

Главными задачами прогнозирования на уровне корпорации являются предвидение и своевременное приспособление к складывающимся обстоятельствам бизнеса с учетом своих целей и возможностей. Именно это заставляет предпринимателя составлять прогнозы на будущее.

Финансовое прогнозирование представляет собой процесс разработки и составления прогнозов – научно обоснованных гипотез о вероятном будущем состояния экономической системы и экономических объектов, а также характеристик этого состояния. Финансовое прогнозирование предшествует стадии составления финансовых планов, способствует выработке концепции финансовой политики на определенный период развития деятельности корпорации, однако имеет более низкую степень определенности по сравнению

с финансовым планированием[1]. К наиболее распространенным методам прогнозирования финансовых показателей относят методы экспертных оценок, методы экстраполяции, методы экономико-математического моделирования.

В экономически развитых странах все большее распространение получает использование формализованных моделей управления финансами. Формализованные методы прогнозирования базируются на построении прогнозов формальными средствами математической теории, которые позволяют повысить достоверность и точность прогнозов, значительно сократить сроки их выполнения, облегчить обработку информации и оценки результатов.

В состав формализованных методов прогнозирования входят:

- методы интерполяции и экстраполяции;
- метод математического моделирования;
- методы теории вероятностей и математической статистики.

Степень формализации находится в прямой зависимости от размеров предприятия: чем крупнее фирма, тем в большей степени ее руководство может и должно использовать формализованные подходы в финансовой политике. По набору прогнозируемых показателей методы прогнозирования делятся следующим образом:

- Методы, в которых прогнозируется один или несколько отдельных показателей, представляющих наибольший интерес и значимость для аналитика, например выручка от продаж, прибыль, себестоимость продукции и т. д.

- Методы, в которых строятся прогнозные формы отчетности целиком в типовой или укрупненной номенклатуре статей. На основании анализа данных прошлых периодов прогнозируется каждая статья (укрупненная статья) баланса и отчета о финансовых результатах. Огромное преимущество состоит в том, что полученная отчетность позволяет всесторонне проанализировать финансовое состояние предприятия. Аналитик получает максимум информации, которую он может использовать для различных целей, например для определения допустимых темпов наращивания производственной деятельности, для исчисления необходимого объема дополнительных финансовых ресурсов из внешних источников, расчета любых финансовых коэффициентов и т. д.

- Детерминированные методы, предполагающие наличие функциональных или жестко детерминированных связей, когда каждому значению факторного признака соответствует вполне определенное неслучайное значение результативного признака. В качестве примера можно привести зависимости, реализованные в рамках известной модели факторного анализа фирмы Dupont. Используя эту модель и подставляя в нее прогнозные значения различных факторов, например выручки от реализации, оборачиваемости активов, степени финансовой зависимости и других, можно рассчитать прогнозное значение одного из основных показателей эффективности – коэффициента рентабельности собственного капитала. Другим весьма наглядным примером служит форма отчета о финансовых результатах, представляющая собой табличную реализацию жестко детерминированной факторной модели, свя-

[1] Прогнозирование на предприятии // www.grandars.ru. URL: http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/prognozirovanie-na-predpriyatii.html.

зывающей результативный признак (прибыль) с факторами (доход от реализации, уровень затрат, уровень налоговых ставок и др.)[1].

Следует отметить, что прогнозы финансовых результатов носят многовариантный характер в зависимости от предполагаемого объема сбыта, цен, издержек производства (оптимистичный прогноз, пессимистичный, средний). Ведущим параметром для прогнозирования финансовых результатов корпорации, как правило, является объем продаж в натуральном и стоимостном выражении и любые другие выраженные через него величины. При этом расчеты осуществляются по всем видам выпускаемой продукции, а затем суммируются в результат[2].

Наиболее простым в методическом плане и распространенным инструментом любого прогноза является экстраполяция. Сущность экстраполяции заключается в изучении сложившихся в прошлом и настоящем устойчивых тенденций развития объекта прогноза и переносе их на будущее.

В научной литературе представлено подробнейшее описание данных методов. Однако все они обладают существенными особенностями: для их запуска необходима предыстория развития прогнозируемого параметра – временной динамический ряд; в случае прогнозирования объема продаж они требуют допущения о неизменности тенденций рынка на период упреждения (желательно, чтобы период упреждения был достаточно коротким)[3].

Таблица 1
Исходные данные для прогнозирования выручки

Год	Выручка от реализации без налогов, тыс. руб.	Абсолютный прирост (цепной) выручки, тыс. руб.	Темп роста (цепной)
2010	10000	–	–
2011	12500	+2500	1,25
2012	15000	+2500	1,2
2013	14000	–1000	0,9333
2014	14500	+500	1,0357

В зависимости от того, какие принципы и какие исходные данные положены в основу прогноза, существуют следующие методы экстраполяции: среднего абсолютного прироста, среднего темпа роста и экстраполяция на основе выравнивания рядов по какой-либо аналитической формуле.

Для первого случая расчетный уровень динамического ряда на любую дату t y_t определяется по формуле:

$$y_{i+1} = y_i + \Delta y_{cp} t, \quad (1)$$

где y_{i+1} – прогнозируемый уровень ряда; y_i – последний уровень ряда динамики; Δy_{cp} – средний абсолютный прирост; t – срок прогноза.

Для второго случая расчетные уровни исчисляются по формуле:

$$y_{i+1} = y_i + T_{cp}^t, \quad (2)$$

[1] Земитан Г. Методы прогнозирования финансового состояния организации // iTeam. URL: http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=7&sid=30&id=408.
[2] Соколова О. В. Финансы, деньги, кредит: Учебник/Под ред. О. В. Соколовой. М.: Юристь, 2010.
[3] Шакиров А. А., Иоголевич Е. В. Обзор методов прогнозирования финансового состояния предприятий и результатов реализации инвестиционных проектов // Scientific world. URL // sworld.com.ua›konfer27/677.pdf.

где $T_{ср}^{t}$ – средний темп роста, определяемый как средняя геометрическая, средняя арифметическая или по методу суммарных величин.

Проведем прогнозирование выручки от продажи товаров методом непосредственного экстраполирования с помощью среднего абсолютного прироста и среднего темпа роста. Исходная информация представлена в табл. 1.

По данным таблицы, средний абсолютный прирост:

$\Delta y_{ср} = (2500 + 2500–1000 + 500)/4 = 1125$ тыс. руб.

Средний темп роста:

T_{p2011} 2011 = 12500 / 10000 = 1,25;

$T_{ср} = (1,25 + 1,2 + 0,9333 + 1,0357)/4 = 1,1048,$

где T_{p2011} – цепной темп роста.

Составим прогноз выручки от реализации товаров по формулам (1) и (2):

$y_{2017} = 14500+1125 \times 3;$

$y_{2017} = 14500 \times 1,1048^{t}.$

Результаты прогноза до 2017 года обобщим в табл. 2.

Таблица 2
Расчетная таблица прогнозных значений выручки от реализации

Год	Срок прогноза, год	Прогнозные значения выручки, тыс. руб.		Средний прогноз выручки, тыс. руб.
		по среднему абсолютному приросту	по среднему темпу роста	
2015	1	15625	15195	15410
2016	2	16750	17698	17224
2017	3	17875	19553	18714

Применив метод экстраполяции для изучения и переноса выявленных закономерностей на будущее динамики показателей, можно сделать вывод о том, что в последующие три года ожидается увеличение выручки корпорации.

Аналогичные расчеты можно выполнить по основным финансово-хозяйственным показателям деятельности организации (валовой прибыли, прибыли от реализации продукции, общей прибыли, чистой прибыли и т. п.) и сделать выводы об их росте или снижении, перспективах развития организации в будущем.

Однако при прогнозировании финансовых результатов формализованные модели подвергаются критике:

- в ходе моделирования могут (фактически должны) быть разработаны несколько вариантов прогнозов, причем формализованными критериями невозможно определить, какой из них лучше;
- любая финансовая модель лишь упрощенно выражает взаимосвязи между экономическими показателями.

Таким образом, оба эти тезиса вряд ли имеют негативный оттенок; они лишь указывают аналитику на существующие ограничения любого метода прогнозирования, о которых необходимо помнить при использовании результатов прогноза[1].

[1] Там же.

УДК 336.64

Д. М. Долгов,
магистрант,
кафедра «Корпоративные финансы»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: infoddisney@gmail.com

Е. А. Каменева,
д.э.н., профессор,
кафедра «Корпоративные финансы»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kameneva.e@rambler.ru

Драйверы управления инвестиционной привлекательностью жилищно-коммунального комплекса

Аннотация:
В статье раскрыта специфика оценки отраслевой инвестиционной привлекательности. Описаны результаты многофакторного моделирования с целью управления инвестиционной привлекательностью жилищно-коммунального комплекса России. В качестве драйверов такого управления приняты показатели финансовой устойчивости и эффективности коллекционной политики в ЖКХ, коэффициент государственной поддержки отрасли и показатель доли задолженности по кредитам банков и полученным займам в общем объеме задолженности.

Ключевые слова: драйвер, жилищно-коммунальное хозяйство, инвестиционная привлекательность.

D. M. Dolgov,
Master,
Department of Corporate Finance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: infoddisney@gmail.com

E. A. Kameneva,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Corporate Finance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: kameneva.e@rambler.ru

Drivers of management of investment appeal of housing-municipal complex

Abstract:
In the article specifics of an assessment of branch investment efficiency are opened. Results of multiple-factor modeling for the purpose of management of

investment appeal of a housing-municipal complex of Russia are described. As drivers of such management the indicators of financial stability and efficiency of collection policy in housing and communal services, coefficient of the state support of branch and an indicator of a share of debt on the credits of banks and to the obtained loans in a total amount of debt are accepted.

Keywords: driver, housing and public utility sector, investment appeal.

Инвестиционная привлекательность – это способность хозяйствующего субъекта создавать условия для привлечения инвестиций и осуществления их эффективной трансформации в проекты или в производство продукции (товаров, работ, услуг). Обладая собственной инвестиционной привлекательностью, отрасли оказывают влияние на инвестиционную привлекательность предприятия и одновременно находятся в зависимости от инвестиционной привлекательности предприятий отрасли в пределах определенной территории.

Жилищно-коммунальный комплекс, являясь продуцентом жилищно-коммунальных услуг, представляет собой систему жизнеобеспечения территорий (города, района, региона). Это обусловлено самой сущностью жилищно-коммунального обслуживания и необходимостью единой технологической инфраструктуры для обеспечения непрерывной подачи воды и энергоресурсов в многоквартирные дома.

Существуют различные подходы к определению инвестиционной привлекательности отрасли. Приведем несколько определений:

- совокупность мер стимулирования привлечения инвестиций разнообразных видов и форм на длительный период, предполагающая достижение требуемых объемов и источников инвестиций и направлений вложения капитала;
- совокупность различных объективных признаков, свойств, средств и возможностей отрасли, обусловливающих платежеспособный спрос на капиталообразующие инвестиции в конкретной отрасли;
- совокупность инвестиционно-привлекательных признаков объекта инвестирования, основанных на аналитических и прогнозных данных, отражающих уровень риска и доходности на осуществляемые инвестиции[1];
- совокупность специфических внутренних и внешних факторов для данной отрасли, ее финансовых показателей, возможностей снижения отраслевых рисков, а также прогноза тенденции ее развития, что позволяет привлечь инвестора в соответствии с поставленными им целями.

Для реализации многофакторного анализа в целях управления инвестиционной привлекательностью отрасли необходимо определить значимость основных драйверов инвестиционной привлекательности ЖКХ на основе корреляционно-регрессионной модели. К ним мы относим:

- X_1 – драйвер финансовой устойчивости и эффективности коллекционной политики в ЖКХ – отношение общей суммы дебиторской задолженности к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги;
- коэффициент государственной поддержки отрасли X_2 – отношение расходов консолидированного бюджета Российской Федерации

[1] Веретенникова О. Б., Рыбина Е. С. Инвестиционная привлекательность отрасли и подходы к ее оценке// Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. Сер. Экономика. 2011. №4. С. 22–24.

на жилищно-коммунальное хозяйство к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги;

- показатель доли задолженности по кредитам банков и полученным займам в общем объеме задолженности по обязательствам X_3.

В качестве результативного показателя Y принято отношение объема инвестиций в основной капитал организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги. При построении модели использованы материалы с сайта Федеральной службы государственной статистики (табл. 1).

Таблица 1
Данные для модели оценки уровня инвестиционной привлекательности жилищно-коммунального комплекса на основе корреляционно-регрессионной модели, %

Показатель	2007	2008	2009	2010	2011	2012
X_1	25,00	43,69	17,39	17,86	18,20	20,93
X_2	86,12	128,85	36,60	33,05	33,52	29,07
X_3	6,30	5,80	6,00	11,20	3,80	4,50
Y	12,44	20,40	5,18	4,97	4,91	4,80

Уравнение результативного показателя корреляционно-регрессионной модели будет следующим:

$$Y = -1,9762 + 0,1474X_1 + 0,1227X_2 + 0,0230X_3.$$

Коэффициент множественной корреляции R и коэффициент множественной детерминациии R_2 также равны 0,9999, что вновь подтверждает вариацию результативного показателя на 99,99%. Критерий Фишера, отражающий существенность уравнения, показывает, что расчетное значение $F_{раст} = 61417,06$ во много раз превышает $F_{табл} = 18,51$, то есть полученное уравнение является статистически значимым.

С учетом изменения драйвера X_3 взаимосвязь включенных в модель драйверов и показателя отношения объема инвестиций в основной капитал организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, отражена в табл. 2.

Таблица 2
Матрица парных коэффициентов корреляции

	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	1			
X_2	0,9427	1		
X_3	– 0,1364	– 0,0716	1	
Y	0,9652	0,9971	– 0,0782	1

По данным матрицы парных коэффициентов видно, что результативный показатель находится в намного меньшей корреляции с показателем доли задолженности по кредитам банков и полученным займам в общем объеме

задолженности по обязательствам, чем с уровнем износа основных фондов организаций в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Несмотря на сниженную корреляцию, коэффициент регрессии при драйвере X_3 является статистически значимым, поскольку расчетное значение *t*-критерия выше табличных значений (табл. 3).

Таблица 3
Значение t-критерия для коэффициентов регрессии при уровне значимости

Коэффициент регрессии	X_1	X_2	X_3
t-расчетное	32,52	109,85	3,90
t-табличное	3,18	3,18	3,18

После того как модель прошла проверку качества по критериям Фишера и Стьюдента, необходимо проверить качество подбора теоретического уравнения, используя расчет средней ошибки аппроксимации. В уравнении регрессии он составляет 0,2514%. Исходя из относительных отклонений по каждому наблюдению, качество модели признается хорошим, если средняя ошибка аппроксимации не превышает 10%. Поскольку в нашей модели данное условие выполняется, то можно говорить о том, что отклонения эмпирических значений от теоретических незначительно и уравнение подобрано верно.

Для оценки степени влияния драйвера на изменение результирующего показателя при фиксированном значении остальных аргументов осуществляется с помощью расчета коэффициента β (табл. 4).

Таблица 4
Коэффициент β по каждому драйверу

Драйвер	X_1	X_2	X_3
Абсолютная величина коэффициента β	0,2322	0,7789	0,0093

Таким образом, драйвер X_2 оказывает наибольшее влияние на изменение результирующего показателя. Наибольшее увеличение отношения расходов консолидированного бюджета Российской Федерации на ЖКХ к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, приведет к наибольшему росту инвестиций. Увеличение двух других драйверов не вызовет столь сильного прироста инвестиций. Это подтверждается и коэффициентами эластичности по драйверам (табл. 5).

Таблица 5
Данные эластичности по каждому драйверу

Драйвер	X_1	X_2	X_3
Коэффициент эластичности	0,4002	0,8085	0,0164

Коэффициенты эластичности показывают, на сколько процентов в среднем изменится функция с изменением аргумента на 1% при неизменных значениях других аргументов. Согласно расчету коэффициентов эластичности, увеличение доли дебиторской задолженности в общем объеме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, на 1% приведет к увеличению

объема инвестиций в основной капитал организаций на 0,4%; увеличение отношениея расходов консолидированного бюджета Российской Федерации на жилищно-коммунальное хозяйство к общей сумме доходов организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, на 1% – к увеличению объема инвестиций в основной капитал организаций на 0,81%. Самым неэластичным является увеличение доли задолженности по кредитам банков и полученным займам в общем объеме задолженности по обязательствам.

С учетом необходимых инвестиций можно отнести отрасль ЖКХ к категории мегапроекта инфраструктурного значения, который обладает колоссальным мультипликативным эффектом. Стремление к финансовой устойчивости организаций жилищно-коммунального комплекса, повышению эффективности государственной поддержки и иного внешнего финансирования, безусловно, будет способствовать повышению инвестиционной привлекательности соответствующих территорий.

УДК 338.364.2

Д. С. Пащенко,
к.т. н., независимый консультант в области разработки программного обеспечения
Москва, Российская Федерация
E-mail: denpas@rambler.ru

Внедрение изменений в процессы разработки программного обеспечения: опыт и мнения инженеров и IT-руководителей

Аннотация:
Качество программных продуктов, а значит, и конкурентные возможности IT-компаний зависят от зрелости и упорядоченности производственных процессов, что предполагает их последовательное изменение и улучшение. При этом рядовые инженеры и IT-руководители могут совершенно по-разному представлять как ключевые проблемы при внедрении изменений в процессы разработки программного обеспечения, так и наиболее успешные организационные меры решения этих проблем. В данной статье на основе авторских исследований, проведенных в 2013–2014 годах в 18 странах Восточной Европы и СНГ, описаны ключевые риски и проблемы управления изменениями в производстве IT-компаний, даны рекомендации по их преодолению и проведено сравнение мнений и опыта двух иерархических групп в IT-компаниях: рядовых инженеров и руководителей.

Ключевые слова: организационное сопротивление, разработка программного обеспечения, управление изменениями, управление рисками.

D. S. Pashchenko,
PhD in Engineering Science, Consultant in Software Development
Moscow, Russian Federation
E-mail: denpas@rambler.ru

Change of management in software development: experience and opinions of engineers and IT-managers

Abstract:
Software quality and the competitive opportunities of IT-companies depend on maturity of production process and its sophistication. It's reachable only with continuous change management in production. Meanwhile, ordinary engineers and IT-managers can quite differently view the key challenges in the change's implementation in the software development processes, as well as the most successful organizational responses to these issues. In this article, based on the author's research in the 18 countries of Eastern Europe and CIS, there are key problems of change management in the software production, recommendations for overcoming those problems and comparison of experience of different hierarchical groups: common engineers and IT-managers.

Keywords: organizational resistance, software development, change management, risk management.

Качество программного обеспечения и, как следствие, удовлетворенность заказчика и успешность бизнеса софтверной компании зависят от зрелости производственных процессов и усилий организации в области совершенствования производства[1]. Общий уровень процессного развития IT-компаний восточноевропейских стран, включая СНГ, остается на весьма низком уровне, поэтому внедрение значительных изменений в производственные процессы на уровне отдельных производственных проектов остается актуальной проблемой.

В статье приводится сравнение мнений и опыта инженеров (разработчиков, аналитиков), составляющих проектные команды, и руководителей IT-компаний и дирекций по основным рискам и проблемам внедрения изменений в производственные процессы разработки программного обеспечения. В основе данного сравнения лежат два авторских исследования, проведенные в 2013–2014 годах с участием более 100 экспертов из 18 стран Центральной и Восточной Европы, среди них много экспертов из России и Беларуси. Представленные мнения и опыт имеют отношение к основным этапам процесса внедрения изменений как на уровне проектных команд, так и всей компании:

- планирование изменения;
- подготовка среды к изменению;
- детализация изменения;
- внедрение изменения.

В исследованиях также были изучены специфические риски и проблемы управления производственными и организационными изменениями:

- противоречия производственных целей и целей внедрения изменений;
- роль руководителя проекта;
- организационное сопротивление;
- необходимость мотивационной и ресурсной поддержки изменений на уровне высшего менеджмента;
- доверие инженеров и их субъективная оценка целесообразности изменений как факторы, меняющиеся в течение внутреннего проекта.

В статье не ставится задача раскрыть все аспекты обоих исследований, представлены общность и расхождения во взглядах и опыте инженеров и менеджеров, традиционно и не вполне справедливо считающихся представителями связи типа «объект – субъект» при рассмотрении управления изменениями в производстве. Представлены некоторые особенности восприятия опыта внедрения изменений на различных уровнях иерархии IT-компании. Кроме того, только обеспечение сотрудничества между уровнями иерархии, некоторая степень гласности и демократичности в планировании и реализации изменений способны преодолеть противоречия управления изменениями в высокоинтеллектуальных отраслях без существенных потерь для экономических показателей.

Наиболее ярким примером внедрения изменений в производство является стандартизация – создание рациональных норм и их закрепление в нормативных документах типа инструкций, методик и требований к разработке продукции[2], которые могут быть обобщены в модель производственных про-

[1] Паулк М., Куртис Б., Хриссис М. Б. Модель зрелости процессов разработки программного обеспечения. М.: Интерфейс-Пресс, 2002.
[2] Ребрин Ю. И. Управление качеством. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.

цессов. Как показали исследования, и инженеры, и менеджмент в целом согласны, что стандартизация производства значительно влияет на качество получаемых программных продуктов. Это значит, что предсказуемо высокий уровень качества продуктов является одним из ключевых мотивов к внедрению изменений. Такой мотив понятен и имеет ценность для разных уровней управленческой иерархии в IT-компаниях вопреки мнению отдельных авторов[1].

Инициирование изменений традиционно считается предварительной стадией процесса управления изменениями[2]. Для инженеров инициирование данного процесса на уровне проектной команды гораздо больше связано с ролью руководителя проекта, чем для менеджмента IT-компаний. Последние связывают функции руководителя проекта скорее с необходимостью регулирования приоритетов между текущей работой и внедрением изменений. Данное расхождение, однако, может быть использовано для повышения успешности управления изменениями и связано с более тесным вовлечением руководителя проекта в планирование производственных изменений.

И инженеры и менеджеры согласны: именно объективная необходимость изменений, продиктованная текущими экономическими показателями проекта, является наиболее распространенной причиной внедрения изменений в производственные процессы на уровне проектной команды. При этом менеджеры гораздо чаще находили такую необходимость вследствие требований рынка, заказчика или регуляторов.

Также все эксперты выделили, что наиболее распространенной формой подготовки коллектива к изменениям являются встречи, которые проводят руководители проектов и линейные менеджеры для разъяснения и информирования.

Интересно единодушие менеджеров и инженеров в сравнении производственных целей проекта и целей внедряемых изменений. По мнению экспертов, почти всегда производственные цели важнее, чем цели внедряемых производственных изменений. Косвенно это свидетельствует о существовании проблемы рассогласованности целей: производственные цели каждого проекта и формулируемые инициаторами цели внедряемых изменений могут не приводить к единому направлению движения проектной команды. Причин может быть несколько: недостаточная вовлеченность руководителя проекта в формулирование целей изменений или отдаленность инициаторов изменений от проектных проблем. В этом смысле интересно рассмотреть типичные проблемы, возникающие при внедрении изменений в производственные процессы, выявлены некоторые расхождения. Члены проектных команд указывают, что самой распространенной проблемой является формальное внедрение без результатов и понимания целей изменений, в то время как менеджмент считает более существенной проблему конфликта целей проекта и целей изменений.

Среди эффективных методов преодоления организационного сопротивления эксперты единодушно выбирают положительную мотивацию и вовлечение сотрудников во внедрение изменений. Общественное порицание и денежные штрафы не набрали значимых результатов в исследованиях, а значит, жесткие методы преодоления организационного сопротивления и непринятия перемен не только не являются распространенными, но и не могут быть приняты инженерами IT-компаний.

---

[1] Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды. СПб.: Символ-Плюс, 2005; DeCarlo D. eXtreme Project Management: Using Leadership and Tools to Deliver Value in the Face of Volatility. San Francisco: Jossey-Boss A Whiley Imprint, 2004.

[2] Сатарова В. А. Управление изменениями в организации // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 9.

Эксперты различных уровней иерархии IT-компаний согласились, что наиболее эффективное мероприятие по закреплению изменений – аудит и внимание со стороны руководителя проекта. Ответственность за успех внедрения изменений в производственные процессы разработки программного обеспечения именно инженеры в гораздо большей степени связывают с деятельностью руководителей проектов. IT-менеджеры в большей степени связывают закрепление или неудачу внедряемых изменений с формальными структурами производства или корпоративного управления изменениями. Такое расхождение связано с недостаточной прозрачностью деятельности формальных структур и часто с недостаточным вниманием к их работе со стороны рядовых инженеров. К тому же во многих IT-компаниях Восточной Европы и стран СНГ просто отсутствуют такие формальные структуры, как группа специалистов, занимающихся улучшением процессов производства программного обеспечения (SEPG), офис управления проектами или офис процессного развития.

Эксперты поделились опытом о результатах внедрения изменений в практиках своих компаний, оценив достижение целей изменений. В целом инженеры более оптимистичны в оценке результатов. Примерно половина экспертов оценила опыт своих компаний как положительный, считая, что большинство целей достигнуто. И еще примерно половина экспертов считает, что часть целей утрачивается, а детали меняются. Менеджеры IT-компаний считают, что гораздо больше распространена утрата части целей и значительного изменения деталей внедряемых изменений.

Резюмируя сравнение точек зрения и опыта инженеров и IT-руководителей, отметим:

- Опираясь на свой опыт, инженеры и руководители IT-компаний сходятся во мнении по поводу причин, порядка инициирования и эффективных методах информирования коллектива о предстоящих производственных изменениях.
- Инженеры в большей степени связывают процессы планирования и внедрения изменений с ролью и активностью руководителя проекта, редко рассматривая картину изменений на уровне всей компании. Менеджмент IT-компаний связывает данный процесс скорее с формальными структурами в производстве.
- Производственные цели проекта и цели внедряемых изменений могут быть рассогласованы, но приоритет производственных целей очевиден.
- Инженеры больше, чем руководители, оптимистичны в оценке результатов внедряемых изменений с учетом неоспоримости преобладания мягких методов мотивации в закреплении изменений.

УДК 336.6

Р. Р. Чугумбаев,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономическая информатика»
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения»
Москва, Российская Федерация
E-mail: romanry@ya.ru

Оценка значений показателей в ходе параметризации целей и задач бизнеса

Аннотация:
В данном исследовании особое внимание обращено на развитие методологической базы верификации целей и задач. Доказана необходимость применения сбалансированного подхода при установлении целевых значений показателей.

Ключевые слова: показатель хозяйственной деятельности, целевое значение, бенчмаркинг, эталонное значение, конкурентное лидерство.

R. R. Chugumbayev,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economic Informatics
Moscow State University of Railway Engineering
Moscow, Russian Federation
E-mail: romanry@ya.ru

Assessment of values during parameterization of the goals and objectives of the business

Abstract:
In this study, particular attention directed to the development of methodological basis for verification purposes and tasks. The necessity of the application of the balanced approach with establishing target values of the indicators is proved.

Keywords: indicators of economic activity, target values, benchmarking, reference values, competitive leadership.

В классических и современных методологиях управленческого контроля предлагают различный набор стадий, в то же время можно наблюдать определенное принципиальное сходство. Так, при разработке стратегической карты согласно современной методологии сбалансированной системы показателей необходимо наполнить информацией так называемые перспективы, идентифицировать и сформулировать цели, показатели, целевые значения и мероприятия, а также дать четкие ответы на ключевые вопросы[1].

Проанализировав ряд подходов к разработке и использованию системы показателей, комплексно характеризующих хозяйственную деятельность организации, мы пришли к выводу, что общая методология комплексного управленческого анализа должна развивать научные подходы, обосновывать

[1] Внедрение сбалансированной системы показателей/Horvath & Partners. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. С. 72.

принципы, аккумулировать, обобщать и развивать инструментарий в разрезе нескольких разделов, которые должны соответствовать взаимосвязанным последовательным этапам (стадиям) разработки и использования системы показателей.

Согласно полученным результатам проведенного исследования, процесс разработки и использования показателей бизнеса проходит следующие стадии:

- моделирование объекта управления;
- разработка целей и задач управления;
- параметризация целей и задач – разработка показателей, с помощью которых измеряется и характеризуется степень достижения целей и задач; на данной стадии решаются вопросы выбора показателей и их верификации;
- разработка мер по достижению целей и задач.

Вопросам моделирования бизнеса, разработки системы показателей, их измерения и анализа уделяется должное внимание как отечественными, так и зарубежными исследователями. Определение значений целевых показателей и анализ соответствия им текущих значений, то есть верификация показателей, нуждаются в методологическом и методическом развитии. Этот вопрос стадии параметризации целей и задач управления слабо обеспечен категориальным аппаратом, не имеет упорядоченной системы принципов, подходов, а также требует развития и систематизации методик, приемов и способов оценки и анализа целевых значений. Поэтому данное исследование обращено к вопросам разработки целевых значений экономических показателей.

Параметризация целей и задач является одной из важнейших стадий комплексного описания хозяйственной деятельности организации с помощью показателей. Только после установления показателя и его целевого значения та или иная стратегическая цель считается полностью описанной.

Верификация показателей в проведении комплексного управленческого анализа хозяйственной деятельности организации имеет высокое влияние на результат всей аналитической работы. От того, какие целевые значения показателей будут установлены в организации, зависит направление ее стратегического развития. В сущности, собственно система взаимосвязанных показателей, комплексно характеризующих хозяйственную деятельность, с указанием их целевых значений является наиболее понятной и конкретной формой выражения стратегии развития организации[1]. К сожалению, несмотря на такую высокую значимость, верификация целей и задач в традиционной учетно-аналитической теории не приобрела сформированной системной методологии. Более того, решение отдельных задач комплексного экономического анализа методически не предусматривает измерения целевых значений показателей, что часто приводит к их «несправедливой» оценке, а значит, затрудняет принятие эффективных управленческих решений. В то же время надо отметить, что имеет место локальное развитие методов установления целевых значений показателей в методологиях, направленных на решение отдельных аналитических проблем.

В концепции системы сбалансированных показателей при описании стратегии организации установление целевых значений для разработанных показателей признается обязательной стадией[2]. Таким образом, успешное

[1] Нортон Д., Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2010.

[2] Ольве, Н.-Г., Рой Ж., Веттер М. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей/Пер. с англ. М.: ИД «Вильямс», 2004. С. 146.

развитие системы сбалансированных показателей и другие представленные аргументы позволили нам предложить формирование соответствующего раздела знаний теории управленческого анализа, в котором будут осуществляться аккумулирование и развитие методов, приемов, категорий, способов, направленных на измерение и анализ целевых значений – другими словами, развитие методологии верификации целей и задач бизнеса.

В зависимости от подходов к оценке целевые значения могут классифицироваться следующим образом:

- *Эталонные значения.* Когда управленец ориентирует организацию на лидерство по показателям, следует изучить уровень развития конкурентов-лидеров. При этом стоит помнить о причинно-следственных связях между показателями и их значениями, об особенностях и алгоритме их формирования.
- *Значения, ориентированные на среднеотраслевой стандарт, норматив.* Например, классическая система управленческого учета «Стандарт-кост».
- *Значения, ориентированные на постоянное совершенствование (улучшение) стандарта или норматива.* Например, принцип японских управленцев кайдзен, нашедший широкое распространение в ведущих компаниях и занявший прочное место среди обязательных принципов непрерывных улучшений в международном стандарте системы менеджмента качества.
- *Значения, обеспечивающие уровень безопасного функционирования*, то есть пороговый уровень показателей, при котором допускается хозяйственная деятельность организации.

В современных условиях развития хозяйственной среды, в условиях модернизации российского бизнеса целевые значения показателей должны устанавливаться с учетом стремления его субъектов к лидерским позициям. Поэтому требуется развивать аналитический инструментарий бенчмаркинга показателей[1].

Применяя комплексный подход к описанию модели развития организации, для того чтобы определить эталонное состояние, необходимо также учитывать целостное развитие значений показателей. В связи с этим основная сложность заключается в выборе инструмента проведения бенчмаркингового исследования, который бы учитывал взаимосвязь и сбалансированность выбранных показателей.

Сравнительный бенчмаркинг (эталонный анализ) близок по своей сути к сравнительной рейтинговой оценке организаций. Для методического развития содержания эталонного анализа исследователям стоит проанализировать возможности адаптации методик рейтинговой оценки. В ходе такой адаптации следует учитывать, что стратегические особенности хозяйственного развития организаций предполагают определенную степень индивидуальности, последнее диктует определенные требования к механизмам интегральной оценки.

[1] Watson G. H. Strategic Benchmarking: How to Rate your Company's Performance Against the World's Best. New York: John Wiley, 1993; Zairi M. Benchmarking for Best Practice. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1992.

Математические методы и модели в управлении

УДК 519.816+519.722

Е. С. Волкова,
к.ф.-м.н., доцент,
кафедра «Математика-1»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: EVolkova@fa.ru

В. Б. Гисин,
к.ф.-м.н., зав.кафедрой
кафедра «Математика-1»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: vgisin@yandex.ru

Цена информации в задачах принятия решений с нечеткими данными

Аннотация:
В ситуациях, когда данные определены нечетко, существует риск принять неоптимальное решение. Уменьшение неопределенности, вообще говоря, повышает качество решения. Понятие цены уменьшения неопределенности вводится в задачах, в которых эффективность решения оценивается денежной величиной.

Ключевые слова: возможностное программирование, инвестиционный проект, мера неопределенности, нечеткая величина.

E. S. Volkova,
PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,
Department of Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: EVolkova@fa.ru

V. B. Gisin,
PhD in Physics and Mathematics, Head of the Department,
Department of Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: vgisin@yandex.ru

The price of information in decision making with fuzzy data

Abstract:
Decision making with fuzzy data is related with risk to make a decision which is not optimal. Reducing uncertainty we can improve the decision. If the effect of decision is valued in money the price of information can be reasonably defined. In this paper we introduce the notion of the price of information and give some examples.

Keywords: possibilistic optimization, investment project, uncertainty measure, fuzzy value.

Выбор математических инструментов финансового моделирования в условиях неопределенности существенно зависит от природы неопределенности. Например, если относительно некоторой величины известен только интервал ее возможных значений («пессимистические» и «оптимистические» оценки), применяются методы интервального анализа. Если известно вероятностное распределение неопределенной величины внутри интервала ее значений (в этом случае говорят о случайной величине), используются вероятностные методы. Заметим, что применение вероятностных методов обосновано только тогда, когда выполняется ряд условий, допускающих в определенном смысле «физическую» проверку. Промежуточное положение между интервальными и вероятностными методами занимают методы теории нечетких множеств. В теории нечетких множеств не предполагается, что неопределенная величина подчиняется объективным закономерностям (как в теории вероятностей), но в то же время на интервале ее значений задано некоторое распределение возможностей, отражающее представления экспертов о большей или меньшей реалистичности в принципе возможных значений. Отказ от предположений о распределении величин внутри интервалов неопределенности при интервальной трактовке может привести к неоправданному росту неопределенности и потере информации в ходе вычислений. Подходы, основанные на методах теории нечетких множеств и связанных с ними «мягких» вычислениях, позволяют трансформировать оценку возможности исходных данных в оценку возможности результатов. Эти оценки не имеют такой точной интерпретации, как вероятностные, тем не менее они дают полезную информацию для принятия обоснованных решений.

Естественно предполагать, что снижение неопределенности исходных данных приводит к более точным результатам. В работе предложен подход к определению цены информации, приводящей к снижению неопределенности, в моделях, основанных на теории нечетких множеств. В общем виде подход может быть описан следующим образом. Пусть имеется процедура F, которая по нечетким входным данным X выдает финансовый результат: $y = F(X)$. Обозначим через: $U(X)$ неопределенность, связанную с исходными данными. Предположим, что за счет получения дополнительной информации исходные данные были уточнены и трансформировались в X'. Объем полученной информации измеряется уменьшением неопределенности. Стоимость этой информации I можно оценить приращением результата $\Delta y = F(X') - F(X)$. Цена информации в этом случае составляет $\Delta y / I$.

Известны различные подходы к измерению неопределенности, связанной с нечеткими данными[1]. Мы используем модифицированную меру Хартли. Ее приходится модифицировать по следующим причинам: в случае, когда неопределенность возникает при определении денежной суммы, имеет смысл оценивать относительную неопределенность, и в формуле $\Delta y / I$ величина I не должна зависеть от масштаба. С учетом этого мы измеряем неопределенность относительно некоторой эталонной нечеткой величины C.

Для нечеткой величины A, носитель которой не содержит нуля, а модальное значение равно a, мы полагаем

$$H_m(A) = \frac{1}{\ln 2} \int_0^1 \ln\left(1 + \frac{mes(\mu_A(x/a) \geq \alpha)}{mes(\mu_C(x) \geq \alpha)}\right) d\alpha,$$

[1] Klir G. J. Uncertainty and Information: foundations of generalized information theory. Hoboken, New Jersey: Wiley Interscience, John Wiley & Sons Inc., 2006.

где mes – стандартная лебегова мера на прямой. По существу, $H_m(A)$ измеряет неопределенность величины A, когда отклонение ее значений от «основного» значения измеряется в процентах.

Предложенный подход был апробирован в задачах оценки инвестиционных проектов и задачах линейного программирования. Оптимизация проводилась с использованием идей теории возможностей[1] (см. [1]). Задача $y = F(X) \to max$, $x \in D$ интерпретировалась следующим образом: $y \to max$, $Nec(F(X) \geq y) \geq h$, $Nec_D(X) \geq h$, где Nec – соответствующая мера необходимости, а $h \in [0;1]$ – приемлемый уровень надежности. Во всех случаях наблюдалась закономерность: цена информации падает с уменьшением неопределенности, зависимость цены информации от неопределенности описывается выпуклой функцией.

[1] Inguishi M., Ramik J. Possibilistic linear programming: a brief review of fuzzy mathematical programming and a comparison with stochastic programming in a portfolio selection problem // Fuzzy Sets and Systems. 2000. Vol. 111. P. 3–28.

УДК 519.863

Т. В. Золотова,
д.ф.-м.н., профессор,
кафедра «Прикладная математика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: TZolotova@fa.ru

Вопросы взаимосвязи некоторых принципов оптимальности поведения инвесторов

Аннотация:
Статья посвящена исследованию связи решений задач максимизации линейной свертки «математическое ожидание – дисперсия» и минимизации VAR. Найдена связь между параметром в вероятностной функции риска и коэффициентом риска. Рассмотрено экспоненциальное распределение случайных величин доходностей, имеющее более «тяжелые хвосты» по сравнению с нормальным распределением. Задача с вероятностной функцией риска сведена к задаче квадратичного программирования в предположении, что случайные значения доходностей финансовых инструментов имеют экспоненциальный закон распределения. Обосновано удобство использования экспоненциального закона.

Ключевые слова: закон распределения, коэффициент риска, оценка риска, оценка эффективности, свертка критериев, функция риска.

T. V. Zolotova,
Doctor of Physics and Mathematics, Professor,
Department of Applied Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: TZolotova@fa.ru

The interrelationship of certain principles of investors optimal behavior

Abstract:
The article investigates the relation between the solutions of the problems of the linear convolution «expectation – variance» maximization and the VAR minimization. The relationship between the parameter of the probability risk function and the risk coefficient is found. The exponential distribution of a random return having a «fat tails» in comparison with the normal distribution is considered. The problem with a probability risk function is reduced to a quadratic programming problem under the assumption that a random value of financial instruments returns has an exponential distribution law. The convenience of using of exponential law is shown.

Keywords: distribution law, risk coefficient, risk assessment, efficiency estimation, convolution of criteria, risk function.

Предположим, что теоретически существует вероятностное распределение n-мерного вектора r случайных величин доходностей r_i финансовых

инструментов на фондовом рынке. При этом известно, что доходности представляют собой взаимосвязанные случайные величины и мерой, определяющей эту взаимосвязь, служит ковариация доходностей. Будем считать, что фондовый рынок характеризуется вектором математических ожиданий доходностей финансовых инструментов $\bar{r} = (\bar{r}_1, ..., \bar{r}_i, ..., \bar{r}_n)$ и ковариационной матрицей $K = (\sigma_{ij})_{n \times n}$, а инвесторы основывают свое поведение на этой информации.

Рассмотрим индивидуальное поведение инвестора, управлением которого является вектор x (портфель ценных бумаг). Компоненты портфеля x_i есть доли средств, вкладываемые в финансовые инструменты из конечного списка $(I = 1, ..., n)$. В работе У. Шарпа, Г. Александера, Дж. Бейли[1] предлагалось рассматривать вероятностные функции риска для нахождения оптимального портфеля ценных бумаг. Рассмотрим одну из возможных постановок – определим оптимальный портфель как решение задачи на минимум вероятности того, что случайное значение доходности портфеля меньше требуемого:

$$\min_x P(rx < r_p), \quad xe = 1, x \geq 0, \tag{1}$$

где r_p – требуемое значение математического ожидания доходности портфеля; $e = (1, ..., 1)$; P – вероятность. Различие между инвесторами заключается в значении величины r_p. Естественно предположение, что $r_p < m$, иначе задача (1) теряет смысл. Здесь и далее мы не делаем различия в обозначении вектора-строки и вектора-столбца, считая их соответствующими требованиям операций умножения матриц и векторов.

В исследовании[2] показано, что если $\{r_i\}$ – система нормально распределенных случайных величин доходностей r_i с математическими ожиданиями $\bar{r}_i$ и ковариационной матрицей $K = (\sigma_{ij})_{n \times n}$, то задача (1) сводится к задаче квадратичного программирования:

$$\min_y yKy, \quad \bar{r}y - r_p ye = 1, y \geq 0, \tag{2}$$

а в результате к системе линейных алгебраических уравнений для $y > 0$:

$$2Ky^0 + \lambda^0 (r_p e - \bar{r}) = 0, \quad \bar{r}y^0 - r_p y^0 e = 1. \tag{3}$$

При этом решения задач (1) и (2) связаны соотношением $x^0 = \dfrac{y^0}{y^0 e}$. Если часть компонент x^0 принимает нулевое значение, то система уравнений (3) становится меньшего порядка.

Найдем решение системы уравнений (3) при невырожденной матрице K. В работе[3] показано, что $\forall \xi \quad \bar{\xi} K^{-1} \xi > 0$, поэтому $(\bar{r} - r_p e) K^{-1} (\bar{r} - r_p e) > 0$. Следовательно, $y^0 = \dfrac{K^{-1}(\bar{r} - r_p e)}{(\bar{r} - r_p e) K^{-1} (\bar{r} - r_p e)}$. Тогда решение задачи (1) имеет вид

[1] Шарп У., Александер Г., Бейли Дж. Инвестиции / Пер. с англ. М.: Инфра-М, 2004.
[2] Горелик В. А., Золотова Т. В. Критерии оценки и оптимальности риска в сложных организационных системах. М.: ВЦ РАН, 2009.
[3] Горелик В. А., Золотова Т. В. Модели оценки коллективного и системного риска. М.: ВЦ РАН, 2011.

$$x^0 = \frac{K^{-1}(\bar{r} - r_p e)}{eK^{-1}(\bar{r} - r_p e)}. \quad (4)$$

Определим теперь оптимальный портфель как решение задачи на максимум линейной свертки критериев математического ожидания и дисперсии случайного значения доходности портфеля:

$$\max_x [\bar{r}x - \alpha(xKx)], \quad xe = 1, x \geq 0, \quad (5)$$

где $\alpha > 0$ – весовой коэффициент, определяющий отношение инвестора к риску (коэффициент риска). Здесь различие между инвесторами заключается в отношении к риску, выражающееся в значении коэффициента α в целевой функции.

Портфель называется полноразмерным, если у составляющего его вектора x все компоненты положительные[1]. Решение задачи (5) для полноразмерных портфелей приведено в другой работе авторов[2]:

$$x^0(\alpha) = \frac{K^{-1}e}{eK^{-1}e} + (K^{-1}\bar{r} - \frac{eK^{-1}\bar{r}}{eK^{-1}e}K^{-1}e)\frac{1}{2\alpha}. \quad (6)$$

Ответ на вопрос, в каком случае решения задач (1) и (5) совпадают, дает теорема, утверждающая, что если $\bar{r}, K$ и r_p удовлетворяют условию $K^{-1}(\bar{r} - r_p e) > 0$ и коэффициент риска $\alpha = \frac{1}{2}eK^{-1}(\bar{r} - r_p e)$, то решения задач (1) и (5) совпадают и определяют оптимальный полноразмерный портфель (6).

Нормальный закон распределения получил широкую популярность и поэтому достаточно часто используется при моделировании случайных процессов. Это объясняется и удобством его применения при исследовании случайных процессов, и полезными свойствами нормального закона (например, устойчивостью). Отклонение гипотезы «нормальности» связано с тем, что значение коэффициента вытянутости (эксцесса) больше у тех статистических распределений, которые соответствуют реальным данным. Известно, что коэффициент вытянутости определяется через четвертый момент. Это обстоятельство позволяет говорить о том, что такие распределения случайных величин имеют «тяжелые хвосты», то есть соответствующая плотность распределения медленно убывает при $|x| \to \infty$ по сравнению с нормальной плотностью. Отклонение от нормального (гауссова) распределения случайных величин наблюдается в финансово-экономической области и характерно, например, для обменных курсов валют, для цен и доходностей акций. Это подтверждается как видом эмпирических плотностей (гистограмм), так и стандартными статистическими приемами обнаружения отклонений от нормального распределения: квантильным методом, критерием К. Пирсона, ранговыми критериями.

К распределениям с «тяжелыми» правыми хвостами обычно относят такие, для которых вероятность того, что случайная величина превосходит достаточно большое x, имеет величину порядка $x^{-\alpha}$ (например, распределения Стьюдента, Парето, гиперболическое[3]). В работе предлагается использовать

[1] Горелик В.А., Золотова Т.В. О некоторых оценках устойчивости фондового рынка и влиянии на них информированности инвесторов // Проблемы управления. 2013. №6. С. 41–47.
[2] Горелик В.А., Золотова Т.В. Критерии оценки и оптимальности риска в сложных организационных системах. М.: ВЦ РАН, 2009. 162 с.
[3] Ширяев А.Н. Основы стохастической финансовой математики: В 2 т. М.: Фазис, 1998. Т. 1. Факты. Модели. 512 с.

двухстороннее экспоненциальное распределение, которое имеет менее «тяжелый» хвост, чем названные выше, но более «тяжелый», чем у нормального закона. Это распределение, с одной стороны, обладает хорошими аналитическими свойствами, а с другой – в некоторых случаях лучше, чем нормальное, описывает финансовую статистику. Примером может служить распределение случайной величины доходности акций компании «Аэрофлот». В данной работе использовались статистические данные цен акций компании «Аэрофлот» за период с января 2013 года по январь 2014 года[1]. При этом значения доходности акций компании определялись с использованием ежедневных цен закрытия торговых сессий.

Рассмотрим гипотезы о нормальном распределении случайной величины доходности акций с плотностью $f(\xi) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(\xi-m)^2}{2\sigma^2}}$ и об экспоненциальном распределении с плотностью $g(\xi) = \frac{1}{2}\lambda e^{-\lambda|\xi-m|}$, где σ – среднеквадратическое отклонение случайной величины доходности акций; m – математическое ожидание; λ – параметр, равный $\sqrt{2}/\sigma$. В случае гипотезы о нормальном распределении этой величины критерий согласия К. Пирсона дает значение $\chi^2 = 44,336$, которому соответствует вероятность $p = 0,001$ того, что эта величина превзойдет данное значение χ^2. Это свидетельствует о том, что расхождение теоретического и статистического распределений велико и статистические данные значений доходности акций компании «Аэрофлот» противоречат гипотезе о нормальном их распределении. В случае гипотезы об экспоненциальном распределении имеем $\chi^2 = 19,901$, а $p = 0,3$, то есть расхождение теоретического и статистического распределений можно считать несущественным, а гипотезу об экспоненциальном распределении случайной величины доходности акций компании «Аэрофлот» – правдоподобной.

В отличие от нормального распределения, экспоненциальное распределение случайной величины Y не является устойчивым[2]. Однако, как показывают численные эксперименты, имеет место приблизительная устойчивость.

Рассмотрим вопрос о нахождении решения задачи (1), если случайные величины доходностей имеют экспоненциальный закон распределения. Доказана теорема о том, что если случайная величина доходности портфеля x описывается экспоненциальным распределением с математическим ожиданием $\bar{r}x$ и дисперсией xKx, то в задаче (1) функция цели $P(rx < r_p)$ достигает минимума на заданном множестве $X = \{x \mid xe = 1, x \geq 0\}$ в точке $x^0 = (x_1^0, ..., x_i^0, ..., x_n^0)$ такой, что $x^0 = \frac{y^0}{y^0 e}$, а $y^0 = (y_1^0, ..., y_n^0)$ является решением задачи квадратичного программирования (2).

[1] Данные котировок с Московской межбанковской валютной биржи. URL: http://www.finam.ru/analysis/profile00008/default.asp.
[2] Ширяев А. Н. Указ. соч. Т. 1; Вентцель Е. С. Теория вероятностей. М.: КноРус, 2010.

Отметим, что в случае гипотезы о нормальном распределении системы случайных величин $\{r_i\}$ для вычисления величины $P(rx < r_p)$ требовалось использование функции Лапласа. Удобство гипотезы об экспоненциальном распределении заключается в простой процедуре вычисления $P(rx < r_p)$, не требующей использования функции Лапласа. Зная x^0, можно вычислить минимальное значение вероятности того, что случайная доходность портфеля меньше требуемой:

$$P(rx^0 < r_p) = \frac{1}{2} e^{\frac{\sqrt{2}(r_p - \bar{r}x^0)}{(x^0 K x^0)^{1/2}}}.$$

Теорема о связи решений задач (1) и (5) верна и в случае гипотезы об экспоненциальном законе распределения случайных величин доходностей в задаче (1).

Таким образом, если для нахождения оптимального портфеля использовать модель с вероятностной функцией риска, то результаты проведенного исследования дают возможность решать задачу нахождения оптимального портфеля при любой из двух рассмотренных гипотез о распределении случайных величин доходностей, а также определять эквивалентное отношение инвестора к риску (коэффициент риска) для случая полноразмерного портфеля.

УДК 336

А. Ю. Кузьмин,
д. э. н., профессор,
кафедра «Системный анализ и моделирование экономических процессов»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,
Москва, Российская Федерация
E-mail: a_kuzmin@rambler.ru

Математическое моделирование курса российского рубля в целях совершенствования управления макроэкономикой

Аннотация:
В рамках разработанного авторского концептуального подхода к оценке равновесного валютного курса на основе международных потоков (IFEER) строится теоретико-структурная модель курса рубля в условиях неустойчивости мировой экономики. Моделирование проводится на основе исследования движения средств по счетам платежного баланса и спекулятивной атаки на национальную валюту, вызванной нестабильностью политической ситуации, паническими настроениями инвесторов и т. д.

Ключевые слова: валютный курс рубля, моделирование, платежный баланс, условия торговли.

A. Yu. Kuzmin,
Doctor of Economics, Professor,
Department of System Analysis and Modelling of Economical Processes
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: a_kuzmin@rambler.ru

Mathematical modeling of the Russian ruble in order to improve macroeconomic management

Abstract:
In the framework of the author's conceptual approach to the assessment of the equilibrium exchange rate based on international flows (IFEER) a theoretical structural model of the ruble in the conditions of instability of the world economy is building. The modeling is based on the study of flow of funds accounts of the balance of payments and speculative attacks on national currencies, caused by political instability, panic in investor sentiment, etc.

Keywords: exchange rate of ruble, modeling, balance of payments, trade conditions.

В современных условиях обоснованная курсовая политика государства играет центральную роль в общей системе мер управления экономикой. При этом, с одной стороны, резкие колебания курсов, значительные эффекты перелива, влияние шокирующих перекосов в зарубежных экономиках, а с другой – затормозившиеся лишь в последнее время процессы глобализации, либерализации, информатизации рынков капитала и финансовых

инструментов привлекают пристальное внимание исследователей к проблемам формирования равновесных значений курсов валют.

Заслуживает внимания тот факт, что в последние годы режим курса российского рубля во многом имеет особенности независимого плавания, соответствуя варианту проведения курсовой политики, промежуточному между управляемым плаванием национальной валюты без предопределенного диапазона колебаний и независимым плаванием по классификации Международного валютного фонда. Однако в любом случае в современных условиях характерны значимость курсовой политики Банка России и особое внимание к динамике номинального курса национальной валюты.

Как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде валютный курс напрямую влияет на реальный сектор экономики, экспортно-импортные и инвестиционные потоки. Расширение участия России в мировой торговле и, следовательно, увеличение объемов операций в иностранных валютах подняли проблему позиционирования национальной валюты в мировой валютной системе. Валютный курс рубля стал одним из важнейших параметров, оказывающих влияние на мотивацию хозяйствующих субъектов, так как на микроэкономическом уровне движение валютного курса посредством механизма формирования относительных международных конкурентных преимуществ воздействует на мировые торговые потоки и опосредованно на потоки капитала через создание благоприятного инвестиционного климата. В частности, практика подтверждает, что благоприятные для российских экспортеров конкурентные позиции приводили к росту физического и стоимостного объема экспорта и увеличению предложения валюты на внутреннем рынке.

Теоретико-методологический подход к моделированию динамики валютного курса рубля является развитием изложенных в наших работах[1] моделей поведения валютного курса экономики, приспосабливающейся к условиям окружающего мира. В рамках обобщенной модели валютного курса проводится дальнейшая разработка инструментария, чтобы учесть движение средств по счетам платежного баланса и возможные отличающиеся от нуля величины откликов на изменения относительных международных конкурентных преимуществ на данном этапе.

При анализе валютного курса рубля необходимо выделить характеристики российского валютного рынка, которые будут использованы в дальнейших построениях:

- режим проведения валютной политики является управляемым плаванием национальной валюты (здесь уместно вспомнить контекст неоднократных выступлений бывшего советника президента России А. Н. Илларионова, экс-председателя Банка России С. М. Игнатьева и его первого заместителя А. В. Улюкаева; ранее он был «слишком управляемым»);
- после завершения валютной либерализации (с 2007 года) режим курса российского рубля продолжает смещаться в сторону независимого плавания, которого придерживаются в первую очередь

[1] Кузьмин А. Ю. Экономико-математическое моделирование курса рубля в условиях членства России в ВТО // Деньги и кредит. 2014. № 5. С. 45–49; Он же. Сценарии макроэкономической динамики в условиях членства России в ВТО // Деньги и кредит. 2014. № 3. С. 59–65; Он же. Моделирование динамики российского экспорта // Финансы и кредит. 2014. № 34 (610). С. 26–31; Он же. Равновесие курса рубля и проблемы оптимума // Экономические стратегии. 2011. № 2 (88). С. 104–109; Он же. Динамика курса рубля: факторы и следствия // Экономический анализ: теория и практика. М., 2011. № 12 (219). С. 61–68; Он же. Моделирование равновесных валютных курсов в целях совершенствования курсовой политики центральных банков // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 40 (205). С. 32–37; Он же. Динамика валютного курса и макроэкономическая политика: Монография. М.: Книгодел, 2010. 128 с.

развитые страны; для данной классификационной группы характерна направленность валютных интервенций на сглаживание и предотвращение колебаний курса, не соответствующих динамике фундаментальных макроэкономических факторов, и формирование значения валютного курса определяется на основе рыночного механизма исходя из соотношения спроса и предложения соответствующих валют;

- серьезные ограничения на счета текущих операций отсутствуют (что соответствует ст. VIII Устава МВФ);
- стоимость и качество внутренних валютно-обменных услуг в целом соответствуют мировому уровню.

Концептуально выбор той синтетической величины, которая далее и будет считаться валютным курсом, напрямую зависит от величины несоответствия друг другу упомянутых выше курсов. Для изучения динамики курса рубля[1] предлагается определение валютного курса e как усредненное взвешенное по объемам в иностранной валюте значение курсов N проведенных рыночных сделок $e_i, i \in (1,N)$, для которых принципиальную роль играет межбанковский рынок, за определенный период времени:

$$e \equiv \sum_{i=1}^{N} \frac{D_i}{\sum_{j=1}^{N} D_j} \times e_i, \qquad (1)$$

где e_i – валютный курс рубля; D_i – сумма в иностранной валюте; R_i – сумма в отечественной валюте i-й сделки, т. е.

$e_i D_i = R_i$ или $e_i = R_i / D_i$.

Основной результат концептуального уровня показывает, что валютный курс равен совокупной сумме средств в отечественной валюте, деленной на совокупную сумму средств в иностранной валюте, обращающихся на валютном рынке. Итоговую формулу, дезагрегирующую потоки по счетам платежного баланса, можно представить как

$$e = \frac{\sum R^{CA} + \sum R^{K} + \sum R^{CB}}{\sum D^{CA} + \sum D^{K} + \sum D^{CB}}, \qquad (2)$$

где e – валютный курс рубля к доллару США. Индексы CA, K, CB относятся, соответственно, к средствам, проходящим по счету текущих операций, счету движения капитала, счету изменения официальных валютных резервов Центрального банка России.

Важное место в исследовании факторов движения валютного курса занимает анализ влияния показателя относительных международных конкурентных преимуществ на мировые торговые потоки и опосредованно, через создание благоприятного инвестиционного климата, на потоки капитала. Практика подтверждает, что благоприятные для российских экспортеров конкурентные позиции приводили к росту физического и стоимостного объема экспорта и увеличению предложения валюты на внутреннем рынке, что позволяет выделить показатель конкурентных преимуществ, представленный отношением индексов внутренних и экспортных цен, в один из определяющих факторов динамики номинального курса национальной валюты. Даже

[1] Также других валют с той или иной степенью плавания.

в ситуации, когда конкурентные преимущества не имеют строгой корреляции с изменениями балансов текущих операций, они могут сигнализировать о возникновении давления на валютный курс на финансовом рынке. Таким образом, относительные цены являются важными факторами, возвращающими валютные курсы к своим равновесным значениям и выполняющими роль самостабилизирующих механизмов мировых финансов.

В рамках моделирования далее предлагается измерение в момент t условий торговли в виде представленной близкой к реальному валютному курсу величины

$$e^R{}_t = e_t P_t^* \Big/ P_t, \qquad (3)$$

где e_t – номинальный валютный курс рубля к доллару США; P_t – индекс потребительских цен; P_t^* – индекс средних фактических экспортных цен.

В указанных авторских моделях валютного курса рубля также обосновано и доказано на статистических рядах экспорта и импорта России использование агентами на микроуровне условий торговли, выраженных скорректированным по уровням цен номинальным валютным курсом, в качестве основных детерминант внешнеторговых операций. Показательно, что проблематика существенной сырьевой составляющей российского экспорта, занимающей порядка двух третей всего экспорта, лишь подчеркивается последним базовым макроэкономическим показателем (индексом средних фактических экспортных цен), который в дальнейшем будет напрямую определять динамику основных детерминант курсообразования.

В целях данного исследования проводятся дальнейшие разработки в рамках обобщенной модели с целью учесть возможные отличающиеся величины откликов на изменения относительных международных конкурентных преимуществ. Рассматривается двухпериодная модель во времена $t, t-1$. В долларовых ценах объем валюты E в момент t, пришедший на внутренний валютный рынок как выручка за экспорт товаров и услуг, будет равен

$$E_t = P_t^* k_E(t) \left(Q_t^{\frac{1}{x+1}} Q_{t-1}^{\frac{x}{x+1}}\right)^{1+\delta} \left(e_{t-1}^R\right)^{\delta}, \qquad (4)$$

где Q_t – индекс реального совокупного выпуска (например, реальный ВВП), x и δ – настраиваемые параметры, индексы $t, t-1$ указывают на начало и конец периода соответственно.

За пределами модели не остаются изменения по счету движения капитала, выражающиеся в спекулятивной атаке на национальную валюту, которые вызваны нестабильностью политической ситуации, паническими настроениями инвесторов и т. д.

В краткосрочном периоде для упрощения ситуации примем, что существует только отток капитала (показатель отражает в общем случае сальдо потоков капитала):

$$K^- = P_t\, k(t)_{K^-} \left(Q_t^{\frac{1}{x+1}} Q_{t-1}^{\frac{x}{x+1}}\right) \left(e_{t-1}^R\right)^{y}, \qquad (5)$$

причем величина перестает быть константой. Тогда валютный курс равен:

$$e(t, Q(t), P(t), P^*(t)) = e_t = k(t)\ \frac{P_t}{P_t^*} Q_t^{-\theta}. \qquad (6)$$

Увеличение оттока капитала, не скомпенсированное действиями Центрального банка, выражается в увеличении $k(t)$, и, следовательно, курса $e(t)$ даже при стабильности других индексов.

В рамках разработанной авторской концепции моделирования IFEER также рассматривается динамическая двухпериодная модель экспорта. Базовая нелинейная многофакторная функциональная зависимость экспорта определяется физическим объемом экспорта, который зависит от условий торговли с учетом настраиваемого параметра, представляющего величину отклика на изменения условий торговли. Предлагается процедура оценки и использования показателя условий торговли на основании решений производителей-экспортеров.

Авторские исследования динамики внешнеэкономических операций не только в 1997–1999, 2007–2009 годах, но и в иные, гораздо менее показательные периоды времени (например, в 2000–2013 годах) позволили верифицировать на реальных данных экономики России зависимости стоимостных объемов экспорта от индекса потребительских цен, индекса реального ВВП, индекса выпуска продукции товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности и других макроэкономических показателей.

Здесь следует подчеркнуть, что результаты моделирования в последнее время, вплоть до начала 2014 года, демонстрируют отсутствие влияния эффектов относительных международных конкурентных преимуществ на физические объемы экспортных операций.

В частности, как показано, 50%-я девальвация национальной валюты с сентября 2008 года по февраль 2009 года и изменения курса рубля с 2012 года по февраль 2013 года не оказали существенного влияния на физические объемы экспортных операций. Это подтверждает факт, что находящаяся в состоянии фактической полной занятости экономика России практически полностью исчерпала потенциал сырьевого экспортно-ориентированного роста в современных условиях. Именно стремительное увеличение $k(t)$, характеризующего силу оттока средств, объясняет падение курса рубля до 40 рублей за доллар США к осени 2014 года.

Модель курса рубля построена в рамках разработанного авторского концептуального подхода к оценке равновесного валютного курса на основе международных потоков (international flows equilibrium exchange rate, IFEER).

УДК 65.011.46

П. Б. Лукьянов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Информатика и программирование»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: it.fa@mail.ru

Экономико-математические модели в ИТ-архитектуре животноводческого предприятия

Аннотация:
На основе построения ИТ-архитектуры животноводческого предприятия с использованием модели Захмана рассматриваются основные экономико-математические модели управления производством животноводческой продукции, связи между ними и вопросы использования моделей в автоматизированных программных комплексах при принятии управленческих решений.

Ключевые слова: ИТ-архитектура животноводческого предприятия, компьютерная программа, модель Захмана, приложение, экономико-математическая модель.

P. B. Lukyanov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Informatics and Programming
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: it.fa@mail.ru

Economic and mathematical models in IT-architecture of livestock corporation

Abstract:
The main economic and mathematical models for managing livestock production, the relationship between them and the use of models in automated software systems for management decisions are considered on base of the construction of the IT architecture of the livestock enterprise using the model of Zachman.

Keywords: IT architectur of livestock enterprises, computer program, Zachman model, application, economic and mathematical model.

Одна из основных особенностей управления производством животноводческой продукции заключается в том, что объектом управления выступают сельскохозяйственные животные, имеющие индивидуальные циклы физиологической деятельности, свои законы роста и развития. В связи с этим особое значение имеют экономико-математические модели, обеспечивающие оптимизацию кормления при меняющихся потребностях животного в питательных веществах, модели, оптимизирующие содержание и выбраковку животных в зависимости от их физиологического состояния, и т. д.

В настоящее время имеется ряд практических разработок с использованием таких моделей, реализованных в виде компьютерных программ различной сложности и ориентированных на использование специалистами

и руководителями животноводческих предприятий. Польза таких программ существенно возрастает, если модели и результаты расчетов, полученные на этих моделях, взаимоувязываются и включаются в бизнес-процессы принятия управленческих решений.

Один из подходов, дающий возможность совместить входы и выходы различных экономико-математических моделей, учесть взаимосвязь информационных и материальных потоков, управленческих воздействий, был предложен в 1987 году Дж. А. Захманом в разработанной им концепции архитектуры предприятия[1]. Подход Захмана решал проблему обеспечения эффективной взаимосвязи бизнеса и информационных технологий, обслуживающих бизнес, так как давал возможность взглянуть на потребности организации в целом. Позже эта концепция была представлена им в виде наглядной модели, позволяющей описать деятельность организации и ее потребности в ИТ-поддержке с различным уровнем детализации.

Сегодня развитие информационных технологий дает возможность решать задачу повышения эффективности управления производством животноводческой продукции через соответствующее информационное обеспечение специалистов предприятия данными о ключевых показателях животного и формирование рекомендуемых управленческих решений по животным в реальном масштабе времени. Для точного соответствия разрабатываемых программных приложений целям и задачам бизнеса необходимо описать комплексную модель ИТ-поддержки деятельности животноводческого предприятия, что может быть реализовано путем заполнения соответствующих уровней и ячеек в таблице Захмана (рис. 1).

Архитектура	**Уровень**	**Что**	**Как**	**Где**	**Кто**	**Когда**	**Зачем**	**Сущность**
Бизнес-архитектура	1							Сфера действия
	2							Модель предприятия
ИТ-архитектура	3							Модель системы
	4							Технологическая модель
	5							Детали реализации

Рис. 1. Модель архитектуры предприятия по Захману

Модель Захмана представляется в виде таблицы, имеющей пять строк и шесть столбцов. Каждая клетка таблицы независима от других. Строки в таблице соответствуют различным уровням управления предприятием и использования ИТ-системы. Модели в клетках каждого ряда в совокупности образуют полное описание системы на выбранном уровне.

Рассматривая последовательность заполнения матрицы Захмана на примере молочно-товарной фермы (МТФ), получаем содержательные

[1] Zachman J. A. A Framework for Information Systems Architecture // IBM Systems Journal. 1987. Vol. 26, N 3. P. 276–292.

ответы на вопросы по организации деятельности фермы и по задачам ИТ-инфраструктуры[1]. Так, например:

1-й уровень:

- *ячейка «1 / что»*: управляемым (эксплуатируемым) объектом на МТФ является скот;
- *ячейка «1 / как»*: производство осуществляется путем конверсии корма в продукцию: молоко, приплод, прирост массы животных, при этом соблюдаются нормы содержания и эксплуатации животных, поддерживается оптимальная структура стада по половозрастным группам в рамках имеющихся скотомест.

Основными бизнес-процессами (БП) на ферме являются:

- кормление;
- содержание и эксплуатация животных;
- формирование и использование кормовой базы (в данном случае совокупность кормов, заготавливаемых для кормления животных фермы);
- оборот стада.

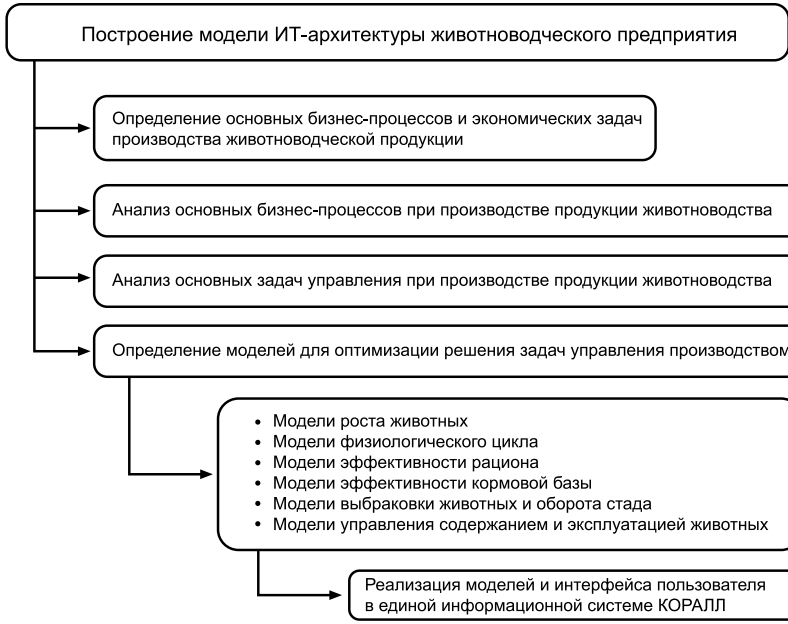


Рис. 2. Реализация информационной системы на основе ИТ-архитектуры животноводческого предприятия

[1] Лукьянов Б. В., Лукьянов П. Б., Поляков В. П. Архитектура животноводческого предприятия. М.: Палеотип, 2013.

Модель формирования ИТ-архитектуры начинается с уровня 3 матрицы Захмана:

Ячейка «3 / что»:

- для БП «Кормление»:
  - многомерный массив характеристик животных;
  - таблицы норм кормления;
  - таблицы питательности кормов;
- для БП «Содержание и эксплуатация животных»:
  - картотека характеристик животных;
  - таблица норм на выполнение технологических операций;
  - количество скотомест в помещениях содержания животных;
- для БП «Формирование и использование кормовой базы»:
  - многомерный массив рационов с экономическими показателями;
  - перечень периодов применения рационов;
  - перечень количества животных в половозрастных группах;
- для БП «Оборот стада»:
  - список животных, выбраковываемых вне плана оборота стада;
  - ведомость продуктивности и возраста коров;
  - список нетелей;
  - справка о стоимости животных и ценах на продукцию.

Ячейка «3 / как». Именно на этом уровне определяются используемые экономико-математические модели принятия решений, и они выстраиваются в единую концепцию информационных технологий управления бизнес-процессами предприятия.

На основе заполнения матрицы Захмана была построена модель ИТ-архитектуры животноводческого предприятия, определено место соответствующих экономико-математических моделей и выполнена разработка информационной системы для практического использования результатов моделирования (рис. 2)[1].

[1] Коралл. URL: www.korall-agro.ru.

УДК 681.3

Б. Е. Одинцов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Информационные технологии»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: odintsov45@list.ru

Математические методы синтеза стратегического и оперативного управления

Аннотация:
Сегодня в практике управления утрачено понимание необходимости использования деревьев целей в качестве математической основы для синтеза различных видов управления. В работе предлагается осуществлять данный синтез за счет поиска целевых управляющих предписаний отделу бюджетирования на базе обратных вычислений, выполненных на дереве стратегической цели.

Ключевые слова: дерево целей, обратные вычисления, оперативное управление, синтез, стратегическое управление.

B. E. Odintsov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Information Technology
Financial University of the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: odintsov45@list.ru

Mathematical methods of synthesis of strategic and operational management

Abstract:
Today understanding of need of using the goal trees as a mathematical basis for the synthesis of various types of control is lost in practice management. In this work, we propose to carry out the synthesis at the expense of the search of target control prescriptions for department of budgeting based on inverse calculations performed on a strategic goal tree.

Keywords: goal tree, inverse calculations, operational management, synthesis, strategic management.

Математические основы стратегического и оперативного управления, в качестве которых выступает дерево целей, впервые были предложены Р. Акоффом[1]. Дерево целей позволило объединить в одно целое причинно-следственные связи между различными объектами и процессами. Позже российские ученые Г. С. Поспелов и В. А. Ириков развили методы обработки деревьев целей, разработав требования и правила их создания в рамках программно-целевого планирования и управления[2]. На этом развитие идей создания и применения деревьев целей вместе с идеями программно-целевого планирования и управ-

[1] Акофф Р. Искусство решения проблем. М.: Мир, 1982.
[2] Поспелов Г. С., Ириков В. А. Программно-целевое планирование и управление. М.: Советское радио, 1976.

ления останавливается в стране, где оно применялось, но не останавливается быстрое развитие экономико-математических методов как таковых (статическое и динамическое моделирование экономических процессов, математические модели планирования и анализа хозяйственной деятельности предприятий, модели ценообразования и управления финансовыми активами, модели оптимального отраслевого и регионального регулирования и т. д.). Однако практика управления, к сожалению, показывает, что приведенный далеко не полный ряд не может обеспечить расчет для отдела бюджетирования целевых установок (показателей), вытекающих из требований единой для всех структурных подразделений предприятия стратегической цели, последовательно, методично и системно. Причиной является отсутствие у стратегического и оперативного управления строгой формальной основы, способной установить алгоритмическую связь между ними на уровне рассчитываемых показателей. Вполне очевидно, что пока стратегия предприятия не примет форму бюджетных планов, она останется благим пожеланием его руководства. Для того чтобы появилась такая возможность, необходимо возвратиться к деревьям целей, способным связать всякие виды управления, в том числе стратегическое и оперативное. Каким образом их можно синтезировать, рассмотрим на примере управления эффективностью бизнеса.

Условно пример можно разбить на три этапа:

- поиск и расчет показателя, измеряющего управляемую эффективность;
- представление процесса его расчета в форме дерева целей, объединяющего стратегическое и оперативное управление;
- разработка алгоритмов трансформации требований стратегической цели в целевые управляющие предписания для отдела бюджетирования.

Так как речь идет об управлении эффективностью, то в соответствии с требованием П. Друкера ее необходимо измерять.

Первый этап. Следует ответить на вопрос, какой из ряда ключевых показателей эффективности предприятия должен играть роль главного (интегрированного). Очевидно, на роль такового должен быть назначен тот, что отражает уровень в достижении стратегической цели. Сама по себе эффективность смысла не имеет, он появляется лишь в сочетании с целью. Цель всегда первична по отношению к любым характеристикам предприятия. Допустим, таковой является повышение рентабельности оборотных активов.

Второй этап. Необходимо создать дерево целей, связывающее расчеты стратегического показателя на базе оперативных. Это сложный и трудоемкий процесс, но именно так создается основа для синтеза двух видов управления. Плановые ключевые показатели, рассчитываемые на основе дерева целей, на следующий плановый период (месяц) должны быть согласованы с показателями отдела бюджетирования. Связь между значениями плановых целевых ключевых показателей, служащих ориентирами и ограничениями для отдела бюджетирования, приведена на рис. 1.

Даже если и будет построено дерево целей, это вовсе не гарантирует возможности расчета интегрированного показателя таким образом, чтобы впоследствии можно было получить целевые управляющие предписания для отдела бюджетирования. Причиной является значительное множество показателей (сотни), измеряемых как по разным шкалам, так и в различных единицах. Большая часть из них – качественные и поэтому нечеткие. Совместная обработка всех показателей – это первая трудность, возникающая в результате

синтеза различных видов управления. Ее решение сводится к шкалированию тех показателей, которые измеряются по различным шкалам. Их совместная обработка обеспечивается за счет нормирования.

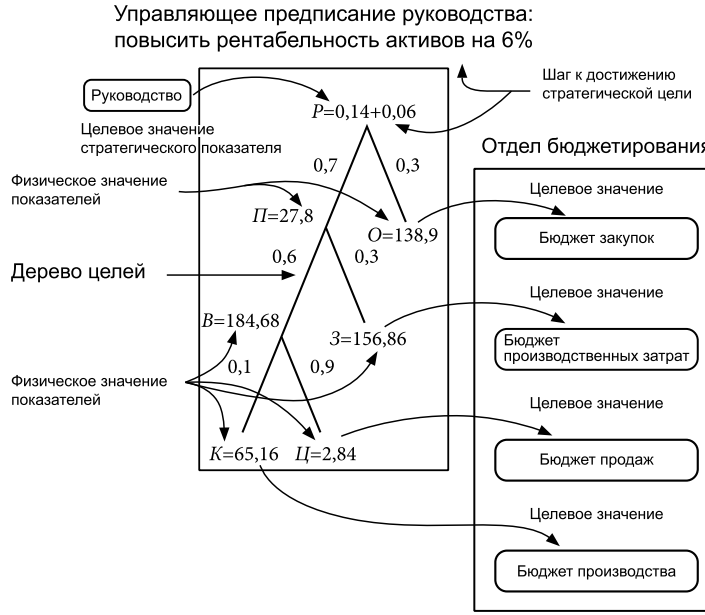


Рис. 1. Алгоритмическая связь между стратегическим и оперативным управлением

Третий этап. На базе обратных вычислений[1] определяются целевые управляющие предписания отделу бюджетирования. Обратимся к рис. 1. Стратегическая цель P устанавливается руководством на длительный срок, но путь к ее достижению должен быть пошаговым: $P+\Delta P$ (помесячным). Каким должен быть этот шаг, зависит от различных факторов: экономической, социальной, политической, внешней по отношению к предприятию ситуации, технических, финансовых, кадровых возможностей самого предприятия и, наконец, опыта и интуиции менеджера, который его определяет. Указание шаговой части в достижении стратегической цели оформляется как оперативная цель. Ее показатель служит основой для расчета показателей $П$ (прибыль) и O (оборотные активы). Новое значение показателя П используется, в свою очередь, для расчета показателей B (выручка) и $З$ (затраты) и т. д.

Вторая трудность, появляющаяся на данном этапе, состоит в обратном шкалировании, необходимом для перевода безразмерного интегрированного показателя обратно в частные (руб., шт., кг и т.д.).

Целевые показатели, рассчитываемые на основе дерева целей (стратегической карты) на следующий плановый период (месяц), должны быть согласованы с показателями отдела бюджетирования. Процесс согласования (рис. 2) показывает, что уровень достижения стратегической цели, измеряе-

[1]Одинцов Б.Е. Обратные вычисления в формировании экономических решений. М.: Финансы и статистика, 2004; Он же. Целевое управление эффективностью бизнеса в нечеткой среде // Информатизация образования и науки. 2014. №2 (22). С. 100–110.

мый стратегическим показателем «рентабельность», равен 30%, а его фактическое значение равно 16%. В качестве очередного шага продвижения к нему руководство определило рентабельность в размере 18% (оперативная цель), которая корректируется в соответствии с прогнозом. В результате целевая рентабельность снизилась до 17%. После выполнения обратных вычислений, исходной информацией для которых служит число 17%, получают два плановых ключевых показателя: количество реализованной продукции – 100 шт. и продажную цену – 10 000 руб. Вторая корректировка происходит в соответствии с имеющимися ресурсами предприятия. На основании реальных возможностей произошло снижение этих показателей. В результате количество реализованной продукции становится равным 90 шт., продажная цена – 8000 руб.

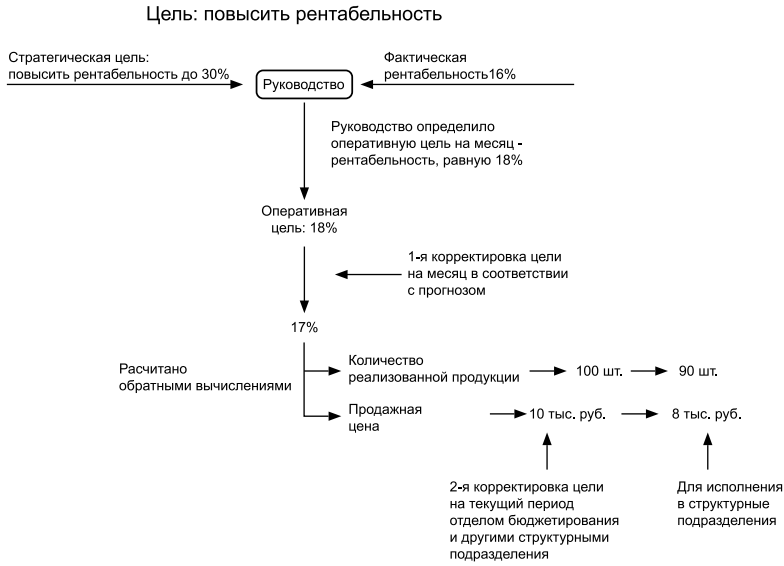


Рис. 2. Процесс согласования оперативной цели с возможностями предприятия

Следует отметить, что в научном сообществе не прекращаются попытки связать различные виды управления в единое целое. Например, в работе[1] предложена таблица, в которой автор увязывает бюджетирование с системой сбалансированных показателей с помощью бюджетного балансового листа. Однако не объясняется, каким образом появился показатель «целевое значение», играющий ключевую роль между увязываемыми сторонами деятельности предприятия. Очевидно, что в данном случае не использовалось дерево целей в качестве инструмента расчета стратегического показателя, а управляющие предписания для отдела бюджетирования получены без какой-либо алгоритмической связи с ним. По нашему мнению, только последовательный расчет приростов необходимых стратегических показателей, выполненный на базе дерева целей, может обоснованно и системно обеспечить отдел бюджетирования целевыми управленческими предписаниями.

[1]Рыжакина Т. Г. Бюджетирование как инструмент управления стратегией предприятия // Российское предпринимательство. 2013. № 12 (234). С. 40–46.

УДК 614.8

Ю. В. Прус,
д.ф.-м.н., профессор,
кафедра «Прикладная математика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: prus.yurii@gmail.com

Моделирование техногенных рисков в социотехнических системах на основе векторно-матричного представления

Аннотация:
Предлагается динамическая модель социотехнической системы с представлением показателей техногенных и пожарных рисков в векторно-матричной форме.

Ключевые слова: пожарный риск, показатели эффективности, случайный процесс, социотехническая система, техногенный риск.

Yu. V. Prus,
Doctor of Physics and Mathematics, Professor,
Department of Applied Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: prus.yurii@gmail.com

Modeling of man-made risks in socio-technical systems based on the vector-matrix representation

Abstract:
A dynamic model of socio-technical systems with indicators of fire and anthropogenic risks in vector-matrix form is proposed.

Keywords: fire risk, performance indicators, random process, socio-technical system, technology-related risk.

Методология оценки рисков получает все более широкое распространение при обеспечении безопасности различных систем: социальных, технических, экологических и др.[1] Понятийный аппарат теории техногенных рисков находится в стадии становления, наиболее развиты представления о природе пожарных рисков[2]. Техногенные риски представляют собой комплексные показатели опасности для различных объектов защиты, включающие как вероятностные характеристики возникновения опасных событий, так и их возможные последствия. Техногенные риски являются ключевыми понятиями общей теории безопасности, достаточную популярность получило представление о том, что функционирование системы обеспечения безопасности может быть построено на основе управления рисками[3]. Под этим достаточно неудачным

[1] Вишняков Я. Д., Радаев Н. Н. Общая теория рисков. М.: Изд. центр «Академия», 2008; Быков А. А., Порфирьев Б. Н. О взаимосвязи риска с родственными понятиями и терминологии риск-менеджмента // Проблемы анализа риска. 2013. Т. 10, №4. С. 4–12; Брушлинский Н. Н., Соколов С. В., Клепко Е. А. Основы теории пожарных рисков и ее приложения. М.: Академия ГПС МЧС России, 2012. 192 с.
[2] Брушлинский Н. Н., Соколов С. В., Клепко Е. А. Указ. соч.
[3] Вишняков Я. Д., Радаев Н. Н. Указ. соч.; Быков А. А., Порфирьев Б. Н. Указ. соч.

с точки зрения методологии термином понимаются планирование и осуществление комплекса мероприятий инженерно-технического, экономического, социального характера, ориентированных на снижение рисков до допустимых значений, обоснованных как социально-экономическими условиями, так и научно-техническими возможностями.

С точки зрения теории управления показатели техногенных рисков играют роль некоторых целевых функций при управлении в системах обеспечения безопасности[1]. При таком подходе к управлению в области техносферной безопасности возникает потребность в совершенствовании методик прогнозирования рисков, а также в развитии теоретически и экспериментально обоснованной теории техногенных рисков.

Сформулированы основные направления развития теории техногенных и пожарных рисков[2], введено понятие о структуре рисков. Становится очевидным, что для повышения адекватности моделей, описывающих риски для реальных объектов, требуется преодоление ограниченности традиционно применяемой скалярной модели (риск как произведение ущерба на вероятность), что возможно лишь при введении некоторых новых тензорных (векторных и матричных) характеристик рисков[3].

Основная цель нашей работы заключалась в построении динамической модели социотехнической системы на основе рассмотрения случайных процессов Марковского типа, с представлением в векторно-матричной форме совокупности показателей техногенных рисков.

Представим социотехническую систему ориентированным графом:

$$O = \{O, V\}. \tag{1}$$

Множество вершин графа (1) соответствует множеству находящихся на некоторой территории объектов:

$$O = o_i, i = 1, \ , N \, . \tag{2}$$

Множество дуг графа (1)

$$V = \{v_{ij}\}, \ \ v_{ij} = \ (o_i \, , \, o_j \,) \tag{3}$$

отражает попарное взаимодействие между указанными объектами.

Текущее состояние каждого объекта описывается вектором:

$$\vec{p}_j = (p_1^j, \ , \, p_i^j, \ , \, p_g^j), \tag{4}$$

где p_i^j – вероятности пребывания j-го объекта в i-м состоянии.

Изменение состояний j-го объекта происходит вследствие некоторого негативного воздействия вида k со стороны объекта O_i. При моделировании редко возникающих опасных событий вида k, представляющих угрозу для объекта O_j, необходимо использовать вероятности их появления P_i^k на объекте в течение определенного временного интервала Δt.

При моделировании рисков требуется векторное описание ущерба в случае реализации угрозы вида k при возникновении соответствующего опасного события на объекте O_i. Представление ущерба в векторной форме возмож-

[1]Прус Ю. В., Колесникова А. Р., Клепко Е. А. и др. Моделирование структуры и динамики техногенных и пожарных рисков в социотехнических системах // Технологии техносферной безопасности. 2014. №4.
[2]Брушлинский Н. Н., Соколов С. В., Клепко Е. А. Указ. соч.
[3]Прус Ю. В., Колесникова А. Р., Клепко Е. А. и др. Указ. соч.

но на основе введения вектора последствий, компоненты которого отражают набор негативных последствий для объекта защиты. Базис рассматриваемого многомерного пространства составляют отдельные компоненты ущерба, представленные шкалами с соответствующими непрерывными или дискретными спектрами значений. При этом следует различать между собой вектор ожидаемых последствий и вектор возможных последствий, связанные с возникновением и, соответственно, с возможностью возникновения угроз определенного вида.

Вектор ожидаемых последствий характеризует ожидаемый ущерб, его компоненты представляют набор предполагаемых негативных последствий для объекта защиты в случае наступления опасного события.

Для определения ущерба, ожидаемого при наступлении опасного события, необходимо ввести оператор, связывающий вектор состояния объекта в момент времени, предшествующий возникновению опасного события, с вектором ожидаемых последствий реализации угрозы вида k из соответствующего векторного пространства:

$$\overrightarrow{v_j} = \overrightarrow{p_j^0}\boldsymbol{H}_j^{k_i}. \qquad (5)$$

Компоненты θ_{ls}^k матрицы оператора $H_j^{k_i}$ характеризуют уязвимость объекта o_j к негативному воздействию k и представляют условные вероятности наступления последствий $s = \{1, \ldots, S\}$ в зависимости от исходного состояния $l = \{1, ..., L\}$:

$$\boldsymbol{H}_j^{k_i} = \begin{pmatrix} \theta_{11}^k & \cdots & \theta_{1S}^k \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ \theta_{L1}^k & \cdots & \theta_{LS}^k \end{pmatrix}. \qquad (6)$$

Вектор вероятных последствий, характеризующий степень риска для объекта защиты, по аналогии с (34) можно представить следующим образом:

$$\overrightarrow{r_j} = \overrightarrow{v_j}\, P_i^k. \qquad (7)$$

Компоненты вектора вероятных последствий представляют собой произведение отдельных ожидаемых негативных для объекта защиты последствий на вероятность наступления в течение определенного временного интервала Δt соответствующего опасного события:

$$\vec{r}_j = (r_1^j, \ldots, r_s^j, \ldots, r_S^j) = (v_1^j P_i^k, \ldots, v_s^j P_i^k, \ldots, v_S^j P_i^k). \qquad (8)$$

Компоненты (8) представляют вероятности наступления отдельных негативных для объекта защиты событий, которые, в свою очередь, следует рассматривать как композицию двух событий. Первое событие «объект o_j подвергается опасности вида k при наступлении соответствующего опасного события на объекте» имеет вероятность P_i^k. Второе событие «возможность наступления негативного последствия s для объекта o_j вследствие реализации рассматриваемой угрозы» характеризуется условной вероятностью v_s^j. Такая интерпретация позволяет трактовать компоненты вектора вероятных

последствий как показатели отдельных рисков, а сам вектор вероятных последствий применять в качестве некоторой характеристики совокупности однородных рисков.

Рассмотрим алгоритм применения предлагаемой модели для оценки эффективности функционирования системы безопасности на каком-либо социально значимом объекте. В качестве примера выберем систему обеспечения пожарной безопасности (СОПБ), куда в качестве основных подсистем входят система предотвращения пожаров (СПП) и система противопожарной защиты (СПЗ). В качестве объекта защиты могут выступать люди, имущество, оборудование, здания и сооружения. Объектом, являющимся источником опасности, могут быть различные потенциально опасные объекты, технологическое оборудование, люди и т. п. Тогда в соответствии с (7) в качестве основного показателя функционирования СПП следует использовать вероятность P_j^k реализации угрозы, то есть возникновения пожара и воздействия его опасных факторов на рассматриваемые СОПБ объекты защиты.

В качестве показателей функционирования СПЗ можно использовать векторы ожидаемых последствий для объектов защиты. При этом следует учитывать, что они имеют сложную структуру и могут быть представлены в соответствии с векторно-матричным выражением (5). Интерпретация (4)–(8) позволяет сделать вывод, что для выбора оптимальных решений по обеспечению противопожарной защиты необходимо провести анализ возможности соответствующих изменений компонент матриц операторов (6) с обязательным учетом текущего состояния (4) объектов защиты.

В дальнейшем развитии предлагаемого подхода при моделировании рисков предполагается построение векторов ожидаемых и возможных последствий, связанных с реализацией либо с возможностью одновременной реализации нескольких угроз различных видов, инициируемых одним источником. Другое направление связано с моделированием интегральных рисков на основе учета угроз, исходящих от некоторой совокупности источников. Представляется перспективным применение предлагаемой модели при рассмотрении систем, состоящих из достаточно большого количества однотипных объектов.

УДК 336

Д. О. Афанасьев,
аспирант,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: dmafanasyev@gmail.com

Е. А. Федорова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Финансовый менеджмент»,
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ecolena@mail.ru

Долгосрочный тренд на рынке электроэнергии: сравнение методов декомпозиции на эмпирические моды и вейвлет-разложения

Аннотация:
Декомпозиция по полной системе эмпирических мод с адаптивным шумом (CEEMDAN) позволяет эффективно преодолевать данные проблемы и потенциально должна давать более объективные результаты, чем альтернативные методы. Для проверки этого в данной работе мы сравнили качество CEEMDAN с обычной EMD и другим широко используемым подходом – вейвлет-разложением. Наши результаты показывают, что CEEMDAN оказывается существенно лучше EMD и сопоставима с вейвлет-разложением в смысле ошибки оценки тренда. В то же время мы обнаружили определенные проблемы в критериях определения числа низкочастотных мод, включаемых в тренд, при их применении к реальным данным.

Ключевые слова: вейвлет-декомпозиция, выделение тренда, декомпозиция на эмпирические моды, рынок электроэнергии, тренд-циклическая составляющая.

D. O. Afanasyev,
PhD Student,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: dmafanasyev@gmail.com

E. A. Fedorova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ecolena@mail.ru

Long-term trends in the electricity market: a comparison of domain decomposition on empirical fashion and wavelet decomposition

Abstract:
Decomposition of the complete system of empirical modes with adaptive noise (CEEMDAN) can effectively overcome these problems, and potentially should provide more objective results than alternative methods. To check this, in this paper we compare the quality of CEEMDAN with conventional EMD and other broad-based approach which is wavelet decomposition. Our results show that CEEMDAN is much better EMD, and is comparable with the wavelet decomposition in terms of the estimation error of the trend. At the same time, we found some problems in the criteria for determining the number of low-frequency modes to be included in the trend, with their application to real data.
Keywords: wavelet decomposition, selection of the trend, decomposition empirical fashion, electricity market, trend-cycle component.

Во многих прикладных эконометрических исследованиях, направленных на изучение финансовых временных рядов, авторы сталкиваются с проблемой разделения долгосрочной динамики и краткосрочных флуктуаций анализируемых показателей. По своей математической сути данная задача сводится к выделению трендовой и циклической компонент из временно́й серии. Получаемый остаток разложения может рассматриваться как стохастическая часть. Традиционно комбинация этих составляющих в аддитивной или мультипликативной форме используется для восстановления исходной серии данных. Заметим, что второе представление для положительно определенных временных рядов может быть сведено к первому обычным логарифмированием.

Несмотря на кажущуюся идейную простоту подхода, существует целый ряд проблем при его практической реализации. Во-первых, это отсутствие однозначного определения термина «тренд-циклическая составляющая». Интуитивно ясно, что данная компонента отражает низкочастотные колебания в исследуемом ряду. Однако точные количественные критерии ее идентификации никаким образом не следуют из данной интуиции. Во-вторых, это отсутствие общепринятого метода оценки тренда. В обширной литературе по данной тематике предложено достаточно много подходов и процедур для решения этой задачи. В-третьих, даже учитывая это многообразие, существует третья сложность, которая заключается в том, что большинство из предложенных методов не способны корректно работать ни с нестационарными, ни с нелинейными временными рядами. На практике же в основном приходится иметь дело именно с такими сложными финансовыми процессами.

Суть EMD заключается в локальном и высокоадаптивном разложении временного ряда на внутренние модовые функции (IMF) с различными средними периодами: от низкочастотных до высокочастотных компонент. Главным преимуществом EMD является его способность иметь дело с нестационарными и нелинейными процессами, так как в основе метода нет никаких предположений относительно данных свойств. Также данный подход не требует априорного задания каких-либо параметров (в отличие, например, от вейвлет-декомпозиции или HP-фильтра).

Сегодня EMD не столь масштабно применяется в исследованиях рынка электроэнергии, в основном ее использование ограничивается удалением шу-

мовых составляющих в рядах[1]. Еще в меньшем числе работ рассматриваются вопросы, связанные со сравнением EMD с другими популярными методами оценки трендовой компоненты. Mhamdi и соавторы (2010) выполнили сравнение EMD и HP-фильтра на примере данных о пиковой нагрузке и показали, что EMD дает приемлемые результаты и не требует подбора оптимального параметра сглаживания, как в случае HP-фильтра.

Пока нет исследований, в которых детально сравнивается подход Moghtader и соавторов[2] с другим популярным методом – вейвлет-декомпозицией. Это может быть особенно актуально, так как относительно недавно[3] было показано, что использование вейвлет-декомпозиции для оценки тренда в контексте прогнозирования цен на рынке электроэнергии приводит к значительно лучшим результатам, чем Фурье-разложение и регрессия на фиктивные переменные. Кроме того, использование CEEMDAN совместно с подходом Moghtader и соавторов для выделения тренда не было ранее предложено в известных нам работах. Чтобы восполнить этот пробел, мы в данном исследовании выполним эмпирическое сравнение вейвлет-декомпозиции, EMD и CEEMDAN в контексте оценки тренда в ценах на оптовом рынке электроэнергии.

Наши результаты позволяют сделать вывод, что классический EMD не показывает удовлетворительного качества при оценке тренда по сравнению с вейвлет-разложением. В 6 из 10 случаев (4 в зоне «Европа-Урал» и 2 в зоне «Сибирь») его применение приводит к ошибке, отклоняющейся от минимальной более чем на 30% для заданного входящего метода выделения тренда. Применение полного множественного разложения на эмпирические моды с адаптивным шумом (CEEMDAN) дает лучший результат, чем EMD: в 6 из 10 случаев (по 3 в каждой зоне) отклонение ошибки от минимальной не превышает 30%, а в оставшихся 4 случаях оно входит в число первых двух наименьших отклонений. Однако при сравнении CEEMDAN с вейвлет-разложением результаты оказываются не столь однозначными. Так, в отличие от вейвлет-разложения, которое при совпадении входящего и исходящего методов стабильно приводит к наилучшему результату, CEEMDAN дает подобный результат только в зоне «Сибирь», а в зоне «Европа-Урал» проигрывает двум другим методам.

Анализ причин данных результатов показал, что основная сложность здесь связана с критерием отношения числа пересечений нуля. Его эмпирический характер и критические границы, рассчитанные[4] усреднением ограниченного числа некоторых видов широкополосных процессов, приводят к тому, что даже при осмысленном зашумлении значение RZCN может осциллировать около критического значения. Это, в свою очередь, проявляется в том, что количество IMF, включаемых в тренд, будет отличаться для различных искусственных траекторий и, как мы показали, в распределении медианы RMSE будут присутствовать два выраженных пика. Чтобы нивелировать этот эффект, мы зафиксировали количество IMF для тренда равным числу мод, определенном при обработке исходных данных, и повторили эксперимент. Результаты показали, что качество EMD принципиально не изменилось, в то время как для CEEMDAN оно существенно улучшилось: в 7 из 10 случаев отклонение ошибки от минимальной оказалось значительно меньше 30%.

[1] Федорова Е. А., Афанасьев Д. О. Определение степени влияния цен нефти и золота на индекс ММВБ и ее структурных сдвигов с применением модели Markov-switching autoregressive model (MS-ARX) // Финансы и кредит. 2013. № 17. С. 2–11.

[2] Moghtader A., Borgnat P., Flandrin P. Trend filtering: empirical mode decomposition versus and Hodrick-Prescott // Advances in Adaptive Data Analysis. 2011. Vol. 3 (1 and 2). P. 41–61.

[3] Nowotarski J., Tomczyk J., Weron R. Robust estimation and forecasting of the long-term seasonal component of electricity spot prices // Energy Economics. 2013. Vol. 39. P. 13–27.

[4] Moghtader A., Borgnat P., Flandrin P. Op. cit.

В целом полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что CEEMDAN совместно с рассмотренными критериями оказывается существенно лучше обычной декомпозиции на эмпирические моды и сопоставим с вейвлет-разложением в контексте оценки тренда во временных рядах. При этом CEEMDAN обладает важными преимуществами: демонстрирует высокую степень адаптивности к данным, не требует наличия каких-либо априорных знаний, а также способен иметь дело с нестационарными и нелинейными процессами. Все это позволяет нам ожидать, что определенная с его помощью тренд-циклическая составляющая с большей вероятностью будет соответствовать истинной, чем полученные методами, не обладающими указанными свойствами.

УДК 336

В. А. Иванюк,
к.э.н., доцент,
кафедра «Прикладная математика»
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ivaver6@gmail.com

К. Н. Андропов,
инженер-системотехник
ООО «Бенда-лютц»
Волжский, Российская Федерация
E-mail: ivenera08@mail.ru

Оптимальная модель динамической портфельной стратегии для нестабильного рынка

Аннотация:
Эмпирическое применение существующих моделей стратегических инвестиционных портфелей показывает, что в условиях нестабильного рынка большинство моделей портфельных стратегий не функционально. В связи с этим была разработана стратегическая модель динамического инвестиционного портфеля, ориентированная на работу в условиях нестабильного рынка, основанная на принципе изменения портфельной стратегии в зависимости от текущей рыночной ситуации.

Ключевые слова: анализ рынка, инвестиционный портфель, оптимальная стратегия.

V. A. Ivanyuk,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Applied Mathematics
Moscow State University of Economics, Statistics and Computer Science
Moscow, Russian Federation
E-mail: ivenera08@mail.ru

K. N. Andropov,
Engineer, System Technician,
Benda-Lutz, JSC
Volgograd, Russian Federation
E-mail: ivenera08@mail.ru

Optimal model of dynamic portfolio strategy for an unstable market

Abstract:
Empiric application of existing models of strategic investment portfolios displays that the majority of portfolio strategy models are not functional in terms of an unstable market. Due to the above, a strategic model for a dynamic investment portfolio intended for functioning in terms of an unstable market has been developed. This model is based on the principle of portfolio strategy alteration depending on the current market environment.

Keywords: market analysis, investment portfolio, the optimal strategy.

В результате анализа существующих моделей стратегического инвестирования[1] была создана математическая модель динамического портфеля, чувствительного к изменению рыночной ситуации и обладающего свойствами открытой системы с положительной обратной связью, с целью оптимизации процесса извлечения прибыли.

Анализ состояния рынка

Согласно первой аксиоме ТА, не существует общего представления рынка иного, чем совокупность представлений отдельных активов.

$$X = \sum X_n .$$

Стоимость актива не является стохастической величиной, а состоит из базовой стоимости и совокупности приращений, обусловленных внешними драйверами k.

$$V = V_b + \sum kV_b .$$

Существует ряд драйверов, не поддающихся прогнозированию, составляющих стохастический шум, обусловливающий диапазон непредсказуемых изменений цены.

$$V = V_b + \sum kV_b \pm \sum k\sigma V_n .$$

Степень достоверности прогнозируемых изменений стоимости актива f обусловлена возможностью определения и прогнозирования изменений драйверов.

$$\Delta V_f = \sum f(kV_b) \pm \sum k\sigma V_n .$$

Доходность инвестиционного портфеля обусловлена качеством портфельной стратегии, качеством прогнозирования и выбранной портфельной стратегией.

$$\Delta V_f = q_S \cdot \Delta q_f \cdot \Delta \sum f(kV_b) \pm \sum k\sigma V_n .$$

Таким образом, эффективная модель портфельной стратегии должна быть:

- открытой, то есть зависеть от состояния факторов;
- динамической, то есть изменяться при изменениях рынка;
- эффективной, то есть оптимизированной по соотношению доходности и риска.

Учитывая, что при ребалансировке будут использованы методы прогнозирования с максимально возможным качеством $(q_f = 1)$, эффективную модель можно описать как

$$\begin{cases} \Delta V_f = q_S \cdot \Delta \sum f(kV_b) \pm \sum k\sigma V_n \\ \left| \Sigma k\sigma V_n \right| \to min \\ \Sigma f(kV_b) \to max; q_S \to max; \end{cases}$$

[1] Ansoff I. Strategies for Diversification // Harvard Business Review. 1957. Vol. 35, N 5. Sep.-Oct. P. 113–124; Bemartzi S., Thaler R. H. Naive Diversification Strategies in Retirement Savings Plan // American Economic Review. 2001. Vol. 91. P. 79–98.

Рассмотрим более подробно задачу оптимизации портфельной стратегии $q_S \to \max$.

Для реализации модели используем суперпозицию функций, аналогичную последовательности действий биржевого аналитика:

- получение данных;
- анализ рынка;
- изменение портфельной стратегии.

Тогда оптимальная стратегия будет являться результатом суперпозиции аналитической и оптимизационной функций:

$$S = \text{Optimization}^{\circ}\text{Analythic}(\{x\}),$$

где $\{x\}$ – совокупность исторических данных о рынке.

Представим портфель как совокупность долей рыночных активов:

$$X = \sum\nolimits_n X_i,$$

тогда

$$\forall\tau;\ x_\tau = \sqrt[n]{\prod\nolimits_n V_{i_\tau}},$$

где x_τ – совокупный показатель состояния рынка в момент τ; n – количество активов в портфеле; V_{i_τ} – стоимость актива в момент τ.

Аналитическая функция

Определим набор возможных состояний результатов функции $Analythic(\{x\})$ по степени снижения потенциально извлекаемой прибыли:

- кризисный рост;
- рост;
- динамическая стагнация;
- спад;
- кризисный спад.

Для создания начальной оценки рынка определим границы основных состояний на интервале, учитывая, что состояние стагнации – константа. (табл. 1).

Таблица 1
Границы основных состояний на интервале [0; 1].

Состояние рынка	Analythic({x})
Кризисный рост	(0,75; 1]
Рост	(0,5; 0,75]
Динамическая стагнация	0,5
Спад	(0,25; 0,5]
Кризисный спад	(0; 0,25]

Оптимальная портфельная стратегия

Представим рыночную стратегию как совокупность независимых элементов:

$$S = \sum\nolimits_n s_i,$$

где s_i – элемент портфельной стратегии; n – количество элементов стратегии; S – совокупная оценка портфельной стратегии.

Определим наиболее распространенные элементы портфельных инвестиционных стратегий:

- порог фиксации прибыли;
- совокупный риск портфеля;
- тип диверсификации портфеля;
- степень диверсификации портфеля;
- степень динамичности портфеля (частота ребалансировки).

Тогда оценку портфельной стратегии можно представить как

$$S = X_{r_{fix}} + \delta_{prt} + m_{div} + k_{div} + k_{dyn},$$

где $X_{r_{fix}}$ – верхний порог фиксации прибыли; δ_{prt} – совокупный риск портфеля; m_{div} – тип диверсификации; k_{div} – степень диверсификации; k_{dyn} – степень динамичности портфеля.

Таблица 2
Составляющие стратегии по соотношению агрессивности/осторожности

Состояние рынка W	**Фиксация прибыли** $X_{r^{fix}}$	**Риск портфеля** δ_{prt}	**Тип диверсификации** m_{div}	**Степень диверсификации** k_{div}	**Динамичность портфеля** k_{dyn}
Кризисный рост	Растущий портфель	Очень высокий	Наивная	Очень низкая	Очень низкая
Рост	Слабо ограниченный портфель	Высокий	Групповая	Низкая	Низкая
Стагнация	Ограниченный портфель	Средний	Юрисдикционная	Средняя	Средняя
Спад	Сильно ограниченный портфель	Низкий	Ковариационная	Высокая	Высокая
Кризисный спад	Фиксированный портфель	Очень низкий	Бета нейтральная	Очень высокая	Очень высокая

Для получения максимальной прибыли стратегия должна соответствовать состоянию рынка, так, для растущих рынков будут оптимальны более агрессивные элементы стратегии, а для снижающихся – более осторожные.

Упорядочим составляющие стратегии по соотношению агрессивности/осторожности в соответствии с состоянием рынка (табл. 2). Рассчитаем весовые коэффициенты составляющих стратегии (табл. 3):

$$\omega_i = \frac{W}{n}.$$

Таблица 3
Весовые коэффициенты составляющих стратегии

Состояние рынка	**Вес состояния рынка** W	**Фиксация прибыли** w_1	**Риск портфеля** w_2	**Тип диверсификации** w_3	**Степень диверсификации** w_4	**Динамич-ность портфеля** w_5
Кризисный рост	1,00	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Рост	0,75	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Стагнация	0,50	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Спад	0,25	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Кризисный спад	0	0	0	0	0	0

Таким образом, соответствие портфельной стратегии текущей рыночной ситуации (качество стратегии) можно оценить по формуле

$$q_S = 1 - \left| W - \sum_{i=1}^{n} \omega_i \right|,$$

где W – значение текущего состояния рынка; ω – значение выбранного элемента портфельной стратегии.

УДК 338

Н. В. Катаргин,
к.ф.-м.н., доцент,
кафедра «Системный анализ и моделирование экономических процессов»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: nnnkkk@yandex.ru

А. И. Богомолов,
к.т.н., доцент,
кафедра «Системный анализ и моделирование экономических процессов»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: alivbog@yandex.ru

Исследование системы, состоящей из производителей продукции, власти и криминала

Аннотация:
Проведено исследование системы, состоящей из производителей продукции, криминала, присваивающего часть продукции, и власти, которая потребляет часть продукции, но сокращает криминал. Система описана дифференциальными уравнениями, которые исследуются методом конечных разностей. Построены графики, описывающие динамику популяции и криминала в зависимости от параметров системы.

Ключевые слова: математическое моделирование, социально-экономическая система.

N. V. Katargin,
PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,
Department of System Analysis and Modelling of Economical Processes
Financial University under the Government of Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: nnnkkk@yandex.ru

A. I. Bogomolov,
PhD in Engineering Science, Associate Professor,
Department of System Analysis and Modelling of Economical Processes
Financial University under the Government of Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: alivbog@yandex.ru

Research of the system consisting of manufacturers, power and criminals

Abstract:
Research of the system consisting of manufacturers of production, the crime appropriating a part of production, and the power which consumes a part of production, but reduces the crime. The system is described by the differential equations which are investigated by a method of final differences. The schedules describing dynamics of population and a crime depending on parameters of system are constructed.

Keywords: mathematical modeling, social and economic system.

Норвежский математик-экономист, лауреат Нобелевской премии Т. Хаавелмо (Trygve Magnus Haavelmo) изучал системы одновременных уравнений, описывающих экономические процессы. Он предложил систему из двух уравнений, описывающих развитие системы, включающей в себя N людей (население), производящих и потребляющих Y единиц продукции, причем Y отстает от N. Прирост населения пропорционален его количеству (модель Мальтуса), но при дефиците продукции происходит убыль населения.

$$\frac{dN}{dt} = aN - b\frac{N^2}{Y};\ Y = AN^c,$$

где N – население; Y – произведенная продукция; a, b, c, A – коэффициенты.

Нами проведено исследование данной системы уравнений методом конечных разностей в среде Excel (табл. 1). Начальное население N = 100, временной интервал $dt = 0{,}01$.

Таблица 1
Фрагмент таблицы Excel с формулами и результатами расчетов

	A	**B**	**C**
1	*N*	*dN*	*Y*
2	100		*= A*A2^c*
3	*=A2+B3*	*= (a*A2-b*A2^2 / C2) *dt*	22,257
4	71,967	–12,165	19,952
5	62,432	–9,534	18,062
6	54,818	–7,613	16,491

Некоторые результаты расчетов представлены в табл. 2 и на рис. 1. Измененные коэффициенты очерчены рамками. Номера графиков на рис. 1 соответствуют номерам колонок в табл. 2. На графиках видно, что решения системы уравнений близки к экспонентам, стремящимся к асимптотам, которые, как показали расчеты, не зависят от начального значения N.

Таблица 2
Некоторые результаты расчетов

№	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
a	3	12	20	20	30	50	50	50	50
b	7	7	7	7	7	7	7	7	5
c	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5
A	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Асимптота	0,6	60,8	333,6	33,1	128	702	136	51	100

Мы также исследовали расширенную модель Хаавельмо, включив в нее действующих лиц: криминал K и власть V. Криминал забирает себе часть продукции Y, равную rK, размножается со скоростью fK и при дефици-

те продукции вымирает со скоростью sK^2/Y, то есть по тому же закону, что и население. Власть уменьшает количество криминала с эффективностью e, то есть на eV за временной интервал. Власть (точнее, расходы на власть) пропорциональна продукции $(=\nu Y)$ и уменьшает Y на величину V. Модель принимает вид:

$$\frac{dN}{dt} = aN - b\frac{N^2}{Y};$$

$$Y = AN^c - rK - V;$$

$$\frac{dK}{dt} = fK - s\frac{K^2}{Y} - eV;$$

$$V = \nu Y.$$

Во всех расчетах использованы коэффициенты столбца 6 первой модели и одинаковые коэффициенты: размножения криминала f, убывания криминала s и пропорциональности продукции и власти ν:

a	b	c	A	f	s	ν
50	7	0,7	1	20	7	0,1

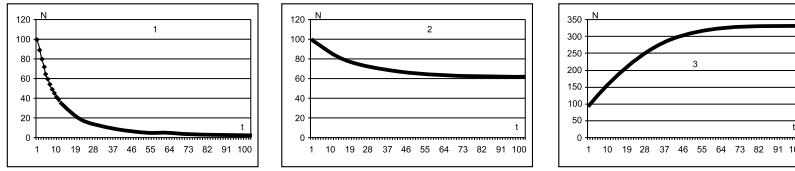


Рис. 1. Динамика популяции в зависимости от параметров системы

Таблица 3
Некоторые результаты расчетов

№	6, табл. 2	1	2	3	4	5	6
r	0	0,2	0,33	0,2	0,2	0,2	0,1
e	0	2	2	12	15,6705	15,67051	2
Асимптота населения	702	127	65	130	131	511	237
Асимптота криминала	0	50,7	26	51	51	0	94,5

Результаты расчетов представлены в табл. 3 и на рис. 2. Рассмотрение табл. 3 и рис. 2, а также эксперименты с начальными значениями N и K приводят к следующим выводам. Население и криминал могут испытывать значительные колебания в начальной стадии процесса, но в конечном итоге стремятся к асимптотам, если не произошла катастрофа. Изменение начальных значений N и K не приводит к существенному изменению асимптот.

Криминал, присваивающий даже небольшую часть продукции, в перспективе резко сокращает население и производство: при $r = 10\%$ асимптота населения падает в 3 раза (ср. №6 табл. 1 и 3), при $r = 20\%$ – в 5 раз (№1). При $r = 33\%$ имеют место затухающие колебания населения и криминала, асимптота падает в 10 раз (№2); около 40% – наступает катастрофа: население падает до нуля.

Эффективность власти e не влияет на асимптоты криминала и незначительно (до 15%) влияет на асимптоту населения, однако существуют критические значения коэффициентов e, при которых действия власти могут поддерживать количество населения довольно длительное время на высоком уровне (№4), но в конечном итоге криминал начинает быстро расти, затем и криминал, и население падают и стабилизируются (см. рис. 2, графики 4, K_4). Критические значения e пропорциональны начальному значению криминала K (расчеты проведены при $K_0 = 3$, а при $K_0 = 20$ $e_{\text{крит}} = 92{,}5$). При ничтожном превышении критического значения e (сравните №4 и 5) криминал через какое-то время полностью истребляется, население и производство стабилизируются на существенно более высоком уровне (см. рис. 2, №5 и K_5).

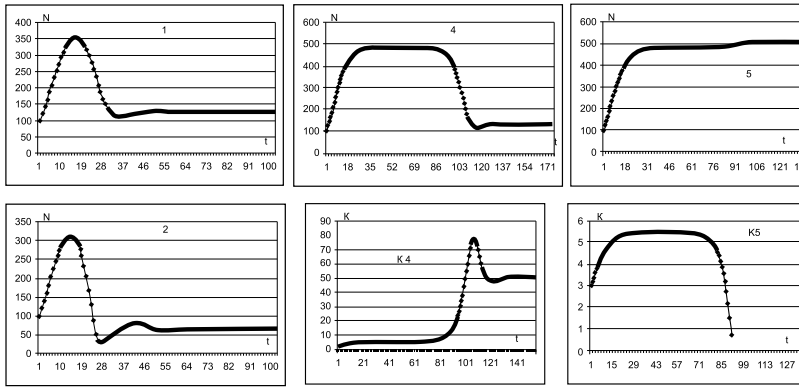


Рис. 2. Динамика популяции и криминала в зависимости от параметров системы

Представленная модель должна помочь изучению студентами основ экономико-математического моделирования, если эта дисциплина сохранится в российских вузах. Некорректно, но очень интересно проводить исследования модели при больших значениях коэффициента Мальтуса a (250–370). При этом возникают периодические биения, а потом непериодические, имитирующие динамический хаос, причем иногда в этом хаосе наступают периоды стабилизации населения и производства.

УДК 519.833

М. Ю. Михалева,
к.э.н., доцент
кафедра «Системный анализ и моделирование экономических процессов»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: m.mikhaleva@yandex.ru

Моделирование взаимодействия интересов неравносильных сторон

Аннотация:
Сформулирована задача поиска оптимальных решений в условиях несовпадения интересов неравносильных сторон (игроков). Определены целевые функции сторон. Предложен способ отражения в целевой функции неоднозначности восприятия игроком соперников.

Ключевые слова: дуополия, конфликт интересов, оптимальные решения, равновесие.

M. Yu. Mikhaleva,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of System Analysis and Modeling of Economic Processes
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: m.mikhaleva@yandex.ru

Modeling of conflict and cooperation between unequal decision-makers

Abstract:
The problem of choosing the best alternatives for unequal decision-makers involved in multiple interests is formulated. The objective functions of unequal decision-makers are determined. The specification of objective functions is proposed.

Keywords: duopoly, conflict of interest, optimal decisions, equilibrium.

Рассмотрим конкуренцию игроков A и B. Пусть игрок A сильнее игрока B. Для описания соотношения сил игроков введем специальные весовые коэффициенты α_A и α_B, характеризующие их лидерский потенциал. Примем $\alpha_A = 1$. Соответственно, $0 \le \alpha_B < 1$. Игрок B будет принимать в расчет интересы игрока A в той степени, в какой игрок B уступает ему в свободе действий, $\alpha_A - \alpha_B$. Для игрока A это означает, что он будет учитывать интересы игрока B в соответствии с его уровнем «значимости» α_B.

Предпосылки, изложенные выше, позволяют сформулировать следующую систему критериев равновесия интересов игроков A и B:

$$\begin{cases} H_A(P, \tilde{Q}^*) \to \max\limits_{P} \\ H_B(\tilde{P}^*, Q) \to \max\limits_{Q} \end{cases} \quad (1)$$

где

$$\tilde{Q}^* = \alpha_B Q^* + (\alpha_A - \alpha_B) R_B(P); \quad (2)$$

$$\tilde{P}^* = \alpha_B R_A(Q) + (\alpha_A - \alpha_B) P^*; \quad (3)$$

H_A и H_B – функции выигрыша игроков A и B соответственно.

Символом $\tilde{Q}^*$ обозначен образ оптимального поведения игрока B в представлении игрока A. В формулу для расчета $\tilde{Q}^*$ заложено предположение игрока A о том, что в $(\alpha_B \cdot 100\%)$ случаев игрок B поведет себя как лидер, а в $[(\alpha_A - \alpha_B) \cdot 100\%]$ случаев – как ведомый. Соответственно, образ $\tilde{P}^*$ содержит предположение игрока B, что в $(\alpha_B \cdot 100\%)$ случаев игрок A будет вынужден считаться с игроком B, в $[(\alpha_A - \alpha_B) \cdot 100\%]$ – нет.

Пример. В качестве иллюстрации к модели рассмотрим конкуренцию двух фирм (дуополию) на рынке некоторого товара или услуги. Фирмы A и B пытаются определить оптимальный объем выпуска продукции – $\tilde{Q}_1^*$ и $\tilde{Q}_2^*$ соответственно. Фирма A является лидером на рынке. Фирма B уступает на этом рынке фирме A. Весовой коэффициент первой фирмы обозначим символом $\alpha_1 = 1$, весовой коэффициент второй фирмы – α_2, $0 \le \alpha_2 < 1$.

Пусть $\tilde{Q}_1^*$ и $\tilde{Q}_2^*$ – объемы выпуска продукции фирмами A и B, Q – совокупный объем предложения на рынке, $Q = Q_1 + Q_2$. Будем предполагать, что зависимость цены единицы продукции от объема предложения имеет вид[1]:

$$p(Q) = a - Q; \quad (4)$$

$$a \ge Q.$$

Функция издержек:

$$C_i(Q_i) = cQ_i,\ i = 1,2. \quad (5)$$

Каждая из фирм рассматривает в качестве выигрышей уровни прибыли. Перепишем систему критериев (1) в виде

$$\begin{cases} \pi_1(Q_1, \tilde{Q}_2^*) = Q_1\{a - Q_1 - [\alpha_2 Q_2^* + (1-\alpha_2) R_2(Q_1)] - c\} \to \max\limits_{Q_1} \\ \pi_2(\tilde{Q}_1^*, Q_2) = Q_2\{a - [\alpha_2 R_1(Q_2) + (1-\alpha_2) Q_1^*] - Q_2 - c\} \to \max\limits_{Q_2} \end{cases}. \quad (6)$$

Необходимые условия экстремума:

$$\frac{\partial \pi_1(Q_1, \tilde{Q}_2^*)}{\partial Q_1} = a - 2Q_1 - \alpha_2 Q_2^* - (1-\alpha_2)[R_2(Q_1) + Q_1 R_2'(Q_1)] - c = 0;$$

$$\frac{\partial \pi_2(\tilde{Q}_1^*, Q_2)}{\partial Q_2} = a - \alpha_2[R_1(Q_2) + Q_2 R_1'(Q_2)] - (1-\alpha_2) Q_1^* - 2Q_2 - c = 0.$$

Рассмотрим частный случай поведения игроков: эластичность реакции первого и второго игроков на выбор конкурента составляет:

[1] Печерский С. Л., Беляева А. А. Теория игр для экономистов. Вводный курс. СПб.: Европейский университет, 2001. С. 101.

$$\begin{cases} Q_1 \dfrac{R_2^{'}(Q_1)}{R_2(Q_1)} = -1 \\ Q_2 \dfrac{R_1^{'}(Q_2)}{R_1(Q_2)} = -1 \end{cases}. \qquad (7)$$

Тогда необходимые условия равновесия можно переписать в виде:

$$\begin{cases} a - 2Q_1 - \alpha_2 Q_2 - c = 0 \\ a - (1-\alpha_2)Q_1 - 2Q_2 - c = 0 \end{cases}. \qquad (8)$$

Решение системы (8):

$$\begin{cases} Q_1 = \dfrac{2}{\alpha_2^2 - \alpha_2 + 4}(a-c) \\ Q_2 = \dfrac{1+\alpha_2}{\alpha_2^2 - \alpha_2 + 4}(a-c) \end{cases}. \qquad (9)$$

Сравнивая объемы выпуска Q_1 и Q_2, приходим к соотношению:

$$\frac{Q_1}{Q_2} = \frac{2}{1+\alpha_2} = \frac{1+\alpha_1}{1+\alpha_2}. \qquad (10)$$

Это значит, что интересы фирм уравновешиваются при объемах выпуска:

$$\begin{cases} Q_1^* = Y(1+\alpha_1) \\ Q_2^* = Y(1+\alpha_2) \\ Y = \dfrac{a-c}{\alpha_2^2 - \alpha_2 + 4} \end{cases}. \qquad (11)$$

Модель (1) – (11) выбора оптимальных решений требует дальнейшего изучения и выяснения условий ее применимости к оценке реальных ситуаций взаимодействия конкурирующих сторон.

УДК 332.14

М. В. Забоев,
к.э.н., доцент,
кафедра информационных систем в экономике
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: miklezab@gmail.com

М. П. Мазяркина,
аспирант
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: mazyarkina@gmail.com

Использование кластерного анализа для уточнения региональной политики в сфере образования

Аннотация:
Рассматривается вопрос сотрудничества региональных органов власти и вузов. Предлагается подход для уточнения региональной политики в сфере образования, основанный на использовании кластерного анализа.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, кластерный анализ, региональная политика.

M. V. Zaboev,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Computer Systems of Economics
Saint-Petersburg State University
Saint-Petersburg, Russian Federation
E-mail: miklezab@gmail.com

M. P. Mazyarkina,
PhD Student,
Saint-Petersburg State University
Saint-Petersburg, Russian Federation
E-mail: mazyarkina@gmail.com

Use of cluster analysis for update of the regional policy in education

Abstract:
Considering on a problem of cooperation between regional authorities and universities. For update of regional policy in education the approach based on the use of cluster analysis is offered.

Keywords: higher professional education, cluster analysis, regional policy.

Качество высшего профессионального образования определяет уровень развития общества, создает условия для развития страны. Именно поэтому стратегическое планирование развития системы высшего образования должно учитывать не только текущее состояние, но и перспективы развития отраслей экономики и других сфер деятельности государства.

Однако в настоящее время высшее образование не всегда учитывает сложившуюся ситуацию в регионе или не успевает реагировать на новые

запросы экономики. Существует большая вероятность того, что к моменту окончания вуза специальность выпускника уже не будет востребована. Еще одна проблема высшего образования в России – предпочтительность экономических и юридических специальностей для абитуриентов. Это приводит к тому, что многие выпускники работают не по специальности или остаются нетрудоустроенными, а предприятия, нуждаясь в узких специалистах, вынуждены приглашать их из других регионов. Учитывая отсутствие сильной заинтересованности столичных вузов, а иногда и невозможность учесть специфику регионов РФ, представляется необходимым развитие высшего профессионального образования в регионах РФ с учетом их особенностей[1].

В проведенном исследовании[2] на примере подготовки специалистов в сфере лесного дела рассмотрена ситуация, когда профиль образования в регионе расходится с реальными потребностями промышленности.

Для описания ситуации в регионах РФ был использован метод кластеризации на основе самоорганизующихся карт Кохонена[3]. Алгоритм Кохонена является одним из наиболее известных алгоритмов обучения искусственных нейронных сетей, которые используются для решения таких задач, как классификация, поиск закономерностей в больших массивах данных, кластеризация многомерных векторов, выявление наборов независимых признаков и сжатие информации. Помимо результатов в численной форме, в виде состояний нейронов выходного слоя, возможна визуализация результатов – построение самоорганизующихся карт, которые представляют итоговое состояние соответствующей обученной нейронной сети схематично, в виде двухмерных картинок с использованием цветовой палитры.

Для входных данных была использована статистика за 2013 год, представленная на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики, по следующим показателям:

- лесистость территории, %;
- общий запас древесины, млн м^3.

В результате кластеризации было получено шесть кластеров. Регионы, которые попали в первые три кластера, характеризуются высокой долей лесистости и большими запасами древесины. На рис. 1 эти регионы выделены цветом (чем темнее цвет, тем выше показатели). Логично предположить, что именно в этих регионах должно развиваться обучение по профильным специальностям, например по лесному делу. Однако на практике даже если данная специальность и представлена во многих регионах, то не во всех (рис. 2). При этом в некоторых регионах (например, в Мурманской области), где, скорее всего, есть потребность в специалистах данной профессии, вузы не готовят студентов по данной программе, а в других (например, в Пермском крае) данная специальность представлена в большем количестве вузов, чем это может быть необходимо.

Именно в таких ситуациях и возникает вопрос участия регионов в вопросах развития и управления высшим профессиональным образованием, которое обеспечит более эффективное взаимодействие университетов с местными рынками труда. Это должно стать толчком не только к развитию вузов, но и к развитию регионов, которое часто тормозится из-за нехватки квалифицированных кадров.

[1] Ковцева И. П. Региональный аспект модернизации высшего профессионального образования как фактор развития экономического потенциала региона // Вестник АГТУ. Сер. Экономика. 2011. № 1. С. 138–141.
[2] Работа выполнена при поддержке гранта СПбГУ № 13.39.329.2014.
[3] Ботвин Г. А., Забоев М. В., Завьялов О. В. и др. Модели и методы экспресс-анализа инвестиционных проектов. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, 2009.

Рис. 1. Результат кластеризации субъектов РФ с использованием самоорганизующихся карт Кохонена

Рис. 2. Распределение вузов, в которых представлена специальность «Лесное дело», по регионам РФ в 2014 году[1]

Региональные органы власти не обладают большими возможностями в управлении высшим образованием, однако они могут осуществлять региональную политику в отношении вузов, чтобы способствовать как развитию системы высшего образования, так и решению задач социально-экономического развития региона в целом. Например, с использованием кластеризации на основе самоорганизующихся карт Кохонена представляется возможным изучать ситуацию как внутри региона, так и общую ситуацию в целом по стране. На основе полученной информации можно будет выделять направления,

[1] Мое образование. URL: http://www.moeobrazovanie.ru/specialities_vuz/lesnoe_delo.html.

которые могут стать ключевыми в развитии региона, а значит, потребуют квалифицированной рабочей силы.

Осуществление государственной политики регионализации предполагает выработку каждым регионом самостоятельной региональной политики, обеспечивающей, с одной стороны, развитие региональной системы образования, отражающей его специфические социально-экономические проблемы, а с другой – разработку механизма вхождения в качестве составной части в федеральное образовательное пространство.

Совершенствование региональных систем образования позволит обеспечить единство и взаимное дополнение государственных и региональных интересов в сфере образования, так как развитие региональных систем образования должно происходить при сохранении единого общероссийского образовательного пространства, имеющего общие и специфические черты развития.

Необходимо вести конструктивный диалог с работодателями по вопросам новых подходов к формированию образовательных стандартов, восстановить утраченные связи с промышленными предприятиями, которые являются одними из заказчиков услуг вузов. Именно они во многом определяют, какие специалисты востребованы, каким должен быть уровень их профессиональной подготовки, какие знания и умения необходимы выпускникам для скорейшей адаптации по месту работы, каковы тенденции и долгосрочная потребность в них со стороны производственной сферы. Сотрудничество между предприятиями и вузами позволит решить данные проблемы, а также «обеспечить быстрый переход молодых специалистов от процесса обучения к трудовому процессу»[1], например за счет получения практических навыков еще во время обучения. При наличии необходимой поддержки региональных органов власти такое сотрудничество позволит не только повысить эффективность образования в вузах, но и сделать его более привлекательным для талантливых студентов, которые в настоящее время стремятся получить образование в центральной части России и остаться там после обучения.

Для региональных органов власти основными целями в развитии образования могут стать:

- обеспечение широкого доступа населения к качественному образованию;
- установление более прочных связей между образованием и региональным рынком труда и производства;
- помощь выпускникам региональных вузов в трудоустройстве.

В какой-то степени необходимость политики регионализации в сфере образования – это способ обеспечить более широкий доступ к качественному высшему образованию в стране для населения периферии. В настоящее время учеба в столичных вузах представляется непозволительной роскошью для многих жителей страны. При этом в России большинство высших учебных заведений расположено в Москве и в Санкт-Петербурге: в 2012/13 учебном году 16,6% и 7,6% всех государственных высших учебных заведений, 13,8% и 6,5% студентов государственных высших учебных заведений в Российской Федерации[2]. Порой подобная практика вступает в противоречие с необходимостью обеспечения высококвалифицированными кадрами регионов, усиливает неравенство в социально-экономическом развитии страны.

[1] Торосян В. Ф., Тищенкова А. В. Подготовка кадров для региональной социально-экономической системы как взаимовыгодный процесс для вуза и производства // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. №8. С. 90–93.

[2] Водичев Е. Г., Коробкова И. П., Литейнов А. В. Высшая школа на Востоке России // Энциклопедия Сибири. URL: http://russiasib.ru/vysshaya-shkola-na-vostoke-rossii/.

УДК 332.2

М. В. Забоев,
к.э.н., доцент,
кафедра информационных систем в экономике
Санкт-Петербургский государственный университет
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: miklezab@gmail.com

М. И. Мелешкин,
аспирант
Санкт-Петербургский государственный университет
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: madx88@gmail.com

Анализ программ развития российских университетов с использованием нейросетевых методов кластеризации данных

Аннотация:
Статья посвящена количественному анализу программ развития ведущих университетов РФ до 2020 года на примере СПб ГУ и МГУ. Исследуется возможность достижения одной из целей развития российских университетов – попадания к 2020 году в топ-100 мирового рейтинга. Оценка изменения позиций отечественных университетов к 2020 году производится на основе запланированных программами значений основных показателей деятельности. Предлагаемый подход основан на кластеризации ведущих мировых университетов с помощью моделей, использующих искусственные нейронные сети.

Ключевые слова: искусственные нейронные сети, карта Кохонена, кластеризация, международный рейтинг, программа развития, университет.

M. V. Zaboev,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Information System in the Economy
Saint Petersburg State University
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: miklezab@gmail.com

M. I. Meleshkin,
PhD Student,
Saint Petersburg State University
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: madx88@gmail.com

Analysis of programs of development of Russian universities using neural network clustering methods

Abstract:
The report focuses on the quantitative analysis of development programs of the leading universities of the Russian Federation until 2020, by the example of St.

Petersburg State University and Moscow State University. Studied the possibility of Russian universities to get in the top 100 of the world rankings in 2020. Assessment of change in the position of Russian universities in 2020 is based on the planned values of key performance indicators. The proposed approach is based on clustering the world's leading universities using artificial neural networks models.

Keywords: artificial neural networks, Kohonen map, clustering, international ranking, program of development, university.

Актуальность предложенного направления исследования[1] связана с указом президента России от 7.05.2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», согласно которому к 2020 году правительство РФ должно обеспечить вхождение не менее пяти российских университетов в топ-100 мирового рейтинга ведущих университетов. Для решения данной задачи реализуется план мероприятий по развитию российских университетов с целью повысить их конкурентоспособность, в частности, был проведен конкурс на предоставление государственной поддержки ведущим университетам. Для пятнадцати вузов – победителей конкурса, а также для МГУ им. М. В. Ломоносова и СПбГУ предусмотрено дополнительное финансирование из федерального бюджета. В целях комплексного совершенствования качества деятельности, для достижения целей, сформулированных в указе президента, университетами разработаны и утверждены программы развития до 2020 года. Ряд целевых индикаторов, обозначенных в программах, учитывает необходимость вхождения университетов в первую сотню мирового рейтинга (указание на конкретный рейтинг отсутствует).

Необходимо отметить, что, несмотря на очевидные достоинства, многолетнюю историю применения и широкую известность международных университетских рейтингов, некорректно считать какой-либо рейтинг единственно верным и объективным способом отражения качества деятельности университета и уровня его конкурентоспособности, в первую очередь из-за значительной доли субъективизма при формировании рейтингов.

Успешная реализация программы предполагает регулярный контроль исполнения предусмотренных мероприятий, анализ промежуточных результатов, проверку их согласованности с достижением конечной цели. При необходимости можно провести уточнение и дополнение позиций программы.

Таким образом, целесообразно проведение анализа количественных индикаторов, отражающих плановые показатели деятельности университетов, для чего предлагается использовать метод кластеризации данных на основе искусственных нейронных сетей. Кластеризация – процесс разбиения заданной выборки объектов, обладающих набором характеристик, на подмножества (кластеры) так, чтобы каждый кластер состоял из схожих объектов, а объекты разных кластеров существенно отличались[2]. Данный метод эффективно применяется в социальных науках, в экономическом анализе: примерами могут быть кластеризация поставщиков, рынков сбыта, выявление схожих производственных ситуаций, когда возникает брак, банковский скоринг и т. п. Такой подход позволяет сократить количество объектов анализа, индивидуально подойти к каждому кластеру.

В рамках данного исследования в качестве объектов рассматриваются ведущие мировые университеты, характеризуемые набором показателей

[1] Работа выполнена при поддержке гранта СПбГУ 13.39.329.2014.

[2] Ботвин Г. А., Забоев М. В. Кластеризация стран по макроэкономическим показателям с использованием аппарата искусственных нейронных сетей // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. №4. С. 552–556.

деятельности. Используются показатели, взятые из базы данных InCites™, принадлежащей ThomsonReuters[1], по всем представленным 714 вузам и 42 критериям, характеризующим деятельность ведущих университетов мира за 2009–2011 годы[2].

На сегодняшний день разработаны различные алгоритмы кластеризации, среди которых высокой эффективностью отличаются самоорганизующиеся карты Кохонена, основанные на использовании аппарата искусственных нейронных сетей (ИНС). Нейросетевые модели – мощные вычислительные системы, которые способны самообучаться и решать сложные неструктурированные проблемы классификации, аппроксимации функций, оптимизации и многие другие.

В рамках решения задачи кластеризации модели на основе ИНС позволяют получить как результаты в численной форме, так и их визуализацию как самоорганизующиеся карты Кохонена, которые схематично в виде двухмерных картинок представляют итоговое состояние соответствующей обученной нейронной сети[3].

Для проведения анализа были выбраны 8 показателей, характеризующих различные направления деятельности университетов:

- Acad staff/Stdnt – академический штат/количество студентов;
- Acad staff int/Acad staff – доля иностранных преподавателей;
- Doctoral degree/Acad staff – число присвоенных степеней/академический штат;
- Normalized citation impact – country adj – цитирование на одну публикацию с учетом корректировки для страны;
- Papers – общее количество публикаций согласно базе данных научного цитирования Web of Science за год;
- Papers int co-author/Papers – доля публикаций в международном соавторстве;
- Res income/Acadstaff – доля доходов от НИОКР на единицу академического штата;
- Stdntint/Stdnt – доля иностранных студентов.

Семь из перечисленных показателей используются при расчете рейтинга Times Higher Education World University Rankings (Международный общеуниверситетский рейтинг). Выбор показателей также связан с необходимым условием наличия в программах развития университетов прямой или косвенной информации, на основе которой значения данных показателей могут быть оценены на перспективу до 2020 года.

Основная цель кластеризации – выделение групп университетов, которые могут быть охарактеризованы как мировые лидеры, университеты, занимающие средние позиции, отстающие, а также определение текущих позиций российских университетов и оценка их возможного изменения в будущем. Одним из главных достоинств предложенного подхода является оценка положения университета среди международных образовательных учреждений без использования субъективных показателей.

Обучающее множество самоорганизующейся карты Кохонена состоит из данных по показателям 628 университетов, для которых имеется инфор-

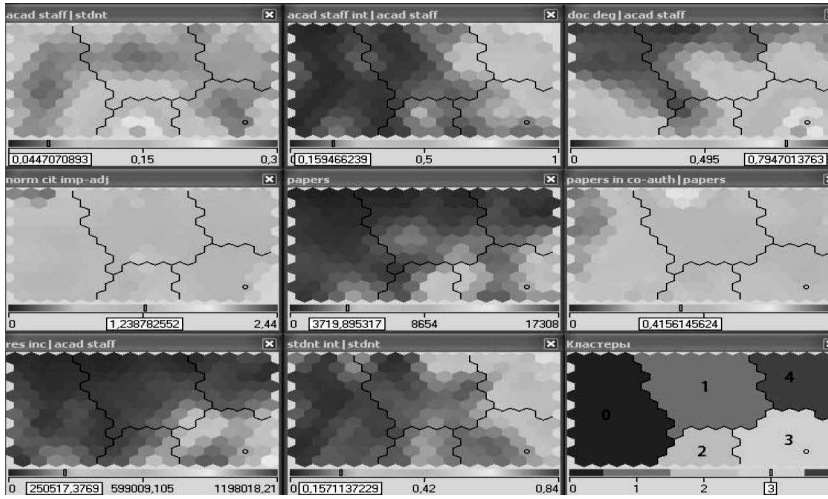
[1] Показатели базы данных InCites™ используются при формировании международного рейтинга TimesHigherEducation.

[2] База данных по исследованию, оценке и анализу институциональной производительности Incites. URL: http://incites.isiknowledge.com.

[3] Паклин Н. Б., Орешков В. И. Бизнес-аналитика: от данных к знаниям (+ CD): Учеб. пос. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Питер, 2010.

мация по всем 8 показателям за 2011 год. Реализация модели осуществляется с использованием аналитической платформа Deductor. Анализ и интерпретацию результатов позволяют провести 5 кластеров.

На рисунке приведены результаты кластеризации для данных за 2011 год. Каждому из сформированных кластеров можно дать обобщенное описание.



Результат кластеризация университетов

- Кластеры **3 и 4 с университетами – мировыми лидерами** (173 университета). Например, кластер 3 характеризуется высоким показателем публикационной активности, что следует из анализа цветовой гаммы соответствующей карты (Papers), на которой ячейки, отвечающие кластеру 3, окрашены в более светлые цвета, соответствующие высоким значениям показателя Papers. Также характерны наиболее высокие значения показателя Res income / Acad staff и значения выше среднего по остальным шести выбранным показателям.
- кластеры **1, 2** – университеты, занимающие средние позиции (223 университета);
- кластер **0** – университеты, занимающие позиции ниже среднего (232 университета).

В рамках проведенного исследования проанализированы программы развития российских университетов (МГУ и СПбГУ), которые по итогам кластеризации на основе данных 2011 года попали в кластер 2. Необходимо отметить, что программы развития включают лишь некоторые индикаторы деятельности университетов, которые используются в международных рейтингах.

В таблице приведены значения показателей СПбГУ и МГУ по состоянию на 2011 год, которые представлены в базе данных InCite, и прогнозируемые значения на 2018 год, которые оценены на основе данных, приведенных в программах развития. Для анализа выбран 2018 год, так как именно данные этого года лягут в основу построения международных рейтингов в 2020 году.

Динамика показателей деятельности МГУ и СПбГУ

Индикатор в базе InCites	СПбГУ		МГУ	
	2011год	Прогноз на 2018 год	2011год	Прогноз на 2018 год
Acad staff/Stdnt	0,17	0,17	0,14	0,14
Acad staff int/Acad staff	0,02	0,02	0,17	0,2
Doctoral degree/Acad staff	0,09	0,09	0,21	0,34
Normalized citation impact – country adj	0,84	0,87	0,91	1,17
Papers	985	2150	3541	5105
Papers int co-author/Papers	0,41	0,51	0,34	0,5
Res income/Acad staff	34315	67052	97996	316000
Stdntint/Stdnt	0,09	0,1	0,19	0,32

Использование в качестве входных данных оценки значений показателей СПбГУ и МГУ на 2018 год при неизменных значениях показателей прочих университетов является значительным упрощением, но позволяет произвести проверку целевых индикаторов программ на минимальное соответствие заявленным целям.

Использование оценок на 2018 год позволило получить следующие результаты:

- произошло перемещение МГУ в кластер 3, соответствующий лидерам среди мировых университетов, имеющих существенные шансы на попадание в первую сотню мировых рейтингов;
- позиция СПбГУ не изменилась, университет по-прежнему остался среди представителей кластера 2; данный результат может свидетельствовать о том, что в рамках предложенной модели исследования программа развития СПбГУ даже при неизменных прочих показателях не позволяет университету войти в группу лидирующих вузов.

Выводы

Изучение программы развития МГУ на основе кластерного анализа требует дальнейшего исследования, в котором необходимо учесть общемировые тенденции развития ведущих университетов.

Программа развития СПбГУ с точки зрения продвижения вверх в мировых рейтингах содержит значения, недостаточные для попадания в топ-100 мировых университетов, при этом набор целевых индикаторов, представленных в программе, не включает ряд показателей, оказывающих влияние на итоги формирования международных рейтингов.

УДК 336

Е. А. Федорова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ecolena@mail.ru

Е. В. Гиленко,
к.э.н., доцент,
кафедра экономической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: e.gilenko@spbu.ru

С. Е. Довженко,
аспирант,
кафедра экономической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: serg.dovzhenko@gmail.com

Разработка методологии оценки банкротства российских предприятий на основе метода случайных лесов

Аннотация:
На основе применения методов логит-регрессии, бинарного дерева классификаций и метода случайных лесов построены модели прогнозирования банкротства для предприятий российской обрабатывающей промышленности. Модели были построены как на ограниченной выборке, включающей только показатели, учитываемые российским законодательством при выявлении несостоятельности, так и на полной выборке (88 показателей). По результатам построения моделей было показано, что на ограниченной выборке можно было наблюдать существенное преимущество деревьев классификации и метода случайных лесов. На полном наборе переменных все три модели показывают примерно одинаковую точность.

Ключевые слова: банкротство предприятия, логит-регрессия, метод случайных лесов, модель прогнозирования, прогностическая способность.

E. A. Fedorova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ecolena@mail.ru

E. V. Gilenko,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economic Cybernetics
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: e.gilenko@spbu.ru

S. E. Dovzhenko,
PhD Student,
Department of Economic Cybernetics
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: serg.dovzhenko@gmail.com

Elaboration of an assessment methodologies of bankruptcy of Russian enterprises on the basis of random forests

Abstract:
By using the methods of logit-regression, binary classification trees and random forests, several bankruptcy prediction models are built for Russian manufacturing enterprises. The models are constructed both for the limited set of financial indicators used by Russian legislation to detect bankrupt enterprises, and for the full set of 88 financial indicators. The results show that on the limited set of financial indicators binary classification trees and random forests have the most predictive power, while in the full set of financial indicators all three methods used have approximately the same predictive power.

Keywords: enterprise bankruptcy, logit-regression, random forest, prediction model, predictive power.

Известны два основных подхода к прогнозированию[1] банкротства – качественный и количественный. Суть качественного подхода заключается в том, что эксперт изучает характеристики предприятий-банкротов и причины их банкротства, а затем сравнивает полученные результаты с анализируемым $n+1$ предприятием. В результате анализа финансового состояния с помощью критериев специалист делает вывод о вероятности банкротства предприятия. К примеру, рассматриваются такие характеристики, как регулярное невыполнение долговых обязательств, потеря ключевых сотрудников, техническая отсталость и т. д.

Основная идея количественных методов состоит в построении некоего правила отнесения предприятий к банкротам или здоровым предприятиям на основании статистической информации. В основном в таком качестве используются бухгалтерские балансы компаний, однако в некоторых моделях прогнозирования банкротства можно встретить и переменные, не связанные с бухгалтерским балансом, например различные макроэкономические показатели, возраст предприятия, форму собственности или организационно-правовую форму, пол или возраст руководителя компании. Количественные методы оценки условно можно разделить на линейные методы, с помощью которых мы можем получить формулу прогнозирования вероятности банкротства, и нелинейные методы, которые не дают собственно формулу оценки, однако позволяют выделить скрытые зависимости данных.

Случайный лес представляет собой ансамбль слабых классификаторов для решения задач классификации, регрессии и предсказания. В качестве слабого классификатора в данном методе выступает дерево регрессии и классификации. Когда решается проблема классификации, происходит невзве-

[1] Федорова Е. А., Гиленко Е. В. Применение моделей бинарного выбора для прогнозирования банкротства банков // Экономика и мат. методы. 2013. № 1. С. 106–118; Федорова Е. А., Гиленко Е. В., Довженко С. Е. Модели прогнозирования банкротства: особенности российских предприятий // Проблемы прогнозирования. 2013. № 2. С. 85–92.

шенное голосование всеми деревьями и большинством определяется класс принадлежности объекта. Таким образом, можно сделать краткие выводы:

- случайный лес является композицией большого числа деревьев;
- каждое дерево строится по случайной подвыборке данных, случайный набор генерируется с помощью бэггинга (baggin – bootstrap aggregation); данные, не попавшие в конкретную случайную подвыборку, называются out-of-bag данными;
- каждое дерево в ансамбле строится по случайному набору переменных;
- принадлежность объекта к классу определяется путем большинства голосов деревьев.

Стоит также отметить основные преимущества данного метода: устойчивость к шуму в данных и выбросам, более быстрое выполнение по сравнению с бустингом, обнаружение сложных зависимостей данных, высокое качество результата, особенно для данных с большим количеством переменных и малым количеством наблюдений, отсутствие необходимой тестовой выборки, возможность распараллеливания.

В данной работе проводится анализ средних и крупных российских компаний отрасли обрабатывающей промышленности. В ходе исследования было собрано 3500 бухгалтерских отчетов компаний за 2009–2013 годы из базы данных СПАРК, в том числе 500 банкротов. Признание должника банкротом сопровождается открытием конкурсного производства, заканчивающегося ликвидацией предприятия, таким образом, критерием отбора предприятий-банкротов является введение конкурсного производства.

В ходе исследования были разработаны программные коды в VBA для обработки базы данных и проведения расчетов основных показателей анализа отчетности предприятия. Сравнивая результаты, можно сделать несколько выводов:

- на ограниченном объеме данных (модели по показателям из закона) можно было наблюдать существенное преимущество деревьев классификации и метода случайных лесов;
- на полном наборе переменных все три модели показывают примерно одинаковую точность: дерево классификации и случайный лес не дали существенных преимуществ в точности по сравнению с логит-регрессией, которая строит линейный классификатор.

Мы можем объяснить данные выводы тем, что, возможно, имеет место проблема пересечения классов, когда в исходных данных могут быть компании-банкроты с хорошим финансовым состоянием, а также здоровые компании с плохим финансовым состоянием. Данный факт также может объяснить, почему такие методы, как дерево классификации и случайный лес, не показали существенного прироста предсказательной способности.

Наиболее высокий результат по общей точности классификации показала модель случайных лесов, которая строилась по полному списку показателей. Общая прогнозная сила модели составила 87,5%. Данная модель также получилась наиболее сбалансированной в предсказании принадлежности к классам. Стоит также отметить относительно высокие результаты модели случайного леса, построенной на основе переменных из законодательства (общая прогнозная сила – 87,0%).

Следовательно, построенные нами модели могут успешно применяться для прогнозирования вероятности наступления банкротства российских предприятий.

УДК 519.8+65.011.12:339.137.27:65.012.45

М. В. Шептунов,
к.т.н., доцент,
кафедра «Математика-2»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: triumf403@yandex.ru

Об управлении эффективностью борьбы за рынки и распределении финансовых ресурсов в игре на единичном квадрате при защите ноу-хау пороговыми схемами разделения секрета

Аннотация:
В ракурсе игры на единичном квадрате рассматриваются некоторые аспекты распределения финансовых ресурсов двух фирм 1 и 2 при управлении эффективностью их борьбы за каждый из двух рынков сбыта выпускаемой продукции, когда производственная технология (ноу-хау) второй фирмы (игрок 2) защищена пороговой (t, n) – схемой разделения секрета среди ее участников производства. При этом фирма 1 (игрок 1) стремится вытеснить с рынка фирму 2 на основе подкупа либо шантажа некоторого порогового количества t участников из общего количества n, овладения производственным секретом фирмы 2, что представляет собой ситуацию недобросовестной конкуренции и способно привести к поглощению фирмой 1 фирмы 2.

Ключевые слова: игра на единичном квадрате, ноу-хау, подкуп, пороговые схемы разделения секрета, распределение финансовых ресурсов фирм, управление эффективностью борьбы за рынки, шантаж.

M. V. Sheptunov,
PhD in Engineering Science, Associate Professor,
Department of Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: triumf403@yandex.ru

About control of efficiency of struggle for the markets and distribution of financial resources in a game on the unit square attached to safeguard of know-how by the threshold schemes of a secret sharing

Abstract:
Some aspects of distribution of financial resources of two firms 1 and 2 are considered in the foreshortening of the game on the unit square at the control by efficiency of their struggle for each of two markets of output, when the industrial technology («know-how») of the second firm (the gamer 2) is protected by the (t, n) – threshold scheme of the secret sharing among of its group of participants of manufacture. Thus the first firm (the gamer 1) aspires to supersede the second firm from the market on the basis of the subornation or blackmail of some threshold quantity t of the participants from total n of the participants, capture by the

industrial secret of firm 2, that represents by itself the situation of an unfair competition and it is capable to entail the absorption of the second firm by the first firm.

Keywords: game on the unit square, know-how, subornation, threshold schemes of a secret sharing, distribution of financial resources of firms, control of efficiency of struggle for markets, blackmail.

В качестве одного из вариантов борьбы за рынки в плане управления ее эффективностью и распределения финансовых ресурсов каждой из двух конкурирующих фирм можно рассматривать как игру на единичном квадрате[1]. Принципиально, что секреты производства (ноу-хау) могут и в определенных случаях должны (когда необходим именно совместный, но никак не раздельный доступ нескольких легальных ответственных лиц – участников производства к конфиденциальной технологической и иной подобной информации) защищаться пороговыми схемами разделения секрета (СРС). Последние будут интересовать нас в плане распределения финансовых ресурсов каждой из двух конкурирующих фирм при управлении эффективностью их борьбы за каждый из двух рынков сбыта продукции, выпускаемой благодаря защищаемым этими схемами производственным секретам, с учетом регулируемого уровня защищенности СРС при различных количествах легальных лиц-участников.

Известная схема разделения секрета (защищаемого числового ключа), предложенная А. Шамиром[2], построена по принципу полиномиальной интерполяции. При заданном многочлене степени $(m-1)$ над конечным полем $GF(q)$ из q элементов, а именно $F(x)=a_0+a_1x+...+a_{m-1}x^{m-1}$, секретный ключ задается свободным членом a_0, все остальные коэффициенты многочлена представляют собой случайные элементы поля, причем поле $GF(q)$ известно всем участникам. Каждая из n теней (компонент защищаемого ключа) представляет собой точку (x_i, y_i) кривой, описываемой многочленом $F(x)$, $x_i \neq 0$. Воспользовавшись интерполяционной формулой Лагранжа, можно восстановить исходный многочлен (и, следовательно, секрет a_0) по любым m точкам (теням)[3].

Другая известная схема разделения секрета[4] Блэкли имеет геометрическую природу. Секрет (числовой ключ) представляет собой точку в m-мерном пространстве, причем для случая $m > 2$ все геометрические построения выполняются над конечным полем $GF(q)$[5].

Вообще говоря, под разделением секрета обычно понимают любой способ распределения секрета среди легального множества участников, каждому из которых достается доля секрета. На стадии восстановления секрета совместный доступ к нему может быть получен, если как минимум некоторое количество t из общего количества n легальных участников соберутся вместе, каждый – со своей долей секрета (числового ключа).

Защищаемый секрет производства (ноу-хау), например, может храниться в сейфе с цифровым замком, числовой ключ которого распределяют между n легальных участников. Как правило, в схеме разделения секрета фигурируют n участников, а также один дилер (центр распределения ключей, ЦРК).

[1] Воробьев Н. Н. Теория игр для экономистов-кибернетиков. М.: Наука, Гл. ред. физ.-матем. литер., 1985.
[2] Shamir A. How to share a secret // Comm. of the ACM. 1979. Vol. 22, N 11. P. 612–613.
[3] Чмора А. Л. Современная прикладная криптография. М.: Гелиос АРВ, 2001.
[4] Blakley G. R. Safeguarding cryptographic keys // Proc. of AFIPS National Computer Conference. 1979. Vol. 48. P. 313–317.
[5] Чмора А. Л. Указ. соч.

В функции ЦРК входит распределение долей секрета между всеми легальными участниками. В данной работе сделаем несколько упрощенное предположение о том, что ЦРК (дилера) невозможно подкупить либо шантажировать.

Будем рассматривать борьбу между двумя фирмами за рынки как игру Υ на единичном квадрате с модифицированной функцией выигрыша:

$$H(x,y)=\begin{cases}k_1k_I(x-y), x\geq y\\ k_2k_{II}(y-x), x\leq y\end{cases}, \quad (1)$$

где k_1 – коэффициент, характеризующий важность первого рынка $(k_1>0)$; k_I – коэффициент, характеризующий соответствие уровня защищенности ноу-хау продукции первого рынка фирмы 2 от подкупа либо шантажа фирмой 1 некоторого порогового количества t_I участников из n_I и важности первого рынка; k_2 – коэффициент, характеризующий важность второго рынка $(k_2>0)$; k_{II} – коэффициент, характеризующий соответствие уровня защищенности ноу-хау продукции второго рынка фирмы 2 от подкупа фирмой 1 некоторого порогового количества t_{II} участников из n_{II} и важности второго рынка; x, y – суммы финансовых ресурсов, направляемых фирмами (игроками) 1 и 2 на овладение одним из двух рынков и его удержание соответственно.

Предполагаем, что фирма 2 (игрок 2) имеет всего два рынка сбыта, а общая сумма финансовых ресурсов, направляемых фирмой 1 (игроком 1) на вытеснение игрока 2 с одного из имеющихся рынков, равна единице. При этом предполагаем, что сумма финансовых ресурсов, направляемых игроком 2 на удержание рынков, тоже равна единице.

Делаем несколько упрощенное предположение о том, что два множества легальных участников, состоящие, соответственно, из n_I и n_{II} элементов (относящихся, соответственно, к первой и второй пороговым схемам разделения секрета), являются непересекающимися.

Существенно, что стратегия либо стратегии игрока 1 заключаются в распределении единичной суммы между двумя рынками: если на первый из двух рынков будет направлена некоторая сумма x, то по остаточному принципу на второй рынок будет направлена сумма $(1-x)$.

Также важно, что стратегия игрока 2 состоит в распределении единичной суммы y между теми же двумя рынками. И если на первый рынок будет направлена некоторая сумма y игроком 2, то по остаточному принципу на второй рынок будет направлена сумма $(1-y)$. При такой интерпретации становится ясным, что игрок 1 не может достичь превосходства в финансовых ресурсах сразу на обоих рынках.

Рассматривая игру на единичном квадрате, будем считать, что если перевес в финансовых ресурсах на каком-либо одном из двух рынков окажется у игрока 1, то он вытеснит своего конкурента только с этого рынка. Тогда победивший игрок 1 получает выигрыш, равный избытку собственных финансовых ресурсов, который берется с произведением двух коэффициентов. Это коэффициент, характеризующий важность рынка (k_1 для первого рынка и k_2 для второго рынка) в соответствии с системой (1), умноженный на коэффициент, характеризующий соответствие уровня защищенности ноу-хау продукции (первого либо второго) рынка фирмы 2 от подкупа либо шантажа фирмой 1 некоторого порогового количества участников и важности (первого либо второго) рынка. Было показано[1], что подобного рода игра является выпуклой.

[1] Воробьев Н. Н. Указ. соч.

Перепишем систему (1) в виде:

$$H(x,y)=\begin{cases} k_1\left(\frac{t_I}{n_I}\right)(x-y), x \geq y \\ k_2\left(\frac{t_{II}}{n_{II}}\right)(y-x), x \leq y \end{cases}, \quad (2)$$

где k_1, k_2 – коэффициенты, характеризующие важность первого и второго рынков соответственно $(k_1 > 0, k_2 > 0)$; t_I, t_{II} – пороговые количества участников в схемах разделения секрета для первого и второго рынков соответственно; n_I, n_{II} – общие количества участников в схемах разделения секрета для первого и второго рынков соответственно, причем $\frac{t_I}{n_I} = k_I$ и $\frac{t_{II}}{n_{II}} = k_{II}$ – коэффициенты, характеризующие соответствие между уровнем защищенности ноу-хау продукции первого и второго рынков фирмы 2 от подкупа фирмой 1 порогового количества участников и важностью первого и второго рынков $\left(\frac{t_I}{n_I} \leq 1 \text{ и } \frac{t_{II}}{n_{II}} \leq 1, \text{поскольку } n_I \geq t_I \text{ и } n_{II} \geq t_{II}\right)$.

Будем предполагать, что для фирмы 1 из n участников защищаемого секрета ноу-хау производства фирмы 2 реально подкупить либо шантажировать t участников (но, возможно, не любых t из общего количества n участников).

Следует отметить, что при использовании совершенных схем разделения секрета доли защищаемого секрета, распределяемые (обычно при участии центра распределения ключей) между n легальными участниками, как таковые не несут в себе никакой информации по отдельности.

В итоге найденное на основе системы (2) $y^* = \frac{k_1 k_I}{k_1 k_I + k_2 k_{II}}$, где смысл обозначений соответствует указанному ранее, является единственной чистой оптимальной стратегией игрока 2. Как можно заметить, в ракурсе решаемой научно-практической задачи оптимальная стратегия игрока 2 состоит в распределении имеющихся у него финансовых ресурсов между двумя рынками прямо пропорционально произведению важности соответствующего рынка и коэффициента, характеризующего соответствие уровня защищенности ноу-хау продукции рынка фирмы 2 от подкупа фирмой 1 порогового количества участников и важности рынка.

С учетом того что $k_I = \frac{t_I}{n_I}$, $k_{II} = \frac{t_{II}}{n_{II}}$, игроку 2 есть смысл рационально и ответственно подходить к выбору величин t_I, n_I, t_{II}, n_{II}, регулировать соответствующие соотношения и тем самым влиять на итоговый успех подкупа[1] либо шантажа фирмой 1 достаточного (порогового) количества t участников из общего количества n участников и обладания производственным секретом фирмы 2 (на обоих рынках).

В свою очередь, оптимальная стратегия игрока 1 заключается в концентрации его финансовых ресурсов на одном из двух рынков, что можно про-

[1] Sheptunov M.V. About the protected by the use of the threshold schemes of a secret sharing «know-how» and the expedience of scramble for the market at a game on the unit square // European Applied Science: modern approaches in scientific researches: Papers of the 7th International Scientific Conference. December 16, 2013. Stuttgart, 2013. P. 25–27.

следить из получаемого на основе системы (2) выражения $\alpha^* = \frac{k_1 k_I}{k_1 k_I + k_2 k_{II}}$ для стратегии фирмы 1 в ракурсе решаемой научно-практической задачи. Вероятность выбора игроком 1 того или иного рынка является обратно пропорциональной произведению коэффициента важности этого рынка и коэффициента соответствия между уровнем защищенности ноу-хау продукции рынка фирмы 2 от подкупа либо шантажа фирмой 1 порогового количества участников и важностью рынка. Регулируя каждый из двух упомянутых коэффициентов и, соответственно, их произведение, игрок 2 может влиять на шансы проникновения игрока 1 на каждый из двух рынков.

В ракурсе защищаемого ноу-хау продукции рынка фирмы 2 посредством пороговых схем разделения секрета и возможности подкупа либо шантажа участников этих схем фирмой 1 коэффициент важности рынка учитывает в том числе задействование игроком 2 финансово-экономических, социальных и иных стимулов, затрудняющих упомянутый подкуп либо шантаж участников. В итоге, чем больше будет величина произведения двух рассмотренных коэффициентов $k_1 k_I$ для первого и $k_2 k_{II}$ для второго рынка игрока 2, тем сложнее будет конкурирующей фирме 1 пробраться на соответствующий рынок с применением недозволенных приемов.

УДК 005.1 +530.1

А. С. Харитонов,
к.ф.-м.н., старший научный сотрудник
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kharitonov358@yandex.ru

Математика социальной гармонии: холизм, симметрия хаоса и порядка, тройная золотая спираль развития

Аннотация:
В работе рассматривается синтез моделей равновесия вещества поровну и равновесия структур по золотой пропорции в теории симметрии хаоса и порядка. Показано, что гармония отношений структурных параметров является объективным условием выживания организации в круговороте энергии. Возникают организации за счет упрощения и усложнения структурных параметров. Развитие организаций происходит по тройной золотой спирали. Обосновывается использование этих закономерностей для социально-экономического управления.

Ключевые слова: активные структурные взаимодействия, модель равновесия вещества поровну, модель равновесия структур по золотой пропорции, симметрия хаоса и порядка, условия выживания, тройная золотая спираль развития.

A. S. Kharitonov,
PhD in Physics and Mathematics, Senior Research Associate
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Moscow, Russian Federation
E-mail: kharitonov358@yandex.ru

Mathematics of social harmony: holism, the symmetry of chaos and order, triple golden spiral of development

Abstract:
This report deals with the synthesis equilibrium models of matter parted equally and equilibrium structures of the Golden proportion in theory, the symmetry of chaos and order. It is shown that the harmony of the relationship of the structural parameters is the objective condition for the survival of organization in the circulation of energy. Organizations emerge two types by simplifying and complicating the structural parameters. Organizations are developed to triple the Golden spiral. It justifies the use of these laws for socio-economic governance.
Keywords: active structural interaction, equilibrium model of matter parted equally, equilibrium model structures on the Golden proportion, symmetry of chaos and order, triple Golden spiral development, terms of survival.

Актуальность. Статистическое выражение второго закона термодинамики противоречит опыту эволюции сложных физических, биологических и социальных систем и привело к ряду известных теоретических парадоксов. Раз-

работана теория симметрии мер хаоса и порядка, в которой разрешено это противоречие и описан процесс развития моделью тройной золотой спирали. На основе этого предлагается новый способ управления и гармонизации структурных отношений в социально-экономических системах.

Законы материальных точек отвечают на вопрос, как движутся пассивные тела в пространстве и времени под действием внешних сил. Законы же гармонии отношений в теории взаимодействия процессов рассеяния и концентрации энергии отвечают на вопросы, для чего, почему и каким способом возникают те новые структуры и силы в природе, за счет которых каждый человек и общество могут жить лучше. Природа находится в поиске новой гармонии структурных отношений, которая достигается двумя противоположными способами – за счет упрощения или усложнения их структурных параметров, между которыми возникают новые взаимодействия. Жизнь возникла путем усложнения структуры, которая служит естественным механизмом самоуправления. Общество может поддерживать существующую организацию круговорота энергии, находя новую гармонию структурных отношений. Она достигается путем раскрытия творческих способностей каждого человека как естественного механизма самоуправления развитием общества, способного поддерживать организацию окружающей среды.

Теория симметрии хаоса и порядка описала закономерности взаимодействия процессов рассеяния и концентрации энергии[1]. Она установила модель развития организаций по тройной золотой спирали, где две спирали, характеризующие распределение доступных координат и импульсов, сжимаются с шагом ряда Фибоначчи, а спираль, характеризующая распределение доступной структуры, разворачивается с шагом ряда Люка.

Попытки исследования некоторых социальных проблем нами рассмотрены на примерах природы войн[2], вопросов национальной безопасности[3], проблемы устойчивого развития общества[4], антикризисного управления и стратегического менеджмента[5].

Энтропия как сумма мер хаоса и порядка. Исследуя противоречие второго закона термодинамики эволюции сложных систем, мы обратили внимание, что определение энтропии равной мере хаоса есть частный случай определения статистической энтропии (1971 год):

$$S = LnK = -\sum_{i=1}^{K} f_i Lnf_i + \sum_{i=1}^{K} f_i LnKf_i = H + G,$$

где H – мера хаоса, или мера неопределенности состояния; G – мера определенности или мера порядка.

На основе постулата Л. Больцмана о равновероятности микросостояний для равновесного идеального газа мера порядка G равна нулю, и получается противоречие с опытом эволюции сложных систем. Попытки разрешить эти противоречия за счет учета обмена энергией, веществом и информацией

[1] Харитонов А. С. Структурное описание сложных систем // Прикладная физика. 2007. № 1. С. 5–10.
[2] Харитонов А. С. Тройственное видение природы войн // Вестник Академии военных наук. 2005. № 13. С. 145–150.
[3] Харитонов А. С. Фальсификация цели эволюции природы и общества к гармонии – основа информационных войн // Информационные войны. 2010. № 3. С. 37–43.
[4] Харитонов А. С. Новая парадигма устойчивого развития. М.: Изд. центр «Энергия», 2011.
[5] Харитонов А. С. Математические начала социальной гармонии //Ученые записки РГСУ. 2013. Т. 2, № 5. С. 99–105.

не привели к желаемым результатам. Внешние факторы выполняют необходимую, но вторичную роль в процессе развития организации систем.

Модель числа как бесконечного фрактала. Целое (единицу) можно определить по формуле полного набора вероятностей:

$$1 = \sum_{i=1}^{K} f_i , \qquad (1),$$

где K – число состояний (событий) системы; f_i – вероятность i-го состояния; i – порядковый номер. Эта формула характеризует использование числа сразу в трех смыслах: количества событий K, отношения событий f_i и порядкового номера i. Учет изменения трех множеств $\{K,f,i\}$ позволяет представить единицу, равной сумме двух новых трехсущностных функций:

$$1 = -\sum_{i=1}^{K} f_i Log_K f_i + \sum_{i=1}^{K} f_i Log_K (Kf_i) = H + G . \qquad (2)$$

Мера хаоса характеризует доступное пространство событий, или бытие, а мера порядка – запрещенное пространство событий или небытие для некоторой целостной системы. Множеству бытия соответствует процесс рассеяния энергии по доступным микросостояниям, а множеству небытия – процесс концентрации энергии, который исключает из рассмотрения запрещенные микросостояния. Таким образом, целое делится в пространстве событий на две противоположные части, два множества, характеризующие бытие и небытие или два противоположных процесса рассеяния и концентрации энергии.

Далее определим возможные взаимодействия между этими противоположными множествами. Для этого определим их в трех пространствах событий $K(p,q,l)$:

$$1 = H(p,q,l) + G(p,q,l) , \qquad (3)$$

где к известным физическим переменным, координатам $\{q\}$ и импульсам $\{p\}$ введен нами третий класс переменных $\{l\}$ – набор типов степеней свободы, характеризующий структуру динамических элементов.

Число рассматриваемых состояний K определено как мультипликативная функция в трех пространствах событий:

$$K = K(p)K(q)K(l) = K(p,q,l) . \qquad (4)$$

Введем постулат о равенстве мер хаоса и порядка в трех пространствах событий G:

$$H(p,q,l) = G(p,q,l) , \qquad (5),$$

где $\{q,p,l\}$ – в общем случае три пространства событий, которые для каждой рассматриваемой системы могут быть свои и делятся на две равные части. Этот постулат можно обосновать тем эмпирическим фактом, что для любой целостной системы всегда можно выбрать такие начальные условия ее описания, при которых выполняется этот постулат.

Таким образом, взаимодействие трех различных исходных множеств $\{K,f,i\}$, которыми характеризуется целое число, можно описывать как взаимодействие двух противоположных трехсущностных множеств H (бытия) и G (небытия) в трех пространствах событий $\{p,q,l\}$. Это служит началом

нового способа математического описания организации сложных систем. Любая целостная система, включая изолированную и замкнутую системы, может характеризоваться своим балансом взаимодействия процессов рассеяния и концентрации в трех пространствах событий, описанных с помощью мер хаоса и порядка. Тогда замкнутый идеальный газ или другая бинарная система – это система, где процесс концентрации энергии зафиксирован условиями ее рассмотрения.

Следующий шаг разработки модели числа показал, что все возможные необратимые взаимодействия множеств H и G описываются уравнением симметрии для приращения меры хаоса:

$$\Delta H(p) + \Delta H(q) + \Delta H(l) = 0, \quad (6)$$

насколько возрастает мера хаоса в одном пространстве событий, настолько же она убывает в двух других, затрагивая сразу три пространства событий. (Всякое необратимое приращение бытия в одном пространстве компенсируется его уменьшением в двух других пространствах событий.)

При этом процесс развития организации бытия описывается ростом структурной меры хаоса (энтропии), для приращения которой характерно рекуррентное уравнение:

$$\Delta H(l_n) = \Delta H(l_{n-1}) + \Delta H(l_{n-2}), \quad (7)$$

то есть каждое приращение структурной энтропии $\Delta H(l_n)$ связано с ее предыдущими приращениями. Из этого следует, что необратимый процесс развития характеризуется рекуррентным уравнением, которое, как известно, приводит к золотому сечению ϕ и к золотой пропорции:

$$\phi_2 + \phi = 1. \quad (8)$$

Рекуррентные действия уже с самой золотой пропорцией порождают ряды Фибоначчи и Люка, множество чисел, удовлетворяющих теореме Пифагора и равновесным функциям распределения, а также возможность построения натурального ряда чисел.

Таким образом, модель трехсущностного числа содержит известные начала бинарной математики и физики материальной точки и новые, еще не исследованные трехсущностные уравнения целостности природы, ее организации и эволюции жизненного цикла частей, необходимые для повышения эффективности современного социального управления.

Пример. Само золотое сечение можно описывать четырехбуквенным кодом как фрактальную функцию от рядов Фибоначчи и Люка:

$$\phi = \frac{L_n + F_n\sqrt{5}}{L_{n+1} + F_{n+1}\sqrt{5}} = \frac{-L_{n+1} + F_{n+1}\sqrt{5}}{L_n - F_n\sqrt{5}},$$

где $n = 1,2,3,4$. Из этого определения ϕ можно видеть его связь с теоремой Пифагора.

Таким образом, многократное повторение действий с золотой пропорцией порождает множество чисел, связанных между собой теоремой Пифагора, и позволяет строить известные геометрии на новых аксиомах. Математическое содержание теории опубликовано в 25 статьях на сайтах Международного клуба золотого сечения и Академии тринитаризма.

УДК 336

В. П. Корф,
аспирант,
кафедра «Бизнес-информатики»
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: vasilykorf@gmail.com

Оценка конкурентоспособности ведущих российских университетов методом главных компонент

Аннотация:

Доклад посвящен анализу конкурентоспособности ведущих российских университетов. 7 мая 2012 года Президентом Российской Федерации был издан Указ № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», который предполагает развитие ведущих университетов и повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых вузов. Автор приводит результаты эксперимента по оценке конкурентоспособности российских вузов с применением метода главных компонент.

Оценка конкурентоспособности требуется для самых разнообразных операций, проектов и процессов. Метод главных компонент помогает решить проблему разнородности и несоизмеримости показателей для оценки конкурентоспособности, позволяет выделить ведущие факторы вариации исследуемых случайных величин и уменьшить размерность данных.

Исходные данные для оценки конкурентоспособности вузов собраны на официальных сайтах вузов, по контрольным цифрам приема, результатам ЕГЭ, базы данных резюме, документов Министерства образования и науки РФ. Использовано 14 индикаторов, которые характеризуют вузы с точки зрения абитуриентов (входные критерии) и выпускников (выходные критерии).

Приведенные результаты исследования наглядно показывают зависимость между выбранными индикаторами и конкурентоспособностью вузов. Таким образом, высокие значения входных показателей обычно связаны с высокими значениями выходных показателей, но они не гарантируют высокого показателя конкурентоспособности вуза. Высокие требования к абитуриентам не гарантируют высокого уровня подготовки выпускников и их трудоустройства.

Ключевые слова: рейтинг, высшее образование, эффективность, конкурентоспособность университетов, финансирование образования, глобализация высшего образования, метод главных компонент.

V. P. Korf,
PhD Student,
Department of Business Informatics
Saint Petersburg State University
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: vasilykorf@gmail.com

Estimating of Russian universities competitiveness using principal component analysis

Abstract:
This article is about analysis of the competitiveness of leading Russian universities. On May 7, 2012 President of Russian Federation issued Executive Order No. №599 «On Measures to Implement State Policy in Education and Science», which involves the development of leading universities and increase of their competitiveness among the world's leading universities. The results of an experiment on the evaluation of competitiveness of Russian universities using the principal components method are presented in the paper.

Competitiveness assessment is required for a variety of operations, projects and processes. The principal components method helps to solve the problem of heterogeneity and incommensurability of indicators to measure competitiveness, allows to select the leading factors of studied variation of random variables and reducing the dimensionality of the data.

The source data for the evaluation of the competitiveness of universities have been aggregated from the official websites of universities, the admission quotas, examination results, resume database, documents of the Ministry of Education and Science of Russia. There are 14 indicators, that characterize the universities in terms of entrants (entry criteria) and graduates (exit criteria).

The findings clearly show the relationship between the selected indicators and competitiveness of universities. High values of input indicators are usually associated with high output performance, but they do not guarantee a high rate of competitiveness of the university. High requirements for applicants do not guarantee a high level of training of graduates and their employment.

Keywords: rating, higher education, efficiency, competitiveness of universities, funding of education, globalization of higher education, higher education as a social value, principal component analysis.

Введение

Высшее образование является значимой сферой человеческой жизнедеятельности, оно неразрывно связано с социальным прогрессом, уровнем развития экономики. По уровню развития и степени конкурентоспособности системы высшего образования можно судить об экономическом, нравственном и культурном развитии всего общества. Система высшего образования должна решать задачи повышения конкурентоспособности экономики и развития общества.

В 2012–2013 годах был принят целый ряд нормативных правовых актов, касающихся различных вопросов высшего образования в Российской Федерации, указанные в них цели высшего образования предполагают реализацию публичных (подготовка высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, которая определяется потребностями общества и государства) и частных задач (удовлетворение потребностей студента в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии).

В условиях глобализации целью управления высшим образованием на национальном уровне любой страны становится подготовка кадров, отвечающих потребностям, продиктованным кардинальными тенденциями глобального развития. Выпускники современной высшей школы должны быть востребо-

ваны национальной экономикой и быть конкурентоспособными на внутреннем и внешнем рынках труда[1].

С 1 сентября 2014 года вступает в силу постановление правительства РФ об утверждении методики расчета показателей мониторинга системы[2] образования. Мониторингом (сбором, обработкой и анализом информации) будут заниматься исключительно государственные органы. Мониторинг экономики образования позиционируется как система сбора и представления информации по актуальным вопросам развития образования. В методике отсутствует алгоритм оценки конкурентоспособности университетов. Мониторинг включает в себя сбор информации о системе образования, обработку, систематизацию и хранение полученной информации, а также непрерывный системный анализ состояния и перспектив развития образования, выполненный на основе указанной информации. В целом данная методика является статистическим сборником ключевых индикаторов образования.

В перечне обязательной информации о российской системе высшего профессионального образования, подлежащей мониторингу, есть 10 индикаторов, которые относятся к развитию высшего образования. В целом это количественные показатели, характеризующие степень доступности высшего образования, реализацию образовательных программ, кадровое обеспечение, финансово-экономическую и научную деятельность вузов. Мониторинг будет осуществляться на основе данных федерального статистического наблюдения и социологических опросов. Следует отметить, что в постановлении правительства не указана методика опросов: вид, характеристики респондентов, охват зоны наблюдения, объем выборки и, как следствие, доверительные интервалы (погрешность опросов). Мониторинг предполагается проводить каждый год.

Существующие методы оценки конкурентоспособности

В российской высшей школе были разработаны и предложены несколько подходов и моделей для повышения конкурентоспособности вузов и совершенствования управления и финансирования российской системы образования[3].

Оценка конкурентоспособности является сложным и комплексным процессом, складывающимся из многих факторов. Однако оценка конкурентоспособности необходима для задач выбора направлений развития и анализа спроса на образовательные услуги университетов. Среди методов оценки конкурентоспособности можно выделить:

- горизонтальный анализ: показатели сравниваются с предыдущими периодами;
- вертикальный анализ: принцип постепенной детализации индикаторов;
- факторный анализ, выявляющий закономерности между выбранными критериями;
- сравнительный анализ, сопоставляющий показатели с аналогичными показателями конкурентов.

Оценка конкурентоспособности образовательных учреждений высшего образования с помощью производственной функции или финансового коэффициента окупаемости инвестиций достаточно проблематична из-за раз-

[1] Экономика знаний/[Отв. ред. В. П. Колесов]. М.: Инфра-М, 2008.
[2] Распоряжение Правительства РФ от 6 апреля 2013 г. №529-р «О составе совета по повышению конкурентоспособности ведущих университетов РФ среди ведущих мировых научно-образовательных центров».
[3] Янкевич О. В. Система мониторинга эффективности бюджетных расходов на инновационные проекты в сфере высшего образования // Вестник МГАДА. 2010. №1. С. 121–127.

нородности и недостатка данных[1]. Значимое затруднение, возникающее при попытке количественно оценить конкурентоспособность системы высшего профессионального образования, заключается в проблеме несоизмеримости разновременных результатов и затрат. Метод главных компонент является одним из основных способов уменьшить размерность данных и помогает решить проблему разнородности и несоизмеримости показателей.

Двумя наиболее полными международными или глобальными рейтингами являются «Рейтинг университетов мира», подготовленный «Таймс» при участии QS (Quacquarell: Symonds Ltd), и Академический рейтинг университетов мира Шанхайского университета Цзяо Тун (ARWU), с момента его создания до настоящего времени нашу страну представляют только два университета (МГУ им. М. В. Ломоносова и СПбГУ).

Хотя методология ранжирования зачастую вызывает споры[2] и еще не достигла совершенства, рейтинги университетов уже получили широкое распространение и вряд ли исчезнут. Рейтинги работают на самый широкий круг заинтересованных лиц, отвечая на вопрос, что же такое университет мирового класса, поэтому их уже нельзя игнорировать, тем более тем, кто непосредственно заинтересован в определении качества деятельности учреждений высшего образования.

Метод главных компонент относится к факторному подходу оценки конкурентоспособности и имеет ряд преимуществ по сравнению с методикой международных рейтингов: автоматическое определение значимых компонент и объективную оценку индикаторов, исключающую экспертные оценки и престижность университетов.

Использование метода главных компонент для оценки конкурентоспособности ведущих российских университетов

Университеты занимаются деятельностью на рынках образования и труда. К внешним факторам можно отнести:

- государственное регулирование системы образования;
- политические факторы;
- нормативно-правовое обеспечение;
- региональные факторы, научно-технологические и инновационные факторы (уровень экономического и научно-технического развития региона);
- социально-демографические факторы;
- природно-географические факторы.

К внутренним факторам в сфере образования относятся:

- уровень качества предоставляемых образовательных услуг; доступность ресурсной базы;
- финансовая деятельность;
- научная деятельность;
- организационная структура вуза;
- образовательные технологии, уровень квалификации профессорско-преподавательского состава;

[1] Altbach P.G. University Reform: An International Perspective. Washington, D.C.: American Association for Higher Education, 1980.

[2] Иванова Д.В., Чесноков Е.А. Зависимость экономической эффективности высшего образования в России от формы обучения // Управленческое консультирование: актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2011. №3. С. 207–214.

- инвестиционные факторы[1].

Объектом исследования являются ведущие российские вузы. Предполагается использование метода главных компонент с 8 показателями деятельности вузов, характеризующие качество приема студентов на первый курс бакалавриата.

Для оценки конкурентоспособности вузов были использованы следующие индикаторы, которые характеризуют учебные заведения с точки зрения абитуриентов:

- средний балл зачисленных по результатам ЕГЭ 2012 года;
- минимальный балл зачисленных по результатам ЕГЭ 2012;
- балл самого слабого из зачисленных по результатам ЕГЭ 2012 года;
- прозрачность сайтов государственных вузов;
- количество студентов, зачисленных по конкурсу, олимпиадников, льготников.

Рейтинг десяти ведущих российских вузов-участников программы «5–100»

Университет	Рейтинг	P input
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Москва	1	4,99
Московский физико-технический институт (МФТИ), Москва	2	4,48
Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (СПбНИУ ИТМО), Санкт-Петербург	3	3,10
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финуниверситет), Москва	4	2,15
Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)	5	1,90
Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина (РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина), Москва	6	1,22
Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана (МГТУ им. Н. Э. Баумана), Москва	7	1,13
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ им. М. В. Ломоносова)	8	0,60
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» (НИТУ МИСиС), Москва	9	0,57
Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (НИЯУ МИФИ), Москва	10	0,57

Массив данных был агрегирован с данными официальных сайтов вузов, контрольных цифр приема, результатов ЕГЭ, документов Минобрнауки. Вышеперечисленные показатели полностью отражают структуру баллов ЕГЭ при приеме на первый курс ведущих университетов.

В выборке для оценки конкурентоспособности методом главных компонент было 36 университетов, подавших заявку на участие в программе «5–100», и два университета с особым статусом (МГУ им. М. В. Ломоносова и СПбГУ).

[1] Там же.

С использованием метода главных компонент был получен рейтинг десяти ведущих российских вузов-участников программы «5–100» (см. таблицу). Первое место занимает Высшая школа экономики, в первом десятке рейтинга присутствуют университеты, которые не выиграли конкурс «5–100».

Линейная регрессия для прогнозирования конкурентоспособности

С использованием данных за 2010–2013 годы были построены рейтинги конкурентоспособности университетов с помощью метода главных компонент. На 2014 год был построен прогноз с помощью регрессионного анализа. Линейная регрессия является базовым методом прогнозирования, широко применяемым во всем областях экономики. Регрессионный анализ поможет определить положения вузов в рейтинге в будущем[1].

В основе метода лежит уравнение $y = ax + b$, где y – позиция в рейтинге; a, b – коэффициенты; x – год. Рейтинг для каждого года был построен с помощью метода главных компонент. Динамика изменения мест в рейтинге показана на рис. Положение ВШЭ показывает тенденцию роста, с каждым годом она занимает все более высокое положение.

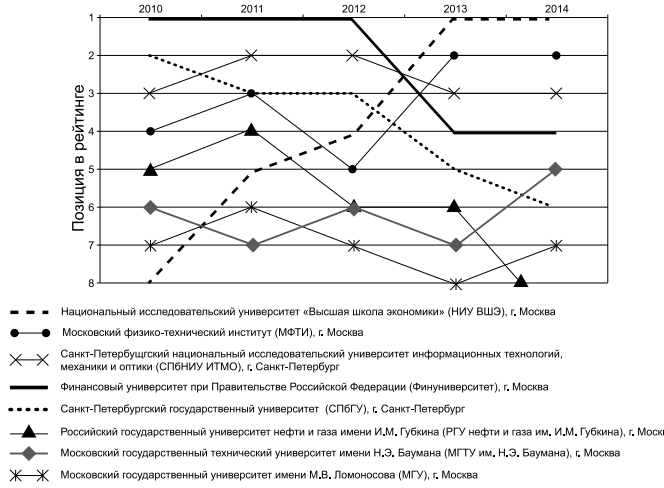


Рис. Динамика конкурентоспособности ведущих вузов

Субъективный характер определения статуса университета мирового класса означает, что учебные заведения попытаются развивать характеристики, которые учитываются при составлении рейтинга и легко измеримы[2]. В этом контексте легко оценить научно-исследовательскую деятельность, публикации, индекс цитируемости и награды, в то время как качество приема весьма трудно поддается количественной оценке. В этом контексте метод главных компонент сам определяет ключевые индикаторы, которые могут меняться каждый год.

[1] Фролова И.А. Социально-экономическая эффективность Российского высшего профессионального образования // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2011. № 1. С. 68–73.

[2] Monks J., Ehrenberg R.G. The Impact of U.S. News & World Report College Rankings on Admissions Outcomes and Pricing Policies at Selective Private Institutions. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1999.

Подразумевается, что если вуз ведет жесткий отбор абитуриентов, то и качество обучения будет на высоком уровне. Выбор абитуриентов может быть связан с престижем университета, его репутацией, которые основаны скорее на научных достижениях, чем на качественной академической подготовке.

Заключение

Метод главных компонент позволил количественно оценить качество приема ведущих университетов, линейная регрессия – показать положения университетов в 2014 году. Можно заметить положительную динамику НИУ ВШЭ, образовательные программы по экономике данного вуза являются самыми дорогими в 2014 году[1]. Критерии экономической конкурентоспособности призваны отражать взаимосвязь образования, образовательного уровня, с увеличением, наращиванием интеллектуально-образовательного потенциала страны. Целью статьи являлась оценка конкурентоспособности университетов на базе методики расчета показателей мониторинга системы образования, в результате исследования удалось показать динамику изменения рейтинга ведущих российских университетов и построить прогноз на 2014 год.

[1] Беляков С. А, Беляков Н. С., Клячко Т. Л. Анализ и оценка экономической устойчивости вузов. М.: МАКС Пресс, 2008.

УДК 336

Н. Л. Поляков,
ст. преподаватель,
кафедра «Математика-1»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: gelvella@mail.ru

О некоторых позитивных результатах в теории коллективного выбора

Аннотация:
Процедуры агрегирования, вообще говоря, попадают в область действия теорем о невозможности, т. е. они не сохраняют никаких естественных классов систем предпочтений. Мы рассматриваем некоторые случаи нарушения этой закономерности.

Ключевые слова: теорема Эрроу, теоремы о невозможности, теория коллективного выбора.

N. L. Polyakov,
Senior Lector,
Department of Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: gelvella@mail.ru

On some positive results in social choice theory

Abstract:
Typically, aggregation procedures are in scope of impossibility theorems, i.e. they do not preserve any natural classes of systems of preferences. We consider some cases of violation of this rule.

Keywords: social choice theory, Arrow's theorem, impossibility theorems.

Введение. Теория коллективного выбора (social choice theory)[1] изучает различные способы агрегирования общей системы предпочтений по совокупности индивидуальных систем предпочтений участников. Как прикладная математическая наука теория коллективного выбора берет начало с работ К. Эрроу[2]. Существуют различные формальные модели систем предпочтений и процедур агрегирования. В нашей работе под системами предпочтений мы понимаем функции выбора, определенные на r -элементных подмножествах множества альтернатив для некоторого фиксированного натурального числа r (к этому случаю легко сводится также рассмотрение функций выбора, определенных на всех непустых подмножествах множества альтернатив).

Основные определения и обозначения. Пусть дано конечное непустое множество (альтернатив) A. Для каждого натурального числа r множество всех r -элементных подмножеств множества A обозначается символом $[A]^r$,

[1] Fishburn P. The Theory of Social Choice. Princeton: Princeton University Press, 1973.
[2] Arrow K. A difficulty in the theory of social welfare // Journal of Political Economy. 1950. Vol. 58. P. 328–346.

а множество всех функций выбора, определенных на множестве $[A]^r$, обозначается символом $\mathsf{C}_r(A)$, то есть

$[A]^r = \{B \subseteq A: \quad |B| = r\}$ и

$\mathsf{C}_r(A) = \{\mathsf{c} \in A^{[A]^r}: (\forall p \in [A]^r)\ \mathsf{c}(p) \in p\}$.

Функции $\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A)$ мы будем также иногда называть *системами предпочтений*. Система предпочтений C называется *рациональной*, если она ставит в соответствие каждому множеству $p \in [A]^r$ максимальный элемент множества p при некотором линейном упорядочении множества A. Множество всех рациональных систем предпочтений $\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A)$ мы будем обозначать символом $R_r(A)$.

Пусть дано натуральное число (участников) $n \geq 1$. Любая n-элементная последовательность систем предпочтения из множества $\mathsf{C}_r(A)$ называется *профилем (участников)*. Для любого профиля $\Pi \in (\mathsf{C}_r(A))^n$ и натурального числа i, $1 \leq i \leq n$, i-й член профиля Π называется *индивидуальной системой предпочтений* (i-го участника в профиле Π).

Любая функция f, которая каждому профилю участников ставит в соответствие некоторую систему предпочтений, то есть функция $f: (\mathsf{C}_r(A))^n \to \mathsf{C}_r(A)$ называется (n-местным) *правилом агрегирования*. Значение правила агрегирования на некотором профиле Π называется *коллективной системой предпочтений* (профиля Π по правилу f). Множество всех n-местных правил агрегирования обозначим символом $\mathsf{O}(A,r)_{[n]}$ и положим $\mathsf{O}(A,r) = \bigcup\limits_{1 \leq n < \omega} \mathsf{O}(A,r)_{[n]}$.

Будем говорить, что правило агрегирования $f \in \mathsf{O}(A,r)_{[n]}$ *сохраняет множество* систем предпочтений $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$, если коллективная система предпочтений любого профиля Π по правилу f принадлежит множеству D как только этому множеству принадлежит индивидуальная система предпочтений каждого участника в профиле Π, то есть $f(\mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1}) \in \mathsf{D}$ для всех $\mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1} \in \mathsf{D}$.

Каждое правило агрегирования $f \in \mathsf{O}(A,r)$, которое сохраняет множество $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$, мы будем называть *полиморфизмом* множества D. Множество всех полиморфизмов множества D обозначается символом $\mathrm{pol}\,\mathsf{D}$. Правило агрегирования $f \in \mathsf{O}(A,r)_{[n]}$ назовем *нормальным*, если для каждого множества $p \in [A]^r$ существует функция $f_p: p^n \to p$, для которой

$f(\mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1})(p) = f_p(\mathsf{c}_0(p), \mathsf{c}_1(p), \ldots, \mathsf{c}_{n-1}(p))$ для всех $\mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1} \in \mathsf{C}_r(A)$;

$\bigvee\limits_{i<n} f_p(a_0, a_1, \ldots a_{n-1}) = a_i$ для всех $a_0, a_1, \ldots a_{n-1} \in p$.

Множество всех нормальных правил агрегирования $f \in \mathsf{O}(A,r)$ обозначим символом $\mathsf{N}(A,r)$. Правило обобщения $f \in \mathsf{O}(A,r)_{[n]}$ назовем *диктаторским*, если оно есть проекция, то есть если выполнено

$$\bigvee_{i<n}(\forall c_0, c_1, \ldots, c_{n-1} \in C_r(A)) f(c_0, c_1, \ldots, c_{n-1}) = c_i .$$

Множество всех диктаторских правил агрегирования $f \in O(A,r)$ обозначим символом $M(A,r)$.

Теоремы о невозможности. Будем говорить, что множество $D \subseteq C_r(A)$ *обладает свойством Эрроу*, если

$$\mathrm{pol} D \cap N(A,r) = M(A,r),$$

то есть если не существует недиктаторских нормальных правил агрегирования, которые сохраняют множество систем предпочтений D.

Исторически теория коллективного выбора началась с *теоремы Эрроу о невозможности*. Наиболее сильными обобщениями классической теоремы Эрроу являются в настоящий момент теорема Шелаха о свойстве Эрроу[1] и ее усиление[2], содержащее полную классификацию *симметричных* множеств систем предпочтений, обладающих свойством Эрроу. Здесь множество $D \subseteq C_r(A)$ называется *симметричным*, если для любой функции $c \in D$ и перестановки σ множества A функция c_σ, определенная равенством $c_\sigma(p) = \sigma^{-1} c(\sigma p)$, также принадлежит множеству D.

Для формулировки упомянутой классификации опишем некоторые специальные множества систем предпочтения $C_3^K(A)$, $C_2^0(A)$ и $C_2^1(A)$.

Пусть $|A| = 4$. Обозначим символом K четверную группу Клейна перестановок множества A. Для каждых множеств $p, q \in [A]^3$ существует единственная перестановка $\sigma_{p,q} \in K$, для которой $q = \sigma_{p,q} p$. Символом $C_3^K(A)$ обозначим множество всех функций $c \in C_3(A)$, для которых $c(q) = \sigma_{p,q} c(p)$ для всех $q \in [A]^3$.

Пусть теперь A есть произвольное конечное множество. Для каждой функции $c \in C_2(A)$, элемента $a \in A$ и номера $i \in \{0,1\}$ положим $Z_a^c = \{b \in A \setminus \{a\} : c(\{a,b\}) = a\}$,

$W_i^c = \{a \in A : |Z_a^c| = i \pmod 2\}$, и, наконец,

$C_2^i(A) = \{c \in c_2(A) : W_{(1-i)}^c = \varnothing\}$.

Теперь можно сформулировать теорему[3].

Теорема 1. *Для любого конечного множества A и натурального числа r любое непустое собственное симметричное подмножество D множества $C_r(A)$ не обладает свойством Эрроу в этих и только в этих случаях:*

- $r = 2$, $|A|$ равно 0 или $1 \pmod 4$ и $D = C_2^0(A)$;
- $r = 2$, $|A|$ равно 0 или $1 \pmod 4$ и $D = C_2^0(A)$;
- $r = 2$, $|A| = 0 \pmod 4$ и $D = C_2^0(A) \cup C_2^1(A)$;
- $r = 3$, $|A| = 4$ и $D = C_3^K(A)$.

[1] Shelah S. On the Arrow property // Advances in Applied Mathematics. 2005. Vol. 34. P. 217–251.
[2] Поляков Н. Л., Шамолин М. В. Об одном обобщении теоремы Эрроу // Доклады Академии наук. 2014. Т. 456. №2.
[3] Там же.

Позитивные результаты. К позитивным результатам в теории коллективного выбора можно отнести описания различных содержательных случаев сохранения правилом агрегирования некоторых множеств систем предпочтений. Заметим, что хотя теорема 2 и не является в собственном смысле слова *теоремой о невозможности*, эту теорему нельзя вполне воспринимать как позитивный результат, так как описываемые ею множества систем предпочтений без свойства Эрроу образуют весьма узкий и экзотический класс, чрезвычайно далекий от множества рациональных систем предпочтений. Вообще в теории коллективного выбора в настоящее время существует очень мало позитивных результатов, а существующие не обладают такой универсальностью, как теорема Эрроу и ее обобщения. По большей части мы можем указать здесь только возможные направления исследований, где есть надежда получить важные позитивные результаты.

Анализ теорем о невозможности показывает, что сохранение каким-либо правилом агрегирования множества систем предпочтений невозможно без предварительного «сближения позиций участников», причем это «сближение» не сводимо к принадлежности одному и тому же симметричному классу. Это приводит к следующим определениям.

Пусть дано множество A, множество систем предпочтений $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ и правило агрегирования $f \in \mathsf{O}(A,r)_{[n]}$. Любое разбиение D^* множества D назовем *устойчивым* (относительно правила f), если $f \in \operatorname{pol} \mathsf{C}$ *для каждого множества* $\mathsf{C} \in D^*$. Каждый элемент устойчивого разбиения D^* множества D характеризует «степень близости» позиций участников, достаточную для принятия коллективного решения, не выходящего за рамки множества D. Из практических соображений уместно интересоваться минимальными (по количеству элементов) устойчивыми разбиениями.

Очевидно, что класс устойчивых разбиений всегда непуст, поскольку содержит разбиение на одноэлементные множества (это соответствует тому очевидному факту, что идентичность систем предпочтений участников допускает любое нормальное правило голосования). Можно, однако, привести и менее тривиальные (причем весьма естественные) примеры.

Пусть множество альтернатив A содержит три элемента. Для всех различных $\mathsf{p}, \mathsf{q} \in A$ обозначим символом $\mathsf{R}_{p<q}(A)$ множество всех систем рациональных предпочтений C, для которых $\mathsf{C}(\{p,q\}) = q$. Можно показать, что если число участников нечетно и больше единицы, то множество $\{\mathsf{R}_{p<q}(A), \mathsf{R}_{q<p}(A)\}$ образует минимальное устойчивое разбиение множества $R_2(A)$ относительно *правила простого большинства*. Иначе говоря, в описываемой ситуации для достижения рациональности агрегированной системы предпочтений достаточно достичь согласия по одной паре различных альтернатив.

Можно ли получить простое описание класса устойчивых разбиений каждого симметричного множества систем предпочтений $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ (или хотя бы множества рациональных систем предпочтений) по крайней мере относительно правила простого большинства? Некоторый шаг в этом направлении совершает следующая теорема, которая характеризует все (в том числе несимметричные) множества систем предпочтений, которые сохраняются правилом простого большинства.

Теорема 2. Правило простого большинства сохраняет множество $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ тогда и только тогда, когда множество D может быть представлено в виде пересечения некоторого числа множеств $\mathsf{E} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$, удовлетворяющих одному из трех условий:

- $\mathsf{E} = \{\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A) : \mathsf{c}(p) \in q\}$ для некоторых множеств $q \subset p \in [A]^r$;
- $E = \{\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A) : \mathsf{c}(p) \in \sigma\mathsf{c}(q)\}$ для некоторых множеств $q, p \in [A]^r$ и перестановки σ множества A;
- $E = \{\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A) : \mathsf{c}(p) = a \vee \mathsf{c}(q) = b\}$ для некоторых множеств $q, p \in [A]^r$ и элементов $a \in p$ и $b \in q$.

Вновь возвращаясь к приведенному выше примеру, заметим, что множество рациональных систем предпочтения на трехэлементном множестве A обладает следующим свойством. Правило простого большинства сохраняет любое множество $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{R}_2(A)$, элементы которого совпадают на множестве двухэлементных подмножеств некоторого множества $B \subseteq A$, для которого $|A \setminus B| = 1$. Зафиксируем это свойство в определении, считая его наследственным при переходе к подмножествам множества A.

Для каждого множества $B \subseteq A$ и функции $\mathsf{c} \in \mathsf{C}_r(A)$ символом c_B будем обозначать ограничение функциии c на множество $[B]^r$. Для каждого $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ положим $\mathsf{D}_B = \{\mathsf{c}_B : \mathsf{c} \in \mathsf{D}\}$. Множество $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ будем называть индуктивным относительно правила агрегирования $f \in \mathsf{O}(A, r)_{[n]}$, если для каждой функции $\mathsf{c} \in \mathsf{D}$ и множеств $C \subset B \subseteq A$, где $|B \setminus C| = 1$, правило f сохраняет любое множество $\{\mathsf{d} \in \mathsf{D}_B : \mathsf{d}_C = \mathsf{c}_C\}$.

Важным замечанием является то, что индуктивные множества сохраняются *процедурами последовательного агрегирования*, которые мы определяем ниже.

Пусть даны множество A, множество $\mathsf{D} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$, правило агрегирования $f \in \mathsf{O}(A, r)_{[n]}$ и последовательность $\alpha = (B_1, B_2, ..., B_k)$ подмножеств множества A, для которой $B_i \subset B_{i+1}$, $|B_{i+1} \setminus B_i| = 1$ и $B_k = A$. Для каждого множества $\mathsf{E} \subseteq \mathsf{C}_r(A)$ положим $f(\mathsf{E}) = \{f(\mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1}) : \mathsf{c}_0, \mathsf{c}_1, \ldots, \mathsf{c}_{n-1} \in \mathsf{E}\}$. *Процедурой последовательного агрегирования* (множества D по правилу f и последовательности α) назовем такую последовательность множеств $(\mathsf{D}_1, \mathsf{D}_2, ..., \mathsf{D}_k)$, где

$\mathsf{D}_1 = f(\mathsf{D}_{B_1})$;

$\mathsf{D}_{i+1} = \bigcup_{\mathsf{c} \in \mathsf{D}_i} f(\{\mathsf{d} \in \mathsf{D}_{B_{i+1}} : \mathsf{d}_{B_i} = \mathsf{c}\})$ для всех i, $1 \le i < k$.

Процедура последовательного агрегирования моделирует ситуацию, в которой участники пошагово формируют коллективную систему предпочтений, добавляя на каждом шаге новую альтернативу, причем после каждого шага каждый участник вынужден принять полученную частичную систему предпочтений (быть может, изменив первоначальную точку зрения, но остава-

ясь в пределах множества D). Будем говорить, что множество D допускает процедуры последовательного агрегирования по правилу f, если указанная процедура не выводит за рамки множества D, т.е. $\mathsf{D}_i \subseteq \mathsf{D}_{Bi}$ для всех i, $1 \le i \le k$ при любом выборе последовательности $\alpha = (B_1, B_2, ..., B_k)$, для которой множество B^1 пусто. Очевидно, если множество D индуктивно относительно правила агрегирования f, то оно допускает процедуры последовательного агрегирования по правилу f. Следующая несложная теорема любопытна тем, что в некоторой степени противоположна теореме Эрроу.

Теорема 3. Если число участников нечетно, то множество $\mathsf{R}_2(A)$ индуктивно относительно правила простого большинства при любом конечном множестве A.

Заключительные замечания. Приведенные результаты (то есть теоремы 2 и 3) вселяют уверенность, что абстрактная теория коллективного выбора может не только играть ограничительную роль в социальной философии и организации реальных структур общественного самоуправления, но и быть источником практических рекомендаций в этой области. Математический аппарат, использованный в работах, никогда ранее не использовался в теории коллективного выбора. Высокий потенциал этого аппарата (теории замкнутых классов дискретных функций) дает возможность получать весьма общие и глубокие результаты и превратить теорию коллективного выбора в полноценную прикладную математическую дисциплину.

Теоретические проблемы управления

УДК 330.46:378 (045)

И. Н. Дрогобыцкий,
д.э.н., профессор, зам. главного ученого секретаря
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: dinind@mail.ru

Системизация организационного управления

Аннотация:
Рассматриваются вопросы придания системности деятельности по управлению экономическими агентами, государственными структурами, муниципальными образованиями и подготовки для этого нового поколения менеджеров с поставленным системным мышлением, высокой математической культурой и хорошей ИТ-подготовкой. Для этого предполагается открыть новое направление подготовки «Экономическая кибернетика», обсуждается его место в системе подготовки экономистов, проект его учебного плана и специфика учебных дисциплин. Реализация сделанных предложений придаст новый импульс развитию науки организационного управления.

Ключевые слова: моделирование организационного развития, направление подготовки, организационное управление, системный менеджмент, экономическая кибернетика.

I. N. Drogobytskiy,
Doctor of Economics, Professor, Deputy Chief Scientific Secretary
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: dinind@mail.ru

Systems of organizational management

Abstract:
Making of systematic management of economic agents, government agencies, municipalities and preparation for this new generation of managers with the supplied system thinking, high mathematical culture and a good IT training is dissussed. A new specialty «Economic Cybernetics» is to be opened, discussions on its place in the training of economists, the design of its curriculum and specific academic disciplines. The implementation of the suggestions will give a new impetus to the development of science in organizational management.

Keywords: modeling organizational development, training, organizational management, system management, Economic Cybernetics.

Для глобального успеха России нужны эффективные модели организации деятельности хозяйствующих субъектов и квалифицированные менеджеры, способные обеспечить их соответствующее сопровождение и дальнейшее развитие. Отмеченные модели должны описывать проекты новых бизнес-процессов, организационных структур и их информационно-технологической поддержки, призванных сообща обеспечивать решение новых

функциональных задач хозяйствующего субъекта. В функционировании и развитии последнего они играют такую же роль, как чертежи в функционировании и развитии технических систем.

К сожалению, в рамках сложившейся структуры направлений подготовки менеджеров отмеченную задачу не решить. Существующие государственные образовательные стандарты, устоявшиеся традиции, плохая интегрируемость с другими направлениями подготовки бакалавров, специалистов и магистров не позволяют привнести существенные новации в учебные планы и программы подготовки менеджеров. Официальные центры учебно-методической «власти», обставившись множеством доморощенных положений, регламентов и предписаний, без труда найдут нужный пункт, на основании которого будет отвергнуто любое новшество, нарушающее сложившийся статус-кво. Существует неразрешимый конфликт между учебно-методической практикой подготовки менеджеров и требованиями рынка к ее методологическому и инструментальному содержанию.

Как утверждает теория систем, всякий конфликт имеет плоскостную природу и развивается как событие на поле брани: одна сторона выигрывает (занимает) ровно столько территории, сколько проигрывает (уступает) другая[1]. Для принципиального разрешения конфликта надо подняться над ним, выйти в «третье измерение», увидеть причину конфликта в новом ракурсе и найти общую цель для конфликтующих сторон, стремление к достижению которой нивелирует существующий конфликт. Если такой цели нет или какая-то из сторон не готова двинуться к ней, когда она есть, то системная наука рекомендует инициативной стороне начать самостоятельное движение к намеченной цели по пути, который никак не ущемляет интересов противной стороны. В связи с этим для разрешения отмеченного учебно-методического конфликта в подготовке профессиональных менеджеров наиболее перспективным представляется возрождение направления «Экономическая кибернетика», в рамках учебных планов которого открываются возможности учесть все значимые достижения экономических, математических и технологических наук за последнее время. В образовательном пространстве отмеченное направление предполагается позиционировать между направлениями «Менеджмент» и «Прикладная математика и информатика» и для начала обеспечить подготовку бакалавров и магистров в разрезе профилей «Системный менеджмент» и «Моделирование организационного развития».

Первые попытки обнародования нового направления подготовки бакалавров и магистров показали, что при общем одобрении самой идеи высказывается недоумение и даже возражения относительно его названия – экономическая кибернетика. Считаем целесообразным привести дополнительные аргументы группы разработки в его пользу.

Во-первых, во всех авторитетных словарях кибернетика интерпретируется как наука об управлении, экономическая кибернетика – это не что иное, как наука об управлении экономическими системами, что по содержанию полностью соответствует организационному управлению. Во-вторых, всякое название нового направления, содержащее слова «менеджмент» или «управление», сразу же обрекает его на попадание в орбиту существующего ныне направления «Менеджмент» со всеми вытекающими последствиями, ведущими в конечном итоге к утрате собственной идентичности. В-третьих, учреждение экономической кибернетики как направления подготовки бакалавров и магистров способствовало бы сближению вузовского классификатора направлений

[1]Гараедаги Дж. Системное мышление: как управлять хаосом и сложными процессами. Минск: Гревцов Паблишер, 2007; Дрогобыцкий И. Н. Системный анализ в экономике: Учебник. М.: Юнити-Дана, 2011.

подготовки, в котором она отсутствует, и академического классификатора направлений научных исследований, в котором она присутствует. В-четвертых, это своего рода дань уважения отечественным ученым Л. В. Канторовичу, В. М. Глушкову, В. В. Новожилову и др., заслуги которых в этой области признало все мировое научное сообщество.

В рамках направления «Экономическая кибернетика» предполагается начать формирование нового поколения управленческих работников с хорошо поставленным системным мышлением, высокой математической культурой и всесторонней ИТ-подготовкой. Естественно, что отмеченный общий тренд подготовки в рамках данного направления будет уточняться от профиля к профилю. Так, в рамках профиля «Моделирование организационного развития» планируется осуществлять подготовку менеджеров-математиков по разработке, внедрению к сопровождению моделей организационного развития экономических систем (предприятий, корпораций, органов государственного, регионального и муниципального управления), призванных обеспечить сбалансированность их внутреннего содержания и гармонию с внешней средой на протяжении всего жизненного цикла.

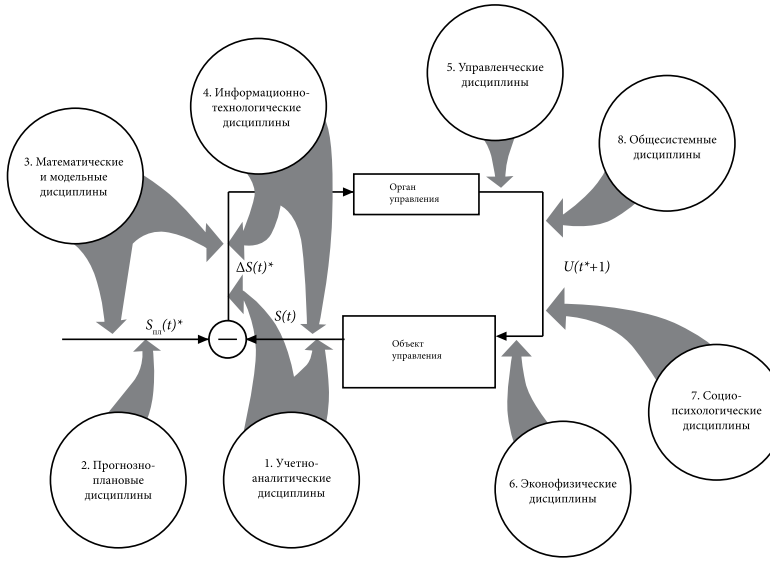
В основу учебного плана бакалаврского (и магистерского) направления «Экономическая кибернетика» поставлен классический контур управления с отрицательной обратной связью[1] (см. рис.). Он интерпретирует управление как чисто информационный процесс (все стрелки контура – $S_{пл}(t)$, $S(t)$, $\Delta S(t)^*$, $U(t^*+1)$ – имеют информационную природу), в рамках которой на основании сопоставления текущего $S(t)^*$ и планового $S_{пл}(t)^*$ состояний управляемой системы ($t \in [O,T]$) находится расхождение $\Delta S(t)$ и вырабатывается управленческое воздействие $U(t^*+1)$, призванное ликвидировать это расхождение и «подправить» текущую траекторию под плановую в течение следующего (t^*+1)-го цикла управления.

В привязке к классическому контуру управления приведены основные блоки учебных дисциплин, определяющих профиль «Моделирование организационного развития» в рамках направления подготовки «Экономическая кибернетика». Коротко охарактеризуем их состав и содержание.

Блок «Учетно-аналитические дисциплины» образуют: учет (управленческий, бухгалтерский и налоговый), экономический анализ, финансы (государственные финансы и финансы предприятий), финансовый анализ, оценка инвестиций и статистика. По большей части это устоявшиеся дисциплины. Их учебно-методическое обеспечение хорошо отработано и успешно развивается, следуя за изменениями экономической жизни и регламентирующей ее нормативной базы. Следовательно, содержание учебных программ дисциплин время от времени подвергается незначительным коррективам.

Блок «Прогнозно-плановые дисциплины» объединяет прогнозирование и планирование в экономике, бюджетирование, экономику и организацию производства, интерактивное моделирование, моделирование стратегического развития, сетевые модели планирования и управления, которые также накопили значительный потенциал учебно-методической прочности, его «корни» уходят в далекое социалистическое прошлое. Нередко это прошлое входит в серьезное противоречие с реалиями современной жизни, однако его приверженцы не желают считаться с последними и всячески приспосабливают старые знания под новые условия. Тем не менее можно констатировать, что теория и методология формирования различных прогнозов и составления всех разновидностей планов хорошо развиты и нашли должное отражение в учебных программах соответствующих дисциплин.

[1] Виннер Н. Кибернетика. М.: Наука, 1974.



Блоки учебных дисциплин направления подготовки «Экономическая кибернетика».

Блок «Математические и модельные дисциплины» включает дисциплины классической математики (математический анализ, линейную алгебру, дискретную математику, дифференциальные уравнения, финансовую математику) и прикладные дисциплины модельно-математического характера, преимущественно поддерживающие функции прогнозирования и планирования, с одной стороны, и образующие надежный фундамент для идентификации и параметризации текущего состояния управляемой системы – с другой: эконометрику, теорию вероятностей и математическую статистику, теорию игр, моделирование рисков, моделирование инновационных процессов, имитационное моделирование, модели гармонизации деловой активности и архитектурные модели корпоративных систем.

Несмотря на то что экономико-математические модели встречаются в экономических трактатах с середины позапрошлого века, их серьезное практическое применение следует увязывать с появлением и промышленным использованием вычислительной техники. К настоящему времени этот блок существенно расширил границы своей экспансии за счет серьезного наращения методологического арсенала. Помимо классических методов математического моделирования, он охватывает методы информационного, имитационного и интерактивного моделирования экономических систем[1]. Несмотря на то что все перечисленные методы довольно успешно спроецированы в учебные программы подготовки бакалавров и магистров для экономики, финансов и организационного управления, для учебного плана направления «Экономическая кибернетика» потребуется их существенная доработка.

Блок «Информационно-технологические дисциплины»: алгоритмизация и программирование, базы данных, проектирование информационных систем, информационные системы бухгалтерского учета, информационные

[1] Дрогобыцкий И. Н. Системный анализ. С. 123.

системы в управлении, аналитические информационные системы, облачные технологии, системы поддержки принятия решений, информационная безопасность экономических систем, – следуя за изменениями своей программно-технической базы, очень динамично развивается, и из года в год учебные программы дисциплин пересматриваются. Более того, в приведенном перечне время от времени будут появляться новые дисциплины, что лишний раз свидетельствует о наступлении эры информационного общества[1].

Тем не менее высокая динамика развития информационных технологий не всегда находит одобрительную оценку у представителей смежных научных направлений, нередко вызывает еще и необоснованную критику. Именно на специалистов в области ИТ сыплются нарекания о недостаточной информатизации и автоматизации управленческого труда. Несмотря на то что те формализовали и перевели в программные коды все известные модели экономических систем и алгоритмы организационного управления, практикующие менеджеры не прекращают высказывать свою неудовлетворенность. Нам кажется, что источник проблем информационно-технологической поддержки управления кроется не в ИТ, а в области организационного управления.

Блок «Управленческие дисциплины»: общая теория менеджмента, модели организационных структур, моделирование и параметризация организационного управления, методы конструирования управленческих решений, инженерия организационного управления. Необходимо констатировать, что многие из них новые и их учебные программы необходимо готовить «с нуля». Кроме того, содержательный анализ учебно-методического обеспечения наследуемых дисциплин показал, что, несмотря на наличие федеральных образовательных стандартов, они отличаются большим разнообразием и варьируют в разных вузах. Это означает, что специалисты в области организационного управления находятся в состоянии творческого поиска и каждый автор стремится привнести что-то свое в подготовку профессиональных менеджеров. Нынешнее изобилие концепций, теорий и методологий организационного управления не может поместиться ни в один учебный план подготовки бакалавра и /или магистра. Более того, между различными теоретическими подходами к организационному управлению зачастую отсутствует эволюционная преемственность и не просматриваются логические связи. Невозможность свести различные теоретические направления организационного управления к «единому знаменателю» позволяет усомниться в том, что в современной управленческой науке существует надежная теоретическая база[2]. Полагаем, что для нужд направления «Экономическая кибернетика» учебные планы традиционных управленческих дисциплин надо переработать коренным образом.

Блок «Эконофизические дисциплины». Необходимость включения в учебный план блока эконофизических дисциплин объясняется тем, что организационное управление имеет энергетическую природу. Способность одного субъекта влиять на поведение другого субъекта или целого коллектива невозможно объяснить ничем другим, как энергетическим воздействием. Мы пока не знаем природы этой энергии и не умеем ее измерять, тем не менее уже давно и довольно успешно пользуемся ею. Обсуждаемые на страницах научных изданий энергетические императивы: воля, полномочия, принуждение и влияние – представляют собой не что иное, как отдельные виды управлен-

[1] Дрогобыцкий А. И. Корпоративное управление в знаниевой экономике. М.: Экономика, 2008; Иванус А. И. Гармоничный инновационный менеджмент. М.: Книжный дом «Либроком», 2011.

[2] Адизес И. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 2008; Дрогобыцкий И. Н. Организационное управление: системный подход к синтезу новой парадигмы. Saarbrücken: Lap Lambert, 2012.

ческой энергии[1]. Для успешной реализации любого принятого управленческого решения требуются определенное количество энергии каждого вида и их гармоничное сочетание. Умение концентрировать нужную управленческую энергию в необходимом объеме, в нужном месте и в нужное время является признаком высокого менеджерского мастерства, заслуживающего всяческого поощрения и требующего надлежащего отражения в соответствующих учебных дисциплинах.

Блок «Социопсихологические дисциплины»: психология управления, социология, культурология, управление человеческим капиталом, право, деловой иностранный язык, риторика – призван «заземлить» новую энергетическую субстанцию в духовно-психологическом мире социума как единственный источник энергообеспечения управленческой деятельности. Как известно, основная цель организационного управления заключается в обеспечении результативности и эффективности хозяйствующего субъекта в текущий момент и в обозримой перспективе[2]. Исходя из этого, его орган управления должен постоянно держать в поле зрения четыре группы задач, призванных обеспечить краткосрочную результативность, краткосрочную эффективность, долгосрочную результативность и долгосрочную эффективность. Естественно, что решение отмеченных задач должна осуществлять некая комплементарная управленческая команда, состоящая из профессионалов. Психологическая наука утверждает, что по типу темперамента люди делятся на четыре основные группы: холериков, флегматиков, сангвиников и меланхоликов[3]. В то же время, не обращаясь к психологии, Ицхак Адизес пришел к выводу, что содержание организационного управления может быть сведено к четырем основным видам управленческой деятельности: исполнению, администрированию, предпринимательству и интегрированию[4]. Нетрудно заметить, что существует взаимно однозначное соответствие между естественной целевой направленностью организационного управления, известными типами человеческого темперамента и перечисленными видами управленческой деятельности.

Так, холерики являются типовыми исполнителями и способны наилучшим образом обеспечить краткосрочную результативность хозяйствующего субъекта, флегматики склонны к администрированию, призванному обеспечить его краткосрочную эффективность, у сангвиников превалирует предпринимательский стиль управления, и, следовательно, они способны обеспечить долгосрочную результативность хозяйствующего субъекта, а меланхолики обладают интеграционными способностями, что требуется для обеспечения его долгосрочной эффективности. Исходя из этого, основная задача блока социально-психологических дисциплин заключается в том, чтобы научить студентов умело управлять человеческим капиталом и правильно осуществлять подбор и расстановку кадров в управляемой системе.

Блок «Общесистемные дисциплины» имеет координационную и диспетчерскую функции. Образующие его дисциплины – экономическая кибернетика, общая теория систем, системный анализ, теория организации, концепция информационного общества – призваны научить будущих менеджеров системному видению предметной области их профессиональной деятельности. Памятуя о том, что в процессе управления им придется объединять индивидов с разными стилями управления, должностными полномочиями, сферами влияния и культурными традициями в единый производственный процесс,

[1] Адизес И. Указ. соч.; Дрогобыцкий И. Н. Организационное управление.
[2] Адизес И. Указ. соч.
[3] Общая психология: Учебник. Саратов: Научная книга, 2003.
[4] Адизес И. Указ. соч.

направляя его на достижение стратегических целей, необходимо обеспечить надежное освоение компетенций системной организации и системного управления объектами сферы профессиональной деятельности[1].

Таким образом, придание системности организационному управлению напрямую связано с возрождением экономической кибернетики как направления подготовки бакалавров и магистров для инновационной экономики. Ее возвращение в образовательную сферу будет способствовать гармонизации кадрового обеспечения. Кроме воссоздания естественного баланса в экономическом образовании, такой шаг придаст новый импульс развитию организационного управления, что, в свою очередь, будет способствовать повышению результативности и эффективности агентов отечественной экономики и органов государственной власти.

[1] Клейнер Г. Б. Системная организация экономики и системный менеджмент // XII Международная конференция по проблемам развития экономики и общества. М.: ВШЭ, 2012.

УДК 330.46

С. И. Кретов,
д.э.н., руководитель научно-исследовательского центра
АНО ВПО «Российская академия предпринимательства»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kretsi1955@gmail.com

Некоторые теоретические проблемы управления в свете теории сложности

Аннотация:
Впервые вопросы управления рассматриваются под углом зрения методологии шестого технологического уклада – кибернетической эпистемологии. В рамках ограниченного формата рассмотрены лишь два вопроса: что является объектом управления? как формируется руководящая подсистема общества?

Ключевые слова: аутопоэз, бумажные законы, диссипативная система, кибернетическая эпистемология, рекурсивность, руководящая подсистема общества, синергия, теорема Дж. Белла, теоремы Геделя о неполноте, теория сложности, точка бифуркации, управляемая подсистема общества.

S. I. Kretov,
Doctor of Economics, Head of R&D Department
Russian Academy for Entrepreneurship
Moscow, Russian Federation
E-mail: kretsi1955@gmail.com

Complexity methodology in management investigations

Abstract:
For the first time management problems are considered from the point of view of the complexity methodology, it is the science (cybernetic epistemology) of the 6th technological stage. Because of thesis limits only two questions are discussed. What is the subject of the management? How the stuff of the Ruling subsystem comes in force?

Keywords: autopoesis, paper laws, dissipative system, cybernetic epistemology, recursivity, ruling subsystem, synergy, D. Bell's theorem, K. Gödel's theorem, complexity, bifurcation point, dependent (controlled) subsystem.

Наиболее трудными для понимания являются два фундаментальных вопроса в теории управления:

- Что является объектом управления? То есть каковы свойства объекта управления на сущностном уровне его исследования?
- Как сформировать руководящую подсистему общества (РП), чтобы она состояла из наиболее квалифицированных и компетентных кадров и была адекватна сложной диссипативной системе экономики и общества?

Захвативший умы апологетов вашингтонского консенсуса и мейнстрима институциональный подход полностью лишил науку и практику какого-либо понимания сущности объекта управления. В представлении наиболее авто-

ритетных отечественных ученых и чиновников эффективность процессов управления определяется лишь механистическим отлаживанием перечня, структуры и процессов взаимодействия институтов управления. Однако реальная ситуация столь быстротечна, что намерения больше напоминают мытье ног сороконожке, чем научный подход к совершенствованию государственного управления. Эта теоретическая ошибка приводит к безграничному росту институтов управления и стремительному снижению управляемости системы в целом и ее частей в частности. Это блестяще продемонстрировал на предыдущей конференции академик А. Г. Аганбегян.

Современная методология теории сложности (кибернетическая эпистемология) исходит из базовой теоремы Дж. Белла, номинированной на Нобелевскую премию, теорем Геделя о неполноте[1] и теории управления сложными диссипативными системами.

Сложная система – это не большой набор институтов, болтиков, запчастей или органов. Сложность состоит не в количественном многообразии элементов системы, а в качественном самосозидательном и рекурсивном поведении сложной системы. Государство как объект управления относится к сложным диссипативным системам. Категория «сложная система» характеризуется тремя компонентами подсознательного образца: синергией, аутопоэзом и рекурсивностью[2]. Качество государственного управления в рамках теории сложности оценивается не количеством принятых решений первыми лицами государства, а аутопоэзным (аутопоэтическим) механизмом самосозидания системы государственного управления и его поступательным самосовершенствованием в интересах управляемой подсистемы. Для аналогии можно вспомнить самофокусирование лазерного луча.

Функция, которая характеризует движение диссипативной системы (государства), может быть представлена:

$$y_n = f(x, y_1, ..., y_{(n-1)}) + \xi_1 + \xi_2,$$

где y_n – будущий, прогнозируемый результат взаимодействия параметров системы, включая и воздействие на нее руководящей подсистемы, познанных и не познанных наукой; $f(x, y_1, ..., y_{(n-1)})$ – нелинейная, рекурсивная формализация взаимодействия изученных и учитываемых параметров сложной системы в момент n, которые получили научное объяснение, ученые и руководящая подсистема установили зависимость будущего состояния сложной системы от значения данных параметров; ξ_1 – некие неизвестные в данный момент аргументы функции, которые влияют на будущее состояние системы, но в настоящий момент нет никаких свидетельств, что эти неизвестные факторы не могут быть познаны по мере развития научного инструментария; ξ_2 – параметры системы, которые в рамках современной научной парадигмы признаются принципиально непознаваемыми человеком. Это, в первую очередь, связано с тем фактом, что человек является лишь малой частью Природы, а часть не может иметь больше знания, чем целое. Иными словами, человечество всегда будет находиться внутри замкнутого, непрозрачного шара

[1] См., например: Успенский В.А. Теорема Гёделя о неполноте в элементарном изложении // Успехи математических наук. 1974. Т. XXIX, вып.1 (175), янв.-февр.

[2] Кретов С. И. Инновации как форма эволюции сознания. В свете теории сложности. Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012; Он же. «Сложные системы» как объект научного исследования // Труды XV Международной конференции «Проблемы управления и моделирования в сложных системах». Самара: ИПУСС РАН, 2013. С. 298–308; Он же. Методология и практика исследования социально-экономических явлений в свете теории сложных систем // Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Вып. XV. М.: Российская академия предпринимательства, 2012. С. 149–165.

Природы, в силу чего знания, находящиеся на поверхности данного шара, будут для человечества принципиально недостижимыми. Новые научные познания могут бесконечно расширять радиус этого шара, но его поверхность всегда будет оставаться «непрозрачной».

Если в периоды между точками бифуркации для нужд практического управления допустимо упрощение математических моделей вплоть до линейных моделей теории оптимального функционирования экономики, то в точках бифуркации движение сложной диссипативной системы характеризуется фрактальной математикой и математикой странных аттракторов[1], о которых ни отечественная наука, ни практики руководящей подсистемы ничего не слышали.

Можно продолжать описание государства, экономики, системы управления как сложной диссипативной системы, но сторонников упрощенческого институционального объяснения макроэкономических процессов на сегодняшний день бесконечно больше. Они переписывают друг у друга стандартные рецепты управления и искренне удивляются, почему никто из нобелевских лауреатов по экономике и их апологеты у нас в стране не смогли предвидеть настоящий кризис, который пока только набирает силу и разразится вместе с крахом мировой финансовой системы[2]. Почему никто не может предложить объяснения сущности кризиса и мер по его преодолению. «Очки» институционального подхода и других достижений мейнстрима не позволяют увидеть цивилизационный характер данного кризиса[3].

Если кратко, то СССР был развален конкретными людьми, но благодаря тому, что сложились объективные обстоятельства. Иными словами, сложноорганизованное, высокообразованное советское общество и многоуровневая диверсифицированная экономика СССР не поддавались тотальному директивному регулированию и навязыванию примитивной воли стареющей руководящей (и направляющей) подсистемы. Управляемая сложная система (управляемая подсистема (УП) экономики) советского общества вышла из-под контроля архаичного Политбюро и ЦК КПСС, и страна развалилась. Это произошло катастрофически быстро, так как объективному процессу переформатирования руководящей подсистемы (РП) активно помогали враги извне и неолибералы изнутри. Существующая в России РП пока является даже более слабой по сравнению с РП СССР, поэтому структурное упрощенчество, которое более точно можно назвать интенсивным развалом народнохозяйственного комплекса, активно продолжается.

Второй вопрос о причинах галопирующего снижения компетентности и квалификации РП имеет субъективный и объективный аспекты.

Субъективный аспект связан с патологической страстью малоквалифицированных членов современной РП держаться у власти, навязывая через нескончаемые бумажные законы свои примитивные правила игры УП. Отсюда и коррупция, и низкая эффективность, и полная безответственность, и круговая порука с кумовством, и аффилированное обогащение за счет административного ресурса, и т. п.

Объективный аспект менее заметен, но он оказывает катастрофическое воздействие на качество персонала в российской РП. Формат тезисов позволяет рассмотреть лишь один вопрос. Политические партии формируются для того,

[1] Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем. М.: ИД «София», 2003.

[2] Некипелов А. Становление и функционирование экономических институтов: от «робинзонады» до рыночной экономики, основанной на индивидуальном производстве. М.: Экономистъ, 2006; Гринберг Р.С. Свобода и справедливость. Российские соблазны ложного выбора. М.: Магистр; Инфра, 2012.

[3] Василенко В. И., Кретов С. И., Федоров М. В. Глобальный кризис и генезис гуманистической общественно-экономической формации // Геополитический журнал. 2014. № 3. С. 31–41.

чтобы захватить законодательную власть и переформатировать бумажное законодательство в своих корыстных интересах. Так всегда было, есть и будет. С точки зрения теории сложности процесс так называемых демократических выборов выглядит очень странно. Депутаты у нас, да и в мире, избираются по партийным спискам. Партии принимают в свои ряды признающих и исполняющих их уставы. Но в уставах партий не встречается пункт о квалификации и умении писать лучшие законы. То есть партии формируются не из тех, кто лучше всего пишет или исполняет законы, а из тех, кто более преданно выполняет внутренний устав какой-либо группы людей. Они вообще могли никогда ни одного закона не читать. А если те, кто знает, как должен выглядеть справедливый закон, не признают уставы парламентских партий? Они не попадут в законодательный орган, и все мы лишимся правильных законов. Это все равно, что посылать на олимпиады по математике отличников по биологии, а на мировые соревнования – лучших болельщиков. При такой системе формирования законодательного органа бумажные законы начинают создавать те, кто прошел в Думу по партийным спискам, а не лучшие из лучших. В результате страна получает бумажные законы, подготовленные уставопоклонниками партий. Умение же писать справедливые законы может быть приложено к мандату лишь случайно. Эта тема никем даже не поднимается. С точки зрения методологии научного изучения сложных систем, где законогенерирующая система выполняет функции внешней среды для экономики, отбор законотворцев должен происходить по их профессиональной пригодности и совести, а не по верности уставу и идеалам даже самой большой партии в стране. Результат работы управляющей подсистемы общества зависит от критериев отбора ее исполнителей, а не от перетасовывания малоквалифицированных «музыкантов в квартете». Нет сомнения, что если на «входе» мы отберем самые лучшие яблоки, то апельсинового сока нам получить из них не удастся. А вот, законы ограждающие интересы РП от «притязаний» УП, льются как из рога изобилия на протяжении истории человечества. Именно для этого придуман такой «демократический» способ политического отбора наиболее преданных РП законотворцев.

Если с позиции теории сложности взглянуть на процессы формирования кадрового состава органов исполнительной власти, то картина получается еще более печальная и бесперспективная. Отсутствие хотя бы малейшей конкуренции и ответственности за провалы в экономике, о которых красочно говорил А. Г. Аганбегян на предыдущей конференции, не привели к отставкам или хотя бы озабоченности. Люди, которые довели экономику самой богатой ресурсами страну до нулевых темпов роста, не способны ни на модернизацию, ни на освоение технологий пятого и шестого укладов. Они даже не стыдятся своей бездарности и «достигнутых» ими маловпечатляющих результатов. Поэтому по меньшей мере наивно ожидать каких-либо успехов и прорывов в экономическом положении страны на мировом уровне, качества жизни УП внутри страны при таком методологическом подходе к формированию РП – слуг народа.

Решение проблем управления государством невозможно найти на поприще перестановки кадров в «квартете» или обеспечения прозрачности выборов. Законодательный орган должен формироваться на основе открытого конкурса подготавливаемых законов, критерием которого является принцип «выиграла РП – выиграла УП». Министров же надо допускать в кабинеты на основе разработанных ими конкретных и адресных бизнес-планов в конкретных сферах социально-экономического бытия, за управление которым они готовы взяться. Их ответственность должна быть не в форме абстрактного перехода на другое

место работы, а конкретная и материальная. Это банальность, но страшно далеки апологеты неолиберальной РП от нужд и чаяний людей.

В заключение хочется привлечь внимание нашего научного корпуса, занятого проблемами государственного управления, к двум знаковым моментам. Во-первых, Роберт Манделл, лауреат Нобелевской премии 1999 года, ученик М. Флемминга, в 2010 году в интервью The Wall Street Journal публично отрекся от неолиберальной парадигмы[1]. Во-вторых, лишь названия регулярных западных публикаций[2] приводят в ужас любого ученого, сравнивающего отечественную политэкономическую школу с «достижениями» мейнстрима.

[1] Where Do We Go From Here? URL: http://online.wsj.com/1.

[2] Ward B. What's Wrong With Economics? London: Macmillan, 1972; Henry D. F. Econometrics – Alchemy or Sciences? // Economica. 1980. Vol. 47. P. 387–406; The Crises in Economic Theory/Eds. D. Bell, I. Kristol. New York: Basic Books, 1981; Eichner A. S. Why economics is not yet a Science // Why Economics is Not Yet a Science/Ed. A. S. Eichner. London: Macmillan, 1984. P. 205–241; Wiles P., Routh E. Economic in Disarray. Oxford: Basil Blacwell, 1984; Kirby M. W. The Intrinsic Limits of Modern Economics Theory: The Emperor has no closes // Economic Journal. 1992. Vol. 99 (395); Ormerod P. The Death of Economics. London: Faber and Faber, 1994; Weeks J. F. Economic of the 1%. How mainstream Economics serves the rich, observes reality and distorts policy. London; N. Y.: Anthem Press, 2014.

УДК 658.014

А. В. Авилов,
д.э.н., доцент,
кафедра «Экономика труда и управление социально-трудовыми отношениями»
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
Москва, Российская Федерация
E-mail: avilov-av@protvino.net

Н. И. Сидоров,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика труда и управление социально-трудовыми отношениями»
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
Москва, Российская Федерация
E-mail: iupss_ussiss@guu.ru

Картина сферы управления, место в ней науки и инженерии

Аннотация:
Описывается методология управления, взятая по аналогии с методологией сферы техники. Возникают управленческая инженерия и обществоведческие науки как ее основы. Управление объектом – суть наделение объекта бытием (жизненностью). Актуализируется институционализация сферы управления.

Ключевые слова: жизненный мир, институционализация сферы управления, методология управления, обществоведческая наука, управленческая инженерия, явление жизненного мира.

A. W. Avilov,
Doctor of Economics, Associate Professor
Department of Labor Economics and Social and Labour Relations Management
State University of Management
Moscow, Russian Federation
E-mail: avilov-av@protvino.net

N. I. Sidorov,
Doctor of Economics, Professor
Department of Labor Economics and Social and Labour Relations Management
State University of Management
Moscow, Russian Federation
E-mail: iupss_ussiss@guu.ru

Description of sphere of management, the place of science and engineering in it

Abstract:
The methodology of management is described, taken by analogy with the methodology of the technical sphere. The management engineering and social science are formed as its basis. Management of the object is to put being in object (vitality). Updating of institutionalization of management sphere.

Keywords: life-world, institutionalization of management sphere, methodology of management, social science, management engineering, the phenomenon of the life-world.

Данная работа носит методологический характер. Цель исследований состоит в поиске путей осуществления более надежного и эффективного управленческого действия (решения). И здесь мы считаем уместным исходить из того, что в вопросах надежности и эффективности сфера техники демонстрирует наиболее успешную деятельность. Откуда у продуктов техники (технических изделий), а значит, и у технико-технологического производства надежность и эффективность? Нетрудно увидеть, что надежность техники и производства зависит от опоры техники на явления природы (на введение в производственное/техническое действие сил, энергий природы), которые предварительно исследуются наукой и описываются в соответствующих теориях, а эффективность техники и производства – от найденных инженерных (проектно-конструкторских) решений способа использовать эти силы, энергию природы в производственных (технически оснащенных) действиях.

Методологическая картина сферы управления. Результативность сферы техники давно замечена, попытки подражать ей, возможно, не раз предпринимались в самых разных сферах деятельности – общественной, государственной (политической), культурной. Однако воспроизвести успех техники в других областях пока не удавалось. В чем причина неудач? Мы видим их прежде всего в том, что обществоведческие науки (экономика, социология и др.) не смогли обрести статус естественнонаучного исследования, так как их объект (общественное производство, общество) не обладает естественной, априори заданной природой, закономерностью явлений (их неизменностью в пространстве и времени), а следовательно, не достигается и общая значимость обществоведческих теорий. Если нет обществоведения как естественной науки, то невозможна и обществоведческая инженерия (инженерия появляется как область проектирования-конструирования, когда в ней возникает возможность опоры на науку), а значит, невозможно и надежное, эффективное практическое действие в сфере общественной деятельности.

Итак, мы попробуем вновь обратиться к описанной методологической картине (схеме), но теперь в ее приложении к сфере управления, и так, чтобы преодолеть отмеченную проблему. Объектом рассмотрения станет деятельность предприятия (см. рис.). Мы выделяем производство и управление как два исчерпывающих его аспекта/стороны деятельности. Любой компонент деятельности предприятия раскладывается (без остатка) на эти два аспекта. И нами теперь предлагается методологически как производственную (П), так и управленческую (У) деятельность рассматривать в одной методологической схеме: «исследование природных явлений (физической природы (П), жизненного мира (У)) – разработка средств (технических (П), организационных (У)) – воплощение замысла (производство продуктов (П), задание предприятию бытия/жизненности (У))»[1].

Управленческая инженерия. Итак, в сфере управления появляется специфическая инженерия по разработке и созданию организационных средств – управленческая инженерия. И здесь инженерия появляется не по формуле «управление + инженерия», как это было, например, в некоторых инженерно-экономических специальностях университетов («экономика + инженерия»), но в самой сфере управления мы обнаруживаем специфическую инженерию. И это понятно: сумма нового не дает, новое дает лишь синтез. Вот некоторые положения по управленческой инженерии:

[1] О нашем взгляде на управление смотрите доклад «Теоретико-методологические основы управления как творчества» на предыдущей (21–22 ноября 2013 г.) конференции в Финансовом университете.

- предметом управленческой инженерии являются организационные средства (механизмы, процедуры, инструменты), оснащающие управленческие действия;
- смысл (назначение) организационного средства – использование сил, энергий явлений жизненного мира (ЖМ) в управленческом действии (именно это многократно увеличивает возможности субъекта действия), отсюда вытекает и необходимость опоры управленческой инженерии на науку (на теории явлений ЖМ);
- квинтэссенцией деятельности в области управленческой инженерии является изобретательство;
- следуя методологии техники Я. Дитриха[1], мы выделяем в управленческой инженерии: проектирование (поиск идеи/схемы – принципиальной возможности – использования[2] сил, энергий ЖМ) и конструирование (разработку способа воплощения такого постава);
- управленческая инженерия включает в себя также изготовление разработанного средства/использования (воплощение организационного средства «в материале»).

Схема предприятия (и его оснащение) в естественнонаучной методологии

Управленческая практика (собственно управление). Управление – это наделение предприятия жизненностью, бытием в ЖМ. Именно субъект управления (руководитель) наделяет предприятие бытием в ЖМ посредством собственной активности. Жизненное, жизнеспособное предприятие – это предприятие, обладающее миссией (целостностью), востребованное благодаря своему продукту, организационно-технически выстроенное, гармоничное со своим окружением, имеющее адекватного руководителя. И это последнее есть главное, поскольку руководитель во многом определяет остальные качества.

Суть управления состоит в наделении предприятия (объекта ЖМ) и его компонентов бытием. Ничто искусственное, инородное жить (как в природе, так и в ЖМ) не будет, бытие – это удел исключительно естественных вещей, объектов. Основной признак естественного объекта – включенность/наличие в его деятельности энергий, сил ЖМ, именно это придает статус легитимности объекту. Для успешно воплощенного объекта характерно:

- в нем успешно работают организационные конструкты, а значит, поставляется необходимая для управленческих действий энергия ЖМ;
- субъект адекватно (то есть с учетом и неформализованных, не охваченных конструктами явлений ЖМ) разворачивает активность своего объекта.

[1] Дитрих Я. Проектирование и конструирование. Системный подход. М.: Мир, 1981.
[2] Хайдеггер М. Вопрос о технике // Хайдеггер М. Время и бытие. М.: Республика, 1993.

Таким образом, успешное осуществление предприятия достигается за счет опоры на естественнонаучную методологию, на схему «исследование – разработка – воплощение» и адекватность руководителя (его понимание актуальных для дела явлений ЖМ).

Существо управленческой деятельности – специфическое управленческое творчество, ориентированное на наделение объекта бытием (только здесь объект и становится объектом ЖМ), то есть осуществляется смысловое предназначение объекта (предприятия / Дела).

Воплощение предприятия, его компонентов как объектов суть создание такого предприятия (и его компонентов), которое далее оказывается способно к «оживлению» управлением через наделение предприятия бытием. Само управление в дальнейшем также может включать в себя воплощение (по сути, это инженерное действие), поскольку при наделении объекта бытием может возникать необходимость создания (воплощения) новых компонентов предприятия / Дела, которые на этапе первоначального создания предприятия / Дела не могли быть предусмотрены (например, значимыми могут оказаться явления ЖМ, которые вначале не рассматривались как актуальные, но теперь также подлежат охвату организационными средствами).

Вся человеческая культура пронизана дихотомией «создание предмета – использование / бытие предмета». Таковы деятельность композитора и музыканта, «режиссера и актера, ученого и инженера» и др., таково и отношение «субъект управленческой инженерии – руководитель (субъект управленческой практики)». И здесь нам представляется важным то, что это два принципиально разных рода деятельности.

Обществоведческие науки – научные основы управления. Обществоведческие науки изучают актуальные для управления явления и вещи ЖМ, это естественные (теоретико-экспериментальные) науки, стоящие в одном ряду с физическими науками. Мы считаем, что никакого различения в методологии обществоведческих наук и физических (естественных) наук проводить не следует – их не существует (понятно, что сегодня это не общепринятая точка зрения). К обществоведческим наукам мы относим экономическую науку, социологию, политологию и ряд других.

Ключевой категорией в научных основах управления (в обществоведческих науках) является категория ЖМ. И это тот момент, который во многом отличает наше видение управления и его научных основ от распространенного сегодня взгляда на управление, где никакого аналога физической природы мы не находим. ЖМ – это тот континуум объектов, вещей, явлений окружающего мира, которые актуальны для управления («работают» в нем). Вещи и явления ЖМ имеют естественную природу с точки зрения субъекта управления, то есть они априори заданы и неизменны законами и свойствами своего «бытия». Чувство ЖМ, его явлений и вещей, эмоционально-заинтересованное отношение к ним – это краеугольный камень управленческого творчества, одно из важнейших качеств субъекта управления.

Три рода деятельности в сфере управления. Итак, мы выделяем:

- обществоведческое исследование явлений ЖМ, актуальных в управленческих действиях;
- управленческую инженерию – проектирование и конструирование организационных конструктов предприятия (с опорой на обществоведческие теории);
- управленческую практику – наделение предприятия активностью (бытием).

И здесь наука (исследование явлений ЖМ) обеспечивает организационным конструктам (значит, и предприятию) надежность; инженерия обеспечивает организационным конструктам (и предприятию) эффективность; управленческая практика наделяет предприятие успешной деятельностью (успешное предприятие, у которого есть бытие, – непосредственный результат управления).

Субъект управления. Управление предприятием, его организационное строительство и дальнейшее развитие осуществляет руководитель предприятия. По сути, руководитель – это генеральный конструктор предприятия в том, что относится к организационной части, и капитан предприятия (если сравнить предприятие с кораблем). Главный инженер создает и развивает производство на предприятии, он же фактически сводит производство-процесс к производству-действию (к субъектности), тем самым вводя его в контекст управления (технологическая служба – это служба главного инженера). Руководитель не создает производство, хотя оно также является компонентом его деятельности (берется в приведенном виде).

Институционализация сферы управления. Сегодня сложилась ситуация, когда руководитель вынужден во многом на свой страх и риск преодолевать сложнейшие проблемы организационного строительства и управления предприятием, поэтому можно предположить актуальность создания Института управленческих НИОКР (как известно, в сфере техники их множество, и они давно существуют). На предприятиях, в организациях есть технические специалисты, способные решать инженерные задачи и проблемы производства, но нет специалистов, способных решать задачи и проблемы организационного строительства и управления предприятием. Если опираться на рассмотренную аналогию управления со сферой техники, можно считать управление методологически достаточно разработанным, чтобы ставить вопрос об институционализации его деятельности.

О практической значимости работы. Методологический характер данной работы может создать впечатление ее непрактичности. Это не так.

Понимание руководителем существа управления как специфического собственного (руководителя) творчества и мастерства выправляет всю картину (видение) его Дела/предприятия.

Опора на категорию ЖМ как ключевую в управлении (через постижение актуальных для Дела/предприятия явлений ЖМ) существенно укрепляет собственную уникальную позицию руководителя, и теперь он уже может не идти на поводу у специалистов (субъектов частичного видения предприятия – источника рисков). Благодаря выделению в сфере управления науки и инженерии руководителю доступнее понимание того, что и в каких видах деятельности реально осуществимо в его Деле/предприятии. Безраздельному доминированию производственной инженерии теперь можно противопоставить управленческую инженерию и таким образом достигать лучших результатов в строительстве и управлении предприятием. Осуществление управленческой деятельности в представленной парадигме управления (хотя в ней многое еще предстоит сделать) уже возможно, для этого не требуется никаких принципиальных «доделок».

Руководителю пригодится множество практичных и очень важных рекомендаций/установок, среди них – установка на бинарное восприятие, на выражение воспринимаемого (на создание управленческого произведения), на создание руководителем собственного адекватного рабочего материала, на правильное делегирование (следует делегировать понятие, а не задачу), на работу в ситуации неопределенности (она принципиальна, это нужно пони-

мать и не избегать неопределенности), на переживание истины (в нем заключается источник уверенности руководителя в себе) и многие-многие другие.

В описанной методологии (конечно, давно известной, но не реализованной в управлении) открываются возможности обновления институтов управления: новые учреждения управленческих НИОКР, новые журналы, профессиональные организации руководителей и новые образовательные учреждения.

О перспективах работы. Открываются два глобальных направления работ:

- обществоведческие исследования с основанными на них разработками в управленческой инженерии;
- исследования управления как творчества (прежде всего, в форме управленческой критики).

УДК 334.722

В. И. Бархатов,
д.э.н., заведующий кафедрой
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: ieo-science@csu.ru

Д. А. Плетнев,
к.э.н., доцент,
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: pletnev@csu.ru

Успешность бизнеса как операциональное понятие для управленческой деятельности[1]

Аннотация:
В статье проведен анализ существующих подходов к понятию успешности, предложена авторская трактовка успешности бизнеса, выделены сущность и явление успешности бизнеса. Рассмотрена классификация факторов успешности для малого и среднего бизнеса.
Ключевые слова: успешность, успешность бизнеса.

V. I. Barkhatov,
Doctor of Economics, Professor, Head of the Department
Department of Economics in Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: ieo-science@csu.ru

D. A. Pletnev,
PhD in Economics, Associate Professor
Department of Economics in Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: pletnev@csu.ru

Business success as an operational concept for administrative activity

Abstract:
The article analyzes the existing approaches to the concept of success. The author's interpretation of success in business. The essence of the phenomenon of business success is highlighted. The classification of success factors for small and medium-sized businesses is proposed.
Keywords: success, business success.

Большинство базовых понятий современной экономической науки: прибыль, потребитель, издержки, эффективность, рынок – по-разному трактуются в учебниках и практике бизнеса. Это порождает сложности применения эконо-

[1] Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 14-18-02508).

мических знаний. Не меньшей проблемой являются и существующие «серые» зоны, когда некоторые явления экономической жизни вовсе не находят отражения в науке. Одним из примеров такого небрежения является успешность или даже просто успех. По сути, это то, к чему стремится каждый экономический субъект: бизнесмен, наемный менеджер, предприниматель, чиновник, а также их объединения: фирмы, крупные корпорации и местные сообщества. Успех как цель существует, но измерить или даже просто идентифицировать его очень трудно. Экономическая наука до сих пор предпочитает оставаться в плену иллюзий того, что каждый субъект имеет четко поставленную вычислимую цель: полезность, прибыль, доход, благосостояние, счастье и т. п.

Проведем семантический анализ понятий *успех* и *успешность*. Происхождение слова «успех» – древнерусское. Первоначально оно означало: «движение, стремление вперед, усердие, рвение, достижение предела», «достижение цели, польза» и «поспешность». Постепенно значение «поспешность» закрепилось за другими однокоренными словами: *спешить*, *спешка*, а за *успехом* закрепились первые два значения. Как отмечают филологи, к нему добавились такие оттенки значений, как «удача, удачное движение цели», «общественное одобрение чего-нибудь, внимание со стороны общества» и т. п. Таким образом, исторически понятие успешности в русском языке, в русской культуре и деловом обороте относилось к процессу самореализации личности в каком-либо деле, сопровождающемуся общественным признанием.

На Западе *success* – английский синоним успешности и успеха, появился позже как калька с латинского *successus*, означавшего «хороший результат», «счастливый исход», позднее закрепилось значение «достижение желаемого конца (дела)». Сегодня спектр значений широк: «достижение цели», «финансовая доходность», сам субъект, достигающий цели, и факт достижения здоровья, уважения или славы. Существует противоречие в русской и англоязычной трактовках успеха. Если у нас речь идет скорее о старании и победе, то на Западе – о богатстве и карьере.

Более глубокий анализ семантики слова «успех» проведен в диссертационной работе В. С. Атюниной[1], где указывается на особенности восприятия успеха в современной России: прежде всего индивидуальное достижение целей, ощущение себя «лучше, чем другие». Можно говорить о диффузии западного восприятия понятия «успех» в национальную культуру. В современной популярной бизнес-литературе успех все чаще рассматривается в значении англоязычного *success*, что связано с возросшим интересом ко всему западному после «открытия границ» в начале 1990-х годов. Однако сегодня общественное сознание отходит от этой крайности – восприятия успеха исключительно в материально-статусном смысле. Само понятие становится предметом философского и психологического анализа, который важен для получения целостного представления о понятии «успех».

Рассмотрение успеха и успешности как философской категории также позволяет сделать ряд выводов:

- успех есть результат активности субъекта, он достигается путем преодоления внешних и внутренних преград: конкурентов, технологической неподготовленности, природных условий и т. д., само преодоление может выступать мерилом успеха;
- деятельность человека как процесс движения от цели к результату посредством мотивации и выбора средств может рассматри-

[1] Атюнина В. С. Образ успешного человека в семантическом пространстве личности: Дис. … канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.

ваться как основа для оценки успешности: успешность бизнеса есть успешность деятельности.

Итак, для понимания успешности необходимо учитывать ее субъективный компонент – удовлетворенность, которая зависит от формы мотивации и способа достижения результата; существование у человека воли делает необходимым дополнение модели успешности утверждением о необходимости реализации этой воли в рамках бизнеса. Переводя на экономический язык, можно сказать, что успешность бизнеса определяется тем, достигает ли руководитель поставленных целей (прибыль, выручка, рост, доля рынка и т. п.), реализует ли бизнес волевые решения руководителя, пусть даже не всегда оптимальные, приносит ли бизнес руководителю удовлетворение (с учетом возможных физических и моральных трудностей), и происходит ли все это благодаря активности руководителя (есть ли возможность реализовать предпринимательские способности). Последнее условие необходимо, поскольку иначе руководитель может перейти в стан инвесторов, вложивших деньги в бизнес и получающих больший или меньший доход, но не влияющих на сам процесс. В этом случае говорить об успешности бизнеса нельзя.

Комплексное исследование феномена успешности сложной социальной системы провел С. С. Сулакшин[1]. Он уделяет основное внимание национальной экономической системе, однако сделанные им выводы могут быть применены и к более компактным системам – предприятию, бизнесу. С. С. Сулакшин увязывает понятие успешности с биологическим термином «жизнеспособность». Этот подход принципиально отличается от всех психологических теорий тем, что в нем успешность бизнеса рассматривается через призму многосубъектности предприятия как сложной социальной системы. Успешность бизнеса не может быть сведена к успешности руководителя, поскольку сам по себе бизнес ему не тождествен, хотя часто отождествляется с ним. Успешность социальной системы (предприятия) может быть определена и исчислена через агрегирование множества частных характеристик успешности, которые отражают различные ее аспекты: успешность на рынке, успешность в создании социального микроклимата и т. п. Таким образом, развивая точку зрения С. С. Сулакшина, можно сказать, что успешный (бизнес) – это бизнес, способный к саморазвитию вне зависимости от воли и личности руководителя. С другой стороны, С. С. Сулакшин говорит в контексте успешности о «бытийной способности» системы, и это понятие вполне может использоваться для описания успешности бизнеса.

Подробный анализ точек зрения различных авторов на проблему успешности бизнеса позволил сформулировать выводы о содержании этого понятия (см. табл.).

Можно отметить значительный плюрализм мнений, при этом прослеживается определенная иерархия: точка зрения С. С. Сулакшина представляет собой содержательную сторону, в то время как многие другие – «явленческую». Таким образом, содержание успешности бизнеса определяется как его «бытийная способность», а успешность как явление может описываться и оцениваться через способности приносить доход, достигать поставленных целей, расти, доставлять удовлетворение.

Также на основе разработанного подхода дана классификация факторов успешности применительно к малому и среднему бизнесу. В первом приближении следует отдельно рассматривать факторы средовые, внешние и факторы,

[1] Сулакшин С. С. Теория и феноменология успешности сложной социальной системы. М.: Научный эксперт, 2013.

действующие на уровне самого предприятия, внутренние. Внешние факторы часто называют институциональными, что в корне неверно: внешняя среда – это не только законы, правила, нормы, традиции и обычаи. В современном мире на успешность предприятий серьезное влияние оказывают научно-технический прогресс, развитие информационных технологий, медиапространство. Вместе с тем институциональные факторы – это то, что может быть описано как совокупность традиций, обычаев, правил, норм и т. п. Внутри фирмы также действуют институциональные факторы, и их влиянием нельзя пренебрегать. Таким образом, внешние факторы можно разделить на институциональные (правовая система, культурная среда, система властных отношений и финансовая система национальной экономики), технологические (включая действие научно-технического прогресса), информационные и природные. К числу внутренних факторов относятся опять же институциональные (наличие внутри фирмы правил и норм поведения, которые упрощают или, напротив, усложняют взаимодействие работников), трудовые, касающиеся особых умений и навыков работников, предпринимательские, характеризующие компетентность руководства.

Подходы различных авторов к трактовке успешности

Авторы, школы, направления	**Трактовка**
С. С. Сулакшин	«Бытийная способность» бизнеса
Фонд «ИНДЕМ»	«Бизнес развивается доходно и устойчиво, с хорошей перспективой»
Э. Ромар	Гармония в отношениях с окружением (в т. ч. с конкурентами)
У. Баумоль, Р. Литан и К. Шрамм	Рост, достигнутый благодаря предпринимательскому началу
М. Дженсен	Экономическая добавленная стоимость и balanced score card
Ф. Сигер	«Преемственность» и устойчивость (для семейного бизнеса)
Ф. Лафонтейн и К. Шоу	Способность существовать
С. Босман и коллеги	Прибыль и рост
Дж. Бронштейн, К. Букафуско, Дж. Мазур	Благополучие работников, определяемое субъективно

Таким образом, успешность бизнеса способна стать научным, операциональным понятием, которое можно использовать для интеграции научных исследований в сфере экономики и управления и управленческой деятельности.

УДК 336.74

Х. Х. Валиуллин,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика»
ГБОУ ВО МО «Государственный университет "Дубна"»
Дубна, Российская Федерация
E-mail: hasan_val@mail.ru

Смена пространственно-временной парадигмы монетарной экономики

Аннотация:
Представлен анализ неизбежного изменения пространственно-временно́й парадигмы монетарной экономики. Рассматривается эволюция форм денег и денежной системы в контексте изменения их пространственно-временных проявлений в рамках экономической истории.

Ключевые слова: время, деньги, монетарная экономика, пространство.

H. H. Valiullin,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics
Dubna State University
Dubna, Russian Federation
E-mail: hasan_val@mail.ru

Monetary economy: shift in spatio-temporal paradigm

Abstract:
An analysis of inevitable changes of the spatiotemporal paradigm of the monetary economy is presented. The evolution of money forms and monetary system is discussed in the context of their spatiotemporal performances within the historical frames.

Keywords: time, money, monetary economy, space.

– It's called money, – Lanette said.
– It's called money. You just slip it in.
W. Gibson. Mona Lisa Overdrive

Качество управления экономическими системами и процессами во многом предопределяется тем, насколько полноценно и адекватно учитываются факторы, отражающие их пространственно-временную размерность. Несмотря на то что атрибутивность пространственных и временных характеристик объектов и субъектов экономической реальности преимущественно не ставится под сомнение, их значения остаются недостаточно объективно учтены в теоретических конструктах исследователей начиная с экономико-математических моделей и заканчивая различными прогнозами и программами развития общества в данной и иных сферах его жизни.

В современных условиях особо востребованными становятся прогнозные модели устойчивого развития страны на достаточно большую перспективу[1],

[1] Валиуллин Х. Дрейф экономического пространства: теория и эмпирика. М.: Издательство ЛКИ, 2010; Валиуллин Х. Пространство и время в прогнозах экономического развития России // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 7/РАН, ИНИОН. 2012. Ч. 1. С. 32–37.

особенно в условиях возросшей турбулентности многих параметров как макроэкономической, так и внешнеполитической среды. В силу данного обстоятельства категории «пространство» и «время» должны быть детально исследованы по фундаментальной сути, количественно оценены и надлежащим образом учтены в рамках разработки эффективных программ управления национальной экономикой.

Особый интерес к исследуемых категориям возникает в случае попытки системного анализа разнообразных процессов, протекающих в монетарной экономике, где нет натурального хозяйства и бартерной формы торговых отношений, последние непременно осуществляются при посредничестве различных денежных инструментов, начиная от денег как таковых и ценных бумах и заканчивая их производными (деривативами), а также их современными симулякрами, включая электронные деньги и криптовалюты (валюты, обращающиеся в децентрализованных компьютерных сетях).

Исследование процесса эволюции различных форм денег обнаруживает некоторые признаки цикличности определенной природы. Во-первых, изначально превалировавшая социальная значимость денег первобытного общества (так называемые ритуальные, выкупные и иные подобные деньги)[1] заметно ослабевает в индустриальную эпоху, когда актуализируется их финансовое предназначение (девизные, кредитные…), а позднее, в постиндустриальную эпоху, социальная миссия денег «самореабилитируется», но уже в другом контексте их диалектического развития. Во-вторых, происходит субстанциальное бегство денег из мира материального в мир виртуальный: на монетарную арену выходят web-money, cyber-cash, cryptocurrency и др.

Примитивные деньги являлись персонифицированными и, более того, выступали неким специфическим прототипом современной ценной бумаги в качестве платежного средства и фондовой ценности. Как отмечал Марсель Мосс, «…цена растет и снижается вместе с числом и величиной передач, в которых они [стоимости. – *Х. В.*] были использованы»[2]. Их капитализация происходит не в линейном непрерывном времени, а в событийном, дискретном времени. Подобная платежная система признает своеобразный принцип меритократичности при оценке средства обращения, когда капитализация актива зависит от объема и частоты его удачного задействования, что увеличивает доверие к нему. Далее Мосс добавляет «…ваигу'а [vaygu'a] – не просто монеты… они имеют имя, личность, историю… С ними случаются даже любовные приключения… Нельзя не признать важность и священность природы этих предметов»[3]. Позднее деньги индустриальной и постиндустриальной (информационной) эпохи деперсонализируются, обезличиваются и теряют свою сакральность.

С одной стороны, развитие новых форм денег происходит сообразно появлению новых функций, которые становятся желательными для существующих денег в силу возникновения новых потребностей общественно-экономического развития. С другой стороны, сам научно-технологический прогресс, особенно в сфере информационно-коммуникационных технологий, совершенствует денежную систему как на инструментальном, так и на институциональном уровне. И в том и в другом случае прогресс в денежных технологиях и коммуникациях происходит во все более монетаризующейся хозяйственно-экономической сфере общественной жизни.

[1] Davies G. A History of Money: From Ancient Times to the Present Day, Cardiff: University of Wales Press, 1994; Массон В. М. Экономика и социальный строй древних обществ. Л.: Наука, 1976; Салинз М. Экономика каменного века/Пер. с англ. М.: ОГИ, 2000.
[2] Мосс М. Общества. Обмен. Личности. М.: Восточная литература, 1996. С. 118.
[3] Там же. С. 121.

Комплексное рассмотрение известных пяти эволюционных форм функциональной самореализации денежного инструмента: примитивной (primitive, premodern money), товарной (commodity money), счетной (money of account), государственной (state money) и виртуальной (virtual money) – позволяет констатировать, что ни одна из перечисленных форм не разрушается последующей и даже объединяется с ней, образуя новые, гибридные по своей сути формы денег[1] (табл. 1).

Таблица 1
Матрица функциональной нагрузки на денежный инструмент

Экономическая функция денег	Форма денег				
	Примитивная	Товарная	Счетная	Государственная	Виртуальная
Мера стоимости	–	+	+	+	+
Средство обращения	+	+	+	+	+
Средство накопления	–	–	+	+	+
Средство платежа	–	–	–	+	+
Мировые деньги	–	–	–	+	+

Деньги первобытного общества абсолютно объективны в силу их материальности, они «заземлены» в силу своей потребительской стоимости. Значительно позднее, в эпоху индустриализации, монетные и бумажные деньги делают приоритетной уже их меновую стоимость. Постиндустриализация с ее новым форматом «бизнес со скоростью света» делает ставку уже на информативно-коммуникативную стоимость и практическую полезность денег. Историческое развитие материально-технологической базы общества закономерно сопровождается усложнением социально-экономических отношений в нем и расширением функционального спектра нагрузки на деньги и денежную систему экономики в целом. Деньги способствуют совершенствованию процессов хозяйственной инструментализации и рационализации материальной жизни, превращению современного мира, по выражению Г. Зиммеля, в «огромную арифметическую проблему»[2].

Содействующие этому компьютеризация, Интернет и другие новации в сфере ИКТ стимулируют структурный сдвиг человеческой активности в материально-технологическом пространстве из традиционной натурально-индустриальной в виртуально-информационную область, а во временно́м аспекте – из объективно дистанцированных в пространстве-времени производственных и коммерческих операций в формат just in time, а информационно-коммуникационных транзакций – из формата off-line в on-line. Формируется новая архитектура товарно-денежных транзакций – электронная коммерция различных паттернов, уровней и скоростей: B2B, B2C, P2P и т. д.[3]

Индустриально-торговая формула «деньги – товар – деньги» К. Маркса постепенно и безвозвратно вытесняется киберэкономической формулой «деньги – информация – деньги». Деньги трактуются как некая форма информации, циркулирующей в компьютерных сетях, составленных из субъектов,

[1] Leyshon A., Thrift N. Money / Space; Geographies of Monetary Transformation. London; New York: Routledge, 1997.
[2] Zimmel G. The Philosophy of Money. London: Routledge & Kegan Paul, 1978; 1900.
[3] Loyo E. Imaginary Money // NBER's International Seminar on Macroeconomics. Dublin, 2001.

текстов и машин, в той или иной форме причастных к процессу денежного обращения и создания новых денег, минуя материальное производство. Переход монетарных процессов в онлайн имеет негативные аспекты, идентифицируемые как уникальный букет информационно-сетевых рисков, он формирует благодатную почву для реальных и виртуальных финансовых пирамид, фондово-индексной мании и т. д.

Каждый вид денег исторически имеет свое время жизни и свое жизненное пространство. Каждой территории хозяйствования в определенное время соответствуют определенная валюта и определенный валютный режим. Это подтверждается, в частности, теорией оптимальных валютных зон (ОВЗ)[1]. Так или иначе, пространство обращения валюты детерминируется ее качественными признаками (табл. 2).

Таблица 2
Классификация валют в пространственном контексте

Вид валюты	**Пространство обращения валюты**
География и статус валюты	
Национальная	Территория страны-эмитента и страны-реципиента
Иностранная	Территория страны-реципиента
Международная	Территория стран, в которых валюта является легитимной (официальной, параллельной, входящей в корзину валют) и используется как валюта цены контракта, платежа, кредита, клиринга, валюты номинала по ценным бумагам
Региональная	Регионы, в которых валюта является законной и легитимной (официальной, параллельной, корзиночной)
Конвертируемость	
Свободно конвертируемая (СКВ)	Территория валютно-либерализованных стран
Частично конвертируемая (ЧКВ): внешняя конвертация внутренняя конвертация	 Территория страны-эмитента и ряда других стран с дружественной системой ВР Преимущественно территория страны-эмитента
Неконвертируемая	Исключительно территория страны-эмитента

Все более монетаризующаяся и виртуализующаяся экономика начинает функционировать в новом 4D-формате пространства-времени (табл. 3), генерирующем новые монетарные и метамонетарные эффекты, новую парадигму монетарного бытия общества, в концептуальных рамках которого дихотомия «активное – пассивное» применительно к категориям «пространство» и «время» становится диалектически неизбежной реальностью сродни дихотомии в рамках корпускулярно-волновой теории света[2]. При этом в отношении пространства-времени монетарного мира видится применимой классификация И. Валлерстайна, включающая пять его разновидностей: эпизодическое, циклическое, структурное, длительное и трансформирующее.

[1] Mundell R. A Theory of Optimum Currency Areas // American Economic Review. 1961. Vol. 51. P. 657–665.
[2] Валлерстайн И. Реалии открытого пространства – времени: к пониманию нашей исторической системы // URL: http://www.tuad.nsk.ru/~history/Author/Engl/W/WallersteinI/walspace-w.htm.

Таблица 3
Позиционирование некоторых денежных институтов и проблем

Функция денег	Пространство			Время		
	Реальное	**Теневое**	**Виртуальное**	**Прошлое**	**Настоящее**	**Будущее**
Экономические функции						
Мера стоимости	–	–	–	Каури	Тройская унция золота	–
Средство обращения	Валютные зоны, теория ОВЗ	Money laundering	E-money, cybercash	–	Формулы Коперника-Грешема, Фишера	–
Средство накопления	СКВ	–	Биткойн	«Хорошие деньги», тезаврация	СКВ, долларизация	–
Средство платежа	СКВ	Money laundering	–	Инфляция, фиатные деньги	NPV	FVM
Мировые деньги	Золото, МВФ, ФРС, ЗВР	–	–	Золото, фунт стерлингов	Доллар США, евро	Юань, криптовалюты
…	–	–	–	–	–	–
Внеэкономические функции						
Социальные	–	–	–	–	–	–
Геополитические	–	–	–	–	–	–
…	–	–	–	–	–	–

Марксистская модель коммунистического общества в явной форме не предполагала существования в нем денег. Возможно, есть на Земле уголки, где местное сообщество перейдет от примитивной экономики в экономику будущего, счастливо минуя использование денежного инструмента.

УДК 2964

А. О. Блинов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент и управление проектами»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: aoblinov@mail.ru

Диагностика инновационно-технологического потенциала российской экономики

Аннотация:
Предпринята попытка оценить инновационно-технологический потенциал российской экономики. Разработаны индикаторы и подходы к диагностике истинного потенциала России, не претендуя на их непогрешимость и безальтернативность. Сформулированы принципы инновационно-технологического потенциала российской экономики. Отмечается, что важнейшей проблемой, требующей государственного подхода, является национальная конкурентоспособность, представляющая собой интегрированное свойство всей экономической системы. В условиях постиндустриальной трансформации ядром эффективного экономического развития и модернизации российской промышленности, то есть повышения национальной конкурентоспособности, должны выступать кластеры предприятий.

Ключевые слова: безопасность, инновационно-технологический потенциал, кластер, конкурентоспособность, предприятие, Россия.

A. O. Blinov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management and Project Management,
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: aoblinov@mail.ru

Diagnosis of innovative technology building of the Russian economy

Abstract:
This paper attempts to evaluate the innovative and technological potential of the Russian economy. Indicators and approaches to the diagnosis of the true potential of Russia are developed, without claiming their infallibility and lack of alternative. The principles of innovation and technological potential of the Russian economy are formulated. It is noted that the biggest challenge that requires government behavior is the national competitiveness, an integrated feature of the whole economic system. In a post-industrial transformation of the core of effective economic development and modernization of the Russian industry in conditions of national competitiveness clusters of enterprises should serve.

Keywords: security, innovation and technological, cluster, competitiveness, enterprise, Russia.

Существуют разные мнения в отношении сегодняшнего состояния России и ее будущего. Одни аналитики считают, что Россия снова превращается

в великую державу с хорошими перспективами построения инновационной экономики и освоения мирового рынка. Другие эксперты полагают, что Россия отыграла свою роль в мировой политике и в дальнейшем она будет сырьевым придатком для развитых стран мира. Такие разночтения во многом определяются разными оценками экономического и технологического потенциала современной России. Оценки действительно могут быть разными. С одной стороны, Россия преодолела десятилетний кризис и вышла на траекторию экономического роста, а мировая конъюнктура энергоносителей почти фантастическим образом способствовала возрождению страны. С другой стороны, годы реформ привели к технологическому провалу, устранить его в быстро меняющемся мире уже проблематично. В связи с этим ставится задача оценить инновационно-технологический потенциал российской экономики. Чтобы сделать достаточно убедительные выводы, воспользуемся подборкой индикаторов и подходов к диагностике истинного потенциала России, не претендуя на их непогрешимость и безальтернативность. При изложении материала будем придерживаться следующей логики. Сначала рассмотрим ключевые технологические индикаторы России в контексте развитых стран мира, сделаем акцент на том, как Россия умеет экономить человеческий труд, природную энергию и экологию. Именно в этих трех аспектах проявляется инновационный потенциал национальной экономики. Понимание технологического потенциала и уровня экономики России целесообразно начать с самых общих моментов. В этих целях желательно дать, прежде всего, макроэкономическую характеристику российской промышленности. Для выяснения истинного состояния российской экономики стоит воспользоваться простыми, но не совсем традиционными подходами на основе следующих принципов.

Первый принцип. Сегодня необходимо соотносить развитие национальной экономики с внешним миром. Бесполезно сравнивать развитие одной страны в разные периоды, так как это не дает понимания места страны в мировой экономической системе. В условиях глобализации, когда взаимозависимость стран невероятно возросла, следует ориентироваться на мировых лидеров. Все государства жестко разделены на лидеров и аутсайдеров. И если рассматриваемая национальная экономика, например российская, растет, но при этом страна попадает в разряд аутсайдеров, то говорить о ее экономических успехах можно лишь весьма условно. В связи с этим в данной работе мы будем использовать подход, который предполагает соотнесение основных экономических параметров России с аналогичными характеристиками развитых стран мира, что позволит определить место России в мировой технологической иерархии.

Второй принцип. Нужна оценка существующего разрыва в экономическом развитии России и стран-лидеров с точки зрения «много/мало». Простая констатация расхождения по уровню различных технологических характеристик сейчас уже является недостаточной. Помимо этого, необходимо понять, каково отставание России: либо это «естественный» проигрыш лидеру, либо это цивилизационный разрыв. В последнем случае отставание уже нельзя преодолеть в сжатые сроки.

Третий принцип. Целесообразно перевести существующий разрыв в экономическом развитии России и стран-лидеров во временну̀ю плоскость. Иными словами, задача заключается не только в том, чтобы зафиксировать технологический разрыв и даже дать ему «цивилизационную» оценку, но и в том, чтобы хотя бы ориентировочно замерить время, в течение которого Россия сможет преодолеть отставание от стран-лидеров. Такая оценка сроков отставания еще больше проясняет вопрос о степени технологических различий,

так как предстоящее преследование лидера продолжительностью несколько десятилетий уже само по себе может служить в качестве элементарного прогноза событий.

Четвертый принцип состоит в том, чтобы совместить анализ технологической и институциональной составляющей экономики России и экономики стран-лидеров. Это связано с тем, что сегодня любая страна-лидер имеет превосходство одновременно по технологическому и институциональному направлениям. Высокоэффективная институциональная среда, как правило, инициирует технологические инновации, а высокотехнологичная экономика требует прогрессивных институциональных изменений. Понимание связи между двумя составляющими национальной экономики позволяет четче понять точки и направления приложения основных усилий государства.

В настоящее время сложилась традиция оценивать инновационно-технологический уровень страны по широкому спектру экономических показателей. Однако такой подход затрудняет анализ и диагностику истинного положения государства в мировой экономике. В связи с этим воспользуемся иным подходом, рассмотрим только три ключевых индикатора, которые дают агрегированную и в то же время комплексную характеристику технологического уровня российской экономики: производительность труда; энергоотдача, экологичность производства.

Поскольку главным ресурсом любой экономики является человек, а любые проявления научно-технического прогресса проявляются в экономии живого труда, то показатель производительности труда выступает в качестве важнейшего индикатора, который фиксирует эффективность использования данного ресурса[1]. Как известно, экономия живого труда происходит за счет его замены иными видами природной энергии, которая также выступает в качестве основного ресурса национальной экономики. Учитывая исчерпаемость энергетического ресурса, его экономия также выступает в качестве важнейшей цели технологического прогресса, что и отражается в показателе энергоотдачи производства. И наконец, благоприятная экология выступает в качестве еще одного ресурса национальной экономики, которым часто приходится расплачиваться за технологический прогресс. Необходимо привести сравнение с другими странами. Как показали наши расчеты, производительность труда в России в 4,2 раза ниже, чем в США, энергоотдача – в 2,4 раза, а экологичность производства – в 2,3 раза[2]. Таким образом, по трем важнейшим позициям Россия в разы отстает от мирового лидера. В итоге имеем: Россия относится к разряду стран с самым «грязным» ВВП, самой высокой энергоемкостью экономики и самым бездарным использованием трудового потенциала. Плачевное состояние России проявляется, прежде всего, в сфере использования трудовых ресурсов, где наиболее очевидно воплощаются результаты научно-технологического прогресса. Немного лучше дело обстоит с двумя другими показателями, однако это принципиально не меняет положения дел. За последние 35 лет российская промышленность потеряла свои позиции. Известно, что период обновления производственных мощностей и ввода оборудования нового поколения составляет 5 лет. Учитывая 20-летний средний возраст оборудования российской промышленности, можно сделать вывод о ее технологическом отставании от передовых стран мира как минимум на три поколения. В современных условиях это означает абсо-

[1] Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание / Пер. с англ. под ред. А. Н. Петрова. СПб.: Питер, 2009.

[2] Бир М., Эйсенстат Р., Спектор Б. Почему программы изменений не приводят к изменениям // Открытый университет, курс BZR 751 «Управление развитием и изменением». [Б.м.:] Milton Keynes, 1994.

лютную неконкурентоспособность российского производителя на мировом рынке. В настоящее время бизнесмены примерно 1/3 крупных предприятий страны имеют проблемы с оборудованием. Если обратиться к макроэкономическим обобщениям, можно утверждать, что около 30% ВВП страны создается по устаревшим технологиям[1]. Низкая технологичность производства автоматически ведет к снижению конкурентоспособности отечественных производителей по сравнению с иностранными предприятиями. Темп глобализации мировой экономики нарастает, Россия все больше включается в этот процесс, а значит, можно предположить, что доля предприятий, «проблемных» по причине неадекватного технологического оснащения, со временем будет расти. Огромная потребность России в новом оборудовании неизбежно ставит вопрос об источниках инвестиций, необходимых для такого обновления. Нами разработан кластерный подход ранжирования стран мира по уровню экономического развития. Нынешнюю доктрину инновационного развития следует признать либо ошибочной, либо, по крайней мере, малоэффективной.

Основные задачи по преодолению инновационно-технологических разрывов

- Создание законодательной базы, стимулирующей и поддерживающей инновации и инновационную деятельность, к ней в первую очередь относятся законы об общих принципах организации инновационной деятельности и проведения исследований и разработок, о защите интеллектуальных прав на объекты научных исследований и разработок, о льготном налогообложении и налоговом стимулировании субъектов инновационной деятельности, о создании особых экономических зон и ином стимулировании субъектов инновационной деятельности.

- Создание в РФ развитой и эффективной инновационной инфраструктуры, для чего нужны:

· государственное финансирование фундаментальных и прикладных исследований, осуществляемых высшими учебными заведениями, исследовательскими институтами и прочими субъектами инновационной деятельности, имеющими стратегическое национальное значение;

· создание и поддержка технопарков, инновационных инкубаторов, центров трансферта технологий, инновационно-технологических центров, наукоградов, венчурных фондов и т. д.;

· финансовая поддержка высшего и профессионального образования для подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью.

- Прямое финансирование отдельных стратегических национальных программ НИОКР, в том числе с привлечением частного инвестиционного капитала.

- Повышение внимания региональных властей к обсуждаемому вопросу. Как известно, практически все организации, занимавшиеся серьезной наукой, в том числе и технологической направленности, находились в ведомственном подчинении федеральных министерств и ведомств. Региональные власти не имели ни опыта, ни необходимых полномочий управлять и эффективно взаимодействовать с теми предприятиями «большой» науки, которые находились на их территории. Сегодня в регионах нет специализированных

[1] Блинов А. О., Захаров В. Я., Захаров И. В. Реструктуризация предприятия: как она воспринимается работниками // Человек и труд. 2010. № 2. С. 46–49.

финансовых институтов, осуществляющих целевое финансирование инновационных высокотехнологичных проектов и фирм. В большинстве больших и средних, а также в некоторых малых городах существуют фонды поддержки предпринимательства. Однако суммы, перечисляемые из региональных и муниципальных бюджетов в соответствующие фонды, имеют символический характер. Сбалансированные региональные программы инновационного развития либо отсутствуют, либо финансируются по остаточному принципу.

- Развитие трансфера технологий.
- Развитие маркетинга. У большинства промышленных предприятий отсутствуют какие-либо систематизированные и упорядоченные маркетинговые процедуры по выбору и внедрению в производство новой продукции, поэтому 85–90% вновь осваиваемых продуктов не дают желаемого объема сбыта. Инвестиционные процессы не являются рационально управляемыми и осуществляются либо по очевидной необходимости, либо случайно, такая ситуация сложилась на многих предприятиях (85%). Вместе с тем есть предпосылки обращаться к инновациям: 80% российских бизнесменов имеют высшее образование, а 40% крупных предпринимателей – ученую степень. Например, отсутствие достаточного образовательного уровня у лидеров промышленности Великобритании было признано одной из существенных причин, из-за которой сдерживаются инновационное развитие и налаживание партнерских связей между бизнесом и университетами. С точки зрения уровня взаимодействия промышленного и научного секторов важен интерес к возможной коммерциализации разработок.
- Сохранение и развитие среды генерации знаний. Основными принципами реализации задачи сохранения и развития среды генерации знаний являются следующие: сохранение или увеличение доли ресурсов на поддержку «среды» в общем объеме финансирования научно-технической сферы; выделение ресурсов должно быть обусловлено реструктуризацией научных организаций, направленной на поддержку наиболее эффективных структур.
- Выбор и реализация тех направлений, где возможен технологический прорыв. Поддержка таких направлений должна быть основана на заделах и традициях российской науки, связанных с умением концентрировать усилия на решении приоритетных задач.
- Роль государственных и негосударственных институтов в развитии системы генерации знаний. В современной ситуации государство должно обеспечивать совместную работу науки и бизнеса. Такая работа может быть организована путем создания совместных конкурсных комиссий по выбору приоритетных направлений технологического развития, создания совместных специализированных фондов с долевым участием государства и бизнеса и т. д.[1] Роль лидера в решении большинства перечисленных задач, несомненно, должна принадлежать Российской академии наук, которая может и должна взять на себя ответственность за сохранение, развитие и использование уникального наследия: многопрофильных институтов, имеющих как исследовательский, так и образовательный

[1] Блинов А. О. Промышленные предприятия и их экономическая безопасность // Экономист. 2014. № 1.

потенциал и являющихся «донорами» интеллектуальных ресурсов для всего мира по отношению ко всему миру.

- Субсидирование расходов на защиту интеллектуальной собственности на отечественные изобретения и разработки за рубежом.
- Хранение информационной инфраструктуры научно-исследовательских работ, поддержание сети научно-технических библиотек, субсидирование предоставления услуг доступа к информационным сетям и базам данных и закупки научной литературы.
- Защита интеллектуальной собственности, обеспечение прав на нее.

Осуществление системы мер по модернизации промышленности на основе инноваций позволит получить положительный эффект использования конкурентных преимуществ страны, связанных с наличием сырьевых ресурсов и значительного интеллектуального потенциала.

УДК 336

О. М. Писарева,
к.э.н., зав. кафедрой
кафедра математических методов в экономике и управлении
ГОУ ВПО «Государственный университет управления»
Москва, Российская Федерация
E-mail: iisu_mmu@guu.ru

Моделирование структуры целевых предпочтений в задачах согласования интересов участников интегрированных организационных систем

Аннотация:
Эффективность функционирования интегрированных организационных систем в большой мере определяется согласованностью работы их подсистем. Для этого важно знать истинные цели их элементов. Представлен подход к выявлению структуры целевых предпочтений экономических объектов. В основу модели положены результаты теории выпуклого программирования.

Ключевые слова: математическое программирование, многоуровневая организационная система, моделирование, согласование интересов, управление развитием, цели развития,

O. M. Pisareva,
PhD in Economics, Head of Department,
Department of Mathematical Methods in E&M
State University of Management
Moscow, Russian Federation
E-mail: iisu_mmu@guu.ru

Modeling of target preferences structure in problems of coordinating of interests of participants in integrated organizational systems

Abstract:
The efficiency of the integrated organizational systems depends on the coordinated work of their subsystems to a large extent. For this, it is important to know the true purposes of their elements. The approach to identification of structure of the target preferences of economic entities is also presented. The model is based on the results of the theory of mathematical programming.

Keywords: mathematical programming, multilevel organizational system, modeling, coordination of interests, development management, development goals.

Успешная реализация масштабных программ реструктуризации российской экономики, формирование экономики инновационного типа, повышение конкурентоспособности национальных предприятий невозможны без разработки адекватного научно-методического инструментария ее исследования, инновационных технологий управления развитием социально-экономических систем. В последнее время государство обратило пристальное внимание на несоответствие институциональных основ интенциональной деятельности органов управления этим вызовам, прежде всего на уровне макроэкономики. Для перспективы успешного решения задач в этом направлении обнадежи-

вающим событием стало принятие федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации»[1]. Еще на стадии обсуждения в его адрес было сделано немало замечаний, тем не менее это важный этап в формировании основ эффективной, действующей системы индикативного планирования в нашей стране.

В системе сценирования, проектирования, планирования и сопровождения реализации крупномасштабных проектов развития одной из проблемных является задача обоснования систем целевых ориентиров, индикаторов развития. Зачастую «несоответствие между официально декларируемыми целями и достигаемыми результатами является типичным недостатком сложившейся системы управления», подчас приобретающим катастрофический характер[2]. Эта ситуация постоянно воспроизводится и в частном бизнесе, усугубляя и без того нестабильную экономическую среду: постоянно меняются «правила игры», нет четких внешних условий и целевых установок.

С кибернетических позиций понятие цели имеет одинаковую природу при описании и исследовании процессов как саморегулирования (направленной эволюции) естественных систем, так и управления (целенаправленного развития) организационных систем. Исследование целей и динамики систем различных видов и масштаба предполагает необходимость поиска общих закономерностей, форм описания и математического аппарата. Существенная особенность целей и содержания задачи целеполагания в организационных системах связана с активной деятельностью человека. Это предполагает рассмотрение понятий «целеполагание» и «цель» в соотношении с понятиями «деятельность» и «результат» с позиций аксиологического и системного подходов[3]. Единство цели и структуры системы задает своеобразные границы физической устойчивости системы и пределы ее развития. Существенные факты качества развития установлены при анализе математических моделей различных динамических систем, в частности для социально-экономических систем, тех организационных систем, которые изучаются чаще всего.

Известные теоремы о магистрали Дж. фон Неймана для динамической модели экономической системы с заданной на начальный момент технологической и экономической структурой установили, что динамика системы инвариантна используемым целям в достаточно больших интервалах времени. Близкие по качеству выводы были получены Р. Солоу при исследовании траекторий сбалансированного роста в динамических моделях экономики. В дальнейшем аналогичные результаты изучения нелинейной динамики систем обогатили экономические исследования введением термина «аттрактор» при описании областей устойчивых и неустойчивых состояний в фазовом пространстве переменных модели. Согласно основным выводам этих исследований, в системе целей управления внешняя (экзогенная, часто декларируемая) цель не должна входить в противоречие с внутренней (эндогенной, генетической) целью, если только внешняя цель не предполагает изменения качественных параметров системы, включая ее ликвидацию.

Существенный уровень неопределенности функционирования сложных организационных систем и их взаимодействия с окружающей средой делает

[1] Федеральный закон № 172-ФЗ от 28.06.2014 г. «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

[2] Глазьев С. Ю. О целях, проблемах и мерах государственной политики развития и интеграции // Научный совет по комплексным проблемам Евразийской экономической интеграции, конкурентоспособности и устойчивому развитию / РАН. М., 2013. С. 4.

[3] Писарева О. М. Целеполагание как институциональная форма инициализации деятельности и развития сложных организационных систем // Материалы 16-й Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления-2011». Вып. 2. М.: ГУУ, 2011. С. 276–280.

чрезвычайно важной задачу измерения показателей оценки степени достижения цели, то есть формирования метрики достижимости целей. Важно отметить неоднозначную связь поставленных целей и затраченных средств. В новейшей российской истории известно немало примеров, когда цели не достигались, хотя были затрачены организационные усилия системы и сделаны колоссальные расходы. И наоборот, при минимальном объеме используемых ресурсов энергичные согласованные действия приводили к блестящим результатам.

Целеполагание как вид управленческой деятельности можно представить в виде последовательного выполнения целого ряда этапов работ аналитического и организационного характера:

- определение состава интересов элементов организационной системы;
- идентификация глобальных и локальных целей системы;
- выявление эндогенных и экзогенных целевых установок;
- определение границ возможных целевых состояний;
- формирование адекватных целей развития системы (сочетание допустимости, возможности и желательности целевых состояний);
- согласование (при необходимости) целей;
- декомпозиция целей в последовательность и иерархию подцелей развития;
- задание метрики оценки достижимости цели и эффективности продвижения к цели;
- разработка системы оценки степени достижения целей системы;
- определение и оценка временны́х моментов трансформации цели и инициализация нового целеполагания[1].

Формализация работ в области целеполагания, как правило, определяется SMARTER-методологией[2].

Множественность интересов и сложное многоуровневое построение организационных систем порождают задачу согласования целей с выделением главной цели и декомпозицией локальных целей развития. При условии согласования целей можно решать задачи координации деятельности в хронологическом, пространственном и функциональном аспектах функционирования системы. В процессе решения задач согласования целей специального внимания требует оценка возможных границ этого согласования. Когда задаются ориентиры развития, сочетание субъективного и объективного факторов определяет существенное отличие способа идентификации целей организационных систем. При формализации описания целей и механизма целеполагания могут быть использованы различные классы методов. Принято различать два основных подхода:

- экспертный (снятие неопределенностей в формулировании непротиворечивых гипотез о составе интересов и целей участников организационной системы);
- нормативный (описание структуры целей на основе известных закономерностей или автономно заданных целей).

Однако интерес может представлять и дескриптивный подход – восстановление целей на основании наблюдений за поведением системы по результатам

[1] Писарева О. М. Прогнозно-аналитическая деятельность в управлении развитием многоуровневых организационных систем. М.: ГУУ, 2013. 235 с.
[2] Graham Y. Essential Guide to Leading Your Team: How to Set Goals, Measure Performance and Reward Talent. [S.a.:] FT Publishing, 2012.

их прошлой деятельности. Основой последнего способна стать гипотеза об относительной инвариантности системы интересов субъектов хозяйствования внешнему информационному фону. В этом случае можно сформулировать задачу восстановления структуры вектора целевых предпочтений объекта по наблюдению за ресурсными (вход системы) и результативными (объемы производства товаров и услуг) потоками предприятия. Опуская детализацию этапа подготовки информации, приведем формальное решение этой задачи.

Допустим, что апостериорные результаты реальной деятельности организации можно формализовать как задачу многокритериального выбора технологий ($x = (x_j)$ – вектор технологий, $j = 1, \dots, m$) в условиях ограниченности ресурсов. В своем выборе предприятие руководствуется некоторой системой предпочтений, возможно неявных, которые отражают его целевые устремления. Формально это должно отражаться в структуре вектора весовых коэффициентов $\lambda = (\lambda_k)$, где $\sum_{k=1}^{K} \lambda_k = 1$, устанавливающего предпочтения на множестве локальных целей предприятия, достижимость которых измеряется соответствующим k -м вектором цели. Именно его структура отражает баланс интересов субъекта хозяйствования. В этом случае имеем стандартную задачу многокритериальной оптимизации. Ее решение обычно описывается в рамках концепции оптимальности по Парето (множество эффективных решений) либо оптимальности по Слейтеру (множество слабоэффективных решений). Стандартный способ решения многокритериальной задачи – сведение ее к однокритериальной задаче при помощи свертки векторного критерия:

$$\varphi(x) = \sum_{k=1}^{K} \lambda_k F_k(x) \to \max;$$

$$X = \{x \mid x \in \Omega; x \geq 0\}, \qquad (1)$$

где $\varphi(x)$ – интегральный критерий оценки эффекта функционирования предприятия. Он представляет собой аддитивную функцию частных критериев эффективности $F_k(x)$ с удельными весами $\lambda = (\lambda_k)$ в интегральной функции. Для определенности считаем, что область допустимых решений – X выпуклое, на практике задается условиями производства и логистики, обычно с помощью технологической матрицы $A = (a_{ij})$, $i = 1, \dots, n$; $j = 1, \dots, m$ и вектора ограничений $b = (b_i)$; $i = 1, \dots, n$. $c^k = (c_j^k)$ – вектор удельных эффектов по k -му частному критерию, $k = 1, \dots, K$.

Если все $F_k(x)$ выпуклы вверх, множество Ω определяется выпуклыми вниз функциями – $\gamma_i(x)$ $(\gamma(x) \leq b)$, задача обладает свойством регулярности, то для этой задачи выпуклого математического программирования со свойством регулярности выполнимы следствия из теории Куна – Таккера[1]: для задачи (1) необходимым и достаточным условием достижения максимума целевой функции в точке x^* будет существование таких $y_i \geq 0$ и $v_j \geq 0$, для которых выполняется равенство:

$$\nabla\varphi(x^*) = \sum_{i \in I^*} y_i \nabla\gamma_i(x^*) - \sum_{j \in J^*} v_j e_j, \text{ или}$$

[1] Дудорин В. И. и др. Методы социально-экономического прогнозирования: Учеб. пос. М.: ГАУ, 1991.

$$\sum_{k=1}^{K}\lambda_k \nabla F_k(x^*) = \sum_{i\in I^*} y_i \nabla\gamma_i(x^*) - \sum_{j\in J^*} v_j e_j, \qquad (2)$$

где $\nabla\varphi(x^*)$ – градиент функции $\varphi(x)$ в $\varphi(x)$; x^* – j-й единичный столбец; $J^* \in \{j | x_j^* = 0\}$; $I^* \in \{i | \gamma_i(x^*) = b_i\}$; J^* и I^* – множества активных ограничений задачи в точке x^*.

Тогда структура вектора λ_k восстанавливается из решения системы (2), если $\sum_{k=1}^{K}\lambda_k = 1$; $\lambda \geq 0$; $v \geq 0$. Следовательно, x^* будет оптимальным

решением задачи (1) в том и только в том случае, если удастся отыскать такие произвольные значения y_i, где $i \in I^*$ и неотрицательные v_j, где $j \in J^*$, векторное равенство (2) выполняется как истинное. Например, в ранее принятых обозначениях задачу (2) в явном виде можно представить как систему линейных уравнений:

$$\sum_{k=1}^{K}\lambda_k c_k = \sum_{i\in I^*(x^*)} A_i^T y_i - \sum_{j\in J^*(x^*)} v_j e_j \sum_{k=1}^{K}\lambda_k = 1; \lambda \geq 0; \lambda \geq 0. \qquad (3)$$

Если у системы (2) найдется решение, то оно может быть не единственным. Все допустимые наборы весов Λ подходят для дальнейшего анализа специфики поведения объекта исследования. Если множество решений Λ пусто, то исследователю стоит вернуться к неформальной стороне исходной задачи и уточнить состав частных критериев. Если существует множество наблюдений поведения системы за T периодов, то при помощи новых переменных d_{tk}^+ и d_{tk}^- получим следующую задачу поиска структуры предпочтений объекта на основании ряда наблюдений.

$$\sum_{t,k}(d_{tk}^+ + d_{tk}^-) \to \min;$$

$$\begin{cases} \lambda_k - \lambda_k^t = d_{tk}^+ - d_{tk}^-, \ \forall t,k \\ \lambda^t \in \Lambda^t, \ \forall t = 1,...,T \\ \sum_{k=1}^{K}\lambda_k = 1; \ \lambda, d_{rk}^+, d_{rk}^- \geq 0 \end{cases}. \qquad (4)$$

Заметим, что Λ^t – не что иное, как множество допустимых значений, соответствующее t-му моменту наблюдения и построенное аналогично системе (3). Решая задачу (4), находим $\lambda = (\lambda_k)$, $k = 1,\dots,K$, то есть восстанавливаем вектор структуры целевых предпочтений по соответствующему объекту управления.

УДК 330.075.8

Я. С. Ядгаров,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономическая история и история экономических учений»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: yakovyadgarov@mail.ru

Управленческие аспекты в реформаторских концепциях родоначальников институционализма

Аннотация:
В статье рассматриваются особенности управленческих нововведений родоначальников институционализма через призму их реформаторских концепций, в которых во главу угла ставятся идеи демонополизации хозяйственной жизни и социального контроля общества над экономикой. Обосновывается вывод о том, что своим творчеством основоположники этого направления в истории мировой экономической мысли положили начало зарождению социально ориентированных научных управленческих изысканий.

Ключевые слова: антимонопольные реформаторские концепции, институционализм, неоклассицизм, социальный контроль общества над экономикой, управленческая наука.

Ya. S. Yadgarov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of the Economic History and the History of Economic Thought
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: yakovyadgarov@mail.ru

Managerial issues of the reform concepts supplied by institutionalism founders

Abstract:
The article deals with the peculiarities of institutionalism pioneers innovation through their reformist concepts, which focuses on the idea of economy demonopolization and social control over the economy. The main conclusion stands close to the idea that the institutionalism founders initiated the emergence of the socially-oriented scientific management research in the history of economic thought.

Keywords: antimonopoly reform concept, institutionalism, neo-classicism, social control of society over the economy, management science.

На рубеже XIX–XX столетий ученые-экономисты США, занимавшиеся анализом усилившихся монополистических тенденций в экономике и содействовавшие антитрестовской политике, обрели статус лидеров концепции социального контроля общества над экономикой, осуществляемого разнообразными методами. В результате благодаря их творческим нововведениям к 1920–1930-м годам сформировался и обособился институционализм, который стал одним из современных направлений мировой экономической

и управленческой мысли и одновременно альтернативой неоклассическому направлению экономической теории.

Неоклассики, как известно, исходят из тезиса А. Смита о совершенстве рыночного хозяйственного механизма и саморегулируемости экономики, придерживаясь «чистой» экономической науки. Институционалисты же занимаются, во-первых, генерированием реформаторских концепций, содержащих управленческие нововведения, конечными целями которых являются демонополизация хозяйственной жизни, обеспечение социального контроля над экономикой, и, во-вторых, признают движущей силой экономики не только материальные факторы, но и духовные, моральные, правовые и другие факторы, рассматриваемые в историческом контексте. Другими словами, предметом анализа в рамках институционализма являются как экономические, так и неэкономические проблемы социально-экономического развития. При этом объекты исследования, институты, не подразделяются на первичные или вторичные и не противопоставляются друг другу.

Изначально обозначились три течения: Т. Веблен (1857–1929) возглавил социально-психологическое, технократическое направление институциональных исследований, Дж. Коммонс (1862–1945) – социально-правовое, юридическое, У. Митчелл (1874–1948) – конъюнктурно-статистическое, эмпирико-прогностическое. Труды родоначальников всех трех направлений объединяет, прежде всего, антимонопольная направленность. В их реформаторских концепциях во главу угла ставится идея учета влияния всей совокупности общественных отношений на экономический рост и необходимости государственного вмешательства в процесс демонополизации экономики. Применительно к последнему можно упомянуть, с одной стороны, требование усилить контроль общества над бизнесом, вынесенное Дж. М. Кларком даже в заголовок одноименной книги (1926), а с другой – известное напутствие Ф. Хайека, суть которого такова: «…если монополии в каких-то сферах неизбежны, то лучшим является решение, которое до недавнего времени предпочитали американцы, – контроль сильного правительства над частными монополиями. Последовательное проведение в жизнь этой концепции обещает гораздо более позитивные результаты, чем непосредственное государственное управление»[1].

В духе Ф. Хайека место и роль нововведений институционализма в истории экономической и управленческой науки рассматривает американский экономист и историк экономической мысли Роберт Л. Хайлбронер. Так, он полагает, что современная экономическая теория, вобрав в себя постулаты реформаторских концепций институционализма, «превратилась в царицу социальных наук» и стала единственной отраслью «социальных исследований, по которой присуждается Нобелевская премия». Когда этот ученый утверждает, что «экономическая наука наконец вышла за узкие пределы ее прежнего царства – царства производства и распределения – и может теперь заявить свои права на обширную территорию, простирающуюся от семейных отношений до спорта, от антропологии до государственного права», он имеет в виду «заслуги» именно институционализма[2]. Воздавая должное неортодоксальным управленческим воззрениям Т. Веблена в контексте иррационального поведения человека в хозяйственной жизни, Р. Л. Хайлбронер заявляет: «Согласно Веблену, нельзя понять суть человека в терминах сложных "экономических законов", которые приносят свойственные людям жестокость и творческую одаренность в жертву холодному, но удобному для анализа рационализму…

[1] Хайек Ф. А., фон. Дорога к рабству. М.: Экономика, 1992. С. 147.
[2] Хайлбронер Р. Экономическая теория как универсальная наука // THESIS. Зима 1993. Т. I. Вып. 1. С. 41.

Он призывал экономистов отбросить идеальные абстракции и разобраться, почему поведение человека именно такое, какое оно есть»[1].

С суждениями Р. Хайлбронера корреспондируются и размышления его английского коллеги М. Блауга, который пишет: «Традиционная теория потребительского поведения… должна быть отвергнута в пользу широкой социально-экономической теории потребления. С различной степенью страстности этот род критики вновь и вновь звучит со стороны сторонников американской институциональной школы, не говоря уже о марксистах». По его мысли, стремление институционалистов «расширить поле исследования экономической науки» обусловило «недавно возникший интерес к кибернетике, исследованию операций, теории управления, теории организации и общей теории систем».

В методологическом плане управленческие постулаты в концепции реформ Т. Веблена трактуются с немарксистской позиции. Придерживаясь ее, Т. Веблен критикует «паразитический» образ жизни занятых только финансовой деятельностью рантье – владельцев особой (абсентеистской) формы частной собственности, осуждая подчинение сферы индустрии миром бизнеса в лице финансистов и крупных предпринимателей, стремящихся лишь «к возможно большей прибыли». И в своей первой книге «Теория праздного класса» (1899)[2], единственной его книге, переведенной и изданной в России, и в ряде последующих работ ученый ратовал не за революционное устранение классового антагонизма и победу диктатуры пролетариата, а за дальнейшую эволюцию общества, сопровождаемую реформированием. Как уточняет в этой связи М. Блауг, «речь идет о классовой борьбе, которая в условиях капитализма идет, согласно Веблену, не между капиталистами и пролетариями, а между бизнесменами и инженерами. Денежный образ мышления объединяет банкиров, брокеров, юристов и менеджеров, отстаивающих центральный принцип делового предприятия – принцип частного присвоения»[3].

В конечном счете, сценарий управленческих по своей сути реформ Т. Веблена состоит в неуклонном ускорении научно-технического прогресса и возрастании роли инженерно-технической интеллигенции. По его убеждению, интеллигенция, рабочие, техники и другие участники производства представляют сферу индустрии и нацелены на оптимизацию и повышение эффективности процесса производства. Они предопределяют растущую зависимость бизнеса» от индустриальной системы, неотвратимость «паралича старого порядка» и перехода власти к представителям инженерно-технической интеллигенции. Как результат реформ Т. Веблен предвидел установление «нового порядка», при котором руководство промышленным производством страны будет передано специальному «совету техников» и индустриальная система перестанет служить интересам «абсентеистских собственников» (монополистов), поскольку мотивом технократии и индустриалов явится не денежная выгода, а служение интересам всего общества.

В свою очередь, Дж. Коммонс в выдвигаемой реформаторской концепции противопоставлял марксистскому учению о классовой борьбе положение о проведении государством реформ в области законодательства и создании правительства, где будут представлены лидеры различных «коллективных институтов». Он был убежден в необходимости создания такого правительства, которое было бы подконтрольно общественному мнению и осуществляло демонополизацию экономики. Эволюция капитализма свободной конкуренции в финансовую стадию – центральная идея его известных сочинений

[1] Хайлбронер Р. Л. Философы от мира сего / Пер. с англ. И. Файбисовича. М.: Астрель; Corpus, 2011. С. 314.
[2] Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984.
[3] Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М.: Дело Лтд, 1994. С. 658.

«Правовые основания капитализма» (1924), «Институциональная экономика. Ее место в политической экономии» (1934) и других, в которых рассматриваются проблемы усиления социального конфликта из-за «нечестной» (монополистической) конкуренции предпринимателей. Государственные правовые решения в рамках экономических реформ, как полагает этот автор, устранят противоречия и конфликты в обществе, ознаменовав переход к административному капитализму.

Личный вклад в институционалистскую теоретико-методологическую, и в том числе управленческую, парадигму, выдвинутую У. Митчеллом, очевиден:

- выявлено влияние на экономические факторы (в категориях денежного обращения, кредита, финансов и других) так называемых неэкономических факторов (в том числе психологических, поведенческих и прочих); с этой целью, в частности, он и его последователи обращались к изучению цифровых, в том числе статистических, показателей и установлению закономерностей в колебаниях (конъюнктуре) этих показателей на базе широкого массива статистических данных по фактическому материалу и ее математической обработки;
- предпринята попытка обосновать концепцию бескризисного цикла посредством различных вариантов государственного вмешательства в процесс демонополизации экономики.

Отметим далее, что особую известность в США У. Митчеллу принесли годы руководства основанным им Национальным бюро экономических исследований. Вместе с коллегами ему удалось провести первые успешные исследования циклических явлений в экономике и всесторонне аргументировать возможность и необходимость государственного воздействия на экономику в области денежных, финансовых и кредитных факторов во взаимосвязи с социально-культурными и психологическими проблемами.

Наконец, под руководством и при участии У. Митчелла еще в 1920-е годы в «конъюнктурном барометре» в Гарварде публиковали итоги «анализа динамических рядов», а также первые прогнозы экономического роста путем построения кривых, представляющих средние индексы ряда показателей национального хозяйства. Лежащие в основе эконометрики, новой отрасли экономической науки, математика и статистика, позволявшие У. Митчеллу и его коллегам рассчитывать длительность «малых» и «больших» циклов, нацеливали на попытки конституировать модели бескризисного развития экономики, предсказывать отклонения в динамике показателей, предотвращать их спад. По мнению У. Митчелла, средством смягчения циклических колебаний и достижения благоприятной экономической конъюнктуры должен стать новый специальный государственный орган планирования. При этом предполагалось не директивное, а рекомендательное планирование, основанное на научном прогнозировании реальных и достижимых конечных целей.

Неквалифицированный прогноз «гарвардского барометра» накануне экономического кризиса 1929–1933 годов, предвещавший процветание экономики, показал несовершенство методологической базы исследований тех лет, но убедительно продемонстрировал правильность главного положения институционалистов 1920–1930-х годов о необходимости социального контроля над экономикой. Это значит, что институционализм является одним из теоретических предшественников возникших в 1930-е годы кейнсианской и неолиберальной концепций госрегулирования экономики, основной идеей которых является вмешательство государства в экономику и связанные с этим управленческие процессы. Кроме того, созданная У. Митчеллом и его

школой эконометрика к концу Второй мировой войны стала «наиболее динамичной отраслью экономической науки, а кейнсианские или неокейнсианские макроэкономические модели имеют очень важное и при этом растущее значение для работ эконометриков»[1]. Последние в ответ на создаваемые год за годом экономистами-теоретиками «десятки математических моделей» продолжают «приспосабливать алгебраические функции различных видов и форм к прежним наборам статистических данных, будучи не в состоянии заметно продвинуться в систематическом понимании структуры и принципов функционирования реальной экономической системы»[2].

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что нынешнему поколению экономистов и управленцев необходимо более четко и глубоко осмыслить направленные на обеспечение социального контроля общества над экономикой теоретико-методологические нововведения и ответы родоначальников институционализма Т. Веблена, Дж. Коммонса и У. К. Митчелла на вызовы хозяйственной жизни конца XIX – начала XX века. Творчество этих исследователей в контексте их реформаторских концепций способствовало введению в научный оборот ряда новых методологических и теоретических положений, преодолению в экономической и управленческой науке ортодоксии представителей классической политической экономии и следовавших им лидеров раннего (ортодоксального) неоклассицизма, особенно адептов Смита, Рикардо, Маршалла. Правомерно также заключить, что реформаторские концепции основоположников институционализма, опровергая идеологию повсеместной и перманентной либерализации экономики, положили начало современным научным управленческим изысканиям, нацеленным на демонополизацию экономики и ее нециклическое развитие, формирование социально ориентированной хозяйственной жизни.

[1] Блауг М. Указ. соч. С. 628–629.
[2] Леонтьев В. В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика. М.: Политиздат, 1990. С. 25.

УДК 336

И. Р. Чкадуа,
аспирантка,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: milagro88@yandex.ru

О неоднозначности трактовки организационной культуры

Аннотация:
Статья посвящена изучению различных подходов к определению понятия «организационная культура» в современной литературе, предложены рекомендации для устранения проблемы неоднозначности в существующих трактовках.

Ключевые слова: корпоративная культура, культура организации, организационная культура.

I. R. Chkadua,
PhD Student,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: milagro88@yandex.ru

About an ambiguousness in defining of organizational culture

Abstract:
The article is devoted to different approaches towards defining the term «organizational culture» in modern publications. The author gives recommendations on the ways of eliminating ambiguousness in the existing definitions of the term in question.

Keywords: corporate culture, culture of an organization, organizational culture.

Понятие «культура» имеет исключительно богатую и продолжительную историю развития, но применительно к организации стало использоваться сравнительно недавно, не более 60–70 лет тому назад. Поводом для этого послужили результаты, полученные специалистами по управлению, психологами, социологами и представителями других научных дисциплин в ходе различных экспериментов и фундаментальных теоретических исследований в области социальных отношений, которые подтвердили существование внутри организаций особой субстанциональной сущности, влияющей на мотивацию работников, были убедительно продемонстрированы преимущества компаний с сильной идеологией. Все это резко повысило интерес к проблеме организационной культуры, сложного системного образования, которое не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования компании в долгосрочной перспективе. Многогранность термина «организационная культура» приводит к появлению множества определений, которые выделяют специфические особенности организационной культуры.

Различные трактовки организационной культуры находят свое отражение в работах разных авторов, которые, характеризуя культуру компании, обычно используют термин «организационная культура» или «корпоративная культура». Хотя большинство работ, посвященных тому и другому, по смыслу одинаковы, отдельные ученые разграничивают эти термины. Так, А. Максименко считает, что разница между ними определена размером организации. Он предлагает в качестве «порога» численность в тысячу работников и утверждает, что в крупных организациях отсутствует внутренняя неформальная структура и знакомства на уровне статусов[1]. По мнению И. Грошева и Ю. Г. Семенова, понятия организационной и корпоративной культуры далеко не тождественны. И. Грошев считает, что понятие «организационная культура» применимо к локальной отраслевой организации, а «корпоративная культура» – к многопрофильной международной корпорации. Ю. Г. Семенов говорит о том, что корпоративная культура является органической частью организационной и отражает специфический характер корпорации как группового феномена[2].

Существует мнение, что термином «организационная культура» закреплены новации, произошедшие в последней трети XX века вследствие перехода от традиционного менеджмента с бременем администрирования и приоритетами производства к социально-этическому менеджменту и маркетингу, критическим фактором которых становится культура, приносящая огромный эффект. Характеристиками организационной культуры становятся демократизация управления, ориентированная на отношения, оптимизацию организационного климата, групповая динамика на рабочем месте, мотивирование организационного поведения и т. д. В процессе перехода к постиндустриальному обществу формируются новые тенденции в организационно-управленческой и производственно-хозяйственных сферах, ориентирующиеся на духовно-направляемый менеджмент, творческий процесс деятельности, командный потенциал работников, создание корпораций – сообществ, объединяющих людей, обладающих как средствами производства, так и способностью к труду и потреблению. Эти перемены нашли отражение в понятии «корпоративная культура». Данный вывод сделан Э. А. Капитоновым, который предлагает рассматривать корпоративную культуру как инновационную форму, в отличие от организационной культуры, которая ей предшествовала[3].

Корпоративная культура, по Акоффу, отражает отношения автократии, характерные для традиционного управления корпорацией с централизованной структурой. Ей присуща низкая степень привлечения работников к постановке целей и к выбору средств реализации данных целей. Таким образом, она предстает в качестве типа организационной культуры с явно негативным оттенком[4].

Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн рассматривают корпоративную культуру как тождественную организационной, как модель базовых коллективных представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которой оказывается достаточной для того, чтобы считать ее ценной и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем[5].

[1] Максименко А. А. Организационная культура: системно-психологические описания. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2003.
[2] Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пос. М.: Логос, 2006.
[3] Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005.
[4] Акофф Р. Л. Акофф о менеджменте. СПб.: Питер, 2002.
[5] Deal T., Kennedi A. Corporate Cultures. Hannonds Worth: Penguin, 1982.

О двойственности трактовок понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» говорит также Т. О. Соломанидина: понятие «организационная культура» разумнее применять к компании, фирме, организации, ведь не всякая организация является корпорацией. Иными словами, понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура». Корпорация – широко распространенная форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму[1]. Таким образом, корпорация является одной из форм организации. Логично предположить, что и понятие «корпоративная культура» яаляется производным понятия «организационная культура», точнее, одной из ее разновидностей. Однако если понятие «корпоративная культура» толковать как общепрофессиональную культуру на уровне норм и ценностей данного вида бизнеса, предпринимательской деятельности, сферы производства, то тогда корпоративная культура трактует более широкие нормы и ценности, определяющие общесоциальную значимость и ответственность работников в данной сфере деятельности. При такой трактовке корпоративная культура поглощает организационные культуры отдельных компаний, занимающихся данным видом бизнеса. В этом случае важно обратить внимание на соотношение понятий «организация» и «корпорация».

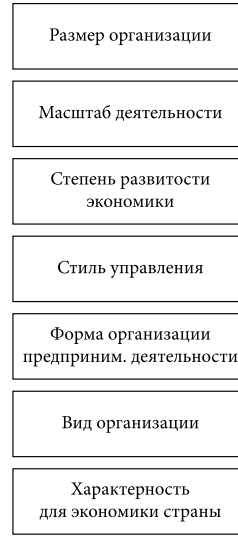
Крупные российские корпорации представляют собой объединение производственных предприятий, вспомогательной инфраструктуры, торговых представительств, работающих под руководством управляющей компании. Например, ОАО «Лукойл» владеет нефтеперерабатывающими, газоперерабатывающими и нефтехимическими заводами, расположенными по всей России и за ее границей. В состав компании «ТНК-ВР» также входит ряд добывающих, перерабатывающих и сбытовых предприятий, расположенных в России и за рубежом. Аналогично устроена минерально-химическая компания «ЕвроХим». Формирование перечисленных выше корпораций проходило из предприятий с собственной культурой, часто отличной от культуры, создаваемой управляющей компанией. Существование единой корпоративной культуры в рамках субкультур предприятий, входящих в ее состав, является ключевым фактором эффективной работы корпорации.

Интересен тот факт, что, рассматривая публикации в западной литературе, можно заметить, что широко применяются термины «корпорация» и «корпоративная культура», в переводах на русский язык и применительно к российской действительности используются понятия «организация» и «организационная культура». Этот факт может быть обусловлен тем, что для западных компаний корпорация – наиболее распространенный способ организации предпринимательской деятельности. В связи с этим можно говорить о том, что разница в использовании рассматриваемых терминов связана с типом хозяйствующих субъектов, наиболее характерных для той или иной страны. По мнению журналиста Э. Файгенбаума[2], отличие организационной культуры от корпоративной состоит в том, что последняя используется применительно к коммерческим организациям, у который основная цель – получение прибыли, тогда как организационная культура характерна скорее для малого бизнеса, частных компаний и некоммерческих организаций, где большее значение придается поддержанию общественных программ и стабильности

[1] Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пос. М.: Инфра-М, 2007.
[2] Feigenbaum E. Is there a difference between organizational and corporate culture? URL: www.ehow.com.

в обществе (государственные некоммерческие учреждения), традиций ведения бизнеса (частный, в том числе семейный, бизнес и т. д.). Таким образом, корпоративная культура – своеобразная система, работающая внутри организации, представляющая собой внутрифирменные ценности и ориентиры, служащие прежде всего оптимизации прибыли данной организации.

Неоднозначные подходы к трактовке организационной и корпоративной культуры систематизированы на рисунке.



Различные подходы к трактовке организационной и корпоративной культуры

Наряду с терминами «организационная культура и «корпоративная культура» в экономической литературе часто употребляется термин «культура организации», который только способствует неоднозначности трактовок организационной культуры. Возникает вопрос: есть ли разница в этих понятиях и в чем она? А. Смолкин, Н. Самоукина и другие авторы разделяют понятия «культура организации» и «организационная культура»[1]. Культуру организации вообще они понимают как «совокупность общих ценностей и норм поведения, признанных работниками данного предприятия», организационную культуру – как «совокупность ценностей и норм организационного поведения, принятых на данном предприятии». В качестве обоснования А. Смолкин утверждает, что культура организации чаще всего ориентирована на внешнюю среду и проявляется главным образом в качестве и внешнем виде выпускаемой продукции, характере и содержании рекламы, а также во внешнем виде и интерьере офиса[2]. Организационная же культура ориентирована на внутреннюю среду и проявляется, прежде всего, в организационном поведении сотрудников:

- устойчивость, эффективность и надежность внутрисистемных организационных связей;
- дисциплина и культура ее соблюдения;

[1] Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пос. СПб.: Питер, 2003.
[2] Смолкин А. М. Менеджмент. Основы организации: Учеб. пос. М.: Инфра-М, 2001.

- динамизм и адаптивность к нововведениям в организации;
- общепринятый (на всех уровнях) стиль управления, основанный на сотрудничестве;
- активные процессы позитивной самоорганизации и многое другое, что проявляется в организационном поведении работников в соответствии с принятыми нормами и признанными ценностями, объединяющими интересы отдельных людей, групп и организации в целом.

Определение понятия «организационная культура» должно быть основано на более общем понятии «культура» и учитывать особенности ее носителя – организации.

Итак, можно использовать и воспринимать данные термины как равнозначные, синонимичные или взаимодополняющие по смыслу в зависимости от используемого подхода к их трактовке, от того, какой смысл вкладывается в них. Все приведенные точки зрения обоснованы и имеют право на существование.

Важным атрибутом любой науки является четко выработанный понятийный аппарат, позволяющий минимизировать неоднозначность трактовок тех или иных экономических явлений. На наш взгляд, понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «культура организации» синонимичны при определенных допущениях. В любом случае речь идет о культуре как о форме существования организации, ее поведении во внутренней среде и по отношению к субъектам внешней среды, общем климате в организации, коллективно разделяемых ценностях, представлениях и ориентирах. Конкретизация в отношении размера организации, сложности ее структуры, внутренних коммуникаций является уже характеристикой определенных групп организаций, основанием для выделения принципиально разных направлений в культуре. С нашей точки зрения, для отечественной практики целесообразно применять термин «организационная культура» ко всем хозяйствующим субъектам независимо от их прочих характеристик. Понятие же «корпоративная культура» может рассматриваться как синонимичное организационной культуре и применяться для характеристики больших корпораций с акцентом на масштабности и представлении корпоративной культуры как совокупности организационных культур подразделений, филиалов, дочерних компаний и т. д. и в значении «групповая культура» или «командная культура», для того чтобы подчеркнуть коллективность, высокий уровень вовлеченности.

На наш взгляд, если речь идет об организации в целом, уместно будет использовать выражения «организационная культура» и «культура организации» как синонимичные и взаимозаменяемые, так как в любом случае понятие «культура» относительно организации означает климат в организации и характерные методы работы с людьми, а также провозглашаемые ею ценности и ее кредо[1]. Но важно понимать, что «синонимичные» не означает «равнозначные», понятие «культура организации», по нашему мнению, шире понятия «организационная культура». Культура организации определяет собой не только внутреннюю составляющую конкретной организации, но и культуру ведения бизнеса, имидж организации, ее сферу деятельности и многое другое. У конкретной организации она может характеризоваться наличием налаженной организационной культуры или, наоборот, ее отсутствием. Таким образом, организационная культура – это составляющая культуры организации.

Изложенное выше позволяет понять, почему сегодня в исследовательских работах используются различные термины для описания одного и того же

[1] Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002.

явления – организационной культуры. Данный феномен, пока недостаточно изученный, интенсивно исследуется в связи с его объективной значимостью для успешного функционирования современных организаций. Именно поэтому целями данной работы были структурирование результатов последних исследований в области данного феномена и выработка рекомендаций по использованию понятий, связанных с организационной культурой, во избежание неоднозначности ее трактовки.

УДК 330.075.8

В. В. Остроумов,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономическая история и история экономических учений»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ostroumov.v@mail.ru

Управленческие воззрения в концепции общего экономического равновесия в докейнсианском периоде: дискуссионный аспект

Аннотация:
Статья посвящена осмыслению управленческих воззрений в концепции общего экономического равновесия Ж. Б. Сэя в историко-экономическом контексте вплоть до возникновения кейнсианской парадигмы государственного регулирования экономики. Раскрываются особенности альтернативных подходов к изучению данной проблематики в творчестве адептов и противников управленческих воззрений в концепции общего экономического равновесия.

Ключевые слова: доктрина laissez-faire, закон рынков Сэя, общее экономическое равновесие, саморегулируемая экономика, управленческие воззрения.

V. V. Ostroumov,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economic History and the History of Economic Thought
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ostroumov.v@mail.ru

A managerial insight in the concept of general economic equilibrium of a pre-Keynesian period: debatable aspects

Abstract:
This article considers the managerial insight in the concept of general economic equilibrium of J. B. Say in the historical and economic context, until the emergence of the Keynesian paradigm of a state regulation of the economy. It describes the peculiarities of alternative approaches to the examination of this problem in the works of the adherents and the opponents of managerial views in the concept of general economic equilibrium.

Keywords: doctrine of laissez faire, Say's Law of Markets, general economic equilibrium, self-regulating economy, managerial views.

Согласно широко распространенным в экономической литературе положениям Дж. М. Кейнса[1], определение сущности концепции общего экономического равновесия и возникшего на его основе в начале XIX века закона рынков

[1] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики: В 2 т. М.: Эконов, 1993. Т. 2. С. 135–432.

Сэя[1] сводится к положению о том, что совокупное предложение обусловливает равный ему совокупный спрос.

Между тем управленческие аспекты концепции общего экономического равновесия вплоть до выхода в свет книги «Общей теории занятости, процента и денег» (1936) Дж. М. Кейнса либералы в экономической науке, доминировавшие в то время, трактовали именно через призму одиозного закона рынков Сэя. Как известно, он базируется на постулатах учения А. Смита об «экономическом человеке» и «невидимой руке». Однако, несмотря на это, в течение XIX – начала XX века имели место бескомпромиссные споры и дискуссии, разделившие ученых-экономистов на его сторонников – представителей классической политической экономии, субъективно-психологического направления и раннего неоклассицизма и противников – не приемлющих доктрину laissez-faire приверженцев экономического романтизма, утопического социализма и тех, кто придерживался марксистского экономического учения. Возникшее в результате разномыслие повлияло на характер и направленность научных изысканий нескольких поколений ученых-экономистов, особенно в области проблематики саморегулируемой экономики и теории экономических циклов.

В данном контексте одному из лидеров классической политической экономии Т. Мальтусу необходимо поставить в заслугу обоснование (через призму выдвинутой им концепции третьих лиц) возможности не только частных, но и общих экономических кризисов в условиях саморегулируемой экономики и присущей ей свободной конкуренции. Последний представитель этого направления экономической мысли Дж. С. Милль выдвинул концепцию реформ, призванных содействовать созданию хозяйственных ассоциативных образований, обеспечить социальную направленность экономики, сохранить и поддержать конкурентную среду.

Своеобразна интерпретация концепции саморегулируемой экономики и закона Сэя российскими смитианцами А. К. Шторхом[2] и И. В. Вернадским. Так, А. К. Шторх, оставаясь приверженцем этого закона, доказательно опроверг принимаемое Ж. Б. Сэем учение о первичности и вторичности сфер производства и потребления и, соответственно, производительном и непроизводительном труде. Не отвергая упомянутый закон, И. В. Вернадский выдвинул положение о достижимости эффективного спроса и макроэкономического равновесия при ведущей роли, прежде всего, «мелкого капитала» и «мелкой обработки», то есть малых форм предпринимательской деятельности, в хозяйственной жизни.

Именно не соглашаясь с сэевскими постулатами о саморегулируемости либеральной рыночной экономики, родоначальники экономического романтизма С. Сисмонди и П. Прудон обосновывали существенное значение преобладания в экономике сферы малого бизнеса в социально ориентированных концепциях реформ. По этой же причине положившие начало утопическому социализму Р. Оуэн, К. Сен-Симон и Ш. Фурье в своих реформаторских концепциях на первый план выдвигали коллективные формы собственности и необходимость общественно организованной системы удовлетворения бытовых нужд трудящихся.

---

[1] Сэй Ж. Б. Трактат по политической экономии // Сэй Ж. Б., Бастиа Ф. Трактат по политической экономии / Ж. Б. Сэй; Экономические софизмы. Экономические гармонии / Ф. Бастиа / Сост., вступ. ст., коммент. М. К. Бункина, А. М. Семенов. М.: Дело, 2000.

[2] Шторх А. Курс политической экономии, или Изложение начал, обусловливающих народное благоденствие. М.: Изд. дом «Экономическая газета», 2008. С. 30–917.

Что касается творчества К. Маркса[1] и его последователей, то они полностью исключали саму мысль об отрицательном влиянии периодических кризисов на тенденцию саморегулируемой капиталистической экономики к непрерывному расширенному воспроизводству и поэтому скорее принимали, чем не принимали, отвергаемый ими же сэевский закон. Иными словами, согласно адептам либеральной, в сущности, марксистской экономической мысли, восстановление нарушающегося в периоды кризисов равновесия возможно благодаря саморегулируемости экономики, то есть без вмешательства в хозяйственную жизнь государства.

Наконец, один из основоположников маржинализма и субъективно-психологического направления экономической мысли Л. Вальрас, выстраивая, казалось бы, солидарные с Ж. Б. Сэем суждения, привнес в сокровищницу современной управленческой науки и теоретической экономики то, что ныне принято называть математическим моделированием макроэкономического равновесия. И едва ли следует считать преувеличением суждение Л. Вальраса о том, что его кумиру Ж. Б. Сэю была присуща «замечательная прозорливость», но при этом «ему не хватало только более мощного метода исследования».

Таким образом, в действительности с позиций современной управленческой науки и теоретической экономики закон рынков Сэя являет собой феномен денежной, а не бартерной экономики. Следовательно, адепты сэевского закона придерживались не тождества Сэя, а равенства Сэя, и уравновешивающий хозяйственную жизнь механизм не может ассоциироваться ни с простым применением аппарата спроса и предложения, ни с мерами, являющимися исключительной прерогативой государства.

[1] Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Госполитиздат, 1959. Т. 23; Т. 2 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 24; Т. 3 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 25.

УДК 658.114.3 (045)

А. Н. Липич,
к.э.н., научный сотрудник
Центр моделирования экономических систем
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: lan.fenix@mail.ru

Измерение взаимоотношений компаний и их клиентов

Аннотация:
Обсуждаются фундаментальные основы нового научного направления в экономике, которое должно обеспечить надежное измерение взаимоотношений с клиентами и связать полученные результаты со стратегией развития бизнес-культуры.

Ключевые слова: взаимоотношение компании с клиентами, вредная прибыль, измерение роста, измерение успешности бизнеса, полезная прибыль, постоянные клиенты, промоутеры компании, чистый индекс промоутеров.

A. N. Lipich,
PhD in Economics, Research Scientist,
Center for Modelling of Economic System
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: lan.fenix@mail.ru

The measurement of relations of companies and their clients

Abstract:
Fundamental bases of a new scientific direction in economy, called to provide reliable measurement of mutual relation with client and integrally to coordinate the obtained results to strategy of development of business structure are discussed.

Keywords: mutual relations of the company with clients, harmful profit, growth measurement, measurement of success of business, the useful profit, constant clients, promoters of the company, a pure index of promoters.

Бытует мнение, особенно среди людей старшего поколения, воспитанных в духе коммунизма, что в рыночных отношениях бизнес представляет собой узаконенную эксплуатацию большинства людей, вовлеченных в него, во благо горстки тех, кто живет и процветает за их счет. Небольшое процентное соотношение участников бизнес-процесса обогащается ровно настолько, насколько беднеет работающий на них персонал. Хотя при нормальном положении вещей в рыночной экономике богатые не отбирают у бедных причитающиеся им материальные или другие блага. Движимые желанием самореализоваться, создавая новые компании, новый продукт, инициируя реализацию каких-либо проектов, они зачастую создают богатства, в которых многие принимающие участие получают свою достойную долю.

Очевидно, причину такого отношения общества к бизнесу надо искать не в организации рыночной экономики, а в ее реализации на практике. Печально наблюдать, как многие менеджеры, работающие в компании,

считают своей первоочередной задачей увеличить прибыль для ее собственников, акционеров, злоупотребляя взаимоотношениями с клиентами. Сокращая затраты за счет ухудшения качества продукта либо обслуживания, беспочвенно увеличивая маржу, они направляют все свои способности на увеличение доходов. Зачастую они вводят покупателей в заблуждение, откровенно обманывают. Иными словами, многие фирмы видят в своих клиентах противников, которых надо любой ценой заинтересовать в данный момент, чтобы получить максимальную прибыль.

Именно такое взаимоотношение бизнеса и клиента вызывает отвращение к рыночной экономике. Организовать и в дальнейшем развить правильный бизнес на взаимовыгодных условиях удается единицам. Основная причина сложившейся ситуации заключается в отсутствии правильного оценочного показателя взаимоотношений бизнеса с клиентами, по значению которого можно было бы сделать вывод о прозрачных и справедливых взаимоотношениях компании с покупателями.

Первоочередная задача заключается в том, как измерить удовлетворенность продукцией либо услугами компании и как организовать корпоративную ответственность перед своими клиентами за качество продукта[1]. Существующие методики оценки удовлетворенности клиентов с этой задачей не справляются, при их использовании нужно ответить на многочисленные вопросы, но в результате они отображают минимум информации. Не решает вопрос и финансово-хозяйственная отчетность из-за отсутствия необходимых для оценки индикаторов измерения. Соответственно, возникает необходимость в системном исследовании, которое помогло бы решить поставленную задачу. Для этого в дальнейшем мы будем оперировать такими понятиями, как полезная и вредная прибыль.

Вредная прибыль накапливается за счет неправильной ценовой политики либо ущемления потребительских прав клиентов. В результате такой сделки клиент чувствует, что его обманули, ввели в заблуждение, проигнорировали его интересы. Компания подрывает доверие клиентов, портит себе имидж, со временем ухудшается ее положение на рынке. Недовольные обслуживанием либо качеством навязанного продукта клиенты пытаются разобраться с возникшей проблемой, засыпая рекламацией, жалобами операционных работников, со всеми, кто готов их выслушать, пытаются поделиться информацией, портящей репутацию компании. В результате клиенты переходят в ряды противников компании, занимаясь в дальнейшем ее антирекламой.

Убытки от существования противников никто не подсчитывал, но их деятельность парализует существование и рост компании. Возможно, какое-то время положительную динамику фирмы удается поддержать расширением ассортимента, агрессивной ценовой политикой, маркетинговыми кампаниями, но это принципиально не изменит отношения к качеству обслуживания клиентов[2].

Полезная прибыль формируется при активном участии клиентов путем установления доверительных отношений с ними и взаимопонимания. Если клиенты компании снова и снова пользуются ее услугами, советуют ее знакомым, без сомнений, прибыль, полученная в результате такого сотрудничества, будет полезной, а клиенты перейдут в разряд постоянных. При таком положе-

[1] Дрогобыцкий А. И. Корпоративное управление в знаниевой экономике. М.: Экономика, 2008.
[2] Бояцис Р., Макки Э. Резонансное лидерство: совершенствование построения плодотворных взаимоотношений с людьми на основании активного сознания, оптимизма и эмпатии/Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

нии вещей клиенты выступают в роли сотрудников компании, так как занимаются расширением клиентской базы и повышают продажи.

Такое сотрудничество допустимо описать «золотым правилом»: «Относись к клиентам так, как ты хочешь, чтобы относились к тебе». Если компания заботится об увеличении количества постоянных клиентов, тем самым она увеличивает число своих менеджеров, занимающихся продвижением и продажами ее продукции на добровольной и безвозмездной основе. Эти добровольные промоутеры обеспечивают уверенный рост компании.

Определив среди клиентов два лагеря – противников и промоутеров, допустимо предположить, что между непересекающимися подмножествами находится масса пассивных клиентов, которые уже пользуются услугами компании, но при первой возможности могут перейти к конкурентам. При относительно небольших затратах их можно перевести в категорию промоутеров. Распределение клиентов по трем категориям (противники, промоутеры и пассивные элементы) создает еще одну ступень для формирования надежной измерительной системы взаимоотношений клиентов и компании.

Положение дел, к сожалению, сейчас таково, что не существует общепринятой системы подсчета довольных и недовольных клиентов, и, соответственно, проблематично увидеть разницу между полезной и вредной прибылью. Финансовая отчетность, которую ведет каждый хозяйствующий субъект, этого не отображает. Необходима дополнительная система оценки, которая могла бы стимулировать сотрудников компании отвечать за качество отношений с клиентами, она должна анализировать реальную ситуацию и отображать поведение клиентов.

В контексте обсуждаемой проблемы уместно вспомнить американского экономиста Ф. Райхельда, утверждавшего, что для построения такой системы необходимо иметь ответ клиентов компании на вопрос, какова вероятность того, что они порекомендуют эту компанию своим друзьям или коллегам[1]. В зависимости от результатов опроса он распределяет клиентов на три непересекающихся подмножества:

- противники (оценка в диапазоне 0–0,7);
- пассивные клиенты (оценка в диапазоне 0,7–0,9);
- промоутеры (оценка в диапазоне 0,9–1,0).

Ф. Райхельд выводит чистый индекс промоутеров (ЧИП, Net Promoter Score). По его утверждению, ЧИП практически отображает поведение и поступки клиентов компании. ЧИП также называют коэффициентом полезного действия и записывают в виде формулы:

$$J_{NPS} = P - S,$$

где J_{NPS} – чистый индекс промоутеров; P – доля промоутеров компании, %; S – доля противников компании, %.

Если значение ЧИП достаточно высокое, можно с уверенностью говорить о стабильном росте. Такая компания, в силу большого количества клиентов, расходует меньше средств на маркетинг и может себе позволить избирательно подходить к расширению клиентской базы.

Печально, но целые отрасли, не говоря о множестве компаний, имеют отрицательный индекс J_{NPS}. Как результат, число промоутеров со временем уменьшается, а армия противников растет. Какие бы шаги ни предпринимали эти компании, покупая новые бизнес-проекты, проводя агрессивный маркетинг,

[1] Райхельд Ф. Книга о настоящей прибыли и реальном росте / Пер. с англ. М.: Поколение, 2007. С. 34.

без изменения отношения к клиентам им не приходится рассчитывать на стабильное и надежное положение на рынке.

При всей простоте измерения взаимоотношений компании с клиентами сложность состоит в получении достоверных данных. Необходимо так задавать вопрос о возможной рекомендации друзьям, чтобы ответ давал надежные и пригодные для начального расчета значения ЧИП и дальнейшего их использования в вопросе создания и реализации управленческих решений.

УДК 338.24

В. В. Чекмарев,
к.э.н., докторант
ФГБОУ ВПО «Костромской государственный университет имени Н. А. Некрасова»
Кострома, Российская Федерация
E-mail: caf_fik@ksu.edu.ru

Экономическая безопасность как фактор управления динамикой социально-экономических систем

Аннотация:
В статье представлено авторское видение влияния экономической безопасности социально-экономических систем на их динамику. На основе статистических данных по Костромской области произведена оценка взаимообусловленности состояния экономической безопасности и динамики социально-экономических систем мезоуровня.

Ключевые слова: динамика состояния социально-экономических систем, социально-экономические системы мезоуровня, экономическая безопасность.

V. V. Chekmarev,
PhD in Economics, Postdoctoral Student
N. A. Nekrasov Kostroma State University
Kostroma, Russian Federation
E-mail: caf_fik@ksu.edu.ru

Economic security as a factor of dynamics of social and economic systems

Abstract:
This paper presents the author's vision to the impact of the economic security and social and economic systems on their dynamics. On the example of statistical data on the Kostroma region the state of economic interdependence of security and the dynamics of socio-economic systems of meso-level is assessed.

Keywords: changes in the state of socio-economic systems, social and economic systems of meso-level, economic security.

В рамках мезоэкономического анализа экономическая безопасность идентифицируется, с одной стороны, с качеством социально-экономической системы региона, а с другой – с интересами региона и государства в целом.

Наш концептуальный взгляд заключается в понимании человеческого потенциала как важнейшего фактора не только формирования экономики инновационного типа, но и обеспечения экономической безопасности региона. И здесь мы придерживаемся точки зрения[1], согласно которой назрела необходимость формирования нового поколения профессиональных кадров, способных обеспечить технологическое и организационное обновление экономики; безопасность России и успех экономических преобразований будут определяться наличием качественно новой рабочей силы, а не количественными параметрами подготовки кадров.

[1] Блинов А., Рудакова О. Модернизация образования и безопасность государства // Экономист. 2013. № 1.

В литературе отмечается, что в настоящее время обозначался увеличивающийся разрыв между потребностями высокотехнологичной экономики и квалификацией кадров. В связи с этим особо отметим, что переход на многоуровневую систему высшего профессионального образования является следствием не научного обеспечения такого перехода, а лишь политического решения. Более того, внедрение рыночных начал в систему высшего профессионального образования России мало оправдано. Сошлемся на опыт европейской высшей школы. Известно, что в континентальной Европе, особенно в северных странах, обучение практически бесплатное. В Финляндии на бюджетной основе обучается 100%, в Германии – более 90%, во Франции – более 80%, а в России – не менее 40% студентов. Полагаем, что отсутствие научного обоснования организации системы высшего профессионального образования является результатом пренебрежения экономикой образования как научной дисциплиной. Для сравнения укажем, что в 2011 году опубликовано более двухсот монографий по экономике образования только на английском языке. Западные специалисты рассматривают экономику образования в качестве ключевой отрасли в условиях глобальной конкуренции. В России же возникает так называемое кризисное обществоведение. Начинается оно с сомнения по поводу того, может ли при таком подходе к роли образования сохраниться сам феномен (состояние) национальной безопасности. С. Г. Кара-Мурза отмечает, что молодые люди получают диплом о высшем образовании, а интеллигенции в России нет, то есть нет сословия (социальной страты), которое только и способно обеспечить экономическую безопасность на основе творческой деятельности[1].

В естественных науках есть всеобщие законы и законы, распространяющиеся на определенные сферы и среды. Социальный закон – закон, пусть не всеобщий, но многоформатный[2]. Интеллигенция как экономическое понятие является, с одной стороны, частью элиты общества, а с другой – элементом правящего слоя и авторитетной частью тех слоев общества, которые стремятся к власти. При этом кризис интеллигенции – это всегда кризис нравственности.

Оценим динамику развития Костромской области как социально-экономической системы. За последние несколько лет область исполнила свой бюджет по доходам в полном объеме только в 2012 году. Поступило 102% налоговых и неналоговых доходов. Доходы областного бюджета равнялись 19, 911 млрд руб., в том числе собственные – 11,712 млрд руб. По сравнению с 2011 годом собственные доходы выросли на 25,5%. Конечно, это связано и с тем, что с 2012 года в доход областного бюджета полностью зачисляются транспортный налог и налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения. В сопоставимых же величинах рост составил 17%. За 2012 год расходы областного бюджета выросли на 7,3%. Они составили 19, 875 млрд руб. Бюджет область исполнила с профицитом в 36 млн руб. Правда, как считает первый заместитель губернатора Костромской области Иван Корсун, профицит технический. Расходы, которые с самого начала были завышены, регион профинансировал не полностью, а на 89,2%.

Очень много вопросов вызывает государственный долг области. К 1 января 2012 года он составлял 9,45 млрд руб., или 96,9% к собственным доходам. К 1 января 2013 года в абсолютном выражении госдолг вырос до 9,713 млрд руб., то есть на 7,4% (для сравнения: в 2009 году рост был 75%, в 2010-м – более 30%). Как заметил заместитель губернатора, в относительном выражении

[1] Кара-Мурза С. Г. «Матрица» России. М., 2012.
[2] Дрогобыцкий И. Н. В поиске теоретической основы организационного менеджмента // Экономика образования. 2012. № 1. С. 131–152.

долговая нагрузка уменьшилась: соотношение госдолга к собственным доходам составило 82,9%. Изменилась и структура госдолга. Теперь основная его часть – не коммерческие кредиты, а ценные бумаги Костромской области (41%) и бюджетные кредиты (31%). Вероятно, это позволит региону в дальнейшем уменьшить издержки.

Еще несколько показателей. По итогам 2012 года валовой региональный продукт оценивают на уровне 126,7 млрд руб., а это в сопоставимых ценах на 4% больше, чем в 2011-м. Индекс промышленного производства в январе-ноябре составил 104%. Общий финансовый результат деятельности крупных и средних организаций области за январь-ноябрь – 6,728 млрд руб. (больше на 46,9%). Рост дали обрабатывающие отрасли, а вот в сельском хозяйстве объем производства, наоборот, упал на 2,6%.

Именно на сельское хозяйство регион в ближайшее время обратит особое внимание. Еще в приоритетах строительство, лесная отрасль и создание агломерации вокруг Волгореченска, где решают вопросы с земельными участками. Все это, очевидно, найдет свое отражение в стратегии социально-экономического развития региона до 2020 года. Ее сейчас разрабатывают департамент экономического развития и Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Образованию в этой стратегии почему-то не нашлось места. Как же обеспечивать экономическую безопасность Костромского региона?

Рассмотрение проблем организации экономической безопасности с позиций мезоэкономического анализа позволяет утверждать, что характер угроз экономическому развитию региона существенно отличается от угроз на микро- и макроуровне[1]. К традиционным угрозам прибавляются антропогенный фактор развития территории ресурсного типа, неконтролируемое перемещение интеллектуального капитала, конкурентоспособность региональной экономики[2]. Проблематика устойчивого развития как формы динамики социально-экономических систем различных иерархических уровней, в том числе региона, чаще всего включает в себя обширный перечень вопросов (вопросы стимулирования инновационной активности, вопросы воспроизводства промышленного потенциала), которые рассматриваются, как правило, вне контекста новых угроз[3]. Поэтому исследования, осуществляемые в Костромском государственном университете им. Н. А. Некрасова[4], дополняют исследования, проводимые в других научных центрах страны, с позиций распространения экономической безопасности как фактора управления социально-экономической системой мезоуровня.

[1] Митяков С. Н., Митяков Е. С., Романова Н. А. Экономическая безопасность регионов Приволжского федерального округа // Экономика региона. 2013. №3. С. 81–90.

[2] Сенчагов В. К., Митяков С. Н., Митяков Е. С. и др. Экономическая безопасность регионов России // Экономическая безопасность регионов России. Нижний Новгород, 2012.

[3] Мингалева Ж. А. Устойчивое развитие региона: инновации, экономическая безопасность, конкурентоспособность // Экономика региона. 2012. №3.

[4] Регион и его экономическая безопасность/В. В. Булатов, А. С. Илюхина, М. Г. Левин и др. Кострома, 2012; Солопов В.Ю., Чекмарев В. В. Экономическая динамика: идентификация форм. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2005; Тренды и закономерности формирования экономической безопасности региона/В. В. Булатов, Ю. В. Коречков, М. Г. Левин и др. Кострома, 2012; Экономическая безопасность региональной экономики/В. В. Булатов, А. С. Илюхина, М. Г. Левин и др. Кострома, 2012.

Теория и практика корпоративного управления

УДК 338.2 (33)

И. Ю. Беляева,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: belayeva@mail.ru

О. В. Данилова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: danilovaov@yandex.ru

Теоретические и практические аспекты управления устойчивым развитием территории присутствия крупного бизнеса

Аннотация:
Взаимодействие государства и бизнеса рассматривается с точки зрения оценки эффективности применения инструментов решения социальных и экологических проблем, определяющих деятельность компаний на территории присутствия в соответствии с российской спецификой механизмов взаимодействия бизнеса и власти в рамках концепции корпоративной социальной ответственности в региональной социальной политике на территории присутствия крупных бизнес-структур.

Ключевые слова: бизнес, взаимодействие, органы государственной власти, территория присутствия, устойчивое развитие.

I. Yu. Belyaeva,
Doctor of Economics, Professor, Head of the Department,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: belayeva@mail.ru

O. V. Danilova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: danilovaov@yandex.ru

Theoretical and practical aspects of the management of sustainable development of the territory of presence of big business

Abstract:
The interaction between government and business is considered from the point of view of assessment of efficiency of application of tools of solving social

and ecological problems of determining the companies' activity on the territory of presence in accordance with the Russian specificity of the mechanisms for interaction of business and authorities in the framework of the concept of corporate social responsibility in the regional social policy on the territory of the presence of large business structures.

Keywords: business, interaction, public authorities, presence of sustainable development.

Деятельность крупных бизнес-структур влияет на социально-экономическое развитие территорий присутствия за счет инвестиций в модернизацию действующих мощностей и строительство новых, создание новых рабочих мест, формируя, таким образом, дополнительный стимул для развития всей региональной экономики. Специфика деятельности крупных бизнес-структур обусловливает их воздействие на развитие территорий присутствия и определяется следующими основными тенденциями:

- имеют место глобализация экономики, создание мирового рынка товаров и услуг, информации, технологий, капиталов и интеллектуальных ресурсов;
- современная корпоративная модель основана на широкой межрегиональной и международной кооперации, переходе к информационно-логистическим связям с поставщиками и покупателями на базе общего бренда и других нематериальных активов;
- современные корпорации развиваются как инновационные и обучающие центры, осуществляющие разработку и контроль за реализацией стратегии, ориентированной не на максимум текущей прибыли, а на создание и эффективное использование долгосрочных конкурентных преимуществ; несут ответственность за весь жизненный цикл продукта; придерживаются курса на создание и защиту интеллектуальной собственности и наукоемкость производства; используют коучинг, развитие корпоративных университетов, организующих непрерывное и систематическое обучение всего персонала, участие руководителей в обучении;
- государственные некоммерческие корпорации используют прибыль не только для развития производства, но и на социальные цели;
- изменение структуры корпоративной собственности за счет роста доли институциональных инвесторов: пенсионных, страховых, хеджевых и инвестиционных фондов (в условиях кризиса это негативно повлияло на финансовое состояние ряда корпораций);
- крупнейшие корпорации теряют свой преимущественно сырьевой характер: с одной стороны, это связано со стремлением корпораций диверсифицировать свою деятельность, а с другой – в крупный бизнес вливаются относительно новые предприниматели из несырьевого сектора;
- рыночные отношения в национальной экономике становятся более зрелыми, на процесс формирования капитала все большее воздействие оказывают конкуренция и эффективные формы современного менеджмента;
- активно развивается международный рынок слияний (поглощений), 80% международных инвестиций тратится не на новое

строительство (учреждение новых компаний), а на приобретение уже существующих.

Крупные бизнес-структуры функционируют в регионах, которые обладают достаточно разными экономическими, природно-климатическими, ресурсными и инфраструктурными особенностями, что определяет специфические потребности регионов в тех или иных мерах социальной политики, в том числе корпоративной. Анализ основных экономических, социальных и демографических показателей развития ряда регионов Российской Федерации позволил выделить три группы проблем, характерных для всех территорий:

- неустойчивость развития экономики;
- недостаточный уровень качества жизни населения;
- повышенный уровень угрозы личной безопасности граждан.

Неустойчивость развития экономики. Понятие устойчивости, как правило, применяется в качестве характеристики сложных динамических систем, подверженных влиянию большого числа факторов, в том числе факторов со случайными характеристиками. Устойчивое состояние региональной (территориальной) хозяйственной системы понимается как способность:

- самостоятельно и стабильно реализовывать целенаправленную деятельность в обозримом периоде и на перспективу;
- действовать в рыночной системе хозяйствования, преодолевая возможные неблагоприятные воздействия;
- обеспечивать ресурсную сбалансированность, вовлечение воспроизводимых ресурсов и высокие темпы роста на достаточно продолжительный период времени.

Устойчивость территориальной системы – это комплексная характеристика. С позиции методологии управление устойчивым социально-экономическим развитием территории, где присутствуют крупные бизнес-структуры, необходимо рассматривать с точки зрения единства:

- устойчивости национальной экономики в целом и ее региональных сегментов;
- устойчивости отдельно взятой крупной бизнес-структуры и устойчивости территории ее присутствия как целостного образования;
- отдельно взятого субъекта крупного бизнеса, его структуры.

Устойчивое развитие территориальной экономики требует, чтобы ее институциональные составляющие – бизнес-структуры, финансовые организации, рынки, инфраструктура – были способны, взаимодействуя, принимать на себя неблагоприятные внешние импульсы. Крупные бизнес-структуры выполняют свою сущностную роль, обеспечивая жизнеспособность региональной экономической системы и конкурентоспособность национальной экономики: крупный бизнес оказывает как трансформационное, так и стабилизирующее воздействие на территорию присутствия; негативное влияние внешнего воздействия на территориальную экономику частично нивелируется посредством того, что бизнес-структуры принимают на себя неблагоприятные внешние импульсы и инициируют положительные, что в целом обеспечивает высокие и устойчивые темпы роста как отдельных административно-территориальных образований, так и национальной экономики в целом.

Недостаточный уровень качества жизни населения (в большинстве регионов индекс человеческого развития имеет средние и ниже средних значения) характерен для всех регионов Российской Федерации. За 2010 год в целом по России индекс незначительно вырос по сравнению с предыдущим годом. Рост отмечался в 71 регионе из 80 (индекс не рассчитывается для трех автономных округов, входящих в состав других регионов). Около «20% населения России живет в относительно благополучных регионах (в том числе 8% в Москве), около 10% – в регионах-аутсайдерах, а более двух третей – в регионах со средним уровнем человеческого развития»[1]. Большинство россиян проживают в регионах со средним показателями ИЧР. Территориальное присутствие крупного бизнеса оказывает непосредственное влияние на решение таких социально-экономических задач, как достижение устойчивых темпов экономического роста при позитивных сдвигах в структуре экономики, обеспечение роста реальных доходов населения.

Повышенный уровень угрозы личной безопасности граждан. Данная проблемная ситуация связана, в первую очередь, со значительным снижением уровня человеческого потенциала (практически во всех регионах страны) и объясняется следующими обстоятельствами:

- *Прогрессирующая убыль населения.* По официальным прогнозам, при сохранении нынешних тенденций численность населения России неуклонно сокращается: в 2015 году численность населения составит 140 331 800 человек, к 2021 году – 137 579 000, к 2050 году – 114 060 700. Заметим, что в 1990 году россиян было почти 150 млн, на конец 2000 года численность сократилась до 145 млн человек, в 2010 году – 141 666 900 человек. В результате к началу 2050 года оно уменьшится почти на 28 млн (на 27 948 100) человек, или на 1/5 часть (на 19,7%) по сравнению с началом 2008 года[2]. В России в настоящий момент наблюдается благоприятное соотношение в возрастных структурах между поколениями: высокая процентная доля молодежи в составе населения (мужчины и женщины в возрасте до 35 лет составляют 49,94%) работает на то, чтобы естественная убыль была низкая. Однако начиная с 2002 года динамика структуры населения по возрасту имеет негативную тенденцию (см. табл.). В решении демографических проблем (в первую очередь, с точки зрения национальной безопасности) требуется конструктивное взаимодействие власти, бизнеса и общества как на федеральном, так и на региональном уровне.
- *Высокая смертность населения в трудоспособном возрасте.* Несмотря на снижение смертности в 2006–2007 годах, до сих пор не преодолены последствия ее роста с конца 1980-х годов. Низкая продолжительность жизни населения в России формируется преимущественно за счет сверхсмертности в трудоспособном возрасте, основными причинами которой являются болезни, случайные отравления алкоголем, дорожно-транспортные происшествия, убийства и самоубийства.
- *Сложная экологическая ситуация.* Значительная часть населения (в 2013 году – 55 млн чел.) проживает в некомфортных экологических условиях. Ежегодный экономический ущерб от неблаго-

[1] Рейтинг ООН: Саратовская область на 29-м месте по уровню человеческого развития // Compromatbalakovo.ru. URL: http://compromatbalakovo.ru/archive/2013/06/.
[2] Рыбаковский Л. Л. Демографическое развитие России в XXI веке // Рыбаковский Леонид Леонидович, URL: http://rybakovsky.ru/.

приятного состояния окружающей среды составляет 4–6% от ВВП[1]. Велики ежегодные объемы образования твердых бытовых отходов, из них только 11% повторно используется.

- *Высокая изношенность коммунальной инфраструктуры.* Средний процент износа основных фондов ЖКХ превысил 60%, а в некоторых населенных пунктах – 85%, на них необходимо потратить 10,5 трлн руб.[2]
- *Серьезный дисбаланс в отношении спроса и предложения по наиболее востребованным специальностям в регионах.* С одной стороны, работодатели ждут грамотных специалистов со знанием современных технологий и высокотехнологичного оборудования, навыками делового общения. С другой стороны, система профобразования пока не готова организовать подготовку квалифицированных кадров в соответствии с запросами работодателей и требованиями современного производства.

Распределение населения по возрастным группам, тыс. чел.[3]

Население	2002	2004	2008	2010	2014
Все население	145 167	144134	142748	142857	143667
В том числе в возрасте, лет:					
15–19	12 801	12 544	10 485	8389	6956
20–24	11 466	11 870	12 457	12 169	9971
25–29	10 613	10 797	11 358	11 982	12 522
30–34	9836	10 030	10 537	10 980	11 661

Указанные проблемы определяют направления, в соответствии с которыми формируются приоритеты регионального развития и которые во многом зависят от отраслевой и региональной специфики. Крупный бизнес заинтересован в создании эффективной системы взаимодействия с региональными властями, которая будет способствовать обеспечению защиты прав собственности, определенных гарантий и привилегий. Очевидно, что ни бизнес, ни государственные органы власти, ни общественные организации не смогут самостоятельно и рационально решить социальные и экономические задачи регионов. На поиск новых направлений, ресурсов и возможностей формирования социально-экономической политики территории существенное влияние оказывает система взаимодействия органов власти и крупных корпоративных структур, реализуемого в рамках стратегий эффективного и сбалансированного развития региональной экономической системы. Нельзя утверждать, что применение соответствующего инструментария способно кардинальным образом изменить ситуацию, но можно привести множество примеров, когда совместные действия федеральной власти, местной администрации и руководства градообразующего предприятия активировали «точки роста» в регионе и переводили его из разряда депрессивных в инвестиционно-привлекательный.

Структура системы мер управляющих воздействий государственных органов на крупные компании для обеспечения устойчивого социально-экономического развития территорий присутствия не может быть единой как для страны

[1] Донской С. Е. Инновационные технологии в сфере экологической безопасности и рационального природопользования // Министерство природных ресурсов и экологии РФ. URL: http://www.mnr.gov.ru.
[2] Кара-Мурза С. Г. Износ фондов ЖКХ в России составляет в среднем 60% // Снос инфо. URL: http://goo.gl/ph5Grr.
[3] Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru.

в целом, так и для каждого отдельного региона. Для любого субъекта взаимодействия на национальном уровне, уровне субъекта Федерации или на уровне муниципального образования построение системы и алгоритмы ее функционирования будут различными. Актуальной становится задача выстраивания достаточно жестко упорядоченных отношений между взаимодействующими сторонами в определении приоритетов социальной политики, и в этом бизнес может принять активное участие. Взаимодействие бизнес-структур и органов региональной и местной власти на территории присутствия может либо поддерживать иждивенческие настроения и бюрократизм в отношениях с местной властью, либо содействовать эффективному управлению социальной сферой.

Рычагами воздействия государственных органов власти на деятельность бизнес-структур являются:

- правомочия государства как собственника;
- возможность предоставления бизнесу налоговых и иных льгот, гарантий;
- возможность предоставления бизнесу некоторых объемов финансовых средств за счет федерального и региональных бюджетов.

Во взаимоотношениях с бизнесом роль государства постепенно становится доминирующей. Органы государственной власти не только сами выбирают субъекты (организации, группы), которые будут представлять интересы бизнес-структур во взаимодействии с властью на территории их присутствия, но и контролируют в определенной степени порядок формулирования их требований. Воздействие крупных бизнес-структур на развитие территории присутствия должно включать функциональные блоки, обеспечивающие:

- выявление и оценку противоречий, имеющихся в социально-экономическом развитии территории;
- определение ресурсов и факторов решения проблем;
- создание проектов реализации социальных программ, направленных на достижение баланса интересов всех заинтересованных сторон;
- мониторинг результатов и корректировку действий в ходе постановки новых целей, задач, при возникновении социально-экономических конфликтов.

В результате территория присутствия получает возможности качественно и количественно развивать общественно значимые инфраструктурные проекты (жилищное строительство, ЖКХ, дорожное строительство, железные дороги, аэропорты и морские порты и т. д.), оказывать услуги местному населению на новом качественном уровне, по доступным ценам. Эффективное обеспечение территориальной социальной устойчивости достигается не только на основе социальной ответственности крупных бизнес-структур, но и на базе механизма социального партнерства с точки зрения равноправного сотрудничества местных органов власти, бизнеса и гражданского общества при решении социальных и экономических задач развития территории присутствия.

УДК 332.1; 338

И. Н. Ткаченко,
д.э.н., зав. кафедрой,
кафедра «Корпоративная экономика и управление бизнесом»
директор
Институт корпоративного управления и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»
Екатеринбург, Российская Федерация
E-mail: Tkachenko@usue.ru

Роль советов директоров компаний со 100%-м госпакетом в выборе стратегии перехода к модели государственно-частного партнерства[1]

Аннотация:
В данной публикации рассматривается специфика деятельности совета директоров компании со 100%-м госпакетом. Рассматривается конкретная практическая ситуация по обоснованию выхода компании из прогнозного плана приватизации и разработке стратегии развития компании в виде кластера, сформированного на основе государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, институт, корпоративное управление, синергетический эффект, совет директоров, создание ценности, стейкхолдер,

I. N. Tkachenko,
Doctor of Economics, Professor, Head of Department,
Department of Corporate Economics and Business Management
Director,
Institute of Corporate Governance and Entrepreneurship
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russian Federation
E-mail: Tkachenko@usue.ru

Role of the board of directors of companies with 100% state-owned stake in the choice of strategy of transition to a model of public-private partnership

Abstract:
This publication examines the specifics of the board of directors of company with 100% state package. It examines individual cases on substantiation output of the company's forecast plan of privatization and the development strategy of the company in the form of clusters formed on the basis of public-private partnerships.

Keywords: public-private partnerships, institution, synergistic effect, corporate governance boards of directors, creating value, stakeholder.

[1] Публикация подготовлена при поддержке гранта РФФИ-Урал № 13-06-96038р_урал_а по исследовательскому проекту «Исследование институциональных особенностей формирования и развития механизмов эффективного партнерства государства и бизнеса в стейкхолдерской модели корпоративного управления: макроэкономический и региональный аспект» (2013–2015 гг.).

При определенных успехах в развитии системы корпоративного управления в России нужны меры по развитию практики корпоративного управления. В данной статье предлагается рассмотреть случай из практики работы автора статьи в качестве профессионального независимого директора в совете директоров компании со 100%-м государственным пакетом в федеральной собственности.

В данном кейсе мы будем называть объект компанией X, не идентифицируя ее более подробным образом. Во второй половине 2014 года совет директоров рассматриваемой компании оказался в ситуации со следующими исходными данными:

- организация X со 100%-м госпакетом попала в прогнозный план приватизации Росимущества Российской Федерации;
- объект X имеет не только производственное значение, но и (из-за специфики своего профиля) серьезное социальное значение;
- совет директоров организации X предпринимает шаги с целью вывести компанию из плана приватизации (при серьезной поддержке региональных госструктур);
- в качестве одного из вариантов комитетом по стратегическому развитию совета директоров рассматривается вариант перехода к модели государственно-частного партнерства (ГЧП).

Рассмотрим действия совета директоров в контексте внешних вызовов. Компания X попала в план приватизации Росимущества[1]. В рамках плана приватизации на текущие три года планируется реализовать акции 890 акционерных обществ (АО). Главной задачей приватизации является привлечение внебюджетных инвестиций и стратегических инвесторов для дальнейшего развития приватизируемых акционерных обществ, их основного и профильного бизнеса. Грандиозные планы приватизации объяснимы, особенно в условиях сложной экономико-политической ситуации. Однако не все решения должны быть столь однозначны, в частности, это касается компании X, которая отличается уникальностью за счет профиля деятельности, обладает значимостью за счет производимого продукта и качественных услуг, имеет серьезное социальное и даже идеологическое значение. С учетом всего перечисленного совет директоров компании не только поддержал, но и сам инициировал действия по обоснованию выхода компании из плана приватизации. Данные усилия были поддержаны региональными органами исполнительной власти.

Зададимся вопросом: насколько сильна система корпоративного управления в России? Обратимся к данным международных рейтингов. По данным Глобального рейтинга конкурентоспособности Всемирного экономического форума 2013–2014 годов (Global rating of competitiveness of the World Economic forum 2013–2014), хуже всего обстоят дела со следующими показателями: защита прав собственности (133-е место из 148), интересы миноритарных акционеров (132-е из 148), индекс «Эффективность совета директоров в России» (98-е место среди 148, рейтинг – 4,3)[2]. По данным об индексе венчурного капитала и прямых инвестиций (The Global Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Index 2013):

[1] Прогнозный план (программа) приватизации федерального имущества на 2014–2016 годы // Росимущество. URL: http://rosim.ru/documents/154973.
[2] Schwab K. The Global Competitiveness Report 2013–2014. Geneva: World Economic Forum. 2013. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013–14.pdf.

- индекс «Качество корпоративного управления» – 90-е место (93-е в 2011 году и 77-е в 2009 году);
- индекс «Защита прав собственности» – 90-е место (91-е в 2011 году, 83-е в 2009 году)[1].

Проблемы корпоративного управления известны и российским экспертам и практикам: слабая система управления рисками, низкая транспарентность бизнеса, слабая защита прав собственности, доминирование инсайдеров, пассивные советы директоров, незначительная пока роль независимых директоров. Однако справедливости ради надо отметить, что, безусловно, ситуация меняется. В частности, это можно проиллюстрировать введением в практику корпоративного управления нового Кодекса корпоративного управления в России, вступившего в силу в феврале 2014 года[2].

О роли советов директоров мы неоднократно писали в предыдущих наших публикациях, приводили данные наших эмпирических исследований о связи профессиональности советов директоров и жизненных циклов российских компаний[3]. Совет директоров (наблюдательный совет) играет основную роль в системе корпоративного управления, осуществляет общее руководство деятельностью АО, определяет его стратегию. Основное назначение совета директоров – наблюдательная (надзорная) функция по отношению к деятельности менеджмента АО. Согласно обновленному российскому Кодексу корпоративного управления (вступил в силу в феврале 2014 года): «Система (практика) корпоративного управления должна обеспечивать осуществление советом директоров стратегического управления деятельностью общества и эффективный надзор с его стороны за деятельностью исполнительных органов общества, а также подотчетность членов совета директоров его акционерам»[4]. Совет устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную перспективу, утверждает ключевые показатели деятельности, основные бизнес-цели общества, стратегии и бизнес-планы, контролирует их исполнение. Прописной истиной в корпоративном управлении является то, что совет директоров должен состоять из независимых профессионалов, строго и добросовестно соблюдающих свои обязанности, разумно работать в интересах компании и ее акционеров, обладающих безупречной репутацией и значительным опытом в различных аспектах работы компании. Это знание специфики отрасли, рынков, на которых работает компания, финансов и инвестиций, учета и аудита, управления человеческим капиталом, понимание корпоративного управления. Совет директоров должен быть профессиональным по своему составу, быть сильным стратегом не только в теории, но и на практике: видеть перспективу развития и активно предпринимать шаги по продвижению к намеченной цели.

В компании Х сложился сильный совет директоров. В него входят профессиональные независимые директора, которые должны представлять интересы государства с учетом специфики компании, находящейся в федеральной собственности. Есть директора – представители научной общественности, практики бизнеса, люди, имеющие опыт работы в советах директоров под эгидой Росимущества. Одним словом, позиция таких членов совета директоров

[1] Groh A., Liechtenstein H., Lieser K. The Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Index // IESE Business school URL: http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-143-E.pdf.
[2] Corporate Governance code, 2014 // European Bank for Reconstruction and Development. URL: http://www.ebrd.com/downloads/legal/corporate/russia_code.pdf.
[3] Ткаченко И. Н. Совершенствование управленческого и исследовательского инструментария в условиях новых вызовов в развитии российской модели корпоративного управления // Известия Уральского государственного экономического университета. 2001. №6 (38). С. 15–21.
[4] Corporate Governance code.

представилась региональным органам исполнительной власти как весомая и убедительная. В совете директоров роли распределены: есть «эксперты», «судьи», «мудрецы», люди, умеющие инициировать дискуссии с целью их профессионального рассмотрения на заседаниях профильных комитетов и заседаниях советов директоров. В совете директоров компании Х предусмотрены профильные комитеты по стратегическому развитию, по аудиту, есть сильный корпоративный секретарь. Процесс обсуждения выносимых на заседания советов директоров вопросов проходит тщательную экспертизу в рамках профильных комитетов с привлечением при необходимости внешних консультантов.

Следует отметить, что по роду своей деятельности профессиональный директор – представитель интересов государства в советах директоров находится между Сциллой и Харибдой – обязательным исполнением директив Росимущества и своим профессиональным видением решения того или иного вопроса. Можно сослаться на данные недавнего исследования, проведенного в 2013 году экспертной группой Российского института директоров при участии Объединения корпоративных директоров и топ-менеджеров[1]. По мнению большинства опрошенных, использование директив не лишает их возможности исполнять свои функции членов советов директоров. Так, 25,0% респондентов заявили, что директивы не влияют на их профессиональную позицию и они всегда доводят свое профессиональное мнение до акционера и совета директоров. 57,1% опрошенных заявили, что директивы несущественно влияют на их профессиональную позицию, так как касаются ограниченного числа вопросов.

Для обоснования будущего тренда развития компании по инициативе совета директоров и комитета по стратегическому развитию компании Х была проведена диагностика жизненного цикла компании. Были диагностированы управленческие роли (PAEI), или так называемый код Адизеса, их может исполнять персонал бизнес-организации. Это важно для определения перспектив реализации будущей стратегии. Сочли целесообразным определить, на какой стадии жизненного цикла находится компания: если на восходящей ветви кривой жизненного цикла, тогда есть надежда на успех и на потенциал организации, где могут продуцироваться инновационные бизнес-идеи; если на нисходящей ветви кривой жизненного цикла, сама реализация будущей стратегии развития будет поставлена под угрозу. В результате диагностики было определено, что компания находится на этапе между «юностью» и «расцветом» и остро нуждается в преобразованиях, дабы не попасть в ловушку основателя (в данном случае собственника – государства). Как один из вариантов перспективного развития членами совета директоров прорабатывается вариант создания кластерной структуры с участием государства и бизнеса, то есть вариант ГЧП.

Комитетом по стратегическому развитию компании Х были поставлены следующие вопросы:

- Какова институциональная готовность (неготовность) к развитию ГЧП в конкретном регионе и в Российской Федерации?
- Каковы заинтересованные стороны (стейкхолдеры) проекта государственно-частного партнерства относительно организации Х?
- Каковы перспективы создания новой ценности в рамках партнерства, синергетического эффекта?

[1] Исследование практики использования директив представителями интересов Российской Федерации в компаниях с госучастием / И. В. Беликов, В. К. Вербицкий, Е. В. Никитчанова и др.; Российский институт директоров, Объединение корпоративных директоров и топ-менеджеров. М., 2013. URL: http://goo.gl/jBYfd1.

Развитость институциональной среды мы понимаем как нормы, правила, комплекс условий: наличие нормативно-правовой базы РФ в целом и в отдельном субъекте, наличие ответственных органов власти или структурных подразделений (комиссий, советов, рабочих групп) по развитию ГЧП, планов развития ГЧП в субъекте, инвестиционных меморандумов и др. Кроме того, мы учитываем не только формальные, но и неформальные институты ГЧП. К формальным институтам мы относим: правовую основу партнерства и ее легитимность (нормативно-законодательные акты о ГЧП на федеральном и региональном уровнях, договоры, контракты), органы управления системы взаимодействия государства и бизнеса (специализированные структуры (комитеты, советы), координирующие реализацию проектов ГЧП, специализированные инвестиционные фонды, центры, комиссии и пр.). Неформальными институтами партнерства бизнеса и власти мы считаем: уровень развития общества (культуру отношений в обществе), систему контроля со стороны некоммерческих организаций, местного сообщества за эффективностью (неэффективностью) партнерства, уровень доверия или недоверия к партнерству государства и бизнеса; прозрачность (транспарентность) партнерства или ее отсутствие; равенство возможностей для всех участников партнерства. Неформальные институты помогают шире интерпретировать само содержание партнерства государства и бизнеса, признавая некоторые практики как допустимые или недопустимые, справедливые или несправедливые в данном сообществе.

Интерес к механизмам ГЧП обуславливают:

- дефицит бюджетных средств;
- низкая эффективность управленческой деятельности, осуществляемой государственными структурами;
- необходимость ускоренного развития импортозамещения во всех сферах российской экономики, в первую очередь в стратегически значимых;
- необходимость усиления роли инноваций и перехода российской экономики на инновационный путь развития;
- необходимость формирования конкурентоспособной модели развития;
- необходимостью превращения участия государства от менторской модели к партнерской.

В отсутствие эффективного и достаточного регулирования договорных инструментов ГЧП на федеральном уровне некоторые субъекты Российской Федерации стали разрабатывать и принимать региональные законы о ГЧП. Активность законодательных инициатив на уровне регионов довольно высока. Это относится и к Свердловской области. По данным рейтинга 60 регионов РФ[1], по уровню развития ГЧП на 2014 год Свердловская область поднялась с 9-го места со значением 5,5 балла (в 2013 году) до 5-го места в РФ со значением 9 баллов (после Санкт-Петербурга, Республики Татарстан, Новосибирской области). Закон об участии Свердловской области в ГЧП принят в мае 2011 года.

Профильным комитетом совета директоров компании Х был проработан вариант создания кластера на основе ГЧП с активным привлечением стейкхолдеров в лице госструктур, представителей бизнеса, общественных организаций.

[1] Рейтинг регионов Российской Федерации по развитию государственно-частного партнерства, 2014 // Центр ГЧП. URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/raytingreg2014.pdf.

В наших предыдущих публикациях мы отмечали, что рассматриваем ГЧП как долгосрочный, ограниченный конкретными временными рамками, институциональный союз государства и бизнеса в целях реализации социально-значимых проектов под контролем общества на условиях взаимовыгодности и прозрачности отношений для всех держателей интереса (стейкхолдеров) партнерства»[1]. Потенциальные участники партнерства могут быть вовлечены в ГЧП для реализации конкретных проектов, по мере завершения которых партнеры могут меняться.

Логика любой интеграции (в данном случае интеграции в форме кластерного образования на основе ГЧП) – стремление к увеличению благосостояния всех участников объединения и созданию новой ценности. Согласно теории синергии, синергетический эффект получается за счет:

- экономии операционных издержек (эффекта агломерации);
- сокращения затрат за счет взаимофинансирования проекта со стороны государства и бизнеса;
- финансовой экономии за счет снижения транзакционных издержек;
- эффекта комбинирования взаимодополняющих ресурсов;
- эффекта увеличения мощи созданного на основе ГЧП партнерства:
- получения более высоких прибылей;
- использования статуса лидера рынка, возросшей доли рынка;
- устранения неэффективного менеджмента.

В рамках реализации проектов ГЧП возможно получение новой ценности за счет возможности скорейшего достижения цели при объединении усилий всех партнеров проекта, возможности выхода на новые географические рынки. Эффект синергии от взаимодействия в рамках ГЧП члены совета директоров рассматривают на основе анализа потенциальных возможностей всех стейкхолдеров – участников ГЧП: государства, бизнеса, общества. Члены совета директоров объективно оценивают возможность достижения синергии. Мы можем говорить о некой модели достижения частичного совпадения интересов стейкхолдеров в рамках проектов ГЧП и достижения на основе такой сбалансированности хотя бы минимального синергетического эффекта при таком интеграционном взаимодействии. Нахождение большего числа точек соприкосновения ГЧП между участниками партнерства в рамках реализации проектов позволит расширить границы достигаемой синергии от минимальных значений до более заметных. Комитетом по стратегическому развитию компании Х был прописан синергетический эффект от ГЧП на основе увеличения эффективности и интеграции участников партнерства, который должен иметь место при реализации на практике уникального проекта ГЧП – создания кластера. Такой синергетический эффект $E_{\text{ГЧП}}$ в самом общем виде можно представить как сумму, большую или равную сумме следующих составляющих: синергетического эффекта от ГЧП для государства $E_{\text{г}}$; синергетического эффекта от ГЧП для бизнеса $E_{\text{б}}$, синергетического эффекта от ГЧП для общества $E_{\text{об}}$: $E_{\text{ГЧП}} \geq E_{\text{Г}} + E_{\text{б}} + E_{\text{об}}$.

Для государства синергия обеспечит бюджетные, налоговые, инновационные, инвестиционные, инфраструктурные, управленческие, социальные, репутационные и другие выгоды. Синергия для бизнеса будет пониматься

[1] Исследование институциональных особенностей формирования и развития механизма государственно-частного партнерства (на примере промышленного комплекса Свердловской области) / Науч. ред. И. Н. Ткаченко, Екатеринбург: изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2014. С. 33; Ткаченко И. Н., Евсеева М. В. Стейкхолдерская модель корпоративного управления в проектах государственно-частного партнерства // Управленческие науки, научно-практический журнал. 2014. № 1 (10). С. 27.

как комплексное проявление результативности выгод от партнерства, выраженных в инвестиционной привлекательности, росте конкурентоспособности, инновационности, доходности и имиджевых эффектах. Для общества синергия проявится как рост социальных гарантий, эффект занятости, социальные отчисления, удовлетворенность социально-значимыми благами, адекватными по цене и по качеству.

Создается даже не цепочка создания ценности, а своеобразная сеть создания ценности – система временно взаимозависимых партнерств, объединений, альянсов, фирм, создаваемых в рамках проекта ГЧП, остающихся в целом независимыми в пространстве и времени, для привлечения поставщиков, подрядчиков на альтернативной основе с учетом долгосрочной перспективы, причем поставщики и подрядчики все больше вовлекаются в сети социальных, профессиональных и обменных отношений с другими сетями, объединяющими людей и организации, для наиболее полного и качественного расширения и доставки своих предложений, таким образом достигается цель проекта. Ценность проекта создания кластера в рамках ГЧП необходимо рассматривать через призму кумулятивной ценности для государства, бизнеса, общества.

Ограниченный объем публикации не позволяет подробно рассмотреть специфику практических шагов совета директоров компании X со 100%-м госпакетом как стратегический вариант будущего развития компании по пути обоснования варианта создания ГЧП.

УДК 658.114 (045)

Х. П. Харчилава,
к.э.н., доцент,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: leorem@yandex.ru

Развитие корпоративного управления, основанного на ценностях

Аннотация:
В статье рассматривается сущность системы корпоративного управления, основанной на ценностях. Обосновано, что данная система способствует раскрытию рыночного потенциала компании путем достижения долгосрочных доверительных отношений между всеми участниками бизнеса.

Ключевые слова: баланс интересов, доверие, корпоративное управление, рыночный потенциал, стейкхолдер, ценность.

Kh. P. Kharchilava,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: leorem@yandex.ru

The development of corporate governance based on values

Abstract:
The article discusses the essence of corporate governance system based on values. It substantiates that this system contributes to the disclosure of the market potential of the company by achieving long-term relationship of trust between all participants of business.

Keywords: balance of interests, trust, corporate governance, market potential, stakeholder, value.

При переходе на инновационный путь развития важное значение приобретают процедуры поиска новых организационных решений, регулирующих деятельность хозяйствующих субъектов. В быстрорастущих компаниях становится невозможно сохранять те принципы и модели отношений, которые существовали ранее[1].

Процессы глобализации требуют рассмотрения корпорации как социокультурной системы, то есть как добровольного объединения целеустремленных членов, объединившихся для служения своим интересам посредством удовлетворения потребностей окружающей среды.

Повышение общей динамики процессов развития, появление новых технологий, усложнение связей между хозяйствующими объектами, изменение роли отдельных элементов компаний приводит к усложнению процессов до-

[1] Беляева И. Ю., Эскиндаров М. А. Корпоративные формы хозяйствования в российской экономике и проблемы взаимодействия менеджмента и мелких акционеров // Финансы и кредит. 2000. № 10. С. 56.

стижения поставленных целей. Результаты исследований, проведенных Институтом Брукингса, свидетельствуют о том, что в настоящее время в увеличении стоимости корпораций лишь 25% принадлежит материальным активам, а 75% – нематериальным ценностям[1]. Возрастание роли нематериальных компонентов требует перехода к новой концептуальной модели организации – социокультурной системе, основой которой может послужить социальный институт, которым является корпорация[2].

Характеризуемая многообразием социокультурная реальность функционирования корпоративной системы охватывает все ее уровни, находящиеся в системе общественных связей и проявляется в корпоративной этике и системе ценностей. Членов социокультурной организации удерживает вместе одна или несколько общих целей и приемлемые для всех участников способы их достижения, основанные на корпоративных ценностях, лежащих в основе их культуры. «Культура – цемент, объединяющий их в одно целое». Тем не менее, поскольку у каждого участника есть свое мнение по поводу организации этого целого, для регулирования системы существенное значение приобретает согласие между ними, основу которого составляет общая система ценностей[3].

Первоначально в корпоративном управлении главной целью являлось обеспечение прироста благосостояния собственников. По сути, система корпоративного управления компанией имела преимущественно экономическую направленность и получила название «ценностно-ориентированное корпоративное управление» (Value-Based Corporate Governance)[4].

Ценностно-ориентированное корпоративное управление определяется как формальный и систематический подход к управлению компаниями, направленный на достижение цели максимизации ценности для акционеров в долгосрочном плане за счет оптимального использования экономических механизмов управления стоимостью[5]. Процессы в нем нацелены на то, чтобы помочь компании максимизировать ее ценность путем фокусирования на ключевых факторах создания ценности при принятии управленческих решений.

Позже исследователи доказали, что круг управленческих задач, которые решаются с помощью ценностно-ориентированного корпоративного управления, чрезвычайно широк; его нельзя ограничивать лишь экономическими аспектами. К таким задачам относят: определение стратегического выбора компании, распределение ресурсов, создание системы планирования и контроля, целеполагание и измерение результатов деятельности, формирование соответствующей культуры и определение организационной структуры, отношения с инвесторами, информационную прозрачность, формирование доверительных отношений между всеми участниками бизнеса с целью обеспечить баланс интересов.

Первоначально сторонники ценностно-ориентированного корпоративного управления идентифицировали понятия «ценность» и «стоимость», придавая главенствующую роль экономическому управлению. Результаты исследования INSEAD с участием 117 крупных компаний, внедривших ценностно-ориентированное корпоративное управление в Северной Америке, Европе и Азии, продемонстрировали несоответствие достигнутых результатов намеченным, что объясняется акцентом на экономическое управление. Основной причиной неудач явилось одностороннее внедрение данного подхода без преобразования

[1] Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. М.: Претекст, 2008. С. 24.
[2] Бланшар К., О'Коннор М. Ценностное управление. Минск: Попурри, 2003. С. 27.
[3] Долан С., Гарсия С. Указ. соч. С. 54.
[4] Харчилава Х. П. Корпоративное управление: теория, методология, практика/Под науч. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой. М.: ММТК Строй, 2011. С. 35.
[5] Там же. С. 43.

корпоративной культуры. Компании использовали ценностно-ориентированное корпоративное управление как способ измерения экономической прибыли, чтобы оценить производительность труда сотрудников, и привязывали денежные вознаграждения к согласованным параметрам этой оценки.

Необходимо разработать и внедрить систему корпоративного управления, основанную на ценностях, которая позволит раскрыть рыночный потенциал компании с учетом социальных аспектов деятельности корпораций. Таким инструментом, по мнению ряда исследователей, призвано стать корпоративное управление на основе ценностей (Corporate Governance by Values)[1]. Оно обеспечивает:

- повышение эффективности организационной деятельности, включая производительность труда, эффективное использование рабочего времени и других ресурсов;
- повышение удовлетворенности сотрудников условиями и результатами труда;
- возможность управления на макроуровне, то есть управления организацией как единым организмом посредством правил и норм, поддерживающих ценности;
- установление оптимального уровня сплоченности сотрудников;
- формирование и развитие доверительных отношений между внутренними и внешними стейкхолдерами компании.

Корпоративное управление на основе ценностей – это процесс целенаправленного воздействия на элементы внешней и внутренней среды, осуществляемый в соответствии с ключевыми ценностями корпорации.

В корпорациях вопросам сочетания систем корпоративных ценностей и ценностных ориентаций стейкхолдеров необходимо уделять серьезное внимание: проводить работу с целью четко сформировать, довести до всех стейкхолдеров и разъяснить систему корпоративных ценностей, которым корпорация следует.

На современном этапе развития российской экономики, связанном с переносом зарубежных моделей корпоративного управления, существует целый ряд трудностей, вызванных действием «трансплантации»: пересадка одной модели корпоративного управления в другую социально-экономическую и культурную среду может дать результат, противоположный ожидаемому. Внедрение иных ценностных ориентиров в другую среду неизбежно сталкивается с проблемой их адаптивности. В последнее время все изменения в организационном мире требуют создания сильных, гибких корпоративных культур, способных приспосабливаться к новым условиям. Это приводит к необходимости использования новых форм корпоративного управления в корпорации.

Одной из таких форм выступает корпоративное управление, основанное на ценностях. Достижение поставленных целей возможно лишь за счет создания и поддержания определенной ценностной системы в корпорации. Корпоративное управление, основанное на ценностях, представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов (ценностей корпорации и ценностных ориентаций внутренних и внешних стейкхолдеров), объединенных общей целью (формирование взаимовыгодных доверительных отношений).

Для осуществления ценностного управления необходимо разработать систему принципов, обеспечивающих достижение стратегических корпоративных целей:

[1] Харчилава Х. П. Роль формальных и неформальных институтов в российской экономике // Вестник университета/ГУУ. 2014. № 11. С. 188–193.

- принцип соответствия ценностей целям бизнеса;
- принцип учета интересов внутренних и внешних стейкхолдеров компании;
- принцип транспарентности деятельности компании;
- принцип справедливости;
- принцип добросовестности;
- принцип честности;
- принцип доминирования корпоративных интересов над личными.

Поведение и поступки всех участников бизнеса (стейкхолдеров) обусловлены их ценностями, именно последние определяют, что сделает каждый стейкхолдер в конкретной ситуации. И если система корпоративного управления не обращает внимания на систему ценностей стейкхолдеров, то сложно говорить о ее эффективности. Главная задача ценностно-ориентированной системы корпоративного управления заключается в исследовании ценностей стейкхолдеров и обеспечении процесса формирования и согласования приоритетов между ними и компанией с учетом указанных интересов.

Необходимо отметить, что ценность – все, что может быть субъективно важным для кого-либо в какое-либо время, а приоритет – ценность, имеющая свое место в иерархии других ценностей. В целях согласования приоритетов компании всех без исключения стейкхолдеров необходимо ответить на следующие вопросы:

- Какова цель нашей компании?
- Чем или какими приоритетами руководствуются собственники, менеджеры и сотрудники компании?
- Как приоритеты внутренних и внешних стейхолдеров соотносятся с целями компании?[1]

Следует обратить внимание на то, что для успешно функционирующей компании прибыль – логичное, естественное и неизбежное следствие деятельности. Если у компании нет прибыли, то, скорее всего, она предлагает рынку товары и услуги, не представляющие ценности для кого-либо. Прибыль – это не цель деятельности компании, а неизбежное – следствие эффективно работающей компании, а значит, цель и следствие не одно и то же.

Таким образом, важным составляющим корпоративного управления, основанного на ценностях, является определение важных стратегических целей и приоритетов бизнеса, следование которым даст необходимый всем стейкхолдерам результат.

Как показывает мировой и отечественный опыт, многие компании по-прежнему считают прибыль своим главным приоритетом, и это вызвано следующими обстоятельствами:

- огромным желанием собственников и менеджеров за максимально короткий срок «выжать» максимум прибыли из компании, то есть большая прибыль нужна здесь и сейчас;
- нежелание реинвестировать в бизнес для обеспечения его устойчивого развития, отсутствие долгосрочной ориентации из-за страха потерять бизнес в результате непредвиденных обстоятельств и рисков (short-termism).

Корпоративное управление – это способ:

- понять, следование каким приоритетам даст желаемый результат;

[1] Харский К. Принципы ценностного управления // Executive. URL: http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/685618/.

- выстроить иерархию приоритетов;
- каскадировать приоритеты компании в приоритеты стейкхолдеров и на их основе разработать стратегию долгосрочного доверительного взаимодействия, нацеленную на достижение баланса интересов всех участников бизнеса.

Ценности также влияют на процесс принятия решений, с их помощью мы можем спрогнозировать поведение заинтересованных групп в бизнесе. В условиях кризиса происходит пересмотр системы ценностей: только глубокий экономический, финансовый кризис может подвести компанию к решению изменить существующую систему ценностей. Кризисная смена ценностей современных компаний свидетельствует о том, что нельзя ставить перед собой цель получить сиюминутную прибыль любой ценой.

УДК 658.14:334.784

А. Б. Анкудинов,
к. ф.-м.н., доцент,
кафедра «Финансы организации»
Институт управления, экономики и финансов
ФГАОУ ВПО «Казанский федеральный университет»
Казань, Российская Федерация
E-mail: ankudia@mail.ru

Д. Р. Нугуманова,
соискатель,
кафедра «Финансы организации»
Институт управления, экономики и финансов
ФГАОУ ВПО «Казанский федеральный университет»
Казань, Российская Федерация
E-mail: dilyara.nugumanova@gmail.ru

Э. И. Суляева,
магистр,
кафедра «Финансы организации»,
Институт управления, экономики и финансов
ФГАОУ ВПО «Казанский федеральный университет»
Казань, Российская Федерация
E-mail: selnara@mail.ru

Корпоративная транспарентность российских компаний: эмпирический анализ по панельным данным

Аннотация:

В рамках данного исследования сделана попытка эмпирического анализа детерминантов корпоративной транспарентности 60 крупнейших российских публичных компаний. Также рассмотрена связь между отраслевой принадлежностью и индексом транспарентности. Последний сформирован с учетом 39 добровольно раскрываемых показателей. Статистический анализ выполнен на основе метода множественной регрессии. Полученные результаты указывают на наличие позитивной связи между размером компании и присутствием независимого директора в совете директоров, с одной стороны, и уровнем корпоративной транспарентности – с другой. В то же время связи между уровнем корпоративной транспарентности и левериджем, равно как и государственным участием в уставном капитале, не выявлено.

Ключевые слова: индекс транспарентности, детерминанта транспарентности, транспарентность, эмпирический анализ.

A. B. Ankudinov,
PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,
Department of Corporate Finance
Institute of Management, Economics and Finance
Kazan Federal University
Kazan, Russian Federation
E-mail: ankudia@mail.ru

D. R. Nugumanova,
Applicant,
Department of Corporate Finance
Institute of Management, Economics and Finance
Kazan Federal University
Kazan, Russian Federation
E-mail: dilyara.nugumanova@gmail.ru

E. I. Sulyaeva,
Magister,
Department of Corporate Finance
Institute of Management, Economics and Finance
Kazan Federal University
Kazan, Russian Federation
E-mail: selnara@mail.ru

Corporate transparency of Russian companies: empirical analysis of panel data

Abstract:
The study sets out to examine empirically the determinants of corporate transparency of 60 largest Russian publicly listed companies. It also reports the relation between industry specific characteristics and transparency index. The latter consists of 39 voluntary disclosure items. Statistical analysis is performed using multiple regressions. The findings indicate that size and presence of independent director in the board are positively related to corporate transparency while leverage and state participation in equity capital are not.
Keywords: transparency index, transparency determinants, transparency, empirical study.

Корпоративная транспарентность (раскрытие соответствующей финансовой и оперативной информации и внутренних процессов управленческого надзора и контроля) традиционно входит в число основных характеристик эффективного корпоративного управления как фактор, в немалой степени определяющий возможность реализации и защиты прав акционеров. При этом в литературе отсутствуют выполненные исключительно по отечественным данным эмпирические исследования детерминант, определяющих уровень транспарентности отечественных компаний, имеющиеся базы данных характеризуются фрагментарностью и непоследовательностью. В рамках данного исследования сделана попытка сформировать базу данных по индексу корпоративной транспарентности, состоящему из максимально возможного числа компонентов, и выявить факторы, определяющие его. В дальнейшем сформированный индекс, в свою очередь, может быть использован в качестве прокси уровня корпоративного управления в более широком анализе взаимосвязи качества корпоративного управления и финансовой эффективности российских компаний.

Изучению детерминант уровня транспарентности компаний на формирующихся рынках посвящены работы целого ряда исследователей. Так, К. Алжифри на основе анализа уровня раскрытия информации 31 компании в ОАЭ выявил, что влияние величины компании, соотношения заемных и собственных средств, рентабельности собственного капитала является несуществен-

ным[1]. К. Альсаид исследовал уровень прозрачности компаний Саудовской Аравии и выявил положительную значимую связь лишь с показателем величины компании; уровень заемных средств, структура собственности, возраст компании, как оказалось, не оказывают влияния на уровень транспарентности[2]. Р. Крейг и Дж. Дига, проанализировав годовые отчеты 145 компаний Сингапура, Малайзии, Индонезии, Филиппин и Таиланда, пришли к выводу о наличии статистически значимой взаимосвязи уровня транспарентности с показателями величины компании, выручки и соотношения заемных и собственных средств[3].

Библиография, посвященная транспарентности компаний на развитых рынках, значительно богаче. Однако среди исследователей нет единства в вопросе определения факторов, влияющих на уровень раскрытия информации компаниями. Ученым не удалось прийти к единому мнению и при определении характера связи между финансовым положением компании и раскрытием информации о ней. Таким образом, вопрос транспарентности и ее взаимосвязи с финансовым положением компании является дискуссионным и требует дальнейших исследований.

Следует отметить, что уровень транспарентности компаний исследуется и в России, но не в таких масштабах, как за рубежом. В настоящий момент отсутствует единая шкала оценки информационной прозрачности российских компаний. Информационное агентство «Интерфакс-ЭРА» оценивает эколого-энергетическую прозрачность компаний путем подсчета числа показателей, раскрытых компанией и опубликованных в нефинансовых отчетах, учета сведений о выручке и численности персонала, о воздействии деятельности компании на природную среду[4]. Российский институт директоров присваивает национальный рейтинг корпоративного управления, в том числе включающий оценку информационной прозрачности компаний. Рейтинговым агентством Standard&Poor's была разработана методика оценки транспарентности и раскрытия информации (Transparency and Disclosure index) международными компаниями. Впервые рэнкинг T&D был сформирован в 2001 году более чем для 300 крупнейших компаний на развивающихся рынках. В настоящее время компания Standard&Poor's не формирует данный рейтинг для оценки транспарентности компаний на российском рынке[5].

На базе анкеты, разработанной компанией Standard&Poor's, и зарубежных аналогов нами была разработана анкета для оценки уровня транспарентности российских компаний, состоящая из 39 показателей, сгруппированных в 8 разделов: основные положения о компании, корпоративная стратегия, корпоративное управление, риск-менеджмент в компании, корпоративная социальная политика, нормативные документы в сфере социальной ответственности компании, взаимодействие со стейкхолдерами, инвестиционная деятельность и др.

По результатам анализа практики раскрытия информации компаниями был осуществлен расчет агрегированного показателя транспарентности (если соответствующий показатель раскрыт, присваивалась единица, если показа-

[1] Aljifri K. Annual report disclosure in a developing country: The case of the UEA // Advances in accounting. 2008. N 24. P. 99.
[2] Alsaeed K. The association between firm-specific characteristics and disclosure: The case of Saudi Arabia // Journal of American Academy of Business, Cambridge. 2006. N 7 (1). P. 317.
[3] Craig R., Diga J. Corporate accounting disclosure in ASEAN // Journal of International Financial Management and Accounting. 1998. N 9 (3). P. 270.
[4] Рейтинг эколого-энергетической прозрачности предприятий России // Эколого-энергетическое рейтинговое агентство «Интерфакс ЭРА». URL: http://interfax-era.ru.
[5] Исследование информационной прозрачности российских компаний // Standard&Poor's. URL: http://www.standardandpoors.com.

тель не раскрыт – ноль). На этой основе проведено исследование, направленное на выявление взаимосвязи уровня транспарентности компании с рядом финансовых и нефинансовых показателей. В исследовании тестируется связь уровня транспарентности компании с наличием независимых директоров в совете директоров, государственным участием в уставном капитале, уровнем финансового левериджа и размером компании.

Ниже представлены результаты эмпирического анализа детерминант качества корпоративного управления. Анализ основан на несбалансированных панельных данных, выборка сформирована по данным 60 крупнейших российских публичных компаний нефинансового сектора за 2009–2012 годы. Для целей исследования были сформулированы нижеследующие гипотезы:

- *гипотеза 1:* наличие независимых директоров в совете директоров положительно влияет на уровень транспарентности компании;
- *гипотеза 2:* государственное участие в уставном капитале позитивно влияет на уровень транспарентности компании;
- *гипотеза 3:* высокий уровень финансового левериджа положительно влияет на уровень транспарентности компании;
- *гипотеза 4:* величина компании оказывает положительное влияние на ее уровень транспарентности.

Важную роль в качестве корпоративного управления могут играть отраслевые эффекты – традиции корпоративного управления, сложившиеся в той или иной отрасли в силу законодательных требований, особенностей рынка функционирования и т. д. В рамках нашего исследования для учета отраслевых эффектов в исследуемую модель были включены дамми-переменные отраслевой принадлежности.

В табл. 1 представлена описательная статистика за 2009–2012 годы. В рамках регрессионного анализа детерминанты качества корпоративного управления исследовались с использованием модели множественной регрессии. В табл. 2 представлены результаты регрессионного анализа детерминант корпоративной транспарентности.

Таблица 1
Описательная статистика переменных модели

Переменная	Описание	Среднее	СКО	Min	Max
Качество корп. управления	Индекс транспарентности	27	6,88	10	37
Леверидж	Доля долга в структуре финансирования	0,38	0,50	0,02	2,33
Размер	Натуральный логарифм выручки компании	11,16	1,33	7,62	15,38

Как и предполагалось, в рамках гипотезы 1 обнаружена статистически значимая прямая положительная зависимость наличия независимых директоров в составе членов совета директоров с уровнем транспарентности компании.

Гипотеза 2 не подтвердилась. Вопрос открытости компаний с государственным участием является весьма дискуссионным. Государство, являясь «доминирующим» стейкхолдером (размер номинальной доли государства зачастую не столь принципиален) и одновременно законодателем и контролирующим исполнение законодательства органом, может позволить себе «отступать»

от общих правил в отношении раскрытия информации. Данная ситуация представляется вполне реалистичной в условиях современного российского рынка. Однако следует отметить, что определенные шаги в сторону большей открытости госкомпаний все же предпринимаются (требования в отношении раскрытия информации о государственных закупках, раскрытия информации о конечных бенефициарах дочерних компаний и др.).

Таблица 2
Результаты регрессионного анализа детерминант корпоративной транспарентности

Переменная	**Т-статистика**	**Уровень значимости $p = 0{,}05$**
Леверидж	–1,63	Не значим
Размер	8,36	Значим
Независимый директор	7,49	Значим
Государственное участие	0,49	Не значим
Критерий Фишера $F_{крит}$	30,93	Модель значима
Коэффициент детерминации R_2	0,49	–

Гипотеза 3 не подтвердилась. Данный результат, вероятнее всего, объясняется тем, что заемное финансирование в РФ зачастую привлекается компаниями одной связанной структуры, а значит, не возникает необходимость открывать и предоставлять достоверную информацию потенциальным поставщикам капитала.

Подтвердилась гипотеза 4. Крупные компании имеют более обширную инвестиционную базу и привлекают больше внимания аналитиков; кроме того, крупные компании обладают бóльшим объемом ресурсов для качественного раскрытия информации.

Анализ отраслевых дамми-переменных позволил выявить наиболее существенную взаимосвязь с показателем информационной прозрачности для компаний энергетического и производственного секторов. Отметим результаты ряда диагностических тестов. Были рассчитаны факторы, увеличивающие дисперсию (Variance Inflation Factor, VIF), для тестирования гипотезы о наличии мультиколлинеарности. Значение VIF для независимых переменных ниже 1,5 (за исключением дамми-переменной отрасли); среднее значение VIF ниже 3, что позволяет отклонить гипотезу о мультиколлинеарности.

Тест Дарбина – Уотсона выявил наличие автокорреляции: однако, так как в модели используются данные за небольшой временной период (менее 15 лет), автокорреляция остатков не оказывает существенного влияния на качество модели.

Также следует отметить ряд ограничений проведенного анализа. Из-за недоступности многих данных ряд переменных (структура собственности) могут не совсем качественно аппроксимировать изучаемые характеристики. Мы также отдаем себе отчет в том, что регрессии отражают корреляции, а не казуальность исследуемых зависимостей.

УДК 658.1:657 (045)

Б. С. Батаева,
д.э.н., профессор,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: Bela.bataeva@yandex.ru

Оценка интереса инвесторов к нефинансовой информации публичных компаний. Зарубежный опыт

Аннотация:
В статье рассматривается влияние инвесторов на информационную открытость публичных компаний. Повышение интереса инвесторов к нефинансовой информации объясняется с позиции увеличения числа фондов социально ответственных инвестиций во всем мире и участников инициативы «Принципы ответственного инвестирования» ООН. Сделан вывод о наличии существенного спроса на нефинансовую информацию со стороны инвесторов на основе анализа запросов пользователей информационной коммерческой службы Bloomberg.

Ключевые слова: корпоративное управление, нефинансовая информация, нефинансовая отчетность.

B. S. Bataeva,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
Bela.bataeva@yandex.ru

Evaluation of investor's interest in the non-financial information of public companies. Foreign experience

Abstract:
The article examines the impact of investors on information openness by public companies. Investor's increasing interest in non-financial information can be explained from the position of worldwide growth of socially responsible investment funds (SRI) and the participants of the initiative of the UN Principles for Responsible Investment. It concludes that there is substantial demand for non-financial information by investors based on the analysis of user requests from Bloomberg information commercial service.

Keywords: corporate governance, nonfinancial information, nonfinancial (sustainability) reporting.

Инвесторы все чаще интересуются вопросами устойчивого развития при выборе объекта инвестиций, а биржевые аналитики – при оценке и присвоении рейтинга публичным компаниям. Публичные компании обязаны раскрывать (делать доступной для неограниченного круга лиц) часть информации, касающейся хозяйственной деятельности. Повсеместно законодательно

регулируется раскрытие публичными компаниями финансовой информации. Показатели устойчивого развития относятся к нефинансовым показателям, поэтому за небольшим исключением не входят в категорию обязательной информации, предоставляемой публичными компаниями – эмитентами.

Согласно международной практике, нефинансовая информация – это экологическая, социальная информация и информация в области корпоративного управления, ее наличие влияет на оценку прозрачности компании. Раскрытие нефинансовой информации по принципу триединого итога, то есть по экологическим, социальным и экономическим аспектам деятельности, происходит в большей мере добровольно, осуществляется в годовом отчете, в нефинансовом отчете, на официальном сайте компании и другими доступными средствами коммуникации.

В некоторых странах, например в Швеции, Испании, действуют законодательные требования к госпредприятиям публиковать нефинансовые отчеты, а во Франции – к крупным компаниям и компаниям с госучастием. Отдельные зарубежные фондовые биржи ввели требования в правила листинга (Йоханнесбургская фондовая биржа) или рекомендации для эмитентов по публикации отдельных показателей в области нефинансовой информации по принципу «соблюдай или объясни» (Лондонская фондовая биржа и др.)[1]. Анализ зарубежных исследований позволил выявить несколько основных показателей, используемых для оценки интереса инвесторов к нефинансовой информации.

Рост активов под управлением фондов социально ответственных инвестиций (Socially Responsible Investment, SRI), которые используют нефинансовую информацию как ключевой компонент при принятии инвестиционных решений. С 2008 по 2010 год активы под управлением фондов социально ответственных инвестиций выросли на 35%[2].

Увеличение участников инициативы «Принципы ответственного инвестирования» ООН (Principles for Responsible Investment Initiative). Это добровольная инициатива, участники которой принимают на себя обязательства использовать социальные, экологические критерии и критерии в области корпоративного управления (критерии ESG (Ecological, Social, Corporate Governance)). В 2011 году к инициативе присоединился 941 участник. За три года количество присоединившихся увеличилось на 38%, к октябрю 2014 года, когда была написана эта статья, их число достигло 1300. Среди них – владельцы активов – 282, инвестиционные менеджеры – 837, профессиональные партнеры – 182.

С 2011 по 2013 год активы участников инициативы увеличились почти на 80% и достигли 45 трлн долл.[3] (для сравнения: 25 трлн долл. в 2011 году[4]; рыночная капитализация Международной федерации бирж (World Federation of Exchanges), объединяющей 52 участников со всего мира, в июле того же года составляла примерно 56 трлн долл.

Среди присоединившихся к инициативе больше компаний из США, Великобритании, Австралии, Нидерландов, Германии и пр. Самое большое количество фондов социально ответственных инвестиций в англосаксонских странах (Австралия, Великобритания, Канада, США) и в Нидерландах. Наибольшее количество инвестиционных компаний в США, Великобритании,

[1] Подробнее см.: Батаева Б. С. Роль фондовых рынков в совершенствовании корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности // Известия Уральского государственного экономического университета. 2013. № 1 (45). С. 28–33.
[2] Eccles R. G., Krzus M. P., Serafeim G. Market Interest in Nonfinancial Information // Working Paper 12–018, September 22, 2011. P. 5. URL: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12–018.pdf.
[3] Principles for Responsible Investment: http://www.unpri.org/about-pri/about-pri/.
[4] Eccles R. G., Krzus M. P., Serafeim G. Op. cit.

Швейцарии, Бразилии и Австралии. Больше всего профессиональных сервис-партнеров в США, Великобритании, Швейцарии, Бразилии, Австралии, Германии и Франции. В странах, где зарегистрировано наибольшее количество фондов, инвестиционных менеджеров и профессиональных сервис-партнеров, присоединившихся к инициативе, потребность в нефинансовой информации будет наибольшая.

Первым и пока единственным российским участником инициативы «Принципы ответственного инвестирования» ООН является Группа Внешэкономбанка[1].

Рост фондов прямых инвестиций, проявляющих все больший интерес к информации в области экологии, социальным вопросам и вопросам в области корпоративного управления. Так, Совет по прямым инвестициям (Private Equity Growth Capital Council), лоббистская ассоциация, объединяющая ключевых игроков отрасли прямых инвестиций в США, выпустил для своих членов «Руководство по ответственным инвестициям» (Guidelines for Responsible Investment). Документ предлагает включать в оценку показатели экологии, корпоративного управления, здоровья персонала, безопасности труда и прочие социальные вопросы, а не только стандартные финансовые показатели деятельности. Хотя рынок прямых инвестиций сократился по сравнению с пиком активности в 2006–2007 годах, тем не менее этот сегмент рынка проявляет большой интерес к нефинансовой информации. По разным оценкам, на сегодняшний день активы под управлением фондов прямых инвестиций в мире составляют порядка 3,5 трлн долл., или примерно 5% мирового ВВП[2].

Число институциональных инвесторов – пользователей услуг коммерческих информационных служб, использующих нефинансовую информацию. Инвесторы получают информацию об устойчивом развитии, которая находится в публичном доступе на сайтах компаний, в нефинансовых отчетах, а также пользуются услугами коммерческих информационных служб, которые оперативно предоставляют актуальную и своевременную финансовую информацию о фондовых рынках, ценах на акции, аналитику и другую информацию о состоянии финансового рынка. Институциональным инвесторам предоставляют информацию информационные коммерческие службы Bloomberg, Economist Intelligence Unit, РБК, а индивидуальным инвесторам – веб-сайты, например Fidelity.com[3]. По состоянию на май 2010 года Bloomberg обеспечивал финансовой и нефинансовой информацией более 310 000 подписчиков по всему миру. Стоимость подписки составляла около 1975 долл. в месяц (действуют скидки при подключении двух терминалов и более). Бóльшая часть крупных финансовых фирм во всем мире пользуется услугами сервиса Bloomberg Professional.

Согласно исследованию Р. Иглеса, М. Крзуса и Г. Серафима из Гарвардской школы бизнеса (2011), степень раскрытия информации является наиболее востребованной со стороны пользователей Bloomberg[4]. В системе Bloomberg по всему миру по тем или иным вопросам нефинансовой информации с ноября 2010 по апрель 2011 года было проведено 43 813 557 поисков. В базе Bloomberg

[1] Отчет об устойчивом развитии 2012 // Внешэкономбанк. URL: http://veb.ru/common/upload/files/veb/reports/rsd/rsd_12_rus.pdf.

[2] Стенограмма Панельной сессии Петербургского международного экономического форума «Перспективы поддержки privateequity в России», 22 мая 2014 // St. Petersburg International Economic Forum. URL: http://www.forumspb.com/bfx-cc/system/uploads/files/site_session_attr/stenogram_ru/435/SPIEF2014_22_PROSPECTS_FOR_BOLSTERING_PRIVATE_EQUITY_INVESTMENT_IN_RUSSIA.pdf.

[3] Семь вопросов о нефинансовой отчетности, на которые руководители компаний должны иметь ответ. 2011 // EY. URL: http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Seven-things-CEOs-boards-should-ask-about-reporting-RU/$FILE/Seven-things-CEOs-boards-should-ask-about-reporting-RU.pdf.

[4] Eccles R. G., Krzus M. P., Serafeim G. Op. cit.

247 нефинансовых показателей классифицированы в 5 групп: показатели Международного проекта по раскрытию данных о выбросах парниковых газов (Carbon Disclosure Project)[1], экологические показатели, социальные показатели, показатели корпоративного управления и показатели степени раскрытия информации. По степени важности для инвесторов (критерий оценки – среднее количество запросов на один показатель группы) запросы по группам показателей распределились следующим образом:

Десять наиболее востребованных нефинансовых показателей пользователями Bloomberg

Показатель	Группа показателей	Количество поисков
Раскрытие информации в области экологии, социальной и корпоративного управления	Раскрытие	2 395 230
Выбросы парниковых газов (прямые) [2]	Экологические	1 520 488
Раскрытие информации в области корпоративного управления	Раскрытие	1 337 078
Раскрытие экологической информации	Раскрытие	1 238 417
Выбросы парниковых газов (энергетические косвенные) [3]	Экологические	1 067 085
Раскрытие социальной информации	Раскрытие	978 541
Общие выбросы парниковых газов	Экологические	920 170
Процент независимых директоров в советах директоров	Корпоративное управление	899 148
Выбросы парниковых газов (прочие косвенные) [4]	Экологические	890 932
Прямые выбросы CO_2	Экологические	781 569

- степень/баллы раскрытия информации – на первом месте (5 949 266 запросов, в среднем 1 487 317 на один из четырех показателей);
- показатели корпоративного управления – на втором месте (6 547 074 запросов, в среднем 385 122 на один из 17 показателей);
- социальные показатели – на третьем месте (6 583 107 запросов, в среднем 188 089 на один из 35 показателей);

[1] В России Международный проект по раскрытию данных о выбросах парниковых газов работает в партнерстве с WWF. С 2010 года он направляет запросы о выбросах парниковых газов 50 крупнейшим российским компаниям, зарегистрированным на российской фондовой бирже. Первой из российских компаний информацию представила в 2010 году НК «Лукойл».

[2] Прямые выбросы – выбросы парниковых газов из источников, находящихся в собственности или в управлении организации или компании. К ним относятся, например, выбросы от сжигания топлива в теплотехнических агрегатах или технологические выбросы. Данный вид выбросов подлежит обязательному учету.

[3] Энергетические косвенные выбросы — выбросы парниковых газов, связанные с покупкой электрической и тепловой энергии, вырабатываемой за пределами границ организации. Данный вид выбросов подлежит обязательному учету.

[4] Прочие косвенные выбросы — выбросы парниковых газов из источников, принадлежащих другим организациям, но так или иначе связанных с деятельностью данной организации. Они могут быть связаны с деловыми поездками, поездками сотрудников на работу, добычей и транспортировкой топлива, процессами использования товаров и услуг организации, услугами сторонних организаций и пр. Необходимость учета решает сама организация.

- экологические показатели – на четвертом месте (20 363 387 запросов и в среднем 168 292 запросов на один из 121 показателя);
- показатели международного проекта по раскрытию данных о выбросах парниковых газов – на последнем месте по количеству запросов (4 370 723 запросов, в среднем 42 850 на один из 102 показателей)[1].

Инвесторы ожидают, что вкладываться в более прозрачные компании менее рискованно: снижается риск неопределенности, можно лучше прогнозировать будущий доход. Этим объясняется их интерес к вопросам раскрытия информации. В таблице приведены 10 наиболее востребованных показателей. Данные подтверждают, что раскрытие информации очень важно для инвестора, а также иллюстрируют наличие большого интереса к экологической информации.

Интересный вывод дает и анализ запросов по субъектам инвестирования: страховые компании, пенсионные и хедж-фонды. Для пенсионных фондов и страховых компаний на первом месте по количеству запросов находится раскрытие информации в области корпоративного управления, а у хедж-фондов – раскрытие экологической информации.

Анализ запросов в системе Bloomberg позволяет сделать вывод о наличии большого интереса со стороны инвесторов к нефинансовой информации. И хотя количество запросов на поиск нефинансовой информации значительно уступает числу запросов на финансовую информацию, тем не менее можно говорить об устоявшемся спросе на эту информацию. Использование данных на практике позволяет менеджменту компаний встраивать политику в области раскрытия информации и коммуникаций с учетом интересов инвесторов.

[1] Eccles R. G., Krzus M. P., Serafeim G. Op. cit.

УДК 334.02

Н. Ю. Псарева,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
профессор, зав. кафедрой
кафедра «Экономика и менеджмент»
ОУП ВПО «АТиСО»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kaf-em@yandex.ru

Оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности

Аннотация:
В статье рассмотрена методология многофакторной оценки уровня корпоративной социальной ответственности, учитывающая влияние четырех групп факторов: социальной политики корпорации, воздействия деятельности компании на окружающую среду; результативности производственных и управленческих процессов, характера взаимоотношений с заинтересованными сторонами.

Ключевые слова: балльная оценка, группа факторов, влияющих на формирование корпоративной социальной ответственности, корпоративная социальная ответственность, многофакторная модель.

N. Yu. Psareva,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation;
Professor, Head of the Department,
Department of Economics and Management
Educational Institution of Trade Unions «Academy of labor and social relations»
Moscow, Russian Federation
E-mail: kaf-em@yandex.ru

Assessment of the corporate social responsibility level

Abstract:
The article deals with the methodology of multifactor assessment of corporate social responsibility level, taking into account the impact of four groups of factors: corporate social policy, impact on the environment, efficiency of processes, interrelations with the interested parties.

Keywords: score, group of factors/parameters reflecting different forms of corporate social responsibility's demonstration, corporate social responsibility, multifactor model.

К причинам, побудившим крупные компании обратить внимание на взаимоотношения со всеми заинтересованными сторонами в сфере социальных отношений, стали:

- глобализация экономики, ориентирующая компании на проявление социальной ответственности в разных формах;

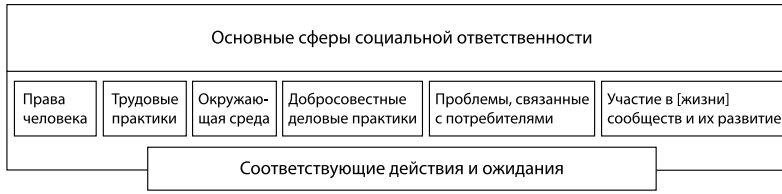
- принятие международных и национальных стандартов социальной ответственности;
- усилившееся давление со стороны государства, которое ввело более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охраны окружающей среды;
- давление профсоюзов, прежде всего в сфере охраны труда и в социальной политике;
- усиление взаимосвязи между общественным мнением и уровнем продаж.

Формирование корпоративной социальной ответственности (КСО) тесно связано с разработкой стандартов в различных областях корпоративного управления, касающихся взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. К началу XXI века крупные компании сформировали собственную социальную политику. Следует отметить, что развитие социальной ответственности бизнеса принимает глобальный характер. К нему подключилась даже Организация Объединенных Наций. В 2000 году был инициирован Глобальный договор ООН и мирового бизнеса, основанный на принципах защиты прав человека, достойного труда, антикоррупционной деятельности, защиты окружающей среды.

В 2010 году был принят международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», определивший КСО следующим образом: «…социальная ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое: содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации».

Российская Федерация официально поддержала принятие стандарта ISO 26000:2010. Освоение и применение его положений – логичный шаг к интеграции принципов социальной ответственности в управление компаниями/организациями. Следующим шагом стало утверждение национального стандарта ГОСТ Р ИСО 26000, предусматривающего прямое применение международного стандарта и его широкое использование в деятельности компаний/организаций.

Для понимания ключевых факторов, определяющих социальную ответственность, необходимо обозначить основные сферы проявления социальной ответственности (см. рис.).



Основные сферы проявления социальной ответственности[1]

[1] Рекомендации для компаний по проведению самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» // Российский союз промышленников и предпринимателей. URL: http://media.rspp.ru/document/1/b/c/bc79e83fe132f7d5560ffd4197d64a72.pdf.

После анализа стандарта можно выделить четыре группы факторов, отражающих различные формы проявления КСО:

- социальная политика компании, отражающая «вложения в человека», нацеленная на расширенное воспроизводство человеческих ресурсов: расходы на профессиональную подготовку и переподготовку работников, улучшение их жилищно-бытовых условий, организацию отдыха, приобщение к спорту и пр. (достойная заработная плата, развитие персонала, охрана труда, медицинское обслуживание, обеспечение жильем);
- влияние деятельности компании на окружающую среду;
- результативность производственных и управленческих процессов (применение инновационных технологий, экономия трудовых, энергетических, материальных ресурсов и т. п.);
- взаимодействие с заинтересованными сторонами – участие в жизни сообщества, в том числе в решении социальных и экологических проблем региона, где находится корпорация, в развитии социального партнерства, взаимоотношений с потребителями, благотворительности.

В результате опроса экспертов[1] определены составляющие элементы (параметры) для каждой из четырех групп факторов, влияющих на формирование КСО (табл. 1). В свою очередь каждый элемент может быть представлен совокупностью частных параметров (показателей), имеющих определенные единицы измерения.

Таблица 1
Составляющие элементы (параметры), определяющие влияние факторов на состояние КСО

Группа факторов проявления социальной ответственности	Составляющие элементы группы
Социальная политика компании	Права человека Заработная плата Социальные выплаты Профессиональная переподготовка Организация труда и отдыха Техника безопасности труда Медицинское обслуживание Обеспечение жильем
Окружающая среда	Воздействие деятельности предприятия на окружающую среду (воду, воздух, почву)
Результативность и эффективность процессов	Ресурсосбережение Новые технологии производства и управления
Взаимоотношения с заинтересованными сторонами	Участие в жизни сообщества Благотворительность Отношения с контрагентами
ИТОГО	

[1] В опросе участвовало 100 экспертов, представляющих различные группы: руководители и специалисты предприятий, профсоюзные работники, члены общественных организаций.

Задачей комплексной оценки уровня КСО является приведение совокупности показателей к соизмеримому виду. Для комплексной оценки совокупности факторов проявления КСО предлагается многофакторная модель, позволяющая оценить уровень развития КСО и его соответствие требованиям стандартов КСО[1]. Модель предполагает оценку развития КСО по пятиуровневой шкале, граничные значения которой отражают как полное соответствие требованиям стандартов КСО, так и их полное игнорирование. Характеристики уровней развития оценки КСО приведены в табл. 2.

Таблица 2
Качественная характеристика уровней развития КСО

Уровень КСО	Описание
Очень высокий (I)	Все показатели, включенные в каждую группу факторов, отражающих проявление КСО, отвечают наилучшим национальным (мировым) практикам
Высокий (II)	Все показатели, включенные в каждую группу факторов, отражающих проявление КСО, незначительно отличаются от наилучших значений, достигнутых национальными (международными) компаниями
Средний (III)	Все показатели, включенные в каждую группу факторов, отражающих проявление КСО, соответствуют средним значениям показателей национальных (международных) компаний
Низкий (IV)	Все показатели, включенные в каждую группу факторов, отражающих проявление КСО, значительно ниже среднего уровня этих показателей национальных (международных) компаний
Очень низкий (V)	Все показатели, включенные в каждую группу факторов, отражающих проявление КСО, имеют нулевые и /или отрицательные значения

Таблица 3
Определение количества баллов для каждого параметра (показателя) в зависимости от его значения

Показатель группы факторов	Доля влияния показателя в группе факторов	Количественная оценка влияния показателя, входящего в группу факторов, на итоговый результат в зависимости от его значения				
		Очень хорошее	Хорошее	Среднее	Плохое	Очень плохое
Показатель 1	α_1	$\alpha_1 \times$ ОС+2	$\alpha_1 \times$ ОС+1	$\alpha_2 \times$ ОС	$\alpha_2 \times$ ОС-1	$\alpha_2 \times$ ОС-2
Показатель 2	α_2	$\alpha_2 \times$ ОС+2	$\alpha_2 \times$ ОС+1	$\alpha_2 \times$ ОС	$\alpha_2 \times$ ОС-1	$\alpha_2 \times$ ОС-2
…	α_i					
Показатель n	α_n	$\alpha_n \times$ ОС+2	$\alpha_n \times$ ОС+1	$\alpha_n \times$ ОС	$\alpha_n \times$ ОС-1	$\alpha_n \times$ ОС-2
ИТОГО	100					
Оценка уровня влияния фактора, балл		ОС+2	ОС+1	ОС	ОС-1	ОС-2

[1] Псарева Н. Холдинговые отношения: теоретические и методические аспекты. М.: ИД «АТиСО», 2012. С. 247–258.

Как следует из характеристики состояния каждого уровня развития КСО, отнесение предприятия к тому или иному уровню в конечном счете зависит от того, каких значений достигли показатели, характеризующие каждый фактор. Совокупное влияние всех показателей различных факторов на итоговую оценку состояния развития социальной ответственности бизнеса предлагается определять исходя из следующих положений:

- каждый фактор, а следовательно, и совокупность показателей, характеризующий этот фактор, могут влиять как положительно, так и отрицательно на итоговую оценку развития социальной ответственности бизнеса;
- для каждого фактора и его показателей принимается пять уровней влияния, соответствующих пяти уровням развития КСО:
  - весьма благоприятное (ОС+2)[1];
  - благоприятное (ОС+1);
  - умеренное (ОС);
  - неблагоприятное (ОС-1);
  - весьма неблагоприятное (ОС-2);
- количество факторов, оказывающих влияние на состояние КСО, устанавливается экспертами и может быть каким угодно; в предлагаемой методике предложено объединить все факторы в четыре группы;
- для каждого уровня влияния группы факторов на состояние развития КСО устанавливается дифференцированное количество баллов, отражающих степень этого влияния;
- весьма благоприятное влияние для всех факторов принимается одинаковым (равнозначным), равным одному баллу;
- весьма неблагоприятное воздействие зависит от силы влияния фактора, количественная оценка такого влияния устанавливается экспертами в баллах, совокупное неблагоприятное влияние всех факторов принимается равным 100 баллам;
- для остальных уровней влияния (благоприятное, умеренное, неблагоприятное) количество баллов, характеризующий уровень влияния фактора на оценку состояния развития социальной ответственности, устанавливается на основе экспертного опроса в интервале от 1 балла до количества баллов, установленных экспертами.
- Внутри каждой группы факторов может быть неограниченное количество параметров (показателей), влияние которых на оценку уровня развития КСО устанавливается экспертами α_i (табл. 3).
- На основе экспертной оценки принят удельный вес влияния каждой группы факторов на интегральную оценку уровня КСО (табл. 4).

Задачей дельнейшего исследования является распределение баллов между уровнями влияния факторов в принятых пяти интервалах, характеризующих степень влияния. Нами предлагается распределение баллов, представленное в табл. 5.

[1] ОС – количественная оценка для умеренного влияния фактора; ОС+1 – для благоприятного влияния фактора; ОС+2 – для весьма благоприятного влияния фактора; ОС-1 – для неблагоприятного влияния фактора; ОС-2 – для весьма неблагоприятного влияния. Все оценки выражены в баллах.

Таблица 4
Условная оценка влияния факторов на состояние КСО

Группа факторов проявления социальной ответственности	Удельное влияние группы факторов на итоговую оценку
Социальная политика компании	32
Окружающая среда (ОС)	18
Результативность и эффективность процессов	18
Взаимоотношения с заинтересованными сторонами	32

Таблица 5
Распределение баллов по пяти уровням влияния факторов

Распределение баллов по уровням влияния	Первая группа	Вторая группа
Весьма неблагоприятное	18	32
Неблагоприятное	9	18
Умеренное	6	8
Благоприятное	3	4
Весьма благоприятное	1	1

Совокупное влияние всех факторов также оценивается в баллах, что позволяет учесть влияние различных показателей, имеющих разные единицы измерения и характеризующих четыре группы факторов. Особенностью объединения факторов в единый показатель является поэтапное объединение факторов: сначала рассчитывается влияние попарно двух факторов, а затем полученные оценки объединяются еще раз. При этом количество баллов, характеризующих тот или иной уровень влияния совокупного влияния двух факторов, определяется по алгоритму, учитывающему не только количество баллов, непосредственно относящихся к рассматриваемому уровню влияния, но и смежные с ними уровни, расположенные выше и ниже рассматриваемого уровня.

Использование предлагаемой модели целесообразно для установления рейтинга корпораций по их соответствию требованиям КСО, для оценки деятельности дочерних обществ в рамках холдинга, для определения вклада структурных подразделений компаний в формирование социально ответственного поведения.

УДК 658.114.45(045)

В. А. Шаховой,
д.э.н., профессор,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 2355258@mail.ru

Независимые директора компаний: тенденции развития

Аннотация:
В статье рассматриваются проблемы развития корпоративного управления в акционерных обществах, взаимодействие основных участников: акционеров, независимых директоров и топ-менеджмента, анализируются пути повышения эффективности деятельности членов советов директоров, особенно независимых директоров.

Ключевые слова: акционерное общество, независимый директор, совет директоров.

V. A. Shahovoy,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: 2355258@mail.ru

Independent directors of the companies: development tendencies

Abstract:
In the article issues of development of corporate management in joint-stock companies, interaction of the main participants as shareholders, independent directors and top management are considered, ways of increase of efficiency of activities of members of boards of directors, especially independent directors are analyzed.

Keywords: joint-stock company, independent director, board of directors.

Развитие бизнеса в России подошло к той стадии, когда повышение уровня корпоративного управления становится жизненно важным для государства, собственников и акционеров компании. Это объясняется усложнением взаимоотношений и интересов бизнеса и государства, акционеров, собственников и менеджеров внутри акционерных обществ, необходимостью повышения уровня и качества контроля над наемными менеджерами. Главная особенность ситуации состоит в том, что экономическое развитие России во многом меняет ориентацию на инвесторов.

В конечном итоге корпоративное управление в акционерных обществах сводится к взаимодействию трех основных групп интересов: акционеров, совета директоров (СД) и менеджмента. Ключевую роль в функционировании системы корпоративного управления в акционерном обществе играет СД. СД является наиболее важным звеном во взаимоотношениях между акционерным

обществом и акционерами, принимает самые важные управленческие решения и несет ответственность за долгосрочное устойчивое развитие компании. Эффективная работа СД является одним из наиболее важных факторов повышения инвестиционной привлекательности акционерного общества. От эффективности его деятельности зависят результаты функционирования акционерного общества в целом.

Анализ деятельности СД акционерных обществ (АО) показывает, что функции СД постепенно эволюционируют от непосредственного управления оперативной деятельностью АО к решению стратегических вопросов развития и контроля над менеджментом. Такая ситуация характерна для АО с высоким уровнем корпоративного управления. Национальный совет по корпоративному управлению и Центр корпоративного управления компании «Делойт СНГ» провели совместное исследование «Современная практика корпоративного управления: взгляд инвесторов и эмитентов». Его основными целями стали анализ современного состояния корпоративного управления в России и определение основных направлений его дальнейшей эволюции. По мнению участников исследования, основными резервами корпоративного управления являются повышение эффективности работы СД, увеличение доли акций в свободном обращении и их ликвидность, повышение ответственности менеджмента, расширение прав акционеров и инвесторов, защита их финансовых интересов, а также тесная увязка целей, которые ставят крупные акционеры, и их обязательств по достижению этих целей.

И все же можно утверждать, что в связи с высокой концентрацией собственности СД нередко остается скорее номинальным органом, нежели центральным звеном системы управления и реальным инструментом корпоративного контроля. Поэтому необходимо исследование передовой практики корпоративного управления и роли СД в ней.

В соответствии с действующим законодательством в СД могут избираться как работники, занимающие различные административные должности в компаниях (менеджеры), так и лица, которые не являются работниками этих компаний – независимые директора. Теоретически такой порядок формирования позволяет рассчитывать, что при равных условиях те члены СД, которые не являются подчиненными или зависимыми от топ-менеджмента компании, в большей мере обладают возможностями вырабатывать и предлагать независимые решения. Это не только придает значение самим независимым директорам, но и улучшает имидж компании, защищает права различных групп акционеров, в том числе миноритарных, обеспечивает дополнительные гарантии надежности инвестиций стратегическим инвесторам компании путем введения представителей инвестора в СД.

Одной из особенностей складывающейся в России модели корпоративного управления является наличие холдинговой модели корпоративного управления. Такая модель обуславливает не только перекрестное акционирование, но и участие в перекрестных СД одних и тех же лиц, представляющих интересы определенных компаний. Другой особенностью является механизм формирования органов управления в АО с государственным участием. До последнего времени состав СД таких компаний формировался в основном из госслужащих. Это приводит к существенным трудностям в их работе. Назначение независимых директоров сводится к перекрестному участию в СД государственных служащих различной ведомственной принадлежности. В СД компаний с государственным участием государственные представители выполняют свои функции на основе директив, полученных от государственных

органов, что снижает их возможности самостоятельно принимать решения. Хотя очевидно, что независимые директора могут самостоятельно принимать стратегические решения только при условии их независимости от влияния доминирующих (в лице государства или мажоритарных акционеров) или миноритарных акционеров.

В настоящее время правовой статус независимых директоров, их участие в составе СД, наделение их соответствующими управленческими функциями и возможностями влиять на решения, принимаемые СД АО, не закреплен в законодательстве, поэтому на практике функции независимых директоров в составе СД многих компаний обозначены лишь номинально и часто сводятся к профессиональному консультированию. В федеральном законе «Об акционерных обществах» нормы о независимых директорах содержатся только в разделе о порядке одобрения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность. В законодательстве не определены понятие независимого директора, требования, предъявляемые к его кандидатуре, порядок избрания, основные полномочия и ответственность.

Некоторые нормативные положения о независимых директорах были зафиксированы в Кодексе корпоративного поведения, разработанном еще в 2002 году Федеральной комиссией по ценным бумагам, но он не являлся нормативным правовым актом, имеющим обязательную юридическую силу для всех субъектов правоотношений. Итак, можно сделать вывод, что институт независимых директоров до настоящего времени является неурегулированным в законодательстве РФ, поскольку и новый Кодекс корпоративного управления, одобренный Правительством РФ 14 февраля 2014 года, хотя и вносит несколько ключевых новаций, сохранил рекомендательный характер.

Зачем нужны независимые директора акционерному обществу и государству? Кто в них заинтересован? В появлении независимых директоров в составе СД заинтересованы акционеры, инвесторы и государство. Для акционеров – собственников АО деятельность независимых директоров особенно важна в связи с возможностью установить контроль над наемным менеджментом компании. В хозяйственной практике нередки случаи, когда интересы акционеров (особенно миноритарных) игнорируются наемным менеджментом, поэтому активно работающие независимые директора – одна из наиболее весомых характеристик качества корпоративного управления. В условиях высокой концентрации собственности и контроля за ее распоряжением, высокой волатильностью фондового рынка, несовершенства законодательства и его правоприменения (ни уставы акционерных обществ, ни внутренние документы не содержат обязанностей членов СД) участие независимых директоров в СД становится фактически единственным механизмом, который позволит акционерам (особенно миноритарным) обеспечить свои законные интересы.

Любая компания заинтересована в привлечении ресурсов для развития. Одним из основных критериев, по которым инвестор оценивает привлекательность того или иного АО, является уровень корпоративного управления. Инвестор заинтересован в возможности участвовать в принятии решений, проводить собственную политику. К основным рискам корпоративного управления, с которыми чаще всего сталкиваются инвесторы, относится неполучение достоверной и своевременной информации для принятия решений. Для инвестора наличие независимых директоров в СД означает подконтрольность менеджмента и защиту интересов всех акционеров, открытость компании для внешней среды, объективность принимаемых решений. Независимый директор свободен от стереотипов и заблуждений, исторически сложившихся

в компании. Кроме того, наличие профессиональных независимых директоров положительно влияет на стоимость компании, ценность и ликвидность ее ценных бумаг. Перечисленные факторы предполагают обязательное включение независимых членов в состав СД. Это позволит формировать объективное представление о деятельности компании, улучшить ее имидж и в конечном счете укрепить доверие инвесторов к ней.

Что представляет собой независимый директор? Что отличает его от иных членов СД? По нашему мнению, главным отличием является отсутствие финансовых или каких-либо личных связей с АО, включая его акционеров, уполномоченных лиц других органов управления АО, а также иных признаков аффилированности. Другим отличием является профессионализм – наличие стажа руководящей работы не менее пяти лет, в том числе не менее трех лет в составе СД АО.

Кодекс корпоративного поведения для СД АО с доминирующим участием государства предусматривает такой существенный признак: независимый директор не должен быть государственным служащим или работником органов государственной власти, уполномоченным принимать управленческие и /или финансовые решения, а также не должно быть признаков его аффилированности с АО, его акционерами, уполномоченными лицами других органов управления АО. Этот подход уже используется в практике назначения директоров в АО с доминирующим участием государства[1].

Есть и частные требования: у независимого директора должна быть безупречная репутация, он не должен иметь судимость, быть участником, генеральным директором (управляющим), членом органа управления или работником юридического лица, конкурирующего с обществом, что позволит избежать конфликта интересов.

Кто представлен в СД компаний сегодня? Ассоциация независимых директоров совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей, фирмой PwC и Росимуществом представили рейтинги лучших независимых директоров за 2014 год и презентовали исследование «Коллективный портрет независимого директора». По результатам исследования, независимый директор в России – мужчина (95%), иностранец (40%) и политик (6%). Он зарабатывает до 125 000 долл. в год. Более 40% независимых директоров имеют опыт работы в финансах или экономике, 33% – управленцы, 20% работают в индустриальном секторе, 6% – академики и политики[2]. Согласно Национальному докладу по корпоративному управлению за 2013 год, доля женщин в составе СД компаний составляет всего лишь 8%[3].

Сложившаяся практика деятельности независимых директоров в СД требует решения новых проблем. Прежде всего, необходимо однозначное решение вопроса об оценке эффективности работы независимых профессиональных директоров в органах управления АО. Основными ориентирами такой оценки должны стать непосредственная деятельность члена СД (его участие в принятии ключевых решений, в работе специализированных комитетов при СД, инициативность, качество принимаемых решений и т. п.) и динамика финансово-экономического состояния госкомпаний на основе совершенствования системы ключевых показателей эффективности деятельности АО. Чтобы независимый директор был заинтересован в повышении эффективности

[1] Никитин Г. Независимые директора нужны и компаниям, и государству // Оценочная деятельность. 2010. № 1. С. 5–10.
[2] Независимый директор в России: описан усредненный портрет // Rusadvice.org. URL: http://rusadvice.org/business/ideas/nezavisimiy_direktor_v_rossii_opisan_usrednenniy_portret.html#ixzz3KZI3RIlK.
[3] Национальный доклад по корпоративному управлению. Вып. VI. М., 2013.

деятельности компании, он должен получать вознаграждение за работу в СД в зависимости от результатов деятельности компании.

Сегодня уже очевидна необходимость изменения роли госслужащих как представителей государства в составе СД АО с государственным участием. Они должны перейти от исполнения ими только контролирующих функций к активной работе по выработке современных стратегий развития компании и мониторингу их реализации. Отвечая на этот вызов времени, государство стало активно интегрировать независимых директоров в СД АО с государственным участием, заменяя ими чиновников-госслужащих. Будучи профессионалами, независимые директора в большей мере мотивированы на эффективную работу самих АО. В частности, за независимыми директорами закрепляются эксклюзивные функции, связанные с вопросами стоимости АО.

Отбором независимых (профессиональных) директоров (в первую очередь для компаний с государственным участием) занимается Комиссия по отбору Росимущества. При этом она активно использует кадровый потенциал, сформированный профессиональными общественными организациями. Так, например, Александр Филатов, исполнительный директор Национальной ассоциации независимых директоров, в 2005–2013 годах был членом СД 11 компаний, а в июне 2014 года избран в СД трех компаний, в том числе в ОАО «Челябинский трубопрокатный завод».

При отборе кандидатур применяются следующие критерии:

- опыт работы кандидата в качестве члена СД;
- опыт работы в отрасли; отсутствие явных предпосылок для возникновения конфликта интересов;
- образование;
- возраст;
- место проживания кандидата;
- рекомендации профессионального сообщества.

При принятии решений комиссия руководствуется загруженностью кандидата при осуществлении полномочий члена СД в иных обществах и по основному месту работы.

В настоящее время стоит задача по сближению интересов менеджмента и акционеров, совершенствованию дивидендной политики и мотивации менеджмента, привязке ее к экономическим и финансовым результатам деятельности компании. В то же время сохраняются необходимость и возможности дальнейшего совершенствования механизма деятельности СД:

- гармонизация взаимодействия с менеджментом компаний;
- повышение уровня независимости СД;
- расширение практики привлечения независимых директоров;
- постоянное повышение уровня профессиональных знаний и навыков групповой работы;
- усиление роли и эффективности работы комитетов при СД.

Решению этих проблем будет способствовать новый Кодекс корпоративного управления, принятый в 2014 году. Его ключевыми новациями стали:

- недопущение действий, которые могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля;
- исключение использования акционерами иных способов получения доходов за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости;

- избрание и досрочное прекращение полномочий исполнительных органов СД, а не общим собранием акционеров;
- рекомендация избирать председателем СД независимого директора либо определять старшего независимого директора, который может координировать работу независимых директоров и работу с председателем;
- формирование комитетов СД по вознаграждениям, номинациям (по кадрам) и по аудиту, последний комитет должен состоять из независимых директоров под руководством независимого директора;
- включение в СД не менее одной трети независимых директоров (в прежней редакции кодекса – четверти);
- установление для членов СД фиксированного годового вознаграждения и нежелательность выплаты вознаграждений за участие в отдельных комитетах;
- ограничение размеров «золотых парашютов» до двух годовых фиксированных вознаграждений[1].

В новом Кодексе корпоративного управления содержится описание системы управления рисками и внутреннего контроля, регламентируются построение и функционирование системы риск-менеджмента и роль СД в этом процессе. Реализация новых требований – дело будущего, поскольку процесс внедрения института независимых профессиональных директоров в компаниях находится еще на начальном этапе.

[1] В России будет внедрен Кодекс корпоративного управления // Гарант.Ру. URL: http://www.garant.ru/news/525260/#ixzz3KG9AUT2G.

УДК 338.24

Л. Е. Мошкова,
к.э.н., доцент, декан,
факультет управления и социологии
ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет»
Тверь, Российская Федерация
E-mail: fustvgu@rambler.ru

К вопросу о корпоративном управлении в современных условиях: реалии, возможности, перспективы

Аннотация:
В статье рассмотрены тенденции развития принципов и моделей корпоративного управления, особенности формирования национальной модели и возможности развития корпоративных отношений в современных условиях.
Ключевые слова: инвестиции, корпоративное управление, модель, модернизация, принцип.

L. E. Moshkova,
PhD in Economics, Associate Professor, Dean,
Faculty of Management and Sociology
Tver State University
Twer, Russian Federation
E-mail: fustvgu@rambler.ru

To a question of corporate management in modern conditions: the realities, the opportunities, the prospects

Abstract:
In article tendencies of development of the principles and models of corporate management, features of formation of national model and possibility of development of the corporate relations in modern conditions are considered.
Keywords: investments, corporate management, model, modernization, principle.

Механизмы корпоративного управления, сложившиеся в государствах – лидерах модернизации, вызывают все больший интерес и находят все более широкое применение в странах, где происходит переход от государственно-административной к свободной рыночной экономике. В современной России идет не только усвоение организационных принципов корпоративизма и практики корпоративного управления по существующим в мире образцам, но в ряде случаев разворачивается поиск собственных, органичных для российского общества стимулов развития корпоративного управления. Процесс происходит на основе все большего осознания следующих факторов:

- широкое внедрение корпоративизма и принципов корпоративного управления является одним из адекватных способов решения стоящих перед экономикой страны задач: проведения ускоренными темпами модернизации и достижения устойчивого экономического роста, осуществления структурной перестройки, то есть вместо существующей модели «проедания» природных ресурсов необходимо построение эффективной инновационной экономики;

- гибкость и универсальность принципов корпоративного управления позволяют им положительно влиять на многие буксующие в реформируемой России проблемы (установление на практике регулируемых законом отношений между властью и бизнесом, развитие малых предприятий как сателлитов крупных корпораций, сокращение доли теневого сектора экономики и даже противодействие коррупции);
- сложность и многосторонность корпоративного управления предоставляют более реальные и эффективные возможности для стратегического планирования и управления не только в рамках корпораций, но и на территориальном уровне – для муниципальных образований и регионов;
- корпоративное управление, будучи наиболее развитой формой управления, выполняет дополнительные социальные функции и руководствуется нормами корпоративной этики.

Развитие корпоративизма и распространение принципов и опыта корпоративного управления в рамках конкретного российского региона неизбежно требуют ответов на ряд вопросов:

- Каков имеющийся опыт корпоративного управления в рамках каждого отдельного предприятия и на территории в целом?
- Достаточны ли имеющиеся возможности для использования принципов корпоративного управления в политике социально-экономического развития, осуществляемой руководством региона?
- Насколько готова региональная элита грамотно и эффективно использовать принципы корпоративного управления в хозяйственной практике?

Как известно, в научной литературе принято деление на три основные, классические корпоративные модели: англо-американскую, континентальную и азиатскую.

Англо-американская модель. Корпорация организуется и управляется преимущественно в интересах ее собственников (акционеров). Число акционеров достаточно велико, то есть собственность распылена. Естественно, наемные менеджеры играют самую значительную роль в управлении корпорацией, что порождает проблему контроля за их действиями. Контрольные функции возлагаются на совет директоров. Финансирование корпорации осуществляется через фондовый рынок. Сложившаяся структура управления капиталом такова, что в среднем свыше 40% акционерных капиталов принадлежит различным фондам, инвестиционным компаниям, благотворительным организациям, которые по своей природе являются финансовыми спекулятивными компаниями. И хотя около половины капиталов принадлежит частным лицам, в последние десятилетия, особенно с начала так называемой рейганомики, поведение и политику корпораций определяли финансовые организации. Законы, принятые в США для борьбы с депрессией начала 1930-х годов и ограничивающие слияние промышленного и финансового капитала (в первую очередь закон Гласа–Стигала), действовали во все более ограниченном режиме и не смогли предотвратить кризисную ситуацию.

Континентальная (европейская) модель отличается более высоким уровнем концентрации собственности. В структуре капитала до 70% принадлежит финансовым организациям. Как правило, у компании есть стратегические инвесторы с блокирующими пакетами акций. В этой роли часто

выступают банковские структуры. Через банки осуществляется и финансирование. Сложность модели связана с тем, что корпорации вынуждены в большей или меньшей мере учитывать интересы не только акционеров, но и менеджеров, работников, потребителей, государственных структур, партнеров-поставщиков. Для управления компаниями создается не один совет директоров, а двухступенчатая система: наблюдательный совет, обладающий контрольными функциями и наполовину формируемый коллективом работников компании, и правление, наделяемое правами коллективного генерального директора.

Азиатская модель связана со спецификой бизнеса в странах Восточной Азии, прежде всего в Японии, первой осуществившей модернизационный прорыв. Система прав собственности основана на перекрестном владении акциями различных бизнес-структур, в том числе банковских. В свободном обращении находится небольшое количество акций, поэтому зависимость от фондового рынка не слишком сильна. В идеале внутренняя система таких компаний стремится к повторению иерархических отношений традиционной большой семьи как единого сообщества всех сотрудников корпорации.

В России корпоративное управление пошло особым путем, не копируя полностью ни один из классических образцов. Национальная специфика корпоративизма связана с тем, что российские компании возникали не путем длительных проб и ошибок, а в результате быстрой массовой приватизации и дальнейшего перераспределения собственности. На первом этапе реформ угадывалось стремление их организаторов воспринять англо-американскую модель корпоративизма, но к концу 90-х годов стал ощутим поворот к воспроизводству характерных черт германской и японской моделей.

Интересы страны и общества, с одной стороны, и нарождающегося класса крупных собственников – с другой, пришли в противоречие. Преследуя собственные цели, российская бизнес-элита не способствовала формированию отечественной модели корпоративизма и даже зачастую активно препятствовала процессу. Так, были пролоббированы запреты на обслуживание российских резидентов зарубежными банками, блокировано проникновение западных фирм на наиболее выгодные рынки (прежде всего, сырьевые). В то же время персонал ведущих российских компаний проходил переобучение за рубежом.

В итоге в России сформировалась собственная, гибридная модель управления корпорациями. Основными участниками корпоративного управления выступают акционеры, совет директоров и менеджеры, как и в англо-американской модели. Структура владения капиталом сильно отличается от существующих в классических моделях. В среднем около 50% капитала принадлежит высшему менеджменту, около 30% – частным инвесторам и по 10% – государству и прочим владельцам. Состав совета директоров в российских корпорациях аналогичен японской модели и почти полностью состоит из внутренних участников.

В классических моделях приоритетом выступают совмещение и объединение (гармонизация) интересов акционеров, персонала и руководителей при реализации корпоративной стратегии. Особое внимание уделяется интересам акционеров, предусматривается их участие в делах компании. Во взаимоотношениях руководителей и персонала важнейшее условие – формирование единого стиля сотрудничества путем подбора системы мотивации и ее направленности на общие интересы и цели. Обязательной характеристикой корпоративной структуры выступает специальная система оценки персонала, его квалификации, итогов деятельности и личного вклада в коллективный

результат. Как раз эти весьма существенные параметры корпоративного управления не получили развития в России, поскольку проведение приватизации обеспечило лишь разукрупнение собственности, но не предусмотрело создания механизмов работы с интересами, целями и задачами всех групп собственников.

Характеристика реально существующей российской модели корпоративного управления включает пять основных позиций:

- доминирование крупных собственников и, соответственно, неразвитость корпоративной демократии (не получилось распылить акции между менеджерами, членами трудовых коллективов и инвесторами: из-за массового «сброса» мелкими держателями акции оказались сконцентрированы в руках крупных спекулянтов, в итоге акции не котируются на биржах, фондовый рынок имеет непропорционально малое для масштабов экономики страны число эмитентов);
- олигархизм, сращивание банковского капитала и промышленности, что отчасти напоминает о японских крупных корпорациях, но без пронизывающей японскую деловую жизнь национальной идеологии и строгой морали, ориентирующих на легальность бизнеса и его соответствие общенациональным интересам, а не только на различные способы обогащения олигархов и их «обслуживающего персонала»;
- сохранение сильных позиций государства в экономике, только нараставших в последние годы относительного нефтегазового «процветания»;
- сильные позиции директорского корпуса, когда главный менеджер компании имеет практически полный контроль за деятельностью предприятия и способен блокировать любое влияние внешних инвесторов (отсутствует эффективный внешний контроль за деятельностью корпорации);
- нехватка инвестиционных ресурсов[1].

В последние годы под влиянием выхода отечественных компаний на международные финансовые рынки корпоративное управление в России получило стимул к развитию, но этот стимул оказал благотворное воздействие крайне неравномерно. Сегодня все российские компании можно разделить на три очень неравные по численности группы. Первую составляют компании, в которых корпоративное управление приближается к международным стандартам. Их на всю огромную страну всего около 70. Вторая группа – те, кто идет по пути целенаправленного последовательного совершенствования корпоративного управления. По данным Национального совета корпоративного управления, они исчисляются сотнями, но в сумме таких компаний не больше тысячи. Прочие относятся к третьей группе: тема корпоративного управления интересует их исключительно формально либо не интересует вовсе. Если учесть, что в России действуют свыше 180 000 компаний (акционерных обществ), эта группа составляет подавляющее большинство.

Дело не только в недостаточно разработанной законодательной базе российского корпоративного управления, но и в том, что реальная хозяйственная практика не всегда укладывается в юридические рамки, не всегда протекает так, как рассчитывали авторы законодательных актов. Следует предельно

[1] Мошкова Л. Е. Корпоративное управление: региональный аспект. Тверь, 2005. С. 408.

кратко остановиться на том, что понимается в современных условиях под основными принципами корпоративного управления и выявить те из них, которые смогут сыграть наиболее существенную роль в модернизации экономики и ее переводу на инновационный путь развития.

В наиболее общем плане четыре принципа корпоративизма, зафиксированные в кодексе Организации экономического сотрудничества и развития, формулируются так: справедливость – ответственность – прозрачность – подотчетность. Четко следовать этим принципам, распространяя их и на партнерские отношения корпорации с властью, общественностью, поставщиками и потребителями, – значит, с одной стороны, предупреждать или хотя бы нейтрализовать негативное воздействие кризисных явлений, а с другой – значительно повышать эффективность антикризисных мер.

Экономика, в которой корпоративные принципы управления играют главенствующую, определяющую роль, значительно эффективнее именно в тех направлениях, которые обеспечат факторы преодоления причин, порождающих экономическую нестабильность. Для России такими факторами оздоровления и выхода на новый уровень развития являются:

- совершенствование банковской системы, которая сможет действительно стать кровеносной системой экономики и в которой появятся рыночные фонды «длинных» денег с возможностями кредитования серьезных долгосрочных проектов;
- осуществление модернизационного прорыва с бесповоротным отказом от теории энергетической (точнее, ресурсной) сверхдержавы, реальные энергичные шаги по диверсификации экономики, которая должна опираться на новейшие технологии, последние достижения науки.

Процесс укрепления принципов корпоративного управления, распространения кодексов корпоративной этики и превращения их в модернизационный инструмент – это не только вопрос бизнес-стратегии, но и обязательно вопрос наиболее эффективных взаимоотношений бизнеса и власти – отношений сотрудничества и гармонизации усилий.

Традиции гармонизации усилий имеются во многих регионах, в частности в Тверской области. Примером может послужить инициатива областного правительства по созданию таких гибридных зон, как индустриальные парки, технопарки, особые экономические зоны и др., инвесторы охотно приходят на подготовленные площадки для строительства, где решены все инфраструктурные проблемы, где отсутствуют административные барьеры и коррупционная составляющая. На территории присутствия создана инфраструктура, которая занимается поиском инвесторов, созданием привлекательного инвестиционного имиджа региона, а главное – созданием условий, максимально способствующих реализации инвестиционных проектов. Анализ практики привлечения инвестиций показал, что с 2006 по 2014 год в Тверской области заявлено более 100 проектов с общим объемом инвестиций около 210 млрд руб. Их осуществление позволит создать 31 тыс. рабочих мест к 2025 году. В среднесрочной перспективе планируется ежегодно реализовать 8–12 крупных инвестиционных проектов с созданием не менее 2000 рабочих мест[1].

Региональные власти в Тверской области осознают, что за последние десятилетия корпоративное управление претерпело значительную эволюцию, выработало новые, более совершенные организационные формы. Поэтому

[1] Мошкова Л. Е. Развитие партнерских отношений бизнеса и власти на территории присутствия: теория и практика. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. С. 159.

они способствуют развитию сетевого принципа организации экономических структур, более гибкого и придающего повышенную устойчивость системе в целом и ее отдельным звеньям.

Преимущество сетей в том, что хотя они направлены на решение определенной задачи, когда задача выполнена, сеть не распадается окончательно. Обязательным условием для создания сети служит высокая степень доверия во взаимных контактах – ведущий принцип корпоративизма, так же как и другие принципы корпоративного управления, проверенные временем. Закономерно, что в последние годы сетевая форма организации управления все шире используется во внутренней структуре крупных корпораций, в международных и транснациональных компаниях. Этот путь представляется чрезвычайно продуктивным для эффективного противостояния экономической нестабильности.

Сетевая разновидность корпоративного управления должна оказаться весьма эффективным ресурсом в силу своей гибкости. В частности, в Тверской области, расположенной между двумя российскими мегаполисами, имеются все необходимые условия и предпосылки для реализации прорывного проекта в инфраструктурной сфере – так называемого струнного транспорта. Это российское ноу-хау, в случае успеха сулящее колоссальное удешевление стоимости перевозок по сравнению с железнодорожным и автомобильным транспортом, значительную экономию электроэнергии и топлива, экологическую выгоду и снижение эксплуатационных издержек. В Твери находится крупнейший вагоностроительный завод, Научно-исследовательский институт вагоностроения, завод «Центросвар», имеющий опыт применения таких современных технологий, как порошковое напыление, многоэлектродная точечная сварка, комбинированная штамповка и др., в районах области имеются крупные машиностроительные предприятия: Савеловский машиностроительный завод, АО «Электромеханика» и ряд других, способных выполнить необходимые заказы любой сложности. Использование принципов корпоративного управления при реализации инновационных проектов, когда необходимо действовать быстро, на опережение конкурентов, может оказаться решающим для успеха.

Корпоративные принципы мы связываем прежде всего с деятельностью крупных компаний. Но не следует забывать, что сам корпоративный дух зародился в недрах малых производственных объединений: артелей, цехов, мелких торговых предприятий. И в рамках малого и среднего бизнеса с ограниченным числом работников, с доверительными и длительными отношениями между управляющими и управляемыми эти принципы дают значительный эффект при правильном применении.

В Тверской области поддержка, оказываемая малому и среднему бизнесу, ориентирует его на деятельность в сферах с использованием самовозобновляемых ресурсов, где малое предпринимательство может быть максимально эффективным. Это лесное и водное хозяйство, развитие сети малой гидроэнергетики, в том числе на основе генераторов приливного принципа для создания бесплотинных ГЭС на многочисленных малых реках, производство животноводческой продукции по новейшим технологиям, использование богатого рекреационного потенциала территории, имеющей высокие показатели экологической чистоты.

При более активном распространении и более последовательном применении принципы и методы корпоративного управления значительно ускорят решение главной модернизационной задачи – замены действующей «нефтяной» модели роста на инновационную модель.

УДК 330.342.146 (045)

Н. П. Козлова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Маркетинг и логистика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: Nadezda5665@yandex.ru

Социальная ответственность бизнеса как инструмент обеспечения конкурентных преимуществ

Аннотация:
В статье рассматривается влияние корпоративной социальной ответственности на формирование конкурентных преимуществ современных компаний. Анализируются направления и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности, оценивается влияние социально ответственного поведения на результаты деятельности компаний.

Ключевые слова: деловая репутация, корпоративная социальная ответственность, местное сообщество, потребитель, социальная программа.

N. P. Kozlova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Marketing and Logistics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: Nadezda5665@yandex.ru

Corporate social responsibility as a tool for achieving competitive advantages

Abstract:
In the article author examines the impact of corporate social responsibility on the formation of competitive advantages of modern companies. Author analyzes trends and mechanisms of the implementation of corporate social responsibility and assesses the impact of socially responsible behavior on the businesses.

Keywords: reputation, corporate social responsibility, local community, customer, social program.

Первые десятилетия XXI века охарактеризовались ускорением темпов деловой жизни и частыми преобразованиями в компаниях, вызванными глобальными переменами во внешнем окружении. Уровень глобализации хозяйственной деятельности за последние десятилетия стал настолько высок, что всем компаниям, независимо от страны происхождения, приходится предвыстраивать свою стратегию принимать в русле международных правил конкуренции, предпринимать активные действия и принимать инвестиционные решения, сконцентрированные на обеспечении внешнего роста, повышении конкурентоспособности и доверия партнеров.

События последних лет: растущее число отказов потребителей приобретать продукцию социально безответственных компаний, банкротство крупнейших

компаний и банков, несостоявшиеся сделки по слияниям из-за низкого уровня доверия, лишний раз подтверждают тот факт, что вопросы социальной ответственности бизнеса выдвигаются на передний план. Очевидно, что практическая значимость социально ответственного поведения высока и постоянно возрастает, определяя облик современной успешной компании.

Термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО) интерпретируют по-разному: от благотворительности и инвестиций на социальные нужды до признания того, что компания должна нести полную ответственность перед обществом за свою деятельность. Согласно самой распространенной интерпретации, КСО – это концепция, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес-операции и их взаимоотношения со всем кругом связанных с компанией организаций и людей[1]. К приоритетным направлениям и механизмам реализации КСО относятся:

- ответственные практики в отношении персонала (прозрачные процедуры приема на работу, охрана труда, обучение, социальные льготы и гарантии, отсутствие дискриминации и т. п.);
- охрана окружающей среды (снижение загрязнений, использование природоохранных, ресурсо- и энергосберегающих технологий, противодействие изменению климата и т. п.);
- добросовестные деловые практики (соблюдение принципов добросовестной конкуренции, противодействие отмыванию денег, продвижение принципов КСО в деловом сообществе и т. п.);
- ответственные практики в отношении потребителей (предоставление качественных товаров и услуг, наличие процедур возмещения ущерба, информирование о свойствах продукции и услуг и т. п.);
- развитие местных сообществ (создание рабочих мест, поддержка местных поставщиков и производителей, инвестиции в решение региональных проблем в социальной сфере, соблюдение прав коренного населения и т. п.);
- благотворительность и волонтерство (реализация и поддержка социально значимых программ и проектов, формирование системы, стимулирующей сотрудников к участию в волонтерской деятельности)[2].

Принято считать, что идея КСО выросла из требований профсоюзного движения в Европе и США в XIX веке. Однако поворотным пунктом в распространении принципов социальной ответственности оказался Саммит Земли (1992), основной темой которого была защита окружающей среды. После этого события бизнес не мог дальше игнорировать проблемы общества. Маркетинговые исследования и опросы населения в 1990-х годах демонстрировали, что социальная и экологическая политики компаний стали напрямую влиять на объем продаж. Согласно опросам, в 1998 году 30% британцев покупали продукцию компаний, которые считались социально ответственными, а 28% бойкотировали продукцию социально безответственных производителей. При формировании своих портфелей инвесторы в США и Великобритании еще в 1980-х годах начали учитывать уровень социальной ответственности компаний – эмитентов ценных бумаг. Появились фондовые индексы для вложений

[1] Бизяева М. П. Проблемы становления корпоративной социальной ответственности в России // Управление персоналом. 2009. № 23 (225). С. 46–48.
[2] Корпоративная социальная ответственность – новая философия бизнеса: Учеб. пос. М.: Внешэкономбанк, 2011. С. 163.

в социально ориентированную компанию. По данным Social Investment Forum, в социальные и экологические портфели сегодня вложено более 1 трлн долл.[1]

Наличие социальных программ, спонсорская деятельность, качество и результативность взаимоотношений компании с органами власти, местным сообществом все больше влияют на ее деловую репутацию, определяют инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность[2]. Американская исследовательская компания Conference Board в своем исследовании (1999) привела данные, согласно которым у компаний, реализующих КСО, на 9,8% выше доход на инвестированный капитал, доход с активов – на 3,55%, прибыль – на 63,5%, чем у конкурентов, игнорирующих ее. В докладе «Возвращение репутации», опубликованном консалтинговой компанией Hill&Knowlton, более 90% опрошенных биржевых аналитиков согласились с тем, что компания, которая не следит за своей репутацией, неизбежно потерпит финансовый крах[3].

Для компании КСО очень выгодна. Ее наличие облегчает доступ к финансовым, информационным и человеческим ресурсам, обеспечивает максимальную защиту бизнеса, позволяет эффективно влиять на структуру отраслевых рынков. Хорошая репутация как результат социальной ответственности – это долгосрочные кредиты под меньший залог и процент. В прикладном смысле репутация прямо пропорциональна капитализации и кредитоспособности компании и обратно пропорциональна рискам. Для партнеров компании в качестве основных составляющих деловой репутации, как правило, выступают не только деловая активность, но и добросовестность при выполнении всех условий контракта, соблюдение этических норм бизнеса в предпринимательской деятельности.

Как показали многочисленные исследования, вопросы репутации, социально ответственного поведения определяют финансовые показатели компаний. Мета-анализ 52 исследований взаимозависимости корпоративной социальной ответственности и финансовых показателей компаний подтвердил влияние КСО на них. По данным исследования Interbrand, добрая четверть общемировой стоимости связана с нематериальными активами компаний. Кроме того, велика и постоянно становится больше рыночная стоимость большинства компаний, она складывается из стоимости нематериальных активов, в которых КСО занимает не последнее место[4].

В мировой практике деятельность в области КСО воспринимается как прагматичное направление бизнеса. КСО является тем самым инструментом, который позволяет повышать деловую репутацию компании, способствует ее капитализации. Социально ответственное поведение дает компании возможность эффективно управлять непроизводственными рисками, возникающими в процессе взаимодействия со стейкхолдерами. КСО помогает устанавливать эффективные и сбалансированные отношения со всеми группами влияния компании: государством, акционерами, потребителями, персоналом, партнерами, местными сообществами.

Как уже отмечалось, влияние социально ответственного поведения на конкурентоспособность компании не подлежит сомнению, причем это влияние распространяется на многие области: решение покупателей приобретать продукцию или услуги, решение государственных регулирующих органов выдать

[1] Беляева И. Ю., Полунин К. А. Государственное регулирование социальной ответственности российских корпораций. М.: Финакадемия, 2010. С. 8.
[2] Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект / Под ред. И. Ю. Беляевой и М. А. Эскиндарова. М.: Кнорус, 2008. С. 11.
[3] Время. 2006. 21 марта. № 48 (1575). С. 7.
[4] Вайзер Д., Задек С. Беседы с неверующими в пользу социальных инноваций. М.: Экономика, 2009. С. 42–43.

лицензию на ведение деятельности, решение специалистов устроиться на работу в данную компанию. Многочисленные исследования деловой репутации компании показывают, что во многом она определяется социальной политикой компании на территории присутствия.

Исследования в области потребительского спроса показывают, что покупатели рассматривают социальную активность компании как составную часть бизнеса. По данным опроса Conference Board:

- почти 89% американцев согласны с тем, что крупные компании должны уделять внимание не только увеличению прибыли, но и решению социальных вопросов; 42% опрошенных заявили, что они считают компании частично или целиком ответственными за решение таких социальных проблем, как преступность, бедность и необразованность;
- 33% считают, что компании должны сосредоточиться на удовлетворении высоких этических стандартов, уделять этому больше внимания, чем положено по закону, и активно создавать «лучшее общество для всех»[1].

Потребители готовы поддерживать свои ожидания практическими действиями:

- 46% опрошенных отметили, что принимают решение о покупке в пользу определенной компании или решают публично высказаться в пользу компании по причине позитивного восприятия ее социальной ответственности;
- 49% респондентов заявили, что приняли решение не покупать товар или услугу компании и критично о ней высказаться по причине того, что она не отвечает стандартам социально ответственной компании.

Принимая активное участие в развитии регионов присутствия, оказывая им помощь в решении социальных проблем, бизнес имеет возможность создавать самые благоприятные условия для развития как территорий, так и самого бизнеса. Что дает бизнесу социальная активность в местах присутствия? Чаще всего занятые в компании работники живут на территории местного сообщества. Неблагополучное агрессивное окружение пагубно сказывается на их работоспособности. Общественное мнение и пресса, как бы мало порой они ни значили, также влияют на деятельность компании. Их отношение к компании может серьезно повлиять на ее работу. Последнее относится и к местным властям, причем это влияние не всегда благоприятное. Наконец, клиенты компании могут составлять значительную часть того самого местного сообщества, в котором она ведет бизнес. Это существенный повод к тому, чтобы заняться «проблемами территорий». По данным IBM, 78% решений о покупке товаров компании принимаются на основании мнения жителей о ней[2].

Социально ответственное поведение может играть важную роль в формировании положительной репутации компании в глазах органов власти. Сторонники КСО считают, что реализация принципов социально ответственного поведения, влияя на репутацию компании, помогает ей упростить получение разрешений и сократить затраты на решение проблем с регулирующими органами. Особенно очевидны преимущества социальной активности в ситуациях, когда нужно сохранить лицензию на ведение определенного вида

[1] Там же. С. 43.
[2] Туркин А. С. Бизнес в местном сообществе. Выгоды. Примеры. Советы // Управление компанией. 2004. №9. С. 29–33.

деятельности. Если компания использует общественные ресурсы, то тем более важны ее репутация и социальная позиция. Такая компания должна продемонстрировать готовность использовать общественные ресурсы должным образом и вступать в партнерские отношения с местными органами власти и институтами гражданского общества.

Не будем забывать, что социально ответственное поведение помогает формировать репутацию среди существующих и потенциальных сотрудников и привлекать талантливых работников.

В процессе глобализации российского бизнеса корпоративная социальная ответственность становится приоритетом в стратегии крупных российских компаний, превратившись из абстрактного понятия в инструмент неценовой конкурентной борьбы. В связи с ростом интереса общества к корпоративной социальной ответственности компании пытаются создать имидж и репутацию социально ответственной организации, стараются оправдать общественные ожидания в отношении своей продукции или услуг и одновременно формируют высокие общественные стандарты, внося таким образом вклад в повышение качества и уровня жизни в стране.

Следует отметить, что в России не сформировалась культура социальной ответственности бизнеса как дополнительного вклада в развитие общества. Традиционно принято считать, что социальные программы – это прерогатива государства. Российская практика показывает, что многие представители властных структур, напротив, отстаивают позицию обязательного участия компаний в социальных мероприятиях и проектах, превращая добровольное участие бизнеса в дополнительный социальный налог, что, естественно, вызывает сопротивление, доходящее до неприятия широкомасштабного распространения КСО, тем более что вопрос о связи деловой репутации и социально ответственного поведения в России стал подниматься сравнительно недавно. До сих пор не приведены убедительные и аргументированные доводы в пользу того, что КСО отражается на доходах компании (в отрицательную или положительную сторону). Исключение составляют компании, размещающие акции на международных фондовых рынках.

УДК 334

П. С. Щербаченко,
к.э.н., старший преподаватель,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: aspguu@yandex.ru

Социально значимый маркетинг как инструмент реализации концепции корпоративной социальной ответственности

Аннотация:
В статье рассматривается корпоративная социальная ответственность сквозь призму реализации социальных программ, приводятся различные инструменты и раскрывается сущность социально значимого маркетинга, а также приводятся российские и зарубежные примеры и в итоге выделяются позитивные эффекты от социально значимого маркетинга.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная программа, социально значимый маркетинг.

P. S. Sherbachenko,
PhD in Economics, Senior Lecturer,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: aspguu@yandex.ru

Social significant marketing as tool of realization of the concept of corporate social responsibility

Abstract:
This paper examines corporate social responsibility through the prism of social programs, provides a variety of tools and reveals the essence of socially significant marketing and also provides Russian and foreign examples and eventually the positive effects of socially significant marketing are allocated.

Keywords: corporate social responsibility, social programs, socially significant marketing.

Для национальной и мировой экономики характерен рост капиталов и производств в различных сферах хозяйствования, появление и развитие различных корпоративных структур, которые участвуют в улучшении жизни общества. Место, занятое корпорациями в российской экономике (табл. 1), показывает их равноправие с государством при решении экономических, социальных и экологических проблем, стоящих перед обществом. Налоговое бремя ОАО «Нефтяная компания "Роснефть" и ОАО «ЛУКОЙЛ» составляет 4,78% ВВП Российской Федерации, что соответствует расходам государства на охрану окружающей среды, образование, культуру и кинематографию.

К основным предпосылкам развития концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) относятся открытость корпораций, процесс глобализации, экологические и демографические проблемы России. Все это

стимулирует корпорации заниматься практикой КСО. Также основным стимулом реализации концепции КСО является выход компаний на IPO.

Единого определения КСО не существует, каждый ученый, каждая организация определяет КСО по-своему (табл. 2).

Таблица 1
Налоговые выплаты российских компаний в соотношении с ВВП Российской Федерации, млрд руб.

Компания	Объем налогов, уплаченных в бюджеты различных уровней в 2008 году, млрд руб.	Доля по отношению к ВВП России за 2008 год, %
ОАО «Татнефть»	243,90	0,58
ОАО «Нефтяная компания «Роснефть»	1005,87	2,41
ОАО «Лукойл»	987,85	2,37
ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»	23,44	0,05
ОАО «Газпром-нефть»	180,99	0,43
ОАО «ГМК «Норильский никель»	85,85	0,20
ОАО «ОГК-2»	2,59	0,006

Таким образом, КСО является наиболее широким и наиболее универсальным понятием, описывающим социально ответственное поведение компаний.

Неоднозначное определение и понимание КСО в российских корпорациях обусловлены различными характеристиками:

- степенью влияния различных групп стейкхолдеров;
- уровнем развитости отраслей, в которых функционируют компании;
- масштабами компаний;
- степенью вовлеченности и интегрированности КСО в деятельность компании;
- направлением приоритетов КСО компании;
- «социальной историей» компании.

По результатам анализа различных определений понятия сделан вывод, что единое понимание КСО отсутствует. «Корпоративная социальная ответственность – концепция, в соответствии с которой корпорация берет на себя обязательства по решению проблем, относящиеся не только к внешней, но и внутренней среде организации, включая социальную, экономическую и экологическую сферы»[1].

КСО воплощается при реализации социальных программ. Социальная программа понимается как добровольно осуществляемая компанией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах, которая носит системный характер, связана с ее миссией и стратегией развития и направлена на удовлетворение запросов различных заинтересованных в ее деятельности сторон[2].

[1] Щербаченко П. С. Формирование процесса управления корпоративной социальной ответственностью: Дис. … канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2011. С. 63.
[2] Там же.

Таблица 2
Определения КСО, применяемые российскими корпорациями

Компания	Определение
ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания»	КСО – осознанное принятие компанией обязательств перед заинтересованными сторонами (акционерами, партнерами, сотрудниками, местными сообществами, государственными институтами) по безусловному исполнению действующего законодательства, а также по добровольному и целенаправленному инвестированию в решение социальных задач, соответствующих долгосрочной стратегии и социальной политике компании
ОАО «Татнефть»	КСО – добровольный вклад бизнеса в развитие общества, осуществляемый посредством социальных инвестиций, направленных на профессиональное развитие и социальную защиту персонала, поддержку здравоохранения, спорта, культуры, образования, охрану окружающей среды. Деятельность в этой области носит системный характер и согласуется с интересами всех заинтересованных сторон
ОАО «ФСК ЕЭС»	КСО – отвечающая специфике и уровню развития корпорации, регулярно пересматриваемая совокупность обязательств, добровольно и согласованно вырабатываемых с участием ключевых заинтересованных сторон, выполняемых в основном за счет средств корпорации и нацеленных на реализацию внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию компании (рост объемов производства, повышение качества услуг, развитие корпоративных брендов), улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, а также расширению конструктивных связей с государством, деловыми партнерами, местными сообществами и гражданскими организациями

Для реализации КСО в форме различных социальных программ применяются различные инструменты, их выбор определяется с учетом особенностей организации и сущности социальной программы:

- Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь – форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, помещения для проведения мероприятий, транспорт, оборудование, призовые фонды, оплата счетов организаций – получателей помощи и др.).
- Социальные инвестиции – форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества.
- Денежные гранты – форма адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию социальных программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований. Гранты – один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ. Как правило, гранты в той или иной степени связаны с основной деятельностью компании и стратегическими целями бизнеса.
- Корпоративное волонтерство – добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы внешней направленно-

сти через безвозмездное предоставление получателям времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей сотрудников.

- Корпоративный фонд – фонд, создаваемый компанией (корпорацией) в целях реализации ее социальной деятельности.
- Социально значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара/услуги на проведение социальных программ благотворительными некоммерческими организациями.

В настоящее время социально значимый маркетинг используют многие компании, желающие улучшить социальное окружение и реализующие концепцию КСО. Большинство компаний, предлагающих товар или услугу, говорят клиенту о возможности поучаствовать в решение социально значимых проблем общества совместно, через приобретение товара или услуг. Для этого используется инструмент «социально значимый маркетинг», который позволяет не только решать проблемы социального значения, но и расширить пул лояльных клиентов, увеличить продажи товаров и услуг за счет привлечения большего количества клиентов, с желанием быть соучастником и принимать участие в реализации социально важных проектов. Также это способствует повышению узнаваемости бренда.

КСО – динамично развивающийся процесс. Первоначально это считалось чисто американским явлением. Сегодня концепция КСО известна и используется многими компаниями по всему миру. Наиболее распространенными являются концепции корпоративного эгоизма, концепция корпоративного альтруизма, концепция разумного эгоизма. Все эти концепции имеют место и сегодня.

Решение о запуске программ КСО в компании (корпорации) принимается высшим руководством в основном для снижения нефинансовых рисков компании, для решения острых социальных проблем и для реализации стратегии развития компании.

Цель социально значимого маркетинга – найти соответствие между ценностями торговой марки и благотворительной организации. Главная задача – дать возможность покупателю лично поддерживать ту или иную благотворительную организацию.

Необходимо отметить, что сегодня более 76% потребителей готовы приобрести товары и услуги другой компании, если она ассоциируется с социально полезным делом, у 86% потребителей формируется более позитивный имидж компании, если они видят реальные усилия по решению социальных проблем. 64% потребителей полагают, что CRM должен стать неотъемлемым элементом философии компании. 61% потребителей выражают готовность воспользоваться услугами другой розничной торговой компании, если она ассоциируется с социально полезным делом. 64% потребителей полагают, что могут заплатить в среднем на 5% больше, если товар ассоциируется с социально полезным делом. 20% потребителей согласны платить на 10% больше, если товар ассоциируется с социально полезным делом.

Необходимо привести несколько примеров социально значимого маркетинга. Один из первых примеров – «Пицца венецианская» от Pizza Express, часть средств от продажи которой была направлена в фонд по спасению Венеции от наводнений, проект реализуется с 1978 года и собрал 805 000 лир. Банк American Express собирал средства на восстановление статуи Свободы (1983). Всего было собрано 1,7 млн долл.

Компания Tesco реализует программу «Компьютер для школ» с 1992 года и собрала 84 млн фунтов стерлингов на исследования раковых заболеваний, проводимое компанией Tesco с 1994 по 2001 год. В результате было привлечено внимание к лечению раковых заболеваний и за 1994–2001 годы собрано 20 млн фунтов стерлингов, в 2003 – 17,5 млн фунтов стерлингов. Суть акции «Помогать детям просто» с «Аленкой» кондитерской фабрики «Красный Октябрь» совместно с благотворительным фондом «Подари жизнь» заключается в том, что один рубль от продажи шоколадок в специальной упаковке с логотипом акции идет в фонд. С 1 июня по 31 декабря 2012 года было собрано 25,199 млн руб.

Также интересен пример компании Bayer Heath Care совместно с благотворительным фондом «Подари жизнь». С 1 сентября по 30 ноября 2013 года и с 15 июня по 15 сентября 2014 года с каждой купленной упаковки поливитаминов для беременных «Элевит» компания Bayer перечислила 50 рублей в фонд. В результате акции собрано более 4 млн руб., которые были переданы фонду «Подари жизнь».

Сетевые магазины также имеют социально значимые проекты, например ИКЕА – «Протяни карту помощи». Весной 2012 года в московских магазинах ИКЕА стартовала акция «Протяни карту помощи». Каждый раз, когда покупатель проводил карту IKEA FAMILY через кассовый терминал в московских магазинах ИКЕА, компания перечисляла 50 коп. в фонд «Подари жизнь». В ходе акции уже перечислено более 3,5 млн руб. на лечение детей. Данная акция продолжается.

Купить необходимый товар и быть причастным к помощи детям возможно благодаря компании GP и благотворительному фонду «Подари жизнь». Два рубля от продажи каждой упаковки батареек GP ULTRA с детским рисунком на магните перечисляются в помощь детям – подопечным фонда. С марта 2013 года перечислено более 4,0 млн руб. Акция также продолжается.

Необходимо выделить преимущества использования социально значимого маркетинга как инструмента реализации концепции КСО.

Преимущества для бизнеса:

- повышение доверия к компании или торговой марке со стороны потребителя;
- распространение печатной продукции;
- увеличение числа компаний, включающих в стоимость товара конкретную сумму средств, направленных на реализацию социально значимой инициативы;
- рост продаж;
- приток новых клиентов;
- нестандартные PR-стратегии;
- дополнительные возможности для работы со СМИ;
- повышение корпоративного духа компании, корпоративной культуры.

Преимущества для благотворительных организаций:

- привлечение внимания к проблеме;
- получение средств на благотворительность;
- повышение узнаваемости благотворительной организации;
- экономия на рекламном бюджете;
- дополнительные возможности для работы со СМИ.

Социально значимый маркетинг является востребованным и приносит позитивный результат:

- *некоммерческим организациям:* продвижение бренда, устойчивая финансовая поддержка, решение социальных проблем,
- *коммерческим компаниям-партнерам:* дополнительное конкурентное преимущество, социальная ответственность, возможности для продвижения, повышение лояльности клиентов и сотрудников;
- *клиентам:* сам факт покупки нужного покупателю товара или услуги оборачивается причастностью к доброму делу, как следствие вовлечение в коммуникацию с благотворительным фондом и партнерами социально значимой акции; развитие «экономики добрых дел».

Итак, необходимо подчеркнуть, что социально значимый маркетинг является достаточно распространенным инструментом реализации КСО как в России, так и в мире, а также имеет большой позитивный эффект для сторон, участвующих в его реализации.

УДК 334.7

И. А. Кузнецов,
аспирант,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: iva.kuznetsov@mail.ru

Разработка подходов к оценке эффективности совместных предприятий

Аннотация:
Актуальность заявленной темы обусловлена тем, что в современной российской экономике совместные предприятия выполняют важнейшие задачи, связанные с реализацией крупных отраслевых проектов государственной значимости. Особенности совместного предприятия как организационной формы позволяют создавать долгосрочные партнерские отношения между корпорациями, достигать стратегических целей при соблюдении интересов сторон. Для успешного функционирования совместное предприятие должно быть эффективным. В связи с этим особую важность приобретает разработка подходов, позволяющих оценить эффективность деятельности совместного предприятия.

Исследование проводилось путем анализа имеющихся научных, статистических и информационных материалов по выбранной проблематике, обобщения и сравнения полученных данных. Результаты, полученные в ходе исследования, оформлены в виде кратких выводов в конце статьи. Указанные результаты могут быть использованы российскими и зарубежными корпорациями в качестве методических рекомендаций по управлению эффективностью совместных предприятий.

Ключевые слова: бюджетная эффективность, инвестиционная эффективность, корпоративная эффективность, корпоративная интегрированная структура, методика оценки эффективности совместного предприятия, организационно-правовая форма, система критериев эффективности, совместное предприятие, стратегический альянс.

I. A. Kuznetsov,
PhD Student,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: iva.kuznetsov@mail.ru

Development of approaches to joint venture efficiency assessment

Abstract:
The relevance of the chosen topic is based on the importance of the role of joint ventures for the development of large-scale industrial projects in today's Russian economy. A joint venture, as a special form of organization, contributes

to the establishment of long-term relationships between corporations, as well as strategic goals achievement while respecting mutual interests of the parties. To be successful joint venture must be efficient. In this case development of approaches to joint venture efficiency assessment is of the essence.

The research was conducted through analysis of different scientific, statistical and informational data concerning the problem, generalization and comparison of the information received. The results of the research are provided at the end of the article in the conclusions. The research findings can then be used by Russian and foreign corporations as guidelines for managing joint ventures efficiency.

Keywords: budget efficiency, investment efficiency, corporate efficiency, corporate integrated structure, methodology of the effectiveness assessment, organizational and legal forms, the criteria system of effectiveness, joint venture, strategic alliances.

Совместное предприятие (СП) представляет собой самостоятельную организацию, акционерный капитал которой разделен в определенных пропорциях между участниками (российскими и /или зарубежными компаниями). Финансовые, производственные и прочие риски, а также активы СП распределены между участниками пропорционально долям в акционерном (уставном) капитале СП и ограничены им. Участники такого альянса сохраняют за собой юридическую самостоятельность.

СП являются организационной формой стратегического альянса между компаниями на основе долевого участия партнеров в капитале[1]. В табл. 1 представлены отличительные признаки некоторых современных интегрированных корпоративных структур.

Таблица 1
Отличительные признаки интегрированных структур[2]

Вид корпоративной структуры	Статус объединения	Механизм объединения	Производственная кооперация между участниками	Единая стратегия развития	Центр координации деятельности	Внутренняя конкуренция
Картель	Соглашение	Договор	–	–	–	+
Синдикат	Соглашение	Договор	–	–	–	+
Ассоциация	Соглашение/юр. лицо	Договор	–	–	–	+
Консорциум	Соглашение/юр. лицо	Договор, SPV	+	–	+	+
Конгломерат	Юр. лицо	M&A	–	+	+	+
Концерн (холдинг)	Юр. лицо	M&A	+	+	+	–
Совместное предприятие	Юр. лицо	SPV	+/–	+	–	+/–

[1] Yoshino M. Y., Rangan S. U. S. Strategic alliances: an entrepreneurial approach to globalization. Watertown MA.: Harvard Business School Press, 1995.

[2] Гаррет Б., Дюссож П. Стратегические альянсы. М.: Инфра-М, 2002; Жданов А. Ю. Управление процессами трансформации и реструктуризации интегрированных корпоративных структур. М.: ФГОУ ВПО «Финансовая академия при Правительстве РФ», 2009.

Решение о создании стратегического альянса в форме СП принимается компаниями в случае выполнения следующих условий:

- участники нацелены на долгосрочное сотрудничество;
- альянс предполагает значительные финансовые инвестиции в проект со стороны обоих участников;
- реализация совместного проекта потребует тесного взаимодействия и сотрудничества между участниками на каждом этапе;
- потребуется отдельная организационная структура и управление;
- сфера деятельности альянса подвержена особому законодательному регулированию;
- участники предполагают создать самостоятельный бизнес, который впоследствии может быть продан или выведен на IPO (акционирование).

Совокупность условий позволяет участникам использовать СП как организационную форму альянса при реализации крупных капиталоемких проектов национального или регионального масштаба, что делает СП наиболее комплексной и перспективной формой стратегического альянса. В рамках СП максимизируются положительный инвестиционный и социально-экономический эффекты как для участников, так и для государства, на территории которого реализуется проект.

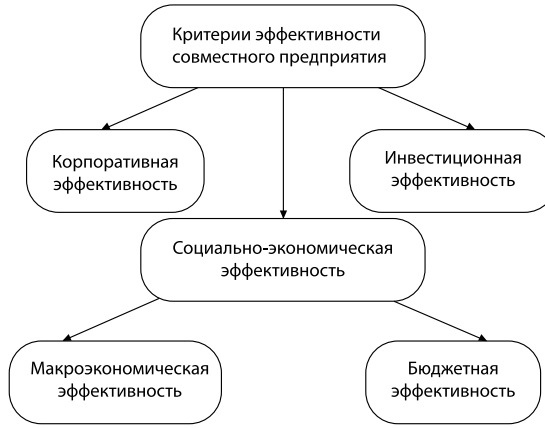


Рис. 1. Система критериев эффективности СП

Актуальным направлением совершенствования процессов создания и управления деятельностью СП, на наш взгляд, является применение на практике системы критериев, позволяющих оценивать эффективность СП на основных этапах его жизненного цикла. Следование данным критериям повысит выживаемость СП, исключит вероятность конфликтов, будет способствовать достижению экономических результатов, ради которых создавался альянс. Система критериев дифференцирована по основным аспектам деятельности СП и представлена на рис. 1.

В рамках корпоративной эффективности СП предлагается выделять следующие критерии эффективности:

• Цели создания СП соответствуют стратегиям развития и финансовым возможностям участников партнерства. Одним из нормативных документов СП должен стать план, регулирующий сроки и размеры взносов участников в уставный капитал СП, а также предполагаемые сроки их возврата.

• В рамках организационной структуры СП предусмотрены органы управления, отвечающие за стратегическое планирование и определение долгосрочных целей и задач. Соответствие критерию имеет место, когда в устав СП включены полномочия по стратегическому планированию, закрепленные за соответствующим органом управления (например, правление), утверждение основных положений стратегии выносится на уровень совета директоров и учредителей. Кроме того, в СП должны быть созданы независимые подразделения, отвечающие за разработку, анализ и мониторинг исполнения стратегии развития партнерства.

• Одной из основных целей деятельности СП должно быть обеспечение прибыли для учредителей. Выполнение критерия может достигаться за счет регулярного составления финансового плана экономической деятельности СП, предусматривающего выплату дивидендов учредителям. Сам план и внесение в него изменений должны утверждаться решением коллегиального органа управления СП, состоящего из сотрудников СП (например, правлением), по согласованию с советом директоров. Правление отчитывается перед советом директоров за выполнение финансового плана СП.

• Организационная форма и структура партнерства соответствует целям и задачам альянса. В целях соблюдения вышеуказанного критерия менеджерами СП может быть использован подход к классификации организационных форм стратегических альянсов с распределением по мотивам создания альянса. Опираясь на указанный подход, менеджеры СП смогут оценить соответствие текущей организационной формы целям партнерства и, возможно, принять решение о целесообразности преобразования СП в стратегический альянс иной формы.

• Процесс принятия решений построен таким образом, что каждый участник принимает в нем активное участие, максимально учитываются интересы каждого участника. Для соответствия указанному критерию в СП необходимо предусмотреть равное представительство всех участников в коллегиальном органе, ответственном за принятие ключевых решений, – совете директоров. При этом органы управления, осуществляющие оперативное управление деятельностью, должны быть максимально независимы по отношению к тому или иному партнеру, мотивация и заинтересованность таких органов должна строиться вокруг максимизации эффективности деятельности СП как самостоятельной экономической единицы. В связи с этим, по нашему мнению, в рамках деятельности СП, наряду с единоличным исполнительным органом (генеральный директор), целесообразен коллегиальный исполнительный орган (правление).

• Необходимо четкое распределение ролей и ответственности между участниками СП с учетом сильных сторон каждого. С этой целью партнерами по СП может быть заключено акционерное соглашение,

в соответствии с которым определяются основные направления сотрудничества и роли каждого в реализации общей цели.

- Деятельность СП максимально диверсифицирована при сохранении основного направления, связанного с реализацией инвестиционного проекта. Диверсификация позволит создать необходимую гибкость деятельности партнерства в связи с негативными внешними изменениями.
- В структуре корпоративного управления предприятием должен быть создан независимый орган, функционалом которого предусмотрено участие в разрешении споров между участниками СП. Подобный орган может быть создан в виде временной комиссии, которая созывается в случае необходимости на определенный период. В состав комиссии могут выходить представители бизнес-сообщества из смежных отраслей или аналогичной отрасли, которые пользуются доверием и авторитетом в бизнес-сообществе и со стороны партнеров по СП и могут провести необходимую экспертизу (владельцы, топ-менеджеры крупных компаний, отраслевые эксперты, представители деловых и научных элит).
- В СП действует собственный кодекс корпоративной культуры. Кодекс должен быть разработан с учетом особенностей компаний-участников. Должен быть предусмотрен механизм контроля за его соблюдением, в частности путем регулярного тестирования сотрудников СП на знание кодекса, работы ситуационного центра по разрешению конфликтов между сотрудниками, связанных с различиями в корпоративной культуре.

Инвестиционную эффективность СП описывают следующие основные критерии:

- обеспечение положительного свободного денежного потока проекта, дисконтированного за период (NPV);
- наличие окупаемости проекта (желательно в краткосрочном периоде) (PBP, DPBP);
- превышение внутренней нормы доходности деятельности СП (IRR) над альтернативной нормой доходности инвестиций (ставкой дисконтирования);
- норма рентабельности проекта превышает среднеотраслевые показатели ($R_{\text{проекта}} > R_{\text{отр}}$);
- невысокая капиталоемкость проекта (бюджета проекта).

Среди критериев **макроэкономической эффективности** СП необходимо выделить следующие:

- повышение уровня занятости (создание новых рабочих мест);
- превышение уровня заработной платы, пособий и иных выплат работникам над среднеотраслевым / средним в регионе;
- изменение эффективности использования природных ресурсов;
- изменение демографической ситуации (положительные миграционные потоки, прирост населения региона);
- повышение производительности труда.

К **бюджетной эффективности** относится превышение доходов бюджетов всех уровней, связанных с реализацией проекта, над соответствующими бюджетными расходами с учетом дисконта ($\text{Eff}_{\text{budget}} = \text{NPV}_{\text{budget}} > 0$).

Каждый из вышеприведенных критериев подлежит оценке в рамках анализа эффективности СП. Оценка качественных показателей осуществляется экспертным способом, исходя из статистических исследований и фактических данных деятельности СП, анализа организационной структуры, полномочий и функций органов управления, экспертизы учредительных и иных внутренних нормативных документов.

Для расчета количественных показателей деятельности СП предлагается использовать методику, основанную на принципах финансового моделирования, включающую этапы, представленные на рис. 2.

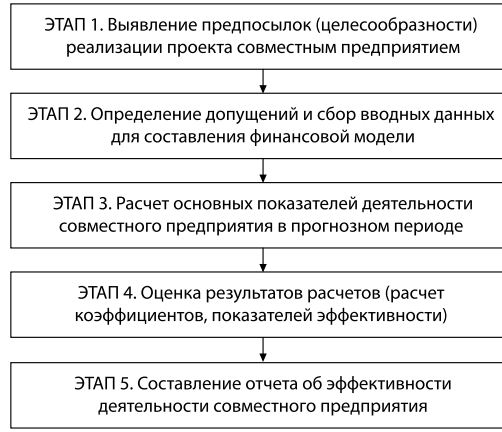


Рис. 2. Методика оценки эффективности СП

На первом этапе комплексную оценку предпосылок реализации проекта позволяет осуществить SWOT-анализ, заключающийся в анализе сильных и слабых сторон проекта, а также создаваемых им возможностей и угроз.

Второй этап заключается в работе со статистическими и макроэкономическими данными, характеризующими общее состоянии экономики и инвестиционный климат. Определяются плановые показатели по объему производства, цене выпускаемой продукции, структуре себестоимости и величине постоянных затрат, бюджет проекта и источники финансирования.

На третьем этапе производится расчет всех показателей деятельности предприятия в прогнозном периоде, исходя из принятых допущений и вводных данных. К расчетным показателям относятся выручка, операционные расходы, налоги, оборотный капитал, инвестиционные затраты, затраты, связанные с привлечением заемного финансирования.

Четвертый этап заключается в расчете показателей эффективности, которые являются критериями эффективности СП. Основные расчетные показатели эффективности:

- чистая текущая стоимость свободных денежных потоков проекта (NPV);
- внутренняя норма доходности проекта (IRR);
- срок окупаемости проекта (PBP);
- дисконтированный срок окупаемости проекта (DPBP);
- бюджетный эффект (NPV_{budget}).

Пятый этап – сведение полученных результатов в отчет об эффективности СП, на основании которого можно принимать решение о целесообразности создания альянса для реализации конкретного проекта.

Сравнительный анализ показателей реализации проекта с учетом и без учета создания СП

Показатель	Вариант 1 (создание СП)	Вариант 2 (без создания СП)	Изменение
Стоимость проекта, в т. ч. заемное финансирование собственное финансирование	7 780 124 4 250 373 1 676 970	27 035 592 11 887 431 4 173 529	19 255 468 7 637 059 2 496 560
Финансирование за счет потока проекта, тыс. руб.	1 852 782	10 974 631	9 121 850
Чистая приведенная стоимость (NPV), тыс. руб.	1 888 766	4 706 248	2 817 482
Терминальная стоимость денежного потока (TV), тыс. руб.	17 417 297	28 085 095	10 667 798
Текущая стоимость терминального ДП (PV TV), тыс. руб.	6 305 053	6 577 468	272 415
NPV+TV, тыс. руб.	8 193 819	11 283 716	3 089 897
Внутренняя норма доходности (IRR), %	25	20	–5
Простой срок окупаемости (PBP), год	6	7	1
Дисконтированный срок окупаемости (DPBP), год	7	9	2

В рамках исследования указанная методика была применена на практике в отношении альянса между компаниями высокотехнологичного сектора российской экономики. Полученные результаты позволяют говорить об экономической целесообразности и эффективности создания СП для реализации рассмотренного проекта. Основные итоги исследования представлены в таблице.

Так, создание альянса снижает капиталоемкость проекта более чем в 2,5 раза, потребность в заемных средствах – более чем в 2 раза, акционерное финансирование – в 2,5 раза. Благодаря альянсу сроки окупаемости проекта сокращаются на 1 год, дисконтированный срок окупаемости – на 2 года. Создание СП увеличивает внутреннюю норму доходности на вложенные участниками инвестиции на 5%.

Выводы

СП является одной из наиболее эффективных форм стратегического альянса, способствуя максимизации положительного инвестиционного и социально-экономического эффекта как для участников, так и для государства в процессе реализации крупных капиталоемких проектов национального или регионального масштаба.

Актуальным направлением совершенствования процессов создания и управления деятельностью СП является применение системы критериев, позволяющих оценивать его эффективность на основных этапах жизненного цикла. Следование данным критериям повысит выживаемость СП, исключит вероятность конфликтов, будет способствовать достижению экономических результатов, ради которых создавался альянс.

В условиях ограниченности источников финансирования проекта, высокой стоимости кредитных ресурсов, отсутствия «длинных» денег на срок более 5 лет, а также высокой венчурности проектов, связанных с НИОКР, создание СП является экономически обоснованным. Подобные альянсы являются действенным механизмом развития экономики, инноваций, модернизации отраслей за счет реализации капиталоемких, зачастую венчурных проектов, при этом имеющих высокую государственную значимость.

УДК 334.75.02

Е. Н. Бойкова,
аспирант,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
Москва, Российская Федерация
E-mail: Evgenia.boykova@mail.ru

Методика определения уровня сбалансированности интересов стейкхолдеров в системе корпоративного управления

Аннотация:
Устойчивость корпоративной системы зависит от стабильности структуры и состава ключевых ресурсов, а также от организации взаимовыгодного обмена ими. Поскольку ключевые ресурсы корпорации не отделимы от человека и представляют собой ценность для всех существующих и потенциальных участников корпоративных отношений (УКО), решение об обмене ресурсами (корпоративном взаимодействии) зависит от интереса, проявляемого участником к компании, на базе интереса возникает мотив к взаимодействию. В такой среде баланс интересов стейкхолдеров является одним из основных требований успешного функционирования компании, методика определения такого баланса представляет собой эффективный инструмент для выявления и предотвращения рисков в системе корпоративного управления.

Ключевые слова: баланс интересов стейкхол-деров, корпоративное взаимодействие, корпоративный ресурс, риск корпоративного управления.

E. N. Boykova,
PhD Student,
Department of Corporate Governance
State University of Management
Moscow, Russian Federation
E-mail: Evgenia.boykova@mail.ru

Methods of determination of the level of balancing of the stakeholders' interests in the corporate governance system

Abstract:
The corporate system stability depends on the structure stability and the composition of key resources, as well as the organization of mutually beneficial exchange. Since the key resources of the corporation are inseparable from the human and represent value for all existing and potential participants of corporate relations (PCR), the decision on the resources exchange (corporate interaction) depends on the interest shown by a participant to the company, the motive for interaction arises on the basis of interest. In such an environment, the balance of the stakeholders' interests is one of the basic requirements of the company successful operation; the method of determining this balance is an effective tool for identifying and preventing risks in the corporate governance system.

Keywords: balance of stakeholders' interests, corporate interaction, corporate resource, risk of corporate governance.

Наличие и развитие подсистемы управления рисками являются одним из важнейших показателей и основных требований к качеству корпоративного управления в современной экономической практике. Последние исследования показывают, что наряду с классическими видами корпоративных рисков в науке все чаще отмечается важность учета рисков, связанных с человеческим фактором[1]. Применение ресурсного подхода при рассмотрении функционирования корпоративной системы позволило определить, что ключевые ресурсы корпорации неотделимы от человека и представляют собой ценность для всех существующих и потенциальных участников корпоративных отношений (УКО). В свою очередь, решение об обмене ресурсами (корпоративном взаимодействии) зависит от интереса, проявляемого участником к компании, на этой базе возникает мотив к взаимодействию.

Устойчивость корпоративной системы зависит от стабильности структуры и состава ключевых ресурсов, а также от организации взаимовыгодного обмена ими[2]. Как только обмен ресурсами становится невыгодным для ключевых УКО, возникает дисбаланс интересов, в системе корпоративного взаимодействия появляются риски, приводящие к качественной или количественной нехватке ресурсов в компании для реализации своих целей.

Для снижения рисков в системе взаимодействия учет интересов стейкхолдеров имеет следующие цели:

- выявление интересов стейкхолдеров;
- привлечение внимания стейкхолдеров к деятельности компании;
- создание взаимовыгодных условий обмена ресурсами;
- повышение мотивации к участию в процессе корпоративного взаимодействия;
- выявление эффективности работы системы корпоративного взаимодействия путем определения адекватности удовлетворения ожиданий УКО.

По итогам проведенного нами исследования была сформулирована и подтверждена гипотеза о том, что наибольшее влияние на формирование и поддержание интереса стейкхолдеров к участию в деятельности компании оказывают:

- репутационный фактор, показывающий состояние репутации и ориентирующий стейкхолдеров на оценку репутации компании;
- информационный фактор, отражающий качество информирования и выступающий как базовый для принятия решения о размещении ресурсов, понимания стратегии и возможностей взаимодействия с компанией;
- зависимость выгоды от риска, формирующая представление о выгоде от взаимодействия, адекватной вложенным ресурсам;
- наличие мотивации, в случае отсутствия которой нивелируются все предыдущие факторы.

Состояние корпоративной системы относительно сбалансированности интересов в определенный момент времени может быть выявлено при помощи

[1] Аузан А. А. Институциональная экономика для чайников. М.: Фэшн Пресс, 2011; Институциональная экономика / Под ред. Д. С. Львова. М.: Инфра-М, 2001; Клейнер Г. Б. Менеджериальная революция // Экономика и жизнь. 2011. №38. С. 16.

[2] Самосудов М. В. Основы корпоративной динамики. Химки: Институт международных экономических отношений, 2007.

специального расчета, составляющими которого стали выявленные нами факторы, влияющие на интерес стейкхолдеров:

$$M_i = (a + b + c)m,$$

где M_i – показатель сбалансированности интересов стейкхолдеров; a – коэффициент зависимости выгоды от риска; b – коэффициент состояния репутации; c – коэффициент качества информирования (о деятельности компании); коэффициенты, представленные в данной формуле, могут варьировать от 1 до –1; m – мотивация стейкхолдеров. Весовой коэффициент, определяющий мотивацию, в данной работе постоянен и равен единице. Таким образом, мотивация является константой.

Таким образом, сумма может иметь предельные числовые значения от 3 до –3. 3 – это самое высокое числовое значение, соответствует оптимальному состоянию баланса интересов.

Для определения значений коэффициентов в формуле показателя сбалансированности интересов была разработана методика, включающая факторы и показатели для каждого коэффициента, определены методы получения информации для оценки и структурные подразделения, участвующие в ее сборе и обработке. Каждый показатель предлагается оценивать от –1 до 1 согласно критериям, описанным далее.

Для расчета значения коэффициента a были выявлены:

- динамика основных экономических показателей деятельности (динамика прибыли, динамика доходов, динамика чистых активов, кредиторская задолженность);
- оценки потенциала отрасли (степень монополизации, рыночные границы);
- оценка инвестиционной привлекательности (динамика цены на ценные бумаги компании, наличие и состояние активов компании, рыночная ориентация основного процесса) и пр.

По такому же принципу предлагается оценить значения показателей для коэффициентов b и c.

Для показателя b были выявлены:

- наличие деятельности по формированию репутации (показатели: качество связей с общественностью, характер социально ответственного поведения, отношение к собственному имиджу);
- репутация компании в представлении стейкхолдеров (показатели: стремление стейкхолдеров высказать мнение о деятельности компании, качество оценки стейкхолдерами деятельности своей компании);
- учет интересов стейкхолдеров (показатели: мнение стейкхолдеров о том, что компания учитывает их интересы, внутренняя политика компании по учету интересов стейкхолдеров), и пр.

Соответственно, при оценке коэффициента c нами было предложено рассмотреть:

- наличие деятельности по формированию имиджа и репутации (качество связей с общественностью, характер социально ответственного поведения, отношение к собственному имиджу);

- репутацию компании в представлении стейкхолдеров (стремление стейкхолдеров высказать мнение о деятельности компании, качество оценки стейкхолдерами деятельности своей компании);
- учет интересов стейкхолдеров (внутренняя политика компании по учету интересов стейкхолдеров, мнение стейкхолдеров о том, что компания учитывает их интересы) и пр.

Данная методика являет собой универсальный и достаточно гибкий инструмент, с помощью которого компания может определить уровень сбалансированности интересов стейкхолдеров и тем самым определить и предпринять стратегически важные шаги для предотвращения возникновения рисков в системе корпоративного управления.

УДК 338.24

Р. А. Кириллов,
аспирант,
кафедра корпоративного управления
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
эксперт 1-й категории,
Департамент допуска на финансовый рынок Банка России
Москва, Российская Федерация
E-mail: 1331949@mail.ru

Необходимость развития нормативной базы деятельности как основы управления регуляторным риском в системе внутреннего контроля банка

Аннотация:
В статье рассматривается подход к управлению регуляторным риском с позиций учета и непрерывного развития нормативной базы деятельности банка в различных аспектах. Понимание регуляторного риска как риска несоблюдения конкретных норм позволит сформировать теоретические основы формирования систем внутреннего контроля, концептуальная реструктуризация которых началась с внесения в 2014 году изменений в ключевое Положение 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».

Ключевые слова: внутренняя норма, комплаенс-риск, нормативная база, регуляторный риск, система внутреннего контроля.

R. A. Kirillov,
PhD Student,
Department of Corporate Governance
State University of Management
Category 1 Expert,
Department of Admission to the Financial Market
The Bank of Russia
Moscow, Russian Federation
E-mail: 1331949@mail.ru

Need to develop regulatory framework of activity as a base of regulatory risk management in the bank internal control system

Abstract:
This paper presents an approach to regulatory risk managing from the perspective of accounting and the continuous development of the regulatory framework of bank activity in various aspects. Understanding the regulatory risk as the risk of non-compliance with specific standards will allow to form the theoretical basis for the formation of internal control systems, conceptual restructuring that began in 2014 with the introduction of changes in the key position of 242-P «On organization of internal control in credit institutions and banking groups».

Keywords: internal rules, compliance risk, regulatory framework, regulatory risk, system of internal controls.

Последние изменения в Положение 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах», внесенные Указанием Банка России №3241-У и вступившие в силу 01.09.2014, коснулись двух основных моментов:

- В структурном аспекте – перераспределение функций между структурными подразделениями во внутреннем контроле крупных банков. Согласно логике госрегулятора, система внутреннего контроля крупного банка должна быть представлена двумя службами: службой внутреннего аудита (СВА), которая будет проверять, каким образом весь банк, все подразделения кредитной организации выполняют установленные внутренние процедуры кредитной организации, и службой внутреннего контроля (СВК), которая должна выявлять риски убытков из-за нарушения законов или внутренних документов, оценивать регуляторные риски, выявлять случаи конфликта интересов, а также выявлять и анализировать операции, которые «носят запутанный и необычный характер», то есть, по сути, будет выполнять функции, в международной практике относящиеся к области комплаенс.
- Перенос акцента работы СВК на управление комплаенс-риском (регуляторным риском в понимании ЦБ).

Оставляя за рамками данной статьи дискуссию о соотношении понятий комплаенс-риска и регуляторного риска, будем пользоваться термином «регуляторный риск» и сосредоточимся на определении госрегулятора: «Комплаенс-риск [он же регуляторный. – *Р. К.*] – риск возникновения у кредитной организации убытков из-за несоблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних документов кредитной организации, стандартов саморегулируемых организаций (если такие стандарты или правила являются обязательными для кредитной организации), а также в результате применения санкций и (или) иных мер воздействия со стороны надзорных органов». Как следует из определения, любой регуляторный риск есть нарушение нормы, а следовательно, в основе формирования управления регуляторным риском должна лежать развитая и адекватная целям деятельности банка нормативная база.

Роль нормативно-правовых документов в работе банковских организаций трудно переоценить. Все существующие нормы, регулирующие деятельность банка, имеют определенную иерархию. Ее можно представить следующим образом:

- Конституция как основной закон РФ, регулирующий базовые правила финансовой политики (ст. 71)[1].
- Гражданский кодекс и федеральные законы, определяющие общие принципы деятельности компаний банковской сферы и содержащие перечень договорных обязательств (ГК, гл. 42–46)[2].
- федеральные законы, регулирующие отдельные сферы деятельности компаний банковской сферы: «О Центральном банке Российской Федерации», «О банках и банковской деятельности», «О бухгалтерском учете», «Об ипотеке», «О кредитных историях»,

[1] Конституция Российской Федерации» (принята референдумом 12.12.93) (ред. от 30.12.2008) // Закон прост! URL: http://www.zakonprost.ru/konstitucija-rf.
[2] Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/.

«Об исполнительном производстве», «О валютном регулировании и валютном контроле» и некоторые другие.

- положения ЦБ РФ, указы президента и правительства, министерств и ведомств, международные акты и соглашения;
- внутренние документы банка:

· обязательные: устав, положение о ревизионной комиссии, положение о коллегиальном исполнительном органе (правлении) (если есть), положение о филиалах и представительствах (если есть);

· необязательные: положения о совете директоров, его комитетах (если есть), структурных подразделениях банка, кодекс корпоративного поведения, должностные инструкции сотрудников, этический кодекс, стандарты качества различных процессов, технические регламенты, нормы делопроизводства и др., которые банк сочтет нужным разработать в целях эффективного управления своей деятельностью.

Правила разработки внутреннего документа – его соответствие уставу и непротиворечие законодательству.

На сегодняшний день корпоративное сообщество осознало важность проработки развитой системы внутренних норм, которая обусловлена рядом причин:

- внутренние документы не требуется регистрировать в органах государственной регистрации, что экономит средства в связи с отсутствием необходимости платить регистрационную пошлину и проходить бюрократические процедуры;
- внутренние документы принимаются большинством голосов акционеров – владельцев голосующих акций общества, присутствующих на общем собрании, или другими органами управления, что облегчает реагирование на изменяющуюся ситуацию;
- большинство внутренних документов утверждается общим собранием, в особенности те, что касаются прав акционеров; таким образом, они предоставляют акционерам такую же степень защиты, что и устав;
- не все внутренние документы, в отличие от устава, требуют одобрения акционеров, некоторые внутренние документы должны быть утверждены советом директоров, что предусматривает упрощенный порядок их одобрения по сравнению с общим собранием акционеров;
- внутренние нормы создают каркас взаимодействия систем корпоративного управления и менеджмента.

Для научного анализа деятельности по управлению регуляторным риском практический интерес представляет первая реакция банков на изменения, внесенные Банком России в Положение 242-П, отразившиеся, в свою очередь, в положениях банков о системах внутреннего контроля или службах внутреннего контроля и разработанные в условиях методического вакуума. Для определения практического понимания банками позиции госрегулятора был проведен содержательный анализ указанных положений, опубликованных большинством банков (в том числе некрупными). Обследованию подверглись документы более чем 20 банков. Результаты анализа представлены ниже.

Большинство банков использовали стандартный путь, предложенный госрегулятором: структурное разделение внутреннего контроля между СВА и СВК. В рамках функционала СВК практически все банки выделили управ-

ление регуляторным риском, повторяя определение госрегулятора и не анализируя разницу между понятиями «комплаенс-риск» и «регуляторный риск». В структуре положений об СВК, как правило, выделялись разделы, описывающие цели и задачи, функции, статус, принципы деятельности, методы, порядок проведения проверок. В массе своей они практически одинаковы.

Вместе с тем, несмотря на стандартность положений, необходимо отметить различия, позволяющие выявить реальное понимание менеджментом банка сути данных изменений и содержания базовых терминов, фигурирующих в них.

Ряд банков дали внутреннее определение регуляторному риску. Например, ОАО АКБ «Новация» (Майкоп) в положении о СВК вслед за госрегулятором определило его следующим образом: «Регуляторный риск (комплаенс-риск) – предусмотренная законом или иным нормативным правовым актом прямая или косвенная (вызванная нечеткостью формулировок) возможность воздействия ограничительного характера со стороны госорганов на бизнес-процессы банка»[1]. Примечательно, что этот же банк дает определение стратегии управления регуляторными рисками, которое отчетливо проясняет его позицию в понимании сущности и содержания регуляторного риска: «Стратегия управления регуляторными рисками – комплексная программа мероприятий долгосрочного характера по влиянию на нормотворческую (законопроектную) деятельность на основе приоритетов правовой безопасности компаний с целью создания комфортной правовой среды для бизнес-процессов банка»[2]. Из этих двух цитат следует:

- регуляторный риск понимается исключительно в юридическо-правовом аспекте;
- деятельность по предотвращению (предупреждению риска) сводится только к взаимодействию с законодателем (часть функций GR).

Невозможно согласиться с такой узкой трактовкой понимания цели и задач управления регуляторным риском, особенно в свете принятия нового Кодекса корпоративного управления, содержащего много норм в области взаимодействия его участников (стейкхолдеров). В качестве одной из основных предпосылок разработки данного документа в России явилось то, что надлежащее корпоративное управление не может быть обеспечено только нормами законодательства, так как многие вопросы, связанные с корпоративным управлением, лежат за пределами законодательной сферы и имеют этический, а не юридический характер.

Выводы

Заданные Банком России концептуальные основы реструктуризации систем внутреннего контроля в РФ нуждаются в глубокой теоретической проработке. Для формирования теоретической базы внутреннего контроля принципиальным вопросом является содержание понятия «регуляторный риск». Управление регуляторным риском требует развития нормативной базы деятельности корпорации, особенно ее внутреннего аспекта.

[1] Акционерный коммерческий банк «Новация». http://www.novabank.ru.
[2] Там же.

УДК 336

Д. А. Гавриленко,
аспирант,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления»
Москва, Российская Федерация
E-mail: gavr.raj@gmail.com

Повышение уровня корпоративного управления негосударственных пенсионных фондов в рамках процедуры акционирования

Аннотация:
Проводимая реформа рынка пенсионного обеспечения предполагает обязательное акционирование негосударственных пенсионных фондов. Декларативные требования к корпоративному управлению, содержащиеся в законодательстве, требуют детальной методологической проработки и разработки стандартов осуществления практик корпоративного управления в акционерных пенсионных фондах. Автор рассматривает основные направления совершенствования законодательства в данной части.

Ключевые слова: акционерный пенсионный фонд, акционирование, негосударственный пенсионный фонд, раскрытие информации, система внутреннего контроля, управление конфликтами интересов.

D. A. Gavrilenko,
PhD Student,
Department of Corporate Management
State University of Management
Moscow, Russian Federation
E-mail: gavr.raj@gmail.com

Impovement of level of corporate governance of private pension funds under the procedures of corporatisation

Abstract:
Market reform of pension provision requires mandatory corporatisation of private pension funds. Declarative corporate governance requirements contained in the law, require a detailed methodological elaboration and implementation of the development of standards of corporate governance practices in private pension funds. The author examines the key issues for improving the legislation in this part.

Keywords: stock pension funds, corporatisation, private pension fund, disclosure, system of internal control, management of conflicts of interest.

Федеральный закон от 28.12.2013 №410-ФЗ, вступивший в силу с 1 января 2014 года, положил начало фундаментальной реформе института негосударственных пенсионных фондов (НПФ) и правил функционирования рынка пенсионного обеспечения. Данная реформа предусматривает смену организационно-правовой формы НПФ: вместо некоммерческой организации акционерное общество.

Несмотря на плюрализм мнений в экспертном сообществе[1], экономическая выгода от изменения статуса НПФ очевидна. Некоммерческий статус не по-

[1] Шувалова М. Новый формат НПФ, или Как негосударственные пенсионные фонды станут акционерными обществами // Гарант. URL: http://www.garant.ru/article/523869/.

зволяет пенсионному фонду в полной мере использовать финансовые инструменты и практики корпоративного управления. Акционирование в этой части способствует развитию рынка негосударственного пенсионного обеспечения.

Центральный банк Российской Федерации как регулятор от лица государства установил ряд требований, которым должен соответствовать фонд в своей деятельности. Помимо стандартных требований, содержащихся в российском законодательстве об акционерных обществах, акционерные пенсионные фонды должны соответствовать и особым требованиям, в том числе к корпоративному управлению:

- раскрытие информации о НПФ, в том числе о его деятельности и об акционерах;
- управление конфликтами интересов при инвестировании;
- наличие системы внутреннего контроля и управления рисками[1].

В связи с декларативным характером указанных требований существует необходимость их детальной методологической проработки, в том числе разработки единых стандартов требований, в части качества корпоративного управления.

Рассмотрим основные пути совершенствования, остановившись на каждом из требований отдельно.

Раскрытие информации. Требование к раскрытию информации акционерного пенсионного фонда включает наличие всей основной информации о деятельности и показателях фонда и информации о структуре и составе акционеров НПФ на его сайте в Интернете в открытом доступе[2]. Согласно законодательству, Банк России устанавливает порядок и сроки раскрытия информации, однако до настоящего времени данные стандарты регулятором не утверждены[3]. Кроме того, отсутствие конкретных требований к порядку, характеру и объему раскрываемой информации создает вероятность злоупотреблений со стороны НПФ.

Характер НПФ как финансовой организации, привлекающей, аккумулирующей и инвестирующей средства своих участников и вкладчиков, диктует необходимость максимальной прозрачности деятельности данного института. Аналитикам и иным заинтересованным лицам важно владеть информацией о лицах, имеющих возможность оказывать влияние на принятие решений в фонде. Однако при слабом нормативном регулировании этой сферы недобросовестные лица могут формально отнестись к исполнению обязанностей и скрывать конечных бенефициаров и контролирующих лиц, раскрывая информацию лишь о номинальных акционерах.

Таким образом, можно выделить два важнейших направления развития в сфере раскрытия информации акционерными фондами: разработку и утверждение стандартов раскрытия информации и регламентацию порядка и способов раскрытия информации о конечных бенефициарах.

Управление конфликтами интересов при инвестировании средств как отдельный показатель включает требование об отсутствии аффилированности управляющей компании, обслуживающей фонд, с самим фондом, специализированным депозитарием либо их аффилированными лицами[4].

[1] Об оценке соответствия деятельности негосударственного пенсионного фонда требованиям к участию в системе гарантирования прав застрахованных лиц: положение Банка России от 03 апреля 2014 г. №417-П // Вестник Банка России. 2014. №52.

[2] Там же.

[3] О негосударственных пенсионных фондах: Федер. закон Рос. Федерации от 7 мая 1998 г. №75-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 8 апр. 1998 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 22 апр. 1998 г. // Российская газета. 1998. 13 мая.

[4] Об оценке.

Отсутствие аффилированности фонда с лицами, осуществляющими инвестирование средств фонда и дальнейший контроль, подтверждает самостоятельность каждого субъекта в принимаемых решениях. В свою очередь, такое положение вещей, во-первых, создает несколько уровней внутреннего контроля фонда и его контрагентов, во-вторых, означает, что при инвестировании средств фонд действует в интересах вкладчиков и застрахованных лиц, а не в интересах третьего лица, фактически контролирующего группу взаимосвязанных лиц[1].

По сути, указанный показатель напрямую связан с предыдущим и нацелен на открытость ведения бизнеса. Решение данной проблемы аналогично предыдущему: необходима тщательная проработка механизма раскрытия информации о конечных бенефициарах и контролирующих лицах в фонде.

Наличие системы внутреннего контроля. Действующие нормативные правовые акты также достаточно скупо регламентируют требования к системе внутреннего контроля НПФ[2]. Регулятору необходимо утвердить специальные требования к системе и правилам внутреннего контроля акционерного пенсионного фонда.

Детальный анализ положений Федерального закона от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» позволяет предположить, что, с точки зрения законодателя, системе внутреннего контроля отводится роль контроля исключительно за исполнением законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов. При таком подходе логично предположить, что требования, подлежащие разработке регулятором, будут направлены исключительно на соблюдение законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, тогда как сфера применения правил внутреннего контроля в корпоративном управлении гораздо шире. Наличие эффективного корпоративного управления, элементами которого служат внутренний контроль и аудит, является положительным сигналом для потенциальных инвесторов и кредиторов, способствует росту капитализации компании.

Обоснованным выглядит подход, при котором уже на государственном уровне сфера применения правил внутреннего контроля НПФ не ограничена лишь контролем за соблюдением законодательства о противодействии отмыванию доходов, а выполняет те же функции, что и в корпоративном управлении.

Подводя итог, можно сказать, что реформирование института НПФ несет в себе позитивные тенденции и огромный потенциал для развития практик корпоративного управления в отдельно взятом сегменте российского финансового рынка. Однако для достижения реальных результатов необходимо нечто большее, чем просто декларативные нормы законодательства. Детальная проработка имеющихся требований позволит улучшить качество корпоративного управления НПФ, что, в свою очередь, повысит их инвестиционную привлекательность и послужит мощным импульсом для развития финансового рынка.

[1] О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений: федер. закон Рос. Федерации от 28 дек. 2013 г. № 422-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 23 дек. 2013 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 25 дек. 2013 г.// Рос. газ. 2013. 30 дек.

[2] Гражданское право. Общая часть: Учебник: в 4 т./В. С. Ем, Н. В. Козлова, С. М. Корнеев и др.; под ред. Е. А. Суханова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ВолтерсКлувер, 2008. Т. 1.

УДК 65.29 (075.4)

Ю. М. Цыгалов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: tsigalov_@mail.ru

О. А. Туарминская,
соискатель ученой степени
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: magnit-electro@mail.ru

Отраслевые особенности аутсорсинга

Аннотация:
Рассмотрены возможные ограничения применения аутсорсинга в разных отраслях промышленности. Показано, что ограничения могут быть как законодательными, связанными с условиями безопасности труда, так и производственными. В силу этих ограничений сфера применения аутсорсинга существенно сокращается.

Ключевые слова: аутсорсинг, законодательное ограничение, отраслевая особенность, уровень аутсорсинга.

Yu. M. Tsigalov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: tsigalov_@mail.ru

O. A. Tuarminskaya,
Postgraduate,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: magnit-electro@mail.ru

Branch features of outsourcing

Abstract:
Probable abridgement of application of outsourcing in different industrial branches are considered in the article. Abridgement can be connected with terms of safety of labour, which are set by Law; or it can be brought with industrial restrictions. Therefore, the sphere of outsourcing application is seriously reduced.

Keywords: outsourcing, legislative abridgement, branch feature, level of outsourcing.

Аутсорсинг как форма деятельности организаций находит в России значительное применение. Технологии аутсорсинга исследовали многие ученые,

обосновавшие эффективные уровни аутсорсинга в компаниях, граничные условия применения и эффективные сферы новой технологии[1]. Однако массовое использование такой формы организации сдерживается рядом факторов, особенностями отраслей. Так, А. Жданов[2] выделяет четыре уровня развития аутсорсинга, косвенно показывая, что каждый уровень имеет практическое значение и эффективность лишь в определенной ситуации, связанной с особенностями технологии производства. Особенности и специфика отрасли могут оказывать на границы применения аутсорсинга как прямое влияние, так и косвенное. Так, О.А. Горбунова[3] показала, что законодательные ограничения по условиям труда не позволяют применять в полном масштабе аутсорсинг в черной металлургии. В этом случае развитие аутсорсинга ограничивается косвенно. Аналогичные выводы можно сделать и в отношении цветной металлургии, где применяют схожие технологии. Также применение аутсорсинга в металлургии ограничивают (прямо) специфика производственного процесса, высокая стоимость основных фондов, специфическое расположение зданий и сооружений. Так как основным предметом труда в металлургии является жидкий/горячий металл, то невозможно выделить основные процессы сторонним исполнителям. В металлургии аутсорсинг может ограниченно применяться для неосновных производственных и вспомогательных процессов: строительства, ремонта, транспортного обслуживания, бухгалтерского учета и т. п.

Аутсорсинг также применяется в высшей школе, но не имеет возможностей для развития. Технологические процессы в высшей школе основаны на лицензиях, которые даются конкретной организации на конкретный вид деятельности, обширной нормативной документации, жестких требованиях к качеству преподавательского состава. Поэтому аутсорсинг в высшей школе существенно ограничен вспомогательными операциями и процессами, к ним относятся: уборка помещений и территорий, охрана, бухгалтерский учет, ремонты и др. По аналогичным причинам аутсорсинг не может получить широкого распространения в медицине.

В машиностроении на широту применения аутсорсинга будет влиять специфика конкретного предприятия. В каждом конкретном случае необходимо решать, какие процессы являются основными, возможно ли формирование рынка на продукты, выпуск которых предполагается передать на аутсорсинг, насколько выдерживаются требования национальной безопасности и конфиденциальности/секретности. В целом в машиностроении аутсорсинг может применяться как в самом широком варианте (сборочные автомобильные заводы), так и в ограниченном – на предприятиях военно-промышленного комплекса.

Безусловно, компания должна оставить за собой функции контроля, выработки единой стратегии, взаимодействия с органами власти, тогда как основные производственные функции, включая сборку готовой продукции, могут быть переданы стороннему исполнителю. Также можно определить отрасли, где аутсорсинг может быть применен в самом широком плане, когда за компанией остается лишь несколько стратегически важных функций (четвертый уровень аутсорсинга[4]). По нашему мнению, к таким сферам деятельности можно отнести строительство, ЖКХ (что и сделано в России), издание и распространение книг. В этих отраслях широко используется стандартизация

[1] Жданов А.Ю. Аутсорсинг в практике российских компаний. М.: Финансовая академия, 2008.
[2] Там же.
[3] Горбунова О.А. Механизм реализации аутсорсинга непрофильных бизнес-процессов в металлургической компании // Экономика в промышленности. 2012. №3. С. 55–62.
[4] Жданов А.Ю. Указ. соч.

производства, процессы и оборудование глубоко детализованы и стандартизованы, контроль осуществляют внешние силы, а требования к компетенциям персонала невелики, за исключением специального строительства.

Таким образом, широта применения аутсорсинга прямо или косвенно ограничивается спецификой отрасли, которая диктует, может ли новая технология организации производства применяться массово, для всей организации, в среднем масштабе для большинства операций, либо ограниченно, только для некоторых отдельных функций и работ.

УДК 658.1

Ю. М. Цыгалов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: tsigalov_@mail.ru

И. И. Ординарцев,
помощник прокурора
Замоскворецкая межрайонная прокуратура
Москва, Российская Федерация
E-mail: garry_ord@mail.ru

Дорожная карта развития книгоиздания в России

Аннотация:
В статье рассмотрены проблемы развития книгоиздания в России. Предложены оптимистичный и пессимистичный сценарии развития отрасли. Обосновано поэтапное формирование рамочной дорожной карты развития книжной отрасли России на период 15 лет.

Ключевые слова: дорожная карта, книгоиздание, сценарий развития, этап разработки.

Yu. M. Tsigalov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: tsigalov_@mail.ru

I. I. Ordinartsev,
Assistant Prosecutor,
Zamoskvoretskaya Interdistrict Prosecutor's office
Procuracy of Moscow
Moscow, Russian Federation
E-mail: garry_ord@mail.ru

Road-mapping of book-publishing development in Russia

Abstract:
The issues of book-publishing development in Russia are considered in the article. Both scripts of branch development, optimistic and pessimistic, are offered. Step-by-step working-out of frame road-mapping of book-publishing development in Russia for 15 years is substantiated.

Keywords: road-mapping, book-publishing, scripts of development, steps of working-out.

Книгоиздание в России находится в сложной ситуации. Интенсивное развитие информационных технологий оказывает громадное влияние на все сферы деятельности, но издание и распространение книг понесли при этом

большие потери. В отличие от других отраслей, информационные технологии в книжном деле повлекли за собой смену носителя информации. Интенсивно развиваются электронные книги, объем их продаж ежегодно возрастает в разы на фоне сокращения продаж книг на бумажном носителе. Эта ситуация усугубляется снижением потребительского интереса к чтению книг.

Среди множества механизмов разработки сценариев развития организаций и отраслей высокую эффективность показывают дорожные карты, позволяющие прогнозировать развитие экономических систем на 15–20 лет. В отношении книгоиздания в России на первом этапе разработки дорожной карты необходимо выявить два сценария развития отрасли, которые позволят определить основные направления работ и исследований по развитию книгоиздания в России. Авторские сценарии развития российского книгоиздания представлены в табл. 1. Соответственно, реальные варианты развития книгопечатания лежат в области, заключенной между выявленными сценариями.

Таблица 1
Сценарии развития книгоиздания в России на период 15 лет (адаптировано[1])

Базовый сценарий: возможное будущее (оптимистичный вариант)	**Альтернативный сценарий: невозможное будущее (пессимистичный вариант)**
· Формируется и реализуется федеральная целевая программа развития книгоиздания. · Проводятся необходимые изменения и развитие эффективной законодательной базы. · Государство оказывает необходимую поддержку книгоизданию. · Достигается консенсус владельцев и ключевых игроков сферы книгоиздания. · Положительно решаются вопросы финансирования. · Осуществляется диверсификация организаций отрасли, в том числе в сферу выпуска электронных книг. **Отрасль получает необходимые финансовые ресурсы, происходит консолидация отрасли, формируются крупные интегрированные корпоративные структуры. Формируются условия для развития отрасли, консолидированной защиты интересов и воздействия на потребителей**	· Нынешняя ситуация в книгоиздании коренным образом не меняется. · Население страны массово переходит на электронные книги, в том числе в учебных заведениях. · Книги в бумажном исполнении становятся экзотическими подарками. · Предприятия полиграфии «вымирают». · Национальная отрасль постепенно прекращает существование · Рынок занимают иностранные компании. **В отрасли происходит стагнация, упадок мотивации к эффективной деятельности, ассортимент и тиражи книжных изданий катастрофически падают, отрасль умирает**

Комплексная программа научно-технологического развития и технологической модернизации российской экономики до 2015 года выделяет следующие этапы дорожного (технологического) картирования:

- Часть А. Подготовка исследования. Работы этого этапа в карте обозначены буквами Н.
- Часть Б. Разработка технологической карты развития отечественного книгоиздания (обозначение в карте А1, Б1, С1… А2, Б2, С2, А6, Б6, С6 и т. д.).

[1] Ланских А. Н. Стратегия развития сферы услуг высшего профессионального образования на основе инновационно ориентированного прогнозирования: Автореф. … д-ра экон. наук. М.: ИТКОР, 2012.

- Часть В. Реализация технологической карты. В настоящем исследовании реализация дорожной карты не рассматривается. Механизмы реализации дорожной карты будут определяться спецификой объекта исследования, наличием необходимых ресурсов, включая промышленные технологии, эффективностью финансирования проекта.

Для дорожной карты представляется важным, чтобы процесс ее реализации был итерационным, позволял проводить оценку достижения промежуточных целей и вносить необходимые коррективы в ход реализации проекта. В противном случае дальний горизонт прогнозирования (в книгоиздании – 15–20 лет) приведет к очень большим потерям, в том числе финансовым.

Работы подготовительного этапа можно разбить на следующие составляющие:

- А1. Обоснование необходимости картирования и разработки прогноза развития книгоиздания в России до 2030 года. Необходимо сформировать государственную отраслевую программу долгосрочного прогноза потребности в книжной продукции и развития книгоиздания, поставить цели и задачи, сформировать видение конечного (2030 год) состояния книгоиздания в России. На этом этапе определяются квалификационные требования, численность и структура экспертов, источники и формы финансирования работ.
- А2. Формирование экспертного сообщества. Проводится обоснование численности и структуры экспертного сообщества, составляется оценка степени заинтересованности сторон, участвующих в исследовании и формировании дорожной карты, определяются сферы исследования.
- А3. Формирование руководства исследования, разграничение полномочий и ответственности, разработка заданий экспертным группам, определение периодичности и механизмов контроля процесса прогнозирования.
- А4. Определяются объемы и источники финансирования проекта прогнозирования в целом.

Предположительно работы подготовительного этапа займут один год.

Главная цель дорожной карты – прогноз сценария развития отечественной издательской деятельности, а также формирование реперных точек, позволяющих проводить мониторинг реализации проекта развития. Для объекта исследования выбраны семь направлений, которые представлены в дорожной карте. С учетом небольшого по меркам форсайта периода прогнозирования в разработке приняты реперные точки с периодичностью 3 года (табл. 2).

Разработка дорожной карты. В первую очередь, сообщество экспертов должно определить критерии эффективности разработок на разных этапах прогнозирования. На определение таких показателей, по нашему мнению, потребуется один год. На этом этапе проявляется взаимное влияние отдельных процессов картирования друг на друга, что отражено пунктирными стрелками. В течение первого года с начала реализации дорожной карты должны быть достигнуты следующие результаты:

- определена идеология развития российского потребителя, призванная сократить на добровольной основе использование контрафактной продукции до 12–15% от общего числа пользователей;

Таблица 2

Рамочная дорожная карта развития издательской деятельности в России на 15 лет

Направление исследований		**Промежуточные итоги и прогнозные результаты исследования**				
		+1 год	+3 года	+7 лет	+10 лет	+15 лет
Разработка и реализация программы морального уровня читателей	Н0	К0	М0	С0	Т0	
Определение критериев и условий эффективности развития книгоиздания в России	Н1	К1	М1			
Определение тенденций развития издания и распространения книжной продукции	Н2	К2	М2			
Определение тенденций развития технологии выпуска и распространения книжной продукции	Н3	К3	М3			
Определение необходимых изменений институциональной среды издательской деятельности	Н4	К4	М4			
Формирование федеральной целевой программы	Н5	К5	М5			
Формирование пакетов изменений нормативной базы издательской деятельности	Н6	К6	М6			
Принятие изменений нормативной базы	Н7	К7	М7	С7		
Разработка программы консолидации отрасли	Н8	К8	М8	С8		
Реализация программы консолидации книгоиздания	Н9	К9	М9	С9		
Формирование эффективных условий финансирования издательской деятельности	Н10	К10	М10	С10		
Реализация федеральной целевой программы	Н11	К11	М11	С11	Т11	Р11
Корректировка федеральной целевой программы развития издательской деятельности	Н12	К12	М12	С12	Т12	Р12

- полностью спрогнозировано развитие социальных потребностей населения России, в последующем такое развитие подлежит мониторингу и корректировке, что отражено пунктирной стрелкой;
- определены направления, тенденции, критерии и условия эффективности выпуска и распространения печатной продукции, а также тенденции развития технологий;
- определены необходимые институциональные изменения с учетом мировых тенденций.

В период +3 года с начала реализации дорожной карты должны быть достигнуты следующие результаты:

- завершена разработка федеральной программы развития издания книг;
- завершена разработка и начата реализация программы консолидации отрасли с учетом результатов воздействия на потребителей и эффективности внесения изменений в законодательную базу;
- сформированы критерии, условия и механизмы эффективного финансирования развития книгоиздания.

В этот период следует продолжать работу по моральному совершенствованию потребителей книг.

В период +7 лет с момента начала реализации дорожной карты необходимо:

- обеспечить необходимые изменения законодательной базы в сфере защиты интеллектуальной собственности;
- завершить консолидация отрасли на уровне индекса HHI не менее 5000;
- завершить программу полной консолидации отрасли на уровне индекса HHI не менее 7500.

Программа развития книгоиздания в России должна быть выполнена в объеме 50–60% от намеченного плана. В программу следует внести изменения, учитывающие изменения в бизнес-среде, а также результаты реализации отдельных процессов программы.

В период +10 лет с момента начала реализации дорожной карты предполагается завершить все основные работы по развитию сферы издания и распространения книжной продукции в России, определить и провести корректирующие действия по всем направлениям исследования.

В период +15 лет должны быть завершены все работы дорожной карты, а отрасль должна выйти на высокие рубежи предоставления качественной продукции населению при полном самофинансировании (отказе от государственной поддержки).

Представляется, что реализацию положений дорожной карты развития книгоиздания в России до 2030 года необходимо начать с изменения морального уровня потребителей продукции отрасли. Для успешного развития книгоиздания в России и реализации положений дорожной карты необходимо конкретизировать действия в более близкой перспективе. Оценка дорожной карты позволяет сделать вывод, что «узким» местом развития книгоиздания в России будет совершенствование нормативно-правовой базы на первом институциональном уровне. Самым сложным представляется воздействие на потребителей с целью повышения их морального уровня до такой степени, которая не позволяет людям неправомочно использовать результаты чужого труда. Принятие пакетов федеральных законов, развитых в подзакон-

ных актах, не позволит коренным образом изменить ситуацию с пиратством в стране. Массовое распространение пиратских копий не даст возможности издательствам возвращать финансовые средства, вложенные в выпуск книг.

Дорожная карта является итерационным инструментом, требующим и позволяющим вносить в дорожную карту необходимые изменения, корректирующие ожидаемые промежуточные результаты. Для этого требуется постоянный мониторинг развития событий в мире и России. Авторская дорожная карта развития сферы книгоиздания в России носит рамочный характер и служит наглядным примером того, что в обозримый период российское книгоиздание способно занять достойные позиции в мире.

УДК 338

М. А. Измайлова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: m.a.izmailova@mail.ru

Актуальность реализации модели устойчивого развития в условиях глобального кризиса

Аннотация:
В статье актуализируется необходимость модернизации российской экономики на основе ее перехода к устойчивому развитию. Раскрывается понятие «устойчивое развитие», его принципы, приоритеты, концептуальный замысел. Приводится результат сравнительного анализа моделей неустойчивого и устойчивого развития экономики.

Ключевые слова: модернизация экономики, неустойчивое развитие, сохранение окружающей среды, социально-экономическое развитие, устойчивое развитие.

M. A. Izmailova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Corporate Management
Financial University under the Government of Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: m.a.izmailova@mail.ru

The urgency of implementing of a sustainable development model in the global crisis

Abstract:
This paper updated the need to modernize the Russian economy on the basis of its transition to sustainable development. The notion of sustainable development, its principles, priorities, conceptual design are shown. The results of comparative analysis of unsustainable and sustainable economic development are presented.

Keywords: modernization of the economy, unsustainable development, preservation of the environment, socio-economic development, sustainable development.

В начале XXI века неопровержимым является утверждение, что уровень реализации инновационных процессов в промышленности, финансовой сфере, научно-образовательной среде является катализатором экономического, научно-технического, социального и демографического прогресса. Усиление темпов и расширение масштабов инновационных преобразований в социально-экономической сфере диктуют необходимость избавиться от устаревших продуктов и технологий деятельности, которые оказываются барьером на магистрали общей модернизации, ориентируют любой деятельностный процесс не столько на перспективу, сколько на прошлое человечества. Сви-

детельством реализации данного требования в современной России может выступать новая волна модернизации, основанная на умении генерировать и быстро трансформировать современные знания в передовые товары и технологии, что тоже является инновационным процессом, демонстрирующим трансформацию неустойчивого развития в устойчивое. Данная трансформация основана на процессах экономики знаний, неоиндустриализации, «зеленой» экономики, «инновационной модернизации», в совокупности ориентированных на перспективу – инновационную футуризацию.

Понятие «устойчивое развитие», получившее повсеместное распространение в научной литературе с 1987 года, после публикации доклада Международной комиссии по окружающей среде и развитию, трактуется следующим образом: «Устойчивое развитие – это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности»[1]. К числу основных принципов устойчивого развития относят:

- право каждого человека на здоровую и плодотворную жизнь в гармонии с природой;
- направленность социально-экономического развития на улучшение качества жизни людей и недопустимость его негативных последствий для удовлетворения потребностей нынешних и будущих поколений людей;
- сохранение окружающей природной среды в корреляции с экономическим продвижением, социальной справедливостью, экологической безопасностью и др.

Назначение модели устойчивого развития лежит в плоскости разрешения накопившихся проблем, детерминированных противоречиями между природой и социумом, экологией и экономикой, передовыми и развивающимися государствами, ныне живущим и последующими поколениями, актуальными и потенциальными потребностями населения и т. д. Все названные противоречия в большей или меньшей степени относятся к угрозе неблагоприятного социально-экономического воздействия на окружающую среду.

Замысел устойчивого развития базируется на изыскании более совершенного способа взаимодействия природы и социума, генеральная цель которого направлена на сохранение и процветание человеческого рода, а также на сохранении его природного базиса – биосферы[2]. Явными признаками устойчивого развития являются стабильность социально-экономического и безопасность социоприродного эволюционирования, устраняющих противоречие между обществом и природой в реальности и предотвращающих его в перспективе. Концепция устойчивого развития, по сути, является идеологией и гарантом баланса интересов и потребностей ныне живущих и последующих поколений в границах экологической парадигмы, предписывающей справедливое распределение ограниченных природных благ.

Сравнительный анализ моделей неустойчивого и устойчивого развития обнаружил их главное различие: новая модель предоставляет человечеству возможность выжить, а биосфере – сохраниться как естественному фундаменту жизни на Земле.

Модель неустойчивого развития, объективно называемая экономоцентрической, построена на приоритете экономики и рыночных принципов,

[1] Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1989. С. 50.
[2] Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию // Российская газета. 1996. 9 апр.

имеющих статус институциональных законов на глобальном уровне. В данном формате профессиональная активность человека подчинена максимизации прибыли и росту экономической эффективности, что принципиально отличается от модели устойчивого развития.

Модель устойчивого развития построена на других приоритетах, которые отражены в «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»:

- повышение качества жизни российских граждан путем гарантирования личной безопасности и высоких стандартов жизнеобеспечения;
- экономический рост через становление национальной инновационной системы и инвестиций в человеческий капитал;
- развитие науки, технологии, образования, здравоохранения и культуры на основе укрепляющейся роли государства и совершенствования государственно-частного партнерства;
- поддержание экологии живых систем и рационального природопользования за счет сбалансированного потребления, усовершенствование прогрессивных технологий и целесообразного воспроизводства природно-ресурсного потенциала страны;
- укрепление стратегической стабильности и равноправного стратегического партнерства на основе активного участия России в становлении многополярной модели мироустройства[1].

Необходимо отметить, что данные приоритеты составляют более широкую систему, чем в экономоцентрической модели, и ряд авторов объективно заявляет, что устойчивое развитие представляет в основном системную взаимосвязь экономики, экологии и социальной сферы в совокупной человеческой деятельности.

Вместе с тем объективная оценка экономоцентрической модели дает основание утверждать, что есть ее негативные результаты в социальном и экологическом аспектах и позитивные черты, например экономический рост. В ситуации эскалации глобальных проблем и процессов данные последствия, равно как и иные позитивные и негативные стороны рыночно-экономоцентрической модели в целом, повлекли за собой планетарный социально-экологический кризис с вектором трансформации в планетарную катастрофу. Предотвращение антропоэкологического кризиса максимально вероятно исключительно в модели устойчивого развития на глобальном, национальном, региональном, локальном уровнях с использованием инструментов управленческого процесса[2].

[1] Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года // Российская газета. 2009. 19 мая.
[2] Ильин И. В., Урсул А. Д., Урсул Т. А. Глобальный эволюционизм: идеи, проблемы, гипотезы. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2012.

УДК 338.2 (33)

В. А. Карасев,
к.в.н., доцент,
кафедра «Корпоративное управление»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: cafedraoffvad@mail.ru

Моделирование внутренней мотивации персонала организации

Аннотация:
Среди множества условий и факторов, определяющих линию поведения работника в организации, важнейшее место занимают факторы внутренней мотивации. Исследования показывают, что состав и структура мотивационных факторов у каждого работника имеет свои отличительные особенности, а их влияние по-разному проявляется в процессе его трудовой деятельности. Формализованное представление внутренней мотивации позволяет руководителю определять количественные характеристики влияния личностных интересов и приоритетов работника на активность и результативность его деятельности, а также использовать эти зависимости для совершенствования механизма управления.

Ключевые слова: внутренняя мотивация, интенсивность мотивационного фактора, мотивационный фактор, мотивация работника, потребности работника.

B. A. Karasev,
PhD in Military Sciences, Associate Professor,
Department of Corporate Governance
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: cafedraoffvad@mail.ru

Modeling of intrinsic motivation staff

Abstract:
Amongst many conditions and factors that determine the behaviour of the job in the organization, the most important place is occupied by the factors of intrinsic motivation. Studies show that the composition and structure of the motivational factor each employee has its own distinctive features and their impact on different manifests itself in the course of his employment. The formalized representation of intrinsic motivation allows managers to determine the quantitative characteristics of the influence of personal interests and priorities of the employee on the activity and effectiveness of its activities and to use these dependencies to improve the management mechanism.

Keywords: intrinsic motivation, intensity of the motivational factor, motivational factor, motivation of the employee, needs of the employee.

В общем смысле мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения определенных целей. Существуют различные

факторы мотивации персонала, которые определяют, что является наиболее ценным, важным для человека. Как правило, это не один фактор, а несколько, и вместе они составляют карту или набор мотивационных факторов, которые, в свою очередь, формируют внешнюю или внутреннюю мотивацию[1]. Внутренняя мотивация работника – важнейшая составляющая психологического портрета работника, определяющая его линию и модель организационного поведения.

Руководителю очень сложно заставить персонал организации полюбить свою работу и не всегда удается эффективно влиять на сотрудников, поэтому вопрос о внутренней мотивации становится важнейшим направлением в работе менеджмента организации.

Несмотря на большое разнообразие существующих подходов к представлению сущности явления и процесса мотивации, для большинства из них общей категорией является понятие «потребность». В рассматриваемой совокупности потребностей можно выделить определенные группы, которые в том или ином виде находят упоминание в трудах авторов теорий мотивации[2].

Примерное соответствие традиционных групп потребностей

<table>
<tr><th>Группы потребностей по А. Маслоу</th><th>Классификация потребностей Б.М. Генкина</th><th>Теория ERG (К. Альдерфер)</th><th>Предлагаемое деление потребностей</th></tr>
<tr><td>Самовыражение</td><td>Духовное совершенствование</td><td rowspan="2">Развития</td><td rowspan="3">Нематериальные (моральные и творческие)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Уважение</td><td rowspan="2">Знания и творчество</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Социальные</td><td rowspan="2">Социальных взаимосвязей</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Безопасность и защищенность</td><td rowspan="2">Власть и слава</td><td rowspan="3">Существования</td><td rowspan="3">Материальные</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Материальные блага для индивидуума и семьи</td></tr>
<tr><td>Физиологические</td></tr>
</table>

Необходимо заметить, что при проведении классификации групп потребностей зачастую возможна значительная доля субъективизма, что, безусловно, создает дополнительные сложности для осуществления этих действий. Для практического решения задач по повышению эффективности мотивационной деятельности представляется целесообразным выделять две независимые группы мотивационных факторов. Логика предлагаемого подхода представлена в таблице. Использование двух групп мотивационных факторов материального и нематериального характера является вполне достаточным условием для адекватного описания внутренней мотивации. Предложенное соответствие мотивационных факторов и реальных параметров не является ни единственно возможным, ни наилучшим из возможных. Оно рационально для их практического применения при мотивации персонала организации.

Описание и прогнозирование изменения мотивации как внутреннего состояния работника предлагается проводить на основе использования предлагаемой математической модели. При помощи математической модели внутренней мотивации возможно:

[1] Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.
[2] Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: Учеб. пос. М.: Юнити-Дана, 2012.

- получить описание мотивационных факторов работника, которые определяют его поведение;
- выявить механизм влияния вышеуказанных мотивационных факторов на поведение работника, то есть объяснять формирование мотивации как таковой;
- количественно оценить мотивацию конкретного лица;
- определить приоритетность применяемых средств и методов мотивации.

На основе достаточно широко и полно представленного в различных источниках понятия «механизм мотивации» и его подробно рассмотренных составных элементов можно определить следующие основные положения модели внутренней мотивации работника организации.[1]

- мотивация работника определяется его потребностями, которые побуждают его к действиям, направленным на их удовлетворение;
- потребности работника могут быть разделены на отдельные более или менее однородные группы, каждая из которых вносит свой вклад в формирование его совокупной мотивации (создает частную мотивацию);
- в общем случае число групп потребностей, влияющих на поведение работника в любой момент времени t не меньше 1: $1 < n < N$, где N и n – целочисленные положительные значения; каждая из групп потребностей характеризуется двумя основными показателями – интенсивностью и важностью; интенсивность рассматривается как некоторое количество благ, необходимых для удовлетворения соответствующей группы потребностей за определенный период времени, а важность определяется как приоритетность удовлетворения потребностей одной группы перед удовлетворением потребностей других групп, эти показатели могут быть выражены в количественной форме, что определяет возможность построения математической модели внутренней мотивации;
- зависимость совокупной внутренней мотивации от групп потребностей (мотивационных факторов) носит прямой характер: чем выше интенсивность и (или) важность данной группы потребностей, тем выше совокупная мотивация;
- изменение интенсивности не ведет к изменению важности соответствующих групп потребностей;
- потребности каждой группы удовлетворяются соответствующими, характерными только для этой группы средствами;
- совокупная внутренняя мотивация равна нулю только в том случае, если нулю равны вклады всех групп потребностей; равенство нулю вклада одной или нескольких групп потребностей не обращает в нуль совокупную внутреннюю мотивацию;
- не существует универсальных констант, характеризующих внутреннюю мотивацию работника, ее невозможно рассчитать теоретически, без привлечения эмпирических данных.

С математической точки зрения возможно построение общей модели внутренней мотивации для использования при мотивации работников,

[1] Змиенко М. Е., Останин О. В., Пинчук А. В. Содержание и обеспечение применения механизма мотивации должностных лиц. М.: МО РФ, 2007.

не связанной некими заданными начальными условиями. Поэтому допустимо предположить, что потребности работника делятся на N групп.

Для реализации данной задачи, прежде всего, необходимо определить, как формируется внутренняя мотивация работника, каким образом группы потребностей (мотивационные факторы) определяют его внутреннюю мотивацию к профессиональной деятельности, и представить математическое описание этого процесса.

Мотивация – это своего рода сила, побуждающая должностное лицо совершать определенные действия. Ее совокупное значение при учете N факторов можно представить в виде

$$M = \sum_{i=1}^{N} | m_i |,$$

где M – совокупная величина внутренней мотивации (результирующая мотивация); m_i – величина i-го мотивационного фактора; N – количество выделенных мотивационных факторов.

Ранее было определено, что мотивация зависит от величины интенсивности и важности каждого мотивационного фактора, а в предложенной зависимости величины совокупной мотивации нет этих величин, она лишь характеризует общую зависимость от величины мотивационных факторов. Поэтому для представления величины мотивационного фактора через интенсивность и важность целесообразно ввести следующие переменные: V_i – важность i-го мотивационного фактора; I_i – интенсивность i-го мотивационного фактора. Тогда $m_i = V_i I_i$.

В результате совокупная мотивация будет определяться выражением

$$M = \sum_{i=1}^{N} M_i V_i.$$

Качественный анализ показывает, что в математической модели внутренней мотивации количество выделяемых групп мотивационных факторов и сами принципы их выделения не оказывают воздействия на структуру этой математической модели[1]. Данная модель ни в коей мере не привязана к выделенным группам потребностей (она строилась лишь на предположении, что потребности могут быть разбиты на N групп) и поэтому может использоваться при изучении внутренней мотивации с любыми целями, нужно только определить число независимых групп потребностей. Точно так же можно использовать модель для изучения не только мотивации к профессиональной деятельности работника, но и вообще любого вида мотивации (потребительской, девиантной и т. д.), при условии что для того или иного вида мотивации справедливы все принципы, сформулированные ранее.

Мотивационные факторы имеют разную природу и разную размерность, для того чтобы стало возможным их использование для расчета внутренней мотивации (безразмерной величины), мотивационные факторы должны быть также преобразованы в безразмерные сопоставимые величины, в противном случае модель утратит смысл[2].

Оценка рассматриваемой модели может показать, что при использовании аналитического подхода необходимо проанализировать мотивацию M работника как функцию от N мотивационных факторов m. Из свойств модуля

[1] Там же.

[2] Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пос. М.: Евразийский открытый институт, 2010.

известно, что функция M будет симметрична относительно точки 0, то есть $M(m) = M(-m)$. В этом находит свое объяснение феномен двумодальности мотивации, того, что деятельность работника может быть направлена как на достижение чего-либо (в нормальной ситуации – удовлетворения), так и на избегание чего-либо (в нормальной ситуации – страдания).

Однако возможна другая ситуация: значения мотивационных факторов могут быть отрицательными, работник лишается благ, что соответствует ситуации наказания за допущенные ошибки. Из симметричности функции мотивации следует, что если значения мотивационных факторов равны по модулю, но противоположны по знаку, то абсолютная величина мотивации будет одинаковой в обоих случаях. Из этого вытекает следующий принцип: работник стремится получить блага m_i, необходимые для удовлетворения его i-й группы потребностей, с такой же силой, с какой стремится избежать лишения равновеликого объема благ. Математически это можно выразить тождеством $|m_i| = |-m_i|$. Это равенство остается справедливым и в том случае, когда отрицательное значение имеет не все мотивационные факторы, а только один или несколько из них.

В отличие от других моделей, предполагавших, что в случае наказания величина мотивации также будет отрицательна, в данной модели величина мотивации, как модуль соответствующей составляющей, всегда представляет собой положительную величину. С учетом этого замечания приведенное выше тождество примет вид: $M_{\text{стремление}} = M_{\text{избегание}}$.

Из вида функции внутренней мотивации следует, что она может принимать одинаковые значения при различных наборах мотивационных факторов. Соответственно, можно задать точки, которым соответствуют различные наборы интенсивностей мотивационных факторов с одинаковыми значениями мотивации (речь идет о мотивации достижения, поэтому в наборы входят только положительные значения мотивационных факторов). Уравнение будет иметь вид:

$$\sum_{i=1}^{N} V_i I_i = \text{const}.$$

Очевидно, что количество таких точек бесконечно, так как каждому значению внутренней мотивации работника соответствует набор точек с одинаковыми значениями результирующей мотивации. Это дает возможность заменять значения мотивационных факторов таким образом, что совокупная внутренняя мотивация остается неизменной.

Представленная математическая модель позволяет определить, как формируется внутренняя мотивация работника, каким образом группы потребностей (мотивационные факторы) определяют величину его внутренней мотивации.

Управление инвестициями и инновациями в реальном секторе

УДК 336

Р. К. Мукасеев,
ассистент,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: muckaseev_ruslan@mail.ru

Инвестиционная привлекательность компаний химической промышленности

Аннотация:
Анализируется состояние отечественной химической промышленности. Рассматриваются основные проблемы и перспективы развития отрасли.
Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, химическая промышленность, химический комплекс.

R. K. Mukaseev,
Assistant,
Department of Investments and Innovations
Financial University under Government of Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: muckaseev_ruslan@mail.ru

Investment attraction of companies in chemical industry

Abstract:
The state of domestic chemical industry is analyzed. The main problems and development prospects in the industry are examined.
Keywords: investment attraction, chemical industry, chemical complex.

В экономике каждой страны всегда есть отрасли производства, играющие важнейшую роль в социально-экономическом развитии. В России одной из таких отраслей является химическое производство.

В соответствии с «Общесоюзным классификатором отраслей народного хозяйства» химическая промышленность выделялась как отдельная отрасль «химическая и нефтехимическая промышленность» (код 13000). В настоящее время данный классификатор заменен «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности», вместо понятия «отрасль» введено понятие «вид экономической деятельности». В данном классификаторе производство продукции химической промышленности включено в раздел D «Обрабатывающие производства», подраздел DG «Химическое производство» (класс №24). Вместе с производством резиновых и пластмассовых изделий химическая промышленность образует химический комплекс. В соответствии со «Стратегией развития химической и нефтехимической промышленности России на период до 2015 года», утвержденной Приказом Минпромэнерго РФ от 14.03.2008 № 119, химический комплекс относится к базовым сегментам российской промышленности.

Принято выделять следующие подотрасли химической промышленности:

- неорганическая химия;
- органическая химия;
- керамика;
- нефтехимия;
- агрохимия;
- полимеры;
- эластомеры;
- взрывчатые вещества;
- фармацевтическая химия;
- парфюмерия и косметика.

Химическая промышленность производит продукцию, которая необходима во всех сферах экономики. Уникальные свойства химической продукции позволяют создавать новые материалы с заранее заданными свойствами, решать ряд экономически выгодных задач, повышать производительность труда. Ассортимент продукции химической промышленности насчитывает более чем 70 000 наименований[1]. Несмотря на разнообразие, их объединяет процесс производства – химическая переработка исходного сырья.

Химическая промышленность является прогрессивной и быстро развивающейся отраслью в мире. По данным исследования, проведенного Советом химической промышленности США, мировое производство химической продукции в 2013 году составляло 2047,2 млрд долл., а в 2013 году – 5213,1 млрд долл.[2] Таким образом, за последние десять лет мировое производство химической продукции выросло в 2,5 раза. В соответствии с прогнозами Совета химической промышленности США в ближайшие годы произойдет замедление мировых темпов роста химического производства за счет снижения спроса на продукцию химического производства.

В мировом производстве химической продукции в 2013 году Россия занимала 13-е место, на ее долю приходилось всего 1,4% от общемирового объема. Компании химического комплекса размещены во всех федеральных округах, в 71 субъекте Российской Федерации. Наибольшее развитие отрасль получила в Приволжском (43,5% от общего объема производства химического комплекса), Центральном (24,4%), Сибирском (11,2%) и Южном (10,4%) федеральных округах[3].

В химической индустрии получили широкое развитие процессы территориальной концентрации производства. Крупнейшие химические узлы сформировались в Республиках Татарстан и Башкортостан, Алтайском, Пермском и Красноярском краях, Тульской, Тюменской, Ярославской, Нижегородской, Волгоградской, Самарской, Кемеровской и Иркутской областях, что в значительной степени способствовало развитию этих регионов.

Химическая промышленность является одной из важнейших отраслей российской промышленности. В связи с этим на государственном уровне разрабатываются документы, регламентирующие инвестиционную деятельность компаний данной отрасли. Среди них основными являются:

[1] Кондратьев В. Мировая химическая промышленность // Перспективы. URL: http://www.perspektivy.info/table/mirovaja_khimicheskaja_promyshlennost_2011-05-04.htm.
[2] Global Business of Chemistry // American Chemistry Council. URL: http://www.americanchemistry.com/Jobs/EconomicStatistics/Industry-Profile/Global-Business-of-Chemistry.
[3] Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru.

- «Стратегия развития химической и нефтехимической промышленности на период до 2015 года», утвержденная Приказом Минпромэнерго РФ от 14.03.2008 г. №119;
- «План развития газо- и нефтехимии России на период до 2030 года», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.11.2009 г. №1715-р;
- «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», разработанный Минэкономразвития России;
- государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», утвержденная Правительством РФ от 15.04.2014 г. №328.

По данным рейтинговых агентств, по инвестиционной привлекательности химическая промышленность занимает третье место среди всех отраслей отечественной промышленности. Об этом свидетельствует высокое значение показателей финансово-экономического состояния отрасли: существенное значение капитализации компаний, рост средней заработной платы, а также относительно высокий уровень рентабельности активов и продаж. Отрасль значима для экономики страны, получает государственную поддержку[1].

Однако в отечественной химической промышленности существует ряд факторов, которые сдерживают инвестиционную привлекательность и развитие отрасли в целом, например высокий уровень износа основных фондов, морально устаревшее оборудование, относительная неэффективность использования сырья, ресурсоемкость, существенные экологические риски, неустойчивость к экономическим спадам, высокий уровень импорта сырья и оборудования, общее снижение мирового производства химической продукции.

Таким образом, несмотря на стратегическую значимость и высокие финансово-экономические показатели, существует ряд нерешенных проблем как на региональном уровне, так и в масштабах мировой экономики в целом. Данные проблемы снижают конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность химической промышленности. От оперативного решения данных проблем зависит дальнейшее развитие отрасли.

[1] Министерство промышленности и торговли Российской Федерации. URL: http://minpromtorg.gov.ru.

УДК 336

Д. А. Купреев,
аспирант,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kupreevdanil@gmail.com

Инновационное развитие распределенной энергетики в России

Аннотация:
Электроэнергетика является базовой отраслью экономики России, обеспечивающей потребности экономики и населения в электрической и тепловой энергии. В настоящее время преимущественно функционирует централизованная генерация, однако существует объективная тенденция к увеличению доли распределенной энергетики. Инновационное развитие распределенной энергетики позволит решить ряд накопившихся в отрасли проблем, а также обеспечит необходимый спрос на инновационное отечественное оборудование. При этом необходимо использовать комплексные подходы к планированию и оценке эффективности разработок и внедрения инновационного энергооборудования.

Ключевые слова: инновационное энергооборудование, конкурентоспособность, распределенная энергетика, экономическая эффективность, электроэнергетика.

D. A. Kupreev,
PhD Student,
Department of Investments and Innovations
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: kupreevdanil@gmail.com

The innovative development of distributed energy in Russia

Abstract:
Power industry is a basic sector of the Russian economy. It provides the economy and the population with the electrical and thermal energy. Currently, the Russian centralized generation is most common, but there is an objective trend of increasing the share of distributed energy. Innovative development of distributed energy will solve a number of problems in the industry and provide the necessary demand for innovative national equipment. In the same time, it is necessary to use an integrated approach to planning and evaluating of the effectiveness of the development and introduction of innovative power equipment.

Keywords: innovative power equipment, competitiveness, distributed power, cost-effectiveness, power industry.

Электроэнергетика является базовой отраслью, обеспечивающей потребности экономики и населения страны в электрической и тепловой энергии. Процесс устойчивого и опережающего развития электроэнергетической от-

расли, в свою очередь, является необходимым фактором успешного экономического развития России[1].

В нашей стране сложилась преобладающая модель (уклад) электроснабжения: электроэнергия производится на крупных электростанциях, передается на большие расстояния по линиям электропередачи и через понижающие подстанции и распределительные сети доводится до потребителей. С одной стороны, генерирующее и сетевое оборудование имеет высокую степень износа, а мощность электростанций, линий электропередачи и подстанций электросетевого комплекса недозагружена и недоиспользуется, а с другой – часть сетей, обслуживающих наиболее динамично развивающиеся территории, работают в режиме перегрузки. Для решения этих и других проблем выделены следующие приоритетные направления научно-технического прогресса в электроэнергетике:

- создание газотурбинных установок мощностью 300–350 МВт и на их основе высокоэффективных конденсационных парогазовых установок мощностью 500–1000 МВт, работающих на природном газе, с КПД выше 60%;
- создание типовых модульных когенерационных парогазовых установок мощностью 100 и 170 МВт с КПД 53–55% на теплоэлектроцентралях;
- создание экологически чистых угольных, конденсационных энергоблоков мощностью 660–800 МВт, обеспечивающих суперсверхкритические параметры пара с КПД 43–46% ;
- создание экологически чистых парогазовых установок мощностью 200–600 МВт с газификацией твердого топлива и с КПД 50–52% и парогазовой установкой на угольном синтез-газе;
- создание высокоинтегрированных интеллектуальных системообразующих и распределительных электрических сетей нового поколения в Единой энергетической системе России (интеллектуальные сети – SmartGrids)[2].

Однако реализации практически каждого направления развития препятствует отсутствие достаточного количества отечественного оборудования. Для того чтобы создание энергооборудования такой мощности окупилось, нет необходимого спроса. В результате есть основания для увеличения импортной зависимости. В свою очередь, рост импортной составляющей является достаточно актуальной проблемой энергобезопасности страны. Решением данной проблемы может стать развитие другого инновационного направления развития электроэнергетики – распределенной энергетики.

Распределенная энергетика – это совокупность распределенных генерирующих объектов мощностью до 50 МВт, потребителей энергии и систем накопления энергии, объединенных распределительной сетью в единые энергетические комплексы.

В настоящее время в России преимущественно функционирует централизованная генерация. Она была сформирована в основном в период плановой экономики и с переходом к рыночным отношениям постепенно перестала отвечать потребностям экономических субъектов, о чем

[1] Стратегия развития энергомашиностроения Российской Федерации на 2010–2020 годы и на перспективу до 2030 года: Утв. Приказом Минпромторга России от 22.02.2011 № 206 // Правовая Россия. URL: http://lawru.info/dok/2011/02/22/n34321.htm.

[2] Распоряжение Правительства РФ от 13.11.2009 № 1715-р «Об Энергетической стратегии России на период до 2030 года» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_94054/.

свидетельствует ежегодный рост стоимости электроэнергии. Существует объективная тенденция перехода от централизованной к распределенной энергетике, в первую очередь обусловленная стремлением потребителей к снижению затрат на электро- и теплоэнергию.

2/3 территории России, где проживают около 20 млн человек, находится вне сетей централизованного энергоснабжения, то есть изначально относится к области распределенной энергетики. В этих районах себестоимость производства электроэнергии на дизельных установках, работающих на привозном топливе, составляет от 15 до 100 руб./кВт·ч.

Развитие распределенной энергетики в России позволит решить ряд накопившихся в отрасли проблем и обеспечит необходимый спрос на инновационное отечественное оборудование. Основным направлением инновационного развития в распределенной энергетике является создание конкурентоспособного электрогенерирующего оборудования. Создание отечественного инновационного энергооборудования является решением проблемы энергобезопасности страны и требует значительных инвестиций. Вследствие этого необходима государственная поддержка, не только денежная, но и системообразующая и координационная, заключающаяся в определении направлений и долгосрочного планирования развития отрасли.

Создание инновационного оборудования посредством реализации государственных программ и инновационных проектов уже хорошо зарекомендовало себя. Однако разрабатываемое в рамках государственно-частного партнерства энергооборудование, с одной стороны, часто не находит достаточного спроса, а с другой – оказывается неконкурентоспособным, и разработки остаются лишь на бумаге, причем, как правило, эти проблемы взаимосвязаны. Одной из причин такого развития событий является отсутствие специальных методов планирования и оценки эффективности разработки и внедрения инновационного энергооборудования.

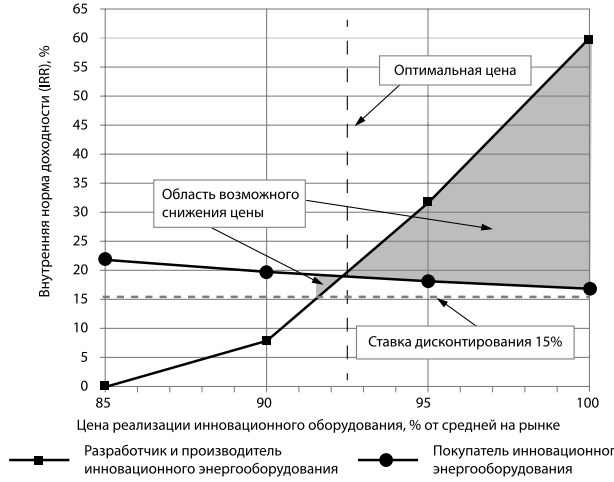
В настоящее время эффективность проекта или программы оценивается лишь с точки зрения производителя оборудования, эффективность с точки зрения потребителя инновационного оборудования не учитывается. Одним из вариантов комплексного учета их взаимосвязи является принцип равновесной доходности инвестиций, основанный на предположении о необходимости установления справедливой экономической эффективности процессов создания инновационного энергооборудования и его внедрения. Результирующим показателем экономической эффективности указанных процессов целесообразно принять внутреннюю норму доходности инвестиций (ВНД) ввиду лучшей сопоставимости. В более общем случае внутренней нормой доходности называется такое положительное число $E_в$, что при норме дисконта $E = E_в$ чистый дисконтированный доход проекта обращается в ноль, при всех больших значениях E отрицателен, при всех меньших значениях E положителен. Если не выполнено хотя бы одно из этих условий, считается, что ВНД не существует[1].

С целью найти справедливую экономическую эффективность разработки и внедрения инновации необходимо провести оценку эффективности двух проектов методом дисконтированных денежных потоков. Это проект создания и производства инновационного энергооборудования (с точки зрения разработчика и производителя инновации) и проект внедрения и эксплуатации инновационного энергооборудования (с точки зрения покупателя инно-

[1] Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов: Утверждены Минэкономики РФ, Минфином РФ, Госстроем РФ 21.06.1999 № ВК 477 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28224/.

вации). Во втором проекте ценой приобретения (внедрения) будет являться цена реализации в первом проекте. Оптимальной ценой инновационного оборудования, отвечающей принципу равновесной доходности инвестиций, будет точка пересечения кривых чувствительности ВНД указанных проектов от цены реализации инновации.

На рисунке изображен примерный график зависимости ВНД от цены реализации разработанного и изготовленного инновационного оборудования (энергоустановки). График наглядно показывает, что для соблюдения интересов обеих сторон целесообразно установить цену на уровне 92,3% от средней стоимости сопоставимого оборудования на рынке, при этом одновременно улучшая конкурентоспособность разрабатываемого оборудования.



Взаимосвязь экономической эффективности производства и потребления инновационного энергооборудования

Еще одним важным субъектом процесса создания инновационного энергооборудования является государство как основной заказчик разработки. В соответствии с простым подходом к оценке эффективности государственного проекта или программы создания инновационного энергооборудования не учитывается синергетический эффект, возникающий при внедрении инноваций в энергосистемы. Так, государственный проект или программа, неокупаемая при простом подходе к оценке эффективности без учета системных эффектов, может оказаться эффективной, если их учесть. В результате только благодаря использованию комплексного подхода возникнет возможность сделать капиталоемкие инновационные разработки инвестиционно привлекательными для государства и инвесторов.

Таким образом, в процессе инновационного развития российской распределенной энергетики необходимы комплексный подход к процессу управления инновациями и полноценный организационно-экономический механизм создания и внедрения инновационного оборудования, где одним из основных принципов является максимизация экономических интересов всех участников.

Внедрение описанных подходов позволит разрабатывать и производить конкурентоспособное отечественное энергооборудование и, как следствие, обеспечивать инновационное развитие распределенной энергетики.

УДК 332.1

В. А. Цукерман,
к.т.н., заведующий отделом
ФГБУН «Институт экономических проблем им. Г. П. Лузина» КНЦ РАН
Апатиты, Российская Федерация
E-mail: tsukerman@iep.kolasc.net.ru

Управление инновационным технологическим развитием российской Арктики[1]

Аннотация:
В работе рассмотрены проблемы, связанные с управлением инновационным технологическим развитием российской Арктики. Исследованы стратегические направления и важнейшие условия, а также пути ускорения инновационного промышленного развития Арктики с учетом мировой практики.
Ключевые слова: Арктика, инновационное развитие, промышленность, стратегия, технология.

V. A. Tsukerman,
PhD in Engineering, Head of Department
Lusin Institute for Economic Studies of the Kola Science Centre
of the Russian Academy of Science
Apatity, Russian Federation
E-mail: tsukerman@iep.kolasc.net.ru

Management of innovation and technological development of Russian Arctic

Abstract:
The paper discusses the problems associated with the management of innovative technological development of the Russian Arctic. The strategic directions and key terms, as well as innovative ways to accelerate industrial development in the Arctic with the world practice are investigated.
Keywords: Arctic, innovative development, industry, strategy, technology.

Российская Арктика в обозримой перспективе сохранит свою хозяйственную специализацию как один из главных поставщиков природных ресурсов, необходимых для удовлетворения внутренних потребностей и поддержания экспортного потенциала страны. Ценность ресурсов арктических регионов позволяет рассматривать их как базис устойчивого развития Арктики и России на длительную перспективу. Инновационное развитие экономики Арктики позволяет укрепить позиции на международных рынках высокотехнологичной продукции за счет лидерства в определенных сферах.

Сегодняшнее состояние большинства хозяйствующих субъектов не позволяет выйти на позиции лидера. Экономика значительно отстает от передовых стран, более того, с каждым годом отставание усиливается. Официальная российская статистика свидетельствует о низких показателях инновационной деятельности: в 2012 году совокупный уровень инновационной активности

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ в рамках научного проекта № 14-38-00009 «Программно-целевое управление комплексным развитием Арктической зоны РФ».

предприятий промышленности составляет 12,7%, удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства в арктических регионах – 0,7%. По всем показателям, связанным с инновационной активностью и внедрением инноваций, регионы Арктики отстают от значений Российской Федерации, в то же время по показателям, определяющим научный потенциал, опережают среднероссийские[1].

По инновационному потенциалу регионы Арктики существенно отличаются друг от друга. Как показали результаты исследований, в наибольшей степени организовать производство конкурентоспособной продукции удается в Республике Саха (Якутия), Ямало-Ненецком автономном округе и Мурманской области[2].

В регионах Арктики сохранился мощный научно-технический потенциал, однако он до сих пор не востребован ни государством, ни бизнесом. Остаются нерешенными такие проблемы, как слабая нормативно-правовая база регулирования инновационной деятельности, нехватка квалифицированных кадров, отсутствие внятной государственной политики развития и поддержки инновационного предпринимательства.

Существует ряд реальных предпосылок для инновационно-технологического развития Арктики, в том числе многогранный научно-технический и образовательный потенциал, система образования, специфические особенности территории, обеспечение разнообразными природными ресурсами, геополитическое положение и др. Нужна особая социально-экономическая государственная политика, учитывающая суровые природно-климатические условия Арктики и связанные с ними повышенные затраты на производство и жизнеобеспечение населения:

- значительные расходы на оплату труда в целях обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов;
- повышенные расходы тепловой и электрической энергии;
- необходимость создания запасов, продукции и сырья, в том числе длительного хранения, с учетом сезонности завоза грузов во многие районы;
- значительные расходы на социальную сферу;
- удорожание создания комплексов.

Несмотря на достаточный потенциал для инновационного развития, в последние годы главным фактором экономического роста регионов Арктики были и остаются природные ресурсы, прежде всего углеводороды и цветные металлы. Однако уникальный потенциал Арктики будет потерян, если не будут реализованы инновационные проекты, формирование инновационной экономики в современных условиях вполне возможно и на базе реализации проектов в сырьевом секторе экономики, который может стать отправной точкой для передовых идей и разработок фундаментальной и отраслевой науки.

Опыт стран Северной Европы – Норвегии, Швеции, Исландии, Дании, Финляндии – показывает, что на начальных этапах формирования инновационной среды на Севере значительную роль стоит отвести государству, задачами которого являются экономическая координация и инициирование инвестиций в развитие технологий, а значит, взаимодействие с бизнесом в создании инновационной среды.

[1] Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013.
[2] Горячевская Е. С., Цукерман В. А. Оценка инновационного потенциала территорий арктической зоны Российской Федерации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. № 1. С. 96–102.

Опыт северных стран показывает, что применение инновационных технологий в нефтяной отрасли увеличивает отдачу вдвое. Например, в Норвегии извлекается не менее 50% нефти из земного пласта, в России – только 30%.

Необходимо государственное регулирование для устранения или минимизации ограничений, негативно влияющих на развитие инновационной экономики. Необходимо содействовать выходу высокотехнологичных компаний на мировые рынки, привлечению прямых иностранных инвестиций для реализации инновационных проектов, росту международного научно-технического сотрудничества и работе по другим направлениям.

В настоящее время инновационно-технологические изменения в экономике Арктики происходят в рамках третьего и четвертого технологических укладов и, следовательно, не могут обеспечить приведение структуры экономики в соответствие с достижениями наиболее развитых стран и обеспечение перехода к постиндустриальному развитию. Большинство применяемых технологий не соответствует современному мировому уровню, что характерно и для страны в целом.

Следует сосредоточить внимание на становлении ключевых направлений пятого и шестого технологических укладов. Для этого необходима целенаправленная государственная научно-техническая и инновационная политика, главной задачей которой должно стать создание такого инновационного потенциала, который сможет обеспечить переход экономики Арктики, прежде всего, за счет рационального комплексного освоения минерально-сырьевых ресурсов[1].

В Арктике сложились условия производственно-экономического отставания, среди них – структурное и технологическое отставание отечественного производства от передового уровня современных западных производителей. Для преодоления этого отставания должны быть приняты чрезвычайные действия с целью поднять экономику арктического региона. Предстоит радикальное обновление технологии производства товаров и услуг. Только так возможны кардинальное снижение себестоимости, повышение потребительской ценности и качества продукции. Это обеспечит быстрый рост конкурентоспособности товаров, увеличение спроса и закрепление их на международном рынке.

В современных условиях наукоемкий сектор промышленности Арктики является наиболее перспективной базой ускоренного технологического развития страны, масштабного и форсированного обновления устаревшего производственного аппарата. К задачам промышленной политики относятся создание условий для размещения производства технологических инноваций на территории арктических регионов и возможная поддержка региональных производителей на начальных стадиях организации производства. Существующая практика передачи крупными компаниями непрофильных видов деятельности на аутсорсинг раскрывает большие возможности для развития малого инновационного бизнеса в сфере производства технологических инноваций, что необходимо учитывать при формировании государственной инновационной промышленной политики.

Приоритетные направления инновационно-технологического развития Арктики определяются хозяйственной специализацией экономики, характером сложившихся структурных сдвигов и пропорций (диспропорций) производственно-территориального комплекса. В региональном масштабе в качестве

[1] Цукерман В. А. Состояние, проблемы и перспективы инновационного развития минерально-сырьевого комплекса Севера и Арктики России // Записки Горного института. 2011. Т. 191. С. 212–217.

основополагающих задач, обусловленных приоритетными направлениями развития промышленности, необходимо выделить:

- реструктуризацию отдельных предприятий;
- формирование рынка сбыта промышленной продукции;
- формирование конкурентной среды, повышение конкурентоспособности продукции;
- создание условий для формирования системы государственного регулирования деятельности промышленного комплекса, восстановление управляемости госсобственности, государственное участие в создании корпоративных структур;
- формирование новых экономических и технологических связей предприятий различных отраслей и хозяйственных структур;
- концентрацию капитала с целью создать структуры, основанные на принципах самофинансирования, саморегуляции и саморазвития;
- оживление инвестиционной деятельности в промышленности;
- сохранение и развитие научно-производственного, инновационного потенциала промышленности;
- государственную поддержку экспортного сектора.

Основной целью стратегии развития инновационной экономики является формирование целостной регионально-ориентированной инновационной системы. Важными условиями для перехода экономики Арктики на инновационный путь развития является существенное повышение инновационной активности бизнеса, для чего нужны:

- активизация усилий региональных и муниципальных властей по улучшению условий для инновационной деятельности;
- быстрое и эффективное введение передовых технологий в хозяйственный оборот;
- определение перспективных направлений использования научно-технического потенциала, интегрированного с образованием, производством и инновационным предпринимательством;
- повышение качества бизнес-среды и конкурентоспособности инвестиционного климата;
- ускоренное развитие наукоемких высокотехнологических разработок и производств;
- обеспечение сбалансированного представления интересов различных инновационно-активных предприятий;
- расширенное воспроизводство инновационного потенциала регионов;
- повышение эффективности инструментов государственной поддержки инноваций.

Инновационное развитие предполагает определение контуров и основных параметров, а также обоснование места и роли территориального сообщества и его участников как субъектов инновационной политики. На первый план выдвигается задача создания государством общих условий развития предпринимательства и инновационной деятельности в Арктике, создание среды, которая способствует привлечению частного и иностранного капитала в создание наукоемкой продукции. Это стимулирует различные формы

кооперации между государственным, образовательным и предпринимательским секторами научной и промышленной деятельности. Именно партнерство государства и частного бизнеса снижает риски неэффективных решений в сфере инновационной деятельности.

Основные тенденции деятельности развитых стран в инновационной сфере привели к формированию универсальных, проверенных мировой практикой и доказавших свою эффективность рекомендаций в отношении содержания и основных задач государственной поддержки инновационной деятельности. Этот опыт и рекомендации могут быть с успехом использованы для инновационного развития Севера. К основным из них можно отнести:

- принятие соответствующих нормативно-правовых решений в сферах, которые традиционно закреплены за государством;
- активное способствование трансферу технологий, созданных в зонах традиционной ответственности государства, и разработка эффективных механизмов их коммерциализации;
- повышение профессионально-квалификационного уровня кадров;
- создание действенных мер государственной поддержки и стимулирования инновационной деятельности;
- фокусирование национальных усилий на технологиях, являющихся критическими для предприятий растущей экономики.

Важным элементом управления инновационным промышленным развитием Арктики является региональная инновационная программа – комплекс мероприятий, взаимосвязанных по ресурсам, срокам и исполнителям, обеспечивающих эффективное решение важнейших научно-технических проблем в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики. Следует отбирать программы, исходя из социально-экономических приоритетов, прогнозов, целей структурной политики при соблюдении следующих условий: их существенной значимости для крупных структурных изменений, направленных на формирование нового технологического уклада, принципиальной новизны и взаимосвязанности проектов, необходимых для широкомасштабного распространения прогрессивных научно-технических достижений. К основным стратегическим направлениям инновационного развития следует отнести:

- ориентацию на всемерную поддержку базисных и улучшающих инноваций, составляющих основу современного технологического уклада;
- сочетание государственного регулирования инновационной деятельности с эффективным функционированием конкурентного рыночного механизма;
- содействие развитию инновационной деятельности в регионе, международному трансферту технологий и инвестиционному сотрудничеству, защите интересов национального инновационного предпринимательства[1].

По отношению к Арктике механизм государственного регулирования должен быть принципиально иным, учитывающим особую роль территории. Улучшение экономического положения арктических регионов возможно, прежде всего, при создании эффективных механизмов стимулирования технологической модернизации приоритетных направлений развития производства

[1] Цукерман В. А. Модернизация инновационно-технологического развития Севера и Арктики: проблемы и перспективы // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. № 1. С. 84–89.

градообразующих промышленных предприятий, служащих своеобразными точками роста для остальных отраслей региональной экономики.

Вопросы управления инновационным промышленным развитием российской Арктики во многом будут зависеть от эффективности проводимой государством инновационной политики, основными направлениями которой являются активизация инновационной деятельности, разработка механизмов ее реализации, а также методов стимулирования технологических изменений в реальном секторе экономики.

УДК 330

А. Л. Гапоненко,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой
кафедра «Общий и стратегический менеджмент»
ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: gapon7@gmail.com

М. В. Савельева,
д.э.н., доцент, профессор,
кафедра общего и стратегического менеджмента
ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: marina.savelyeva@gmail.com

Инновационные технологии в менеджменте

Аннотация:
В настоящее время в условиях активизации процессов глобализации, увеличения скорости изменений окружающей среды и усиления конкуренции между организациями компании вынуждены пересматривать и менять менеджмент, чтобы сохранить свою конкурентоспособность. Статья направлена на раскрытие таких инновационных технологий менеджмента, как развитие менеджмента взаимоотношений со стейкхолдерами, управление талантами и др.

Ключевые слова: глобализация, инновация, компания, конкурентное преимущество, менеджмент, технология.

A. L. Gaponenko,
Doctor of Economics, Professor, Head of the Department,
Department of General and Strategic Management
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Moscow, Russian Federation
E-mail: gapon7@gmail.com

M. V. Savelyeva,
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor,
Department of General and Strategic Management
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Moscow, Russian Federation
E-mail: marina.savelyeva@gmail.com

Innovative technologies in management

Abstract:
At present the companies are forced to revise and to change management to maintain its competitiveness in the conditions of activating the processes of globalization, increasing the rate of change in the environment and strengthening competition between the organizations. This report reveals the innovative technologies of management, such as the development of management relationships with stakeholders, talent management, etc.

Keywords: globalization, innovation, company, competitive advantage, management, technology.

В настоящее время для достижения конкурентоспособности уже недостаточно использовать современную производственную технологию и производить современную инновационную продукцию, необходимо в полной мере использовать современные технологии менеджмента, например менеджмент взаимоотношений со стейкхолдерами (SRM-менеджмент), управление талантами и пр. Их применение позволяет создать долгосрочные, некопируемые и непереносимые конкурентные преимущества.

Сегодня конкурентоспособность организации – это динамичное, гибкое реагирование на изменения окружающей среды и способность создавать новое окружение. В изменчивой, постоянно трансформирующейся внешней среде существуют повышенные риски, волатильность ее изменений с каждым годом повышается, и это заставляет искать такие методы и технологии менеджмента, которые отвечают непростым условиям «постоянного шторма».

В последние годы появились новые, относительно самостоятельные виды менеджмента. Среди них – менеджмент репутации компании, менеджмент лояльности потребителя, бренд-менеджмент, менеджмент имиджа, менеджмент знаний и некоторые другие. Последние теоретические работы в сфере менеджмента знаний позволяют по-новому посмотреть на проблему инноваций в менеджменте и, соответственно, на проблему получения конкурентных преимуществ за счет новых технологий менеджмента.

Как известно, знания делятся на явные и неявные, на групповые и индивидуальные. Традиционная интерпретация термина «знания» ограничивается лишь индивидуальными явными знаниями. Это те знания, которыми обладает конкретный человек, которые можно кодифицировать, то есть выразить в форме слов и цифр и передать в формализованном виде на носителях в форме данных, текстов, спецификаций, руководств.

Неявные знания не формализуются, связаны с интуицией, прозрением, догадками, идеалами, ценностями. Они могут существовать лишь вместе с их обладателем – человеком или группой лиц. Эти знания являются основой для действий. Примеры индивидуальных знаний – знания балерины, художника, каллиграфиста, специалиста по аранжировке цветов, знания талантливого менеджера, технические навыки мастеров своего дела, которые представляют собой результат многолетней практики.

К коллективным неявным знаниям относятся корпоративная культура, коллективные навыки совместных действий, доверие (внутри организации – в отношениях между сотрудниками и вовне – в отношениях со стейкхолдерами)[1]. Коллективные знания проявляются в повторяющихся по шаблону действиях организации или фирмы. Они формируют то, что происходит автоматически, без инструкций и в отсутствие фиксированных процедур. К ним относятся навыки групповой работы (умение проводить и участвовать в конструктивных совещаниях, мозговых атаках, коллективных тренингах) и навыки совместных действий.

Одним из видов коллективных неявных знаний является доверие. Важность доверия в современном мире иллюстрирует следующий пример. Продавец пончиков в Нью-Йорке, продавая пончики, позволял покупателям брать сдачу самостоятельно. В результате повышения скорости продажи его доход увеличился в два раза по сравнению с традиционным способом продажи

[1] Кови С., Мерилл Р. Скорость доверия. М.: Альпина паблишерс, 2010.

пончиков. Таким образом, доверие не только снижает трансакционные издержки, но и повышает эффективность бизнеса. Более того, если скорость обслуживания увеличивается, покупатели становятся постоянными клиентами, что ведет к повышению устойчивости данного бизнеса. Данный пример показывает, как повышенный уровень доверия способен снизить трансакционные издержки и, соответственно, повысить эффективность бизнес-процесса.

Доверие во взаимоотношениях компании с заинтересованными сторонами является ключевым фактором в достижении компанией успеха. На этом основан менеджмент отношений со стейкхолдерами[1], направленный на выявление связей всех его участников, их интересов, построение доверительных, долгосрочных отношений с ними и создание на их основе взаимодействия нового конкурентного преимущества (рис. 1).

Рис. 1. Система взаимоотношений заинтересованных сторон в развитии конкурентных преимуществ организации

Формированию лояльности потребителей, сотрудников, поставщиков, инвесторов, местных сообществ к компании способствует оправдание их ожиданий. Удовлетворение потребностей одних стейкхолдеров ведет к удовлетворению потребностей других. Эффект сам себя усиливает. Однако для его запуска нужна основа для взаимодействия стейкхолдеров.

Центральным моментом сотрудничества со стейкхолдерами является формирование сети взаимодействия путем построения долгосрочных доверительных отношений. Функционирование последней поддерживается с помощью проведения форумов, конференций, организации порталов и сайтов, где возможно общение (формирование интернет-сообществ) и т. д.

Конкурентные преимущества на основе неявных знаний отличаются большей устойчивостью. В отличие от явных знаний, они не могут быть кодифицированы и переданы в виде информации на расстоянии. Индивидуальные неявные знания нельзя скопировать. К ним относятся, прежде всего, таланты

[1] Сосодиа Р., Шет Д., Вольф Д. Б. Фирмы, несущие любовь. Как компаниям с мировым именем удается завоевать сердца людей. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2011.

отдельных работников, их уникальные навыки и способности. Именно поэтому практики менеджмента во всем мире все чаще стали говорить об управлении талантами. В современном понимании управление талантами представляет собой совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать талантливых сотрудников, то есть тех, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

Термин «управление талантами» появился в 1990-е годы. Обычно под управлением талантами понимается деятельность в области управления персоналом, направленная на вовлечение сотрудников в инновационный процесс, формирование творческих стимулов и развитие творческого потенциала сотрудников. В настоящее время концепция управления талантами применяется в некоторых организациях и даже в некоторых странах (министерство талантов в Сингапуре)[1].

Иногда управление талантами рассматривают как набор технологий управления персоналом (подбор, оценка, обучение, удержание и т. д.). При этом организации не проводят четкого разделения сотрудников на талантливых и нет; важно, чтобы все сотрудники были максимально эффективны в рамках той работы, которую они выполняют. В других случаях в рамках процессов управления персоналом выделяются особые методы управления талантливыми людьми, которых, по определению, в компании не может быть много, в отношении «талантов» используются специальные технологии управления и развития.

О том, что именно неявные знания создают основу для конкурентоспособности во всем мире, стали писать многие авторитетные авторы. Так, например, отвечая на вопрос, что важно в настоящее время в менеджменте, Г. Хэмел[2] пишет, что это ценности, инновации и страстность. Ценности, разделяемые персоналом организации, составляют основу корпоративной культуры. По мнению Г. Хэмела, инновации, которые в большей степени определяют конкурентоспособность той или иной социально-экономической системы, – это инновации, прежде всего в менеджменте, которые способны сформировать продуктивную среду, в рамках которой будут формироваться и воплощаться в жизнь все остальные виды инноваций. Страстность включает в себя такие свойства персонала, как включенность, лояльность, энтузиазм, приверженность своему делу, своей профессии, своей фирме, своим клиентам. Не секрет, что тому, каким образом сформировать персонал, обладающий страстностью, посвящены наиболее актуальные работы по менеджменту. Представляет интерес и пирамида Хэмела. На рис. 2 изображены шесть человеческих возможностей. Г. Хэмел утверждает, что в современной развитой экономике и в прогрессивных организациях бóльшую стоимость и, главное, конкурентные преимущества создают те, которые выше.

Сегодня недостаточно обеспечить повиновение и усердие работников с помощью стандартных методов и технологий управления персоналом. Максимальное использование этих возможностей не создаст конкурентных преимуществ и, как правило, не позволит достичь значимых результатов. Если будут задействованы мастерство и инициатива работников, можно надеяться на достижение существенно бóльших результатов. Как правило, инициатива граничит с креативностью. В современном мире очень важна креативность людей, прежде всего направленная на достижение целей той организации,

[1] Миндич Д., Никифорова А., Оганесян Т. Воровство — прекрасная стратегия // Эксперт. 2011. №46 (779).
[2] Хэмел Г. Манифест лидера. М., Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 161, 162.

в которой они работают. В этом случае возникает надежда войти в круг передовых организаций мира, действующих в конкретной сфере. Инициативность, творчество и страстность рождают смелость, воображение и энтузиазм, которые, в свою очередь, обеспечивают непрерывный поток инноваций.

Сложность воздействия на верхние уровни пирамиды Хэмела очевидны. Трудно представить себе, каковы должны быть управленческие воздействия, чтобы у персонала развивались страстность, приверженность, креативность. Традиционные методы менеджмента на верхних уровнях пирамиды бессильны.

Рис. 2. Пирамида человеческих возможностей (по Г. Хэмелу)

Вместе с тем можно создать условия для активизации инициативы, креативности и страстности персонала. Так, по мнению Дж. Гебауэр, исследователя вовлеченности сотрудников, для этого, как минимум, необходимы:

- широкие возможности для профессионального развития работников;
- нацеленность организации, в которой они работают, на решение значимых для общества задач, отражение данного стремления в миссии компании и реальные шаги по реализации этой миссии;
- четкое и последовательное соблюдение этических принципов и ценностей руководителями компании, с которых берут пример подчиненные[1].

Второе и третье условия создают основу для формирования и укрепления доверия работников к своей организации. Конечно, у такой практики есть свои ограничения. Вместе с тем компании, которым удалось реализовать перечисленные выше условия, занимают устойчивое конкурентное положение на рынке, достигают высоких финансовых показателей и слывут одними из самых лучших организаций для работы.

Таким образом, сегодня менеджмент сталкивается с такими объектами управления, которые не поддаются управлению с помощью стандартных методов, которые действовали в прошлом. Все это выдвигает перед менеджментом новые задачи: необходим поиск новых методов и технологий управления, целесообразно продолжать и интенсифицировать развитие практики управления на основе инноваций в менеджменте.

[1] Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 164.

УДК 001.89

Н. А. Махова,
аспирант,
отдел науки и инноваций
Институт мировой экономики и международных отношений
Российской академии наук
Москва, Российская Федерация
E-mail: makhovanatalia@gmail.com

Ключевые факторы интеграции метода форсайта в систему управления исследованиями и разработками

Аннотация:
Метод форсайта широко используется в государственной научно-технической политике разных стран для определения приоритетов НИОКР. Закрепление форсайта в качестве регулярно применяемого инструмента зависит от ряда институциональных, организационных и политических факторов. Автором предпринята попытка выявить подобные факторы на основе анализа практики форсайт-исследований в Великобритании, Бразилии и России.

Ключевые слова: долгосрочное прогнозирование, методология форсайта, научно-техническая политика, принятие решений, форсайт-исследование.

N. A. Makhova,
PhD Student,
Department of Science and Innovation
Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences
Moscow, Russian Federation
E-mail: makhovanatalia@gmail.com

Key factors of the foresight method integration in the system of research and development management

Abstract:
Foresight is actively used worldwide within the framework of the national research and development policy. Transformation of foresight into a regularly used tool of long-term forecasting depends on a number of institutional, organizational and political factors. The author attempts to identify such factors based on analysis of the foresight practice in the UK, Brazil and Russia.

Keywords: long-term forecasting, foresight methodology, science and technology policy, decision-making, foresight study.

В настоящее время управление НИОКР сопряжено с рядом трудностей. Во-первых, темпы научного прогресса постоянно ускоряются за счет взрывного развития технологий и благодаря конвергенции разных областей научного знания. Во-вторых, по-прежнему актуальна проблема выделения приоритетов НИОКР, для того чтобы эффективно использовать ограниченные финансовые ресурсы. В-третьих, необходимы механизмы, позволяющие избегать «ручного» управления НИОКР и инновациями за счет повышения уровня самоорганизации ключевых акторов, налаживания связей и взаимодействия между ними.

С начала 1990-х годов для решения перечисленных проблем в разных странах начали активно применять форсайт, и сегодня исследования по этому методу широко распространены в Европе, Восточной Азии, Северной и Латинской Америке, а также в России, Австралии и ряде других стран[1]. Вместе с тем лишь небольшой процент национальных форсайт-проектов трансформировался в долгосрочные программы с регулярными итерациями, как в Японии, Великобритании или Германии. В большинстве случаев ограничиваются единичными и разрозненными инициативами в течение небольшого периода времени. Учитывая, что эффективность метода форсайта признается не только экспертным сообществом, но и международными организациями, включая ЕС и ООН, данное противоречие вызывает существенный интерес. Поэтому, по нашему мнению, вопрос о факторах, влияющих на закрепление практики применения форсайта в той или иной стране, заслуживает отдельного внимания.

Вначале обозначим суть форсайта. Данный метод предполагает проведение мероприятий с участием представителей разных стейкхолдеров[2] для коллективного определения сценариев будущего развития экономики, общества и науки с последующим выбором наиболее предпочтительного варианта. На основе сделанного выбора участники совместно определяют приоритеты деятельности, включая НИОКР, и формулируют планы их реализации (к примеру, в виде дорожных карт). При этом очные мероприятия (дискуссии, панельные заседания, мозговые штурмы и др.) могут быть дополнены широкомасштабными опросами с участием нескольких тысяч респондентов.

Как следствие, стейкхолдеры получают возможность выработать общую позицию относительно целей долгосрочного развития, наладить контакты и сотрудничество друг с другом, а также определить слабые стороны или узкие места в институциональной среде своей деятельности, которые необходимо устранить для реализации выбранного сценария[3].

Форсайт отличается от других методов управления научно-техническим развитием тем, что исключает директивную постановку целей и задач «сверху», а также упрощенную экстраполяцию текущих тенденций в будущее. При этом участники могут обмениваться мнениями о своих возможностях и потребностях и договариваться о сотрудничестве на основе общей заинтересованности в реализации выбранного сценария будущего или конкретного проекта.

Для поиска ответа на сформулированный выше вопрос нами была изучена литература по данной тематике и проанализирована практика форсайт-исследований в Великобритании, Бразилии и России. Великобритания, один из лидеров мирового экономического и научного развития, в числе первых начала использовать метод форсайта в 1993 году и к настоящему времени накопила существенный опыт и значительную базу данных о своих проектах, британские исследователи, работающие в этом направлении, входят в число ведущих мировых экспертов в данной сфере[4]. Бразилия сходна с Россией

[1] О мировой практике форсайт-исследований см.: Keenan M., Popper R. Comparing foresight «style» in six world regions // Foresight. 2008. Vol. 10, N 6. P. 16–38; Jemala M. Evolution of foresight in the global historical context // Foresight. 2010. Vol. 12, N 4. P. 65–81.

[2] Стейкхолдеры – разные группы интересов в национальной инновационной системе: государство, бизнес (в т. ч. финансовые институты развития), научное и академическое сообщество, организации гражданского общества.

[3] Подробнее о функциях и преимуществах форсайта: Miles I., Harper J. C., Georghiou L. et al. The Many Faces of Foresight // The handbook of technology foresight: concepts and practice/Ed. by L. Georghiou et al. Cheltenham: Edward Elgar, 2008. P. 17–21.

[4] См., например: Miles I. UK Foresight: three cycles on a highway // International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2005. Vol. 2, N 1. P. 1–34; Georghiou L., Keenan M., Miles I. Assessing the impact of the UK's evolving national foresight programme // International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2010. Vol. 6, N 1–3. P. 131–150.

по многим параметрам экономического и политического характера, преследует подобные цели долгосрочного развития, там также есть достаточно широкая практика проведения форсайт-исследований[1]. В России форсайт-проекты различного формата проводятся начиная с середины 1990-х годов, и к настоящему времени Россия занимает видное место среди стран, где ведутся форсайт-исследования[2].

Факторы, влияющие на степень укоренения практики форсайта, можно разделить на несколько видов, которые будут рассмотрены ниже.

Институционально-методологические факторы. Методология проведения форсайт-исследований хорошо изучена: в широком доступе находятся сотни отчетов о проектах в разных странах мира, аналитические публикации специалистов по форсайту в международных рецензируемых журналах, а также справочники и сборники рекомендаций по проведению форсайта. Однако такое изобилие информации имеет и обратную сторону, поскольку создает иллюзию того, что достаточно скопировать (с разной степенью дословности) основные аспекты иностранных проектов или сформулированных инструкций и можно получить результат.

В действительности же для успешного проведения форсайта необходимо задействовать или создать в стране определенные базовые структуры и институты. Во-первых, нужны своего рода мозговые центры, или центры компетенций по форсайту, которые объединяют национальных экспертов в сфере форсайта (или исследований будущего в целом[3]) для работы над проектами, распространения информации об их результатах и выполнения образовательной функции. В Великобритании такими центрами являются отдел исследования научно-технической политики (SPRU) при Университете Сассекса и отдел исследования политики в сфере инжиниринга, науки и технологий (PREST) при Манчестерском университете, в Бразилии – Центр стратегических исследований и менеджмента (CGEE), а в России – Форсайт-центр НИУ ВШЭ.

Во-вторых, необходимы организации, которые постоянно отслеживают новости и изменения, происходящие в мире науки и технологий, и распространяют информацию о них среди стейкхолдеров. В Великобритании эту роль выполняют центры сканирования горизонта, созданные при нескольких министерствах (наиболее известен центр HSC при министерстве бизнеса, инноваций и навыков), в России же создание шести центров прогнозирования стало одной из задач третьего цикла ключевого отечественного форсайт-проекта «Долгосрочный прогноз научно-технологического развития России» (ДПНТР). Еще одним примером является Германия, где существует система отслеживания (Monitoring System), подобная британским центрам сканирования.

Наряду с институтами важны следование принципу прозрачности в организации форсайт-мероприятий и укрепление доверия между стейкхолдерами. Это предполагает понятный механизм отбора участников, ясную формулировку целей форсайта, критериев для отбора приоритетов НИОКР

[1] О бразильских форсайт-проектах см.: Santos D. M., Fellows Filho L. The Role of foresight experience in the promotion of Brazil's national innovation system // UNIDO database. 2006. URL: http://www.ires.ma/sites/default/files/exercices_prospective/pdf_brazil_s_t.pdf?access=1; Popper R., Medina J. Foresight in Latin America // The handbook of technology foresight: concepts and practice/Ed. by L. Georghiou et al. Cheltenham: Edward Elgar, 2008. P. 256–286.

[2] Подробнее о российских форсайт-исследованиях: Соколов А. В. Формирование комплексной системы форсайт-исследований науки и инноваций в России // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: В 3 кн./Отв. ред. Е. Г. Ясин. Кн. 2. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2010. С. 518–528; Соколов А. В., Чулок А. А. Долгосрочный прогноз научно-технологического развития России на период до 2030 года: ключевые особенности и первые результаты // Форсайт. 2012. Т. 6, вып. 1. С. 12–23.

[3] Исследования будущего (futures studies) – общее название для различных методов всестороннего изучения будущего развития науки, технологий, экономики и общества с учетом важнейших тенденций и факторов.

или, к примеру, анализа уровня развития отдельных направлений науки в стране, а также разъяснение мотивов решений, принимаемых в контексте форсайт-проектов. В этом отношении показательно сравнение Великобритании, где по итогам каждого раунда общенациональной форсайт-программы UK Technology Foresight Programme появлялось официальное заключение правительственных и парламентских структур о перспективах продолжения проекта, и Бразилии, где два крупных общенациональных проекта были прекращены после первого цикла без объяснения причин.

Не менее значимы открытый доступ к результатам исследований и наличие площадок для обмена мнениями и опытом между участниками. Для этой цели нередко создаются специальные онлайн-ресурсы или площадки, например сайт www.foresight.gov.uk и группа FuturesAnalysts' Network (FANClub в сети LinkedIn) в Великобритании, сайт www.foresight.fi и программа National Foresight Network в Финляндии.

Неотъемлемым элементом также должна быть комплексная оценка проведенного форсайт-исследования. Такие мероприятия предполагают не только изучение итоговых документов на предмет соответствия содержащихся в них выводов и решений действительности, но и анализ допущенных ошибок в организации форсайта и получение обратной связи от участников посредством опросов или экспертных интервью. Такой «аудит» форсайта позволяет составить ясную картину его результатов для заказчиков форсайта (лиц, принимающих политические решения, ЛПР), извлечь уроки из допущенных просчетов, а также сохраняет внимание стейкхолдеров к проекту и побуждает их к переосмыслению своего опыта участия в форсайте. Так, в Великобритании оценка является обязательным пунктом программы каждого из раундов UKTFP, что, на наш взгляд, сыграло не последнюю роль в сохранении программы после признанного провальным второго цикла. В России и Бразилии официальная оценка не проводится, что, очевидно, является недостатком национальных программ, хотя в рамках ДПНТР существует Международный консультативный совет (International Advisory Board) при Форсайт-центре НИУ ВШЭ, и его деятельность может отчасти компенсировать упомянутый недостаток.

Еще один аспект – это умеренная амбициозность при проведении национальных форсайт-исследований. Адекватная оценка собственных возможностей в сфере организации подобных проектов «с нуля» является гарантией того, что исследование будет рационально спланировано с учетом имеющихся ресурсов, а его результаты и их оценка не станут жертвой изначально завышенных ожиданий ЛПР. Так, в ходе циклов британской программы UKTFP организаторы экспериментировали с масштабами, широтой охвата предметных областей и другими аспектами исследования, каждый раз делая выводы из проведенной работы. В России практика форсайта началась со сравнительно небольших по масштабу инициатив по составлению перечней критических технологий (три итерации) и проведению опроса по методу Дельфи, и лишь потом появился масштабный проект ДПНТР, состоящий из трех циклов. В свою очередь, в Бразилии два основных общенациональных форсайт-проекта (программы Prospectar и Brazilian Technology Foresight Program) были запущены одновременно, что, очевидно, не позволяло сосредоточить усилия и внимание экспертов по форсайту и стейкхолдеров на одном из двух проектов.

Политико-управленческие факторы. Государственные структуры чаще всего выступают в роли заказчика форсайта, поскольку у них есть потребность в выработке научно-технической политики, с одной стороны, и материальные, мобилизационные и административные ресурсы, необходимые для запуска

проекта, привлечения к нему участников и последующей реализации сформулированных предложений, – с другой. Однако, для того чтобы государство стало инициатором форсайта, в политическом руководстве страны должны быть сторонники этого метода. Так, в запуске и развитии UKTFP важную роль сыграл Уильям Уолдегрейв, канцлер герцогства Ланкастерского, ответственный за вопросы науки в правительстве Великобритании. В Бразилии такая заслуга принадлежит министру науки и технологий Рональдо Сандербергу, а в России запуск крупных форсайт-проектов, в том числе первого цикла ДПНТР, под руководством Форсайт-центра во второй половине 2000-х годов можно связать с личностью ректора НИУ ВШЭ Ярослава Кузьминова, который активно занимается общественной и политической деятельностью, а также принимает участие в разработке стратегических и программных документов государства.

По мнению ряда исследователей[1], для получения политической поддержки также требуется объяснение преимуществ форсайта государственным чиновникам: такая разъяснительная работа специалистов по форсайту дает ЛПР представление о сути метода и тех задачах, которые они могут решать, а также позволяет заинтересовать их в проведении форсайта[2]. Кроме того, у чиновников формируются реалистичные ожидания относительно материальных (документов, отчетов, списков приоритетов и др.) и нематериальных (развитие контактов и взаимодействия между стейкхолдерами, повышение степени самоорганизации системы и др.) результатов форсайта.

Также имеет значение правильный выбор времени проведения форсайта, а именно его увязка с управленческим, электоральным и бюджетным циклами в стране. Результаты форсайта актуальны в том случае, когда они появляются в период разработки программных политических документов на перспективу и в условиях стабильного политического курса. Так, в Великобритании все три раунда UKTFP проводились в середине сроков полномочий действовавших премьер-министров, в Бразилии все крупные проекты были выполнены в период президентства Луиса да Силвы, в России форсайт проводится в условиях преемственности политического курса президентов Владимира Путина и Дмитрия Медведева. При этом результаты бразильских проектов Prospectar и Brazilian Technology Foresight Program были доступны к моменту разработки научно-технической политики на 2003–2006 годы, в России перечни критических технологий и результаты ДПНТР укладываются в логику этапов реализации ФЦП «Исследования и разработки».

Мотивационно-репутационные факторы. К данной группе мы относим аспекты, которые могут оказывать негативное влияние на закрепление практики форсайта в стране.

Ненадлежащая мотивация применения метода со стороны ЛПР. Зачастую государственные чиновники рассматривают форсайт-проекты как способ продемонстрировать свою прогрессивность и способность воспринять актуальные тенденции в управлении наукой. В этом случае для них важны не столько действительные результаты форсайта, сколько сам факт его проведения для демонстрации внутри страны (политическому руководству и общественности) или за рубежом (другим странам). На наш взгляд, это отчасти объясняет проведение преимущественно разовых исследований в ряде европейских стран, вступивших в ЕС в 2000-х годах (например, в Литве, Латвии, Словакии, Кипре, Болгарии и проч.). Для них форсайт был способом

[1] Calof J., Smith J. E. Foresight impacts from around the world: a special issue // Foresight. 2012. Vol. 14 (1). P. 12.
[2] Calof J., Miller R., Jackson M. Towards impactful foresight: viewpoints from foresight consultants and academics // Foresight. 2012. Vol. 14, N 1. P. 85, 93.

продемонстрировать Брюсселю стремление придерживаться общепринятых в ЕС подходов к научно-технической политике. Подобной могла быть и мотивация президента Бразилии да Силвы: все крупные проекты были реализованы лишь в течение первого срока его полномочий, при этом структуры Евросоюза оказали Бразилии консультационную и материальную поддержку при организации форсайта. Это позволяет предположить, что для да Силвы форсайт мог быть одним из способов наладить сотрудничество с ЕС, источником политических, экономических и иных выгод на начальном этапе интеграции Бразилии в мировую экономику.

Распространение практики проведения псевдофорсайтов также может оказывать негативное влияние. По мере того как популярность форсайта в научном сообществе росла, а число таких исследований увеличивалось, у исследователей и /или организаторов появился соблазн выдавать за форсайт проекты, которые, по сути, таковыми не являются (не основаны на базовых принципах методологии форсайта) и скорее соответствуют традиционным подходам к прогнозированию[1]. Появление таких псевдофорсайтов в разных предметных областях и широкое распространение информации о них дискредитируют метод форсайта как среди заказчиков таких проектов (поскольку результаты не соответствуют ожиданиям), так и среди общественности. В качестве примера можно привести российский форсайт-проект «Детство 2030» (2008–2011): его результаты вызвали резко негативную оценку как Государственной Думы, так и общественных организаций, а полемика получила широкое освещение в СМИ, исказив тем самым представления общества о сути и значении метода форсайта.

***

В заключение подчеркнем, что рассмотренные нами аспекты составляют далеко не полный список факторов, однако они показывают, почему при первоначальной организации форсайта в стране не следует сосредотачивать усилия преимущественно на методологии исследования, что, на первый взгляд, может показаться нелогичным. В действительности успешность форсайта в значительной степени зависит от реальной заинтересованности ЛПР и осознанного решения руководства страны перейти от традиционного прогнозирования к инструментам, соответствующим реалиям современного научно-технического развития. Другим важным звеном является существование в стране круга экспертов в сфере форсайта или исследований будущего, которые могут реализовать проект благодаря своим компетенциям и доступной информации, выполнять образовательную функцию, а также способствовать большей осведомленности ЛПР о сути форсайта. Кроме того, как показывают конкретные примеры, следует быть открытым к обмену мнениями и опытом проведения исследований с другими странами: в одних случаях это позволит перенять друг у друга лучшие практики в сфере форсайта, а в других – избежать отдельных ошибок на практике, совместно искать пути преодоления проблем, которые являются общими для разных национальных инновационных систем.

[1] Форсайт и гражданское общество/Д.Н. Земляков (рук.), О.Ю. Минченкова, В.М. Свистунов и др.; Гос. ун-т упр. М., 2008.

УДК 336

Т. Г. Попадюк,
д.э.н., профессор,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: TPopadyuk@fa.ru

Инструменты государственно-частного партнерства в управлении инновациями

Аннотация:
Инновационная деятельность является комплексным видом деятельности, включает в себя маркетинговую, производственную, финансовую, инвестиционную, научно-исследовательскую составляющие. Только один этот факт уже говорит о сложности управления инновациями. В статье предлагается использование возможностей инструментария государственно-частного партнерства в согласовании интересов государства, бизнеса и науки для ускорения инновационных процессов.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, инновация, коммерциализация новшеств, НИОКР.

T. G. Popadyuk,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Investment and Innovation
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: TPopadyuk@fa.ru

Public private partnership instruments in innovations management

Abstract:
Innovation activity is a complex activity, which includes marketing, production, financial, investment and research and development components. This fact indicates the complexity of managing innovations. The article describes how the use of public-private partnership capabilities may help to harmonize the interests of the government, business and science in order to accelerate the innovation process.

Keywords: public-private partnership, innovation, commercialization of innovation, research and development.

Отказ от прежней централизованной системы управления инновационной деятельностью в России должен быть компенсирован новой системой организации и координации инновационного цикла, начиная от научных исследований, коммерциализации разработок и технологий и заканчивая внедрением новых товаров и технологий на рынок. Опыт развитых стран мира свидетельствует, что эффективность этого процесса во многом зависит от форм и методов взаимодействия государства, бизнеса и науки в инновационной деятельности.

Инновационный процесс имеет двойственный характер. С одной стороны, инновация предполагает научно-исследовательскую деятельность, а в научном сообществе свои критерии эффективности. Результатами научно-исследовательской стадии инновационного процесса являются новые научно-технические знания, которые, как правило, не структурированы и не имеют товарной природы, хотя их значение для инновационной деятельности в сфере техники и технологических процессов чрезвычайно важно.

С другой стороны, мы рассматриваем инновации как объект бизнеса. В пользу такого подхода говорят существующие методики оценки эффективности инновационной деятельности. Коммерциализация новшеств – это использование результатов научно-технической деятельности в предпринимательской деятельности для получения прибыли. Иными словами, коммерциализация новшеств – это деятельность с целью вывести новшество на рынок. Коммерциализация новшеств является важным этапом инновационной деятельности с точки зрения окупаемости затрат, связанных с разработкой и созданием новшества. На этом этапе во многом формируется уровень доходности всех субъектов инновационной деятельности. Отставание России по конкурентоспособности в значительной степени связано с неэффективным процессом коммерциализации новшеств.

Опыт развитых стран мира свидетельствует об эффективном использовании механизма государственно-частного партнерства (ГЧП) в инновационной сфере. ГЧП позволяет ускорить весь инновационный цикл: от научных исследований, коммерциализации разработок и технологий до производства высокотехнологичной наукоемкой продукции.

В современном понимании ГЧП в инновационной сфере – это институциональный и организационный альянс между государством и частным бизнесом в целях реализации общественно значимых инновационных проектов и программ в различных отраслях промышленности и НИОКР, где ресурсы, преимущества и возможности каждого участника проекта взаимно дополняют друг друга. Это достигается путем распределения риска и ответственности между участниками.

Несмотря на то что в сложившейся мировой практике нет единого определения ГЧП в силу специфики национальных условий, в любом случае формализация отношений между государством и бизнесом в инновационной сфере осуществляется в виде некоторой программы, которая, в свою очередь, может состоять из подпрограмм, направленных на решение частных специфических задач. Представители государственных органов управления курируют программу в целом, в оперативное управление подпрограмм активно вовлекаются научно-исследовательские институты, вузы и частные фирмы. Организационные формы управления партнерским проектом (консорциумы, исследовательские центры и др.) определяются его направленностью.

Реализация программ в рамках партнерства предполагает не только долевое финансирование сторон, но и совместное использование информации, результатов исследований и разработок, интеллектуальной собственности, новых технологий, кадров и мощностей.

В условиях глобализации мировой экономики обостряется технологическое соперничество между странами[1], предъявляются повышенные требования к стадии исследований и разработок – к стадии генерации знаний. Основными субъектами финансирования этой стадии инновационного цикла являются государство и частные компании. В странах «большой семерки»

[1] Проблемы и перспективы технологического обновления российской экономики / А. Г. Гранберг, А. А. Дынкин, В. В. Ивантер и др. М.: МАКС Пресс, 2007. С. 694.

основные расходы на финансирование исследований и разработок несет бизнес. Так, в 2010 году доля расходов компаний составила в США – 74,5%, в Германии – 90,1%, в Японии – 98,6%. В России важнейшим источником финансирования науки были и остаются средства госбюджета. В 2011 году доля бюджетных средств в исследованиях и разработках составляла 65,6%. В рамках стратегии инновационного развития к 2020 году финансирование исследований и разработок за счет внебюджетных источников должно быть на уровне не менее 50%[1].

В 2011 году объем затрат на исследования и разработки в России составил 1,12% от ВВП. Для сравнения: в Китае аналогичный показатель – 1,7%, в среднем в странах Организации экономического сотрудничества и развития – 2,33%, в США – 2,79%, в Японии – 3,33%.

Фактически в рамках ГЧП в инновационной сфере взаимодействуют государство, бизнес и наука, что позволяет создать благоприятные условия не только для эффективного взаимодействия государства и бизнеса, но и для науки и бизнеса в инновационном процессе.

Программы могут быть нацелены на стимулирование НИОКР в частном секторе или составлены по принципу дополняемости, когда исследования государственных НИИ, например академического профиля, дополняют работу частного сектора.

По формам и целям программы ГЧП характеризуются большим разнообразием, их целями могут быть:

- ускорение процессов трансфера результатов исследований и разработок, созданных в государственных организациях с использованием федерального бюджета;
- доведение результатов НИОКР, полученных государством, до рынка;
- поддержка малых и средних предприятий, в том числе поощрение создания государственными организациями стартапов и спинoффов компаний;
- развитие кластерных исследований, ориентированных на рынок.

Пионером использования механизма ГЧП в инновационной сфере были США. Они отработали такую форму организационного взаимодействия в оборонном секторе в ходе реализации Федеральной программы использования двойных технологий. Многие федеральные контракты, осуществляемые в рамках этой программы, были заключены не с предприятиями, специализирующимися в оборонной области, а с коммерческими фирмами, где технологии внедряются быстрее, стоят дешевле и которые оперативно реагируют на изменения рыночного спроса. Оказалось, что государство на условиях долевого участия может оказывать сильное стимулирующее воздействие на частно-промышленный сектор, привлекая его к участию в решении общественно-значимых задач. В результате, вместо 100%-го финансирования издержек на разработку технологий, необходимых для государственного потребления, государство смогло привлечь инвестиции частно-промышленного капитала. Отработанные в оборонном секторе механизмы ГЧП стали использоваться другими федеральными ведомствами. При планировании своих научно-технических и инновационных программ практически все агентства и ведомства привлекают внебюджетные источники финансирования[2].

[1] Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года // Российская газета. 2012. 3 янв. URL: www.rg.ru/pril/63/14/41/2227_strategiia.doc.

[2] Ленчук Е. Б., Власкин Г. А. Инвестиционные аспекты инновационного роста: мировой опыт и российские перспективы. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. С. 82.

В развитых экономиках мира ГЧП становится одной из важных форм реализации федеральных технологических программ. Соотношение государственного и частного финансирования в рамках программ определяется прежде всего показателем заинтересованности сторон в результатах исследований. Если ГЧП ориентируется на получение относительно быстрой прибыли и коммерческая выгода от результатов исследований очевидна, то в таком случае должна расширяться доля участия частного сектора, который в основном получит эту прибыль. Если при реализации исследовательского проекта обеспечивается широкое распространение технологий в рамках консорциума участвующих институтов, то финансовое участие частного сектора уменьшается, а государственные капитальные вложения становятся главными.

К факторам, определяющим пропорции между собственными средствами компаний и бюджетными средствами на НИОКР, можно отнести следующие:

- объем необходимых ресурсов;
- скорость коммерциализации полученных результатов;
- степень риска получения отрицательного результата;
- традиции, сложившиеся в стране.

В России также активно начинают реализовываться ГЧП в инновационной сфере. Планируется взаимодействие промышленных компаний соответствующего профиля, государственных ведомств, университетов, научно-исследовательских институтов в реализации государственных программ «Развитие науки и технологий на 2013–2020 годы» (ответственный исполнитель – Министерство образования и науки РФ), «Экономическое развитие и инновационная экономика» (ответственный исполнитель – Министерство экономического развития), «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года» (ответственный исполнитель – Министерство промышленности и торговли) и др.

Таким образом, в рамках ГЧП в инновационной сфере реализуются две важные задачи:

- расширение финансовой базы исследований и разработок;
- расширение участия бизнеса в софинансировании программ и проектов, инициированных государством в лице различных министерств, является важным механизмом приближения разработок к их фактическому использованию и коммерциализации.

УДК 338.001.36

С. А. Ильина,
аспирант,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: s.a.ilina@mail.ru

Повышение результативности коммерциализации инноваций малых и средних предприятий

Аннотация:
В статье рассмотрен двухуровневый подход к формированию инновационной стратегии коммерциализации инноваций.
Ключевые слова: инновационные малые и средние предприятия, инновация, стратегия коммерциализации.

S. A. Ilyina,
PhD Student,
Department of Investments and Innovations
The Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: s.a.ilina@mail.ru

Enhancing of the effectiveness of innovations commercialization of small and medium-sized enterprises

Abstract:
The article considers a two-level approach to the formation of the innovative strategy of innovations commercialization.
Keywords: innovative small and medium-sized enterprises, innovation, commercialization strategies.

В отечественной научной и учебной литературе процесс коммерциализации инноваций рассматривается или с точки зрения инновационного развития фирмы по четырем этапам (стадиям) жизненного цикла инновации[1], или с точки зрения стадий коммерциализации инновационного проекта[2]. В названных вариантах коммерциализация «привязывается» к конкретной инновации (технологии) и не учитывает размер и этап развития инновационной фирмы. Предприятие может инициировать процесс коммерциализации инновации, находясь на любом этапе своего развития. Кроме того, оно может одновременно реализовывать несколько инновационных проектов, находящихся на разных стадиях коммерциализации. Поэтому представляется, что для повышения результативности коммерциализации инноваций необходима двухуровневая система формирования стратегий: первый уровень – базисная инновационная стратегия предприятия, второй – стратегия коммерциализации инновационного проекта.

[1] См., например: Новиков Д. А., Иващенко А. А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы. М.: КомКнига, 2006.
[2] См., например: Инновационный бизнес: формирование моделей коммерциализации перспективных разработок: Учеб. пос. / Под ред. К. А. Хомкина. М.: Издательство «Дело» АНХ, 2009. (Сер. «Образовательные инновации»).

Инновационный стиль на разных этапах развития фирмы[1]

Соответствие инновационного стиля определенному этапу		Годовой оборот предприятия, млн евро					
Инновационный стиль	Годовой оборот предприятия, млн евро	Микропредприятия		Малые предприятия		Средние предприятия	
		РФ	ЕС	РФ	ЕС	РФ	ЕС
Имеет смысл изыскивать радикальные инновации. Возможно, стоит полагаться на внешних привлеченных экспертов (например, сотрудников университета) либо на знания, полученные собственными сотрудниками в университете	От 0 до 0,5 (ранняя стадия)	≤ 1*	≤ 2	≤8*	≤10	≤19*	≤50
Имеет смысл изыскивать радикальные инновации. Возможно, стоит полагаться на внешних привлеченных экспертов (например, сотрудников университета) либо на знания, полученные собственными сотрудниками в университете	От 0,5 до 20 (раннее развитие)						
Радикальные и инкрементальные инновации, но на верхней границе диапазона оборота средств. Может подавлять радикальные изменения, если они наносят ущерб существующему рынку	От 20 до 100						
Радикальные, инкрементальные и открытые инновации. Могут подавлять радикальные изменения, если они наносят ущерб существующему рынку. Возможен поиск инноваций в других источниках, таких, как университеты, консультанты или небольшие компании, в основе которых лежат радикальные инновации	От 100						

* Пересчитано автором по курсу, установленному ЦБ РФ на 01.11.2014 года (52,7219).

[1] Источники данных: Постановление Правительства РФ от 9.02.2013 г. № 101 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»; Федеральный закон от 24.07.2007 г. №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»; European Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises // Official Journal of the European Union. 2003. Vol. 124. P. 36–41. URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041: EN:PDF; United Nations Economic Commission for Europe (2009), Enhancing the Innovative Performance of Firms: Policy Options and Practical Instruments.

Первый уровень. Европейская экономическая комиссия ООН в своем исследовании выявила, что размер компании имеет значение, в частности, для выбора инновационного стиля. Размеры компаний варьируют: есть те, кто в момент формирования не имеет средств, и те, кто доминирует на мировых рынках. Огромная разница в имущественном положении этих компаний означает, что в своей инновационной деятельности они, скорее всего, будут вести себя по-разному[1]. Различия в инновационном стиле компаний, находящихся на разных этапах развития, более подробно представлены в таблице.

Европейские малые и средние предприятия (МСП), как правило, пытаются коммерциализировать радикальные инновации. Вероятно, и отечественным компаниям стоит придерживаться аналогичного инновационного стиля. Далее можно отметить, что представленные данные позволяют нам определить соответствующий этап развития исследуемых предприятий. Так, по критерию «годовой оборот предприятия» отечественные МСП относятся к ранним стадиям развития бизнеса.

В научной литературе используется следующая классификация этапов развития инновационной фирмы:

- Посевная стадия (seed) охватывает первоначальное исследование и разработку коммерческой идеи или бизнес-концепции, ориентированной на определение технической осуществимости, рыночного потенциала и экономической целесообразности. По сути, на этом этапе происходит только формирование идеи, само предприятие как субъект малого и среднего бизнеса еще не существует.
- Стартовый этап (start-up) охватывает разработку прототипа продукта, первоначальное исследование рынка, охвата рыночной деятельности и создание формальной организации бизнеса. На этом этапе предприятие уже появляется как субъект малого бизнеса (микро- и малые предприятия).
- Ранняя стадия роста (early stage) предполагает небольшую коммерциализацию и рост, а также закладывает основу для будущего роста. К этой стадии можно отнести как малые, так и средние предприятия.
- В европейской практике к ранним стадиям развития относят также этап расширение (expansion), при котором происходит существенный рост масштабов и влияния компании, но в связи с существенной разницей в определении критериев МСП в нормативных актах РФ и ЕС российский средний бизнес в эту категорию не попадает[2].

Итак, мы определили две стадии развития инновационной фирмы, к которым можно отнести МСП. Это представляется важным, так как во многом определяет подход к потребности в ресурсах и их фактической доступности на данном этапе. В частности, большинство предприятий, находящихся на стартовом этапе, находится в «долине смерти». Так, по данным «Глобального мониторинга предпринимательства» за 2013 год, только 3,4% из вновь создаваемых в России малых компаний удается просуществовать на рынке более трех лет. Более 40% компаний были вынуждены закрыть бизнес из-за его

[1] Enhancing the Innovative Performance of Firms: Policy Options and Practical Instruments / United Nations Economic Commission for Europe. New York: *United Nations*, 2009. P. 10.
[2] Policy Options and Instruments for Financing Innovation: A Practical Guide to Early-Stage Financing / United Nations Economic Commission for Europe. 2009. P. 13.

нерентабельности и проблем, связанных с доступом к финансированию[1]. Учитывая тот факт, что инновационное предпринимательство относится к высокорисковой категории: из 80–100 идей новых товаров в жизнь воплощается всего лишь одна[2], в реальных условиях от идеи создания нового продукта до поступления первых доходов от его продажи на рынке обычно проходит года три-четыре, в редких случаях меньше[3], – шансы инновационных МСП осуществить процесс коммерциализации инновации стремительно приближаются к нулю. Поэтому на первом уровне МСП необходимо определиться с базисной инновационной стратегией, то есть сформировать общую концепцию поведения фирмы на данном этапе ее функционирования.

Для большинства российских инновационных МСП такой стратегией будет стратегия выживания. И здесь необходимо реально оценить возможности МСП просуществовать в условиях ограниченного финансирования не менее трех лет (например, рассмотреть дотирование инновационной деятельности за счет прибыли, полученной от других видов деятельности). Осознание этапа своего развития и доступных на данный момент возможностей МСП на первом уровне найдет непосредственное отражение в выборе подходящей инновационной стратегии на следующем уровне.

Второй уровень. Происходит формирование стратегии коммерциализации инновационного проекта. Выделяют четыре основных этапа: анализ концепции нового продукта (концептуальная стадия), лабораторная проверка осуществимости идеи (лабораторная стадия), создание опытного образца продукции (технологическая стадия), подготовка производства опытной партии и его реализация (производственная стадия)[4]. Далее, в качестве системы построения стратегий коммерциализации инновационного проекта используем систему построения типовых стратегий инновационного развития фирм, предложенную Д. А. Новиковым и А. А. Иващенко, где на каждом этапе фирма может реализовывать или не реализовывать каждый из четырех этапов (единица соответствует реализации этапа, ноль – нереализации), получаем 16 различных стратегий – путей в сети. Так, если условно обозначить стратегию (в двоичной системе счисления), то стратегия 1111 – фирма самостоятельно реализует все этапы коммерциализации инновационного проекта, стратегия 0110 – фирма самостоятельно реализует второй и третий этапы и т. д.[5]

Предложенная двухуровневая система формирования инновационной стратегии позволит МСП наиболее эффективно принимать решения, адаптироваться к непростым отечественным реалиям. Анализ максимально возможных вариантов стратегий даст возможность ставить и решать задачи стратегического выбора конкретной фирмой собственной стратегии коммерциализации инновационного проекта.

[1] Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2013» / О. Р. Верховская, М. В. Дорохина, А. В. Сергеева. СПб: Институт «Высшая школа менеджмента», 2014.
[2] В помощь молодому начинающему ученому: основы коммерциализации и трансфера технологий / И.У. Арсланбеков [и др.]. М.: Ассоциация агентств поддержки малого и среднего бизнеса «Развитие», 2014. С. 20.
[3] Там же. С. 17.
[4] Там же. С. 18.
[5] Новиков Д. А., Иващенко А. А. Указ. соч. С. 27–35.

УДК 336

Л. Д. Капранова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: KLD-home@mail.ru

Кластерный подход к активизации инвестиционной деятельности

Аннотация:
Анализируется состояние и развитие кластерной политики в Российской Федерации. Рассматривается роль инновационных кластеров в повышении инвестиционной привлекательности и инновационной активности в регионах.
Ключевые слова: инновационная активность, инвестиционная привлекательность, инновационный кластер.

L. D. Kapranova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Investments and Innovations
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: KLD-home@mail.ru

Cluster approach to investment activity

Abstract:
The state and development of cluster policy in the Russian Federation are analyzed. The role of innovation clusters in increasing of the attractiveness of investment and innovation activity in the regions is examined.
Keywords: innovation activity, investment attraction, innovative clusters.

В качестве одной из основных задач «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»[1] принято развитие инновационных кластеров за счет активизации деятельности по реализации инновационной политики, осуществляемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальными образованиями. Формирование инновационных кластеров рассматривается в качестве действенного механизма создания конкурентных преимуществ региона и повышения его инвестиционной привлекательности[2].

Суть подхода заключается в том, что государство организует конкурс на оказание финансовой поддержки программам, объединяющим, прежде всего, бизнес (крупный и мелкий), научные и образовательные учреждения. Такие программы совместного развития могут сочетать как инфраструктурные проекты, так и проекты, направленные на развитие инновационно-

[1] Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года// Российская газета. 2012. 3 янв. URL: www.rg.ru/pril/63/14/41/2227_strategiia.doc.
[2] Абашкин В. Л., Бояров А. Д., Куценко Е. С. Кластерная политика в России: от теории к практике // Форсайт. Научный журнал НИУ ВШЭ. 2012. Т. 6, № 3.

ориентированного взаимодействия субъектов в кластере. Государство устанавливает ряд приоритетов и критериев для отбора программ развития кластера. Такой инструмент кластерной политики позволяет выбрать наиболее перспективные кластеры (с точки зрения влияния на экономику, потенциальной конкурентоспособности, показателей инвестиционной привлекательности и др.). Отбор пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров является важным шагом на пути реализации кластерной политики в России.

В качестве основных инструментов поддержки пилотных программ развития 25 инновационных территориальных кластеров используются следующие:

- предоставление субсидии бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию мероприятий, предусмотренных программами развития пилотных кластеров;
- обеспечение поддержки реализации мероприятий программ развития пилотных кластеров в рамках федеральных целевых программ и государственных программ Российской Федерации;
- привлечение государственных институтов развития к реализации программ развития пилотных кластеров;
- стимулирование участия крупных компаний с государственным участием, реализующих программы инновационного развития.

Однако главным инструментом государства в сфере активизации научно-производственной деятельности в кластерах должно стать финансирование комплексных программ развития инновационных кластеров (см. рис.).

Элементы финансового механизма организации инновационных кластеров

При реализации проектов в кластерах финансовые ресурсы, которые государство направляет на поддержку промышленности, следует тратить

по определенной системе. Ранее эти средства расходовались точечно, и их вложение не давало желаемого экономического эффекта. В настоящее время Минпромторг России оценивает свою работу по увеличению общей отдачи вложенных средств, прежде всего в виде формирования стабильного потока налоговых платежей.

Механизм субсидий для российских регионов, определение долей софинансирования входят в процедуру выделения средств и зависят от бюджетной обеспеченности региона, уровня развития кластеров и их значимости для экономики. Размер ежегодной субсидии будет определяться на основе результатов оценки целесообразности реализации проектов. Будут учитываться и ожидаемые социально-экономические эффекты от этих вложений.

Средства предполагается выделять как на инфраструктурные проекты (транспорт, энергетику, жилье и т. д.), так и на развитие здравоохранения, культуры, образования, спорта. Субсидии можно будет направить и на выполнение работ и проектов в сфере исследований и разработок, на подготовку и повышение квалификации кадров. Основное условие: мероприятия и проекты, на которые выделяются средства, должны способствовать повышению конкурентоспособности организаций – участников кластера и качества жизни на его территории. При распределении средств субсидий Минэкономразвития России будет рассматривать в первую очередь проекты, связанные с развитием инновационной и образовательной инфраструктуры, а также проекты прикладных исследований и разработок[1].

Пока налоговые льготы для кластеров не предусмотрены. Если такие льготы будут законодательно утверждены, то будут официально введены процедура отбора компаний в состав кластеров и их аккредитация. Появятся новые проблемы у кластеров и компаний, поскольку процесс аккредитации может оказаться непростым. Однако компании, входящие в кластер, могут пользоваться уже существующими налоговыми льготами в регионах.

Следует отметить, что прямое финансирование кластеров за счет федеральных средств составляет незначительную часть в бюджете кластера. Сама идеология кластера подразумевает, что его функции нужны в первую очередь компаниям-участникам, поэтому работа кластера преимущественно финансируется силами бизнеса. Государство должно взять на себя инициирование.

Создание кластера благоприятствует развитию малого бизнеса. Во-первых, региональные власти могут перераспределить часть средств, поступающих им по программе поддержки малого и среднего предпринимательства Минэкономразвития России, на нужды кластера. Во-вторых, средства государственной субсидии будут расходоваться в первую очередь на развитие инфраструктуры, которой будут пользоваться все участники кластера. В-третьих, участники кластера, в том числе малые и средние предприятия, смогут проще взаимодействовать с крупнейшими государственными компаниями и институтами развития[2].

В России развитие и совершенствование кластерной политики должны получить воплощение при реализации комплекса мер по следующим направлениям:

- создание организационных механизмов и становление культуры взаимодействия разнородных субъектов в кластерах с акцентом на новые подходы, эффективные сочетания видов экономической

[1] РВК публикует исследование системы менеджмента инновационных территориальных кластеров // РВК. URL: http://www.rusventure.ru/ru/programm/analytics/docs/201403_management_companies_clusters.pdf.

[2] Clusters at your fingertips. URL: http://www.clusterobservatory.eu/system/modules/com.gridnine.opencms.modules.eco/providers.

деятельности, компаний; приоритетом должен стать принцип достижения консенсуса по поводу решения общих проблем повышения конкурентоспособности;

- развитие систем управления в кластере на основе обратной связи между их участниками;
- организация обучения менеджеров кластеров;
- активное вовлечение частных компаний, особенно малых и средних, в поддерживаемые государством проекты кластера;
- осуществление совместных проектов участников кластера в сфере исследований, разработок и инноваций; особое внимание следует уделять кооперации бизнеса с научными и образовательными организациями;
- вовлечение кластеров в процесс формирования стратегий развития региона;
- формирование ассоциаций (сетей) кластеров;
- интернационализация деятельности кластеров (поиск инвесторов, поставщиков, рынков сбыта);
- включение в международные сети практиков и экспертов;
- формирование бренда кластеров и выстраивание коммуникаций в контексте глобализации.

Таким образом, инновационные кластеры представляют собой развивающиеся системы. Растущие кластеры сталкиваются с разнообразными барьерами и ограничениями, в силу которых реализация проектов в кластерах может затянуться на многие годы. Поэтому особую важность приобретают мониторинг и оценка результативности функционирования кластеров, которые должны помочь создать информационную основу для последующей корректировки перечня участников, поддерживаемых государством, а также масштабов и направлений поддержки.

УДК 336.767.017.2

Е. В. Чадина,
старший преподаватель,
кафедра «Инвестиции и инновации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: reine1@yandex.ru

Значение сделок слияний и поглощений для развития бизнеса в РФ

Аннотация:
В данных тезисах приведен анализ развития российского рынка слияний и поглощений и выявлены его основные особенности.

Ключевые слова: диверсификация, рынок M&A, сделка слияния и поглощения, стоимость бизнеса, фактор роста стоимости бизнеса.

E. V. Chadina,
Senior Lecturer
Department of Investments and Innovations,
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: reine1@yandex.ru

The value of mergers and acquisitions for business development in Russia

Abstract:
The thesis provides an analysis of the development of the Russian market of mergers and acquisitions and its main features are identified.

Keywords: diversification, M&A market, mergers and acquisitions, cost of business, growth factors of business value.

В условиях современной экономики компании вынуждены приспосабливаться к изменениям рыночной среды, постоянно совершенствуя стратегию развития. В последние десятилетия одной из форм таких изменений стали сделки слияния и поглощения, их основными мотивами являются достижение операционной и финансовой синергии и диверсификация основных направлений деятельности. Специалисты компании McKinsey выделяют следующие факторы роста стоимости компании в рамках сделок слияний и поглощений (M&A):

- повышение эффективности деятельности;
- устранение дублирования функций персонала на производстве и в сфере управления компанией;
- проникновение на новые рынки;
- приобретение нематериальных активов и технологий, которое обходится дешевле, чем создание их самостоятельно;
- инвестирование в перспективные компании на стадии развития[1].

[1] Консалтинговая компания McKinsey. URL: http://www.mckinsey.com/about_us.

Проведя анализ развития российского рынка слияний и поглощений, а также изучив статистику за последние 5 лет, можно выявить следующие его особенности:

- Становление рынка M&A в России было вызвано переходом к рыночной экономике, однако на первых этапах он сильно отличался от западных аналогов. Приватизационные процессы и пробелы в законодательной базе скорее способствовали разделу собственности в интересах узкого круга лиц, зачастую связанных с криминалом.
- Форсированное развитие рынка происходило преимущественно в нефтегазовой и металлургической отраслях ввиду сырьевой направленности экономики, а также в сфере услуг и телекоммуникаций посредством поглощения мелких региональных представителей. Поиск рынков сбыта переместил активность отечественных компаний в сфере M&A за границу.
- В 2013 году отмечен максимальный рост объемов рынка, превышающий показатели предыдущего года почти в 2,5 раза. По числу сделок темпы роста были скромнее. Подобная тенденция свидетельствует об укрупнении рынка. Тем не менее стагнация реального сектора российской экономики может негативно сказаться на перспективах рынка M&A.
- За последние пять лет государство стало значительно активнее действовать на рынке M&A в России: по итогам 2013 года на долю госкомпаний приходилось до 60% объемов всего рынка[1], вследствие чего возникает конфликт интересов. С одной стороны, государство выступает активным участником рынка M&A, а с другой – остается регулирующим органом.
- Лидирующие позиции в сделках принадлежат топливно-энергетическому комплексу с долей рынка 59%, что обусловлено сырьевой направленностью отечественной экономики. Что касается информационных технологий, то здесь ежегодный прирост объема сделок достигает 200%, при том что количество сделок остается без изменения. Подобная тенденция обусловлена ростом стоимости отечественных IT-компаний.
- По оценкам аналитиков информационного агентства АК&М, падение цен на золото в 2013 году приведет к ускорению процессов слияний и поглощений золотодобывающих компаний. Активный рост сделок слияний и поглощений продолжается в финансовом секторе, который, по оценке на начало 2014 года, лидирует. Стагнация в реальном секторе экономики и ужесточение банковского регулирования стали предпосылками подобной тенденции.

Стоит отметить такую положительную динамику, как расширение внутреннего рынка и сокращение оттока капитала за границу. Затрагивая тему иностранного участия, можно выделить следующие проблемы российской экономики: слабую развитость рыночных институтов и низкую эффективность работы судебной системы, высокую концентрацию и непрозрачность прав собственности, коррупцию, а также слабое развитие правового регулирования подобного рода сделок и недостаточное количество профессиональных посредников.

На перспективах развития рынка сделок M&A могут сказаться изменения

[1] Информационное агентство АК&М. URL: http://www.akm.ru/rus/ma/stat/2013/12.htm.

в антимонопольном законодательстве, оказав стимулирующее воздействие. С момента вступления в силу четвертого антимонопольного пакета количество сделок слияния и поглощения, имеющих долю более 35% и подлежащих контролю ФАС России, сокращается за счет упразднения реестра хозяйствующих субъектов.

Основными причинами негативных явлений на отечественном рынке M&A в 2014 году являются внешнеполитическая нестабильность, ухудшение условий займов на внешних рынках, падение курса рубля, нехватка капитала и снижение темпов общеэкономического роста.

УДК 338

А. К. Казанцев,
д.э.н., профессор,
кафедра «Операционный менеджмент»
Высшая школа менеджмента
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: kazantcev@gsom.pu.ru

А. В. Логачева,
ассистент,
кафедра «Операционный менеджмент»
Высшая школа менеджмента
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: logacheva@gsom.pu.ru

Ключевые факторы управления развитием инновационных способностей организаций

Аннотация:
Исследование посвящено выявлению ключевых факторов управления развитием инновационных способностей организаций. Эмпирический анализ, проведенный на базе промышленных предприятий России, позволил не только выявить элементы инновационных способностей организаций, но и предложить методологию планирования их развития.

Ключевые слова: инновационные способности, управление инновационной деятельностью.

A. K. Kazancev,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Operations Management
Graduate School of Management
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: kazantcev@gsom.pu.ru

A. V. Logacheva,
Assistant,
Department of Operations Management
Graduate School of Management
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: logacheva@gsom.pu.ru

Core factors of innovation capability development

Abstract:
The study is focused on identifying of the core factors in the development of innovative capabilities of organizations. The empirical analysis is carried out on the basis of industrial sector, that allowed to reveal innovation capabilities elements and to offer methodology of capabilities development planning.

Keywords: innovation capability, innovation activity management.

Введение

Инновационные способности являются системообразующим элементом формирования конкурентных преимуществ компании, а следовательно, ее прибыльности. Именно способности компании позволяют менеджерам и персоналу эффективно использовать имеющиеся у нее ресурсы компании, чтобы снизить издержки или дифференцировать продукт (услугу). Те способности организации, которые формируют основу ее конкурентного преимущества, становятся ее ключевыми компетенциями. Инновационные способности выступают необходимым элементом инновационной системы организации и формируют новые конкурентные преимущества за счет умений компании внедрять инновационные решения и реализовывать новые идеи. Данное исследование посвящено определению ключевых факторов, формирующих инновационные способности, а также разработке методического подхода управления развитием инновационных способностей организаций.

Методология исследования

В соответствии с авторским определением инновационные способности организации представляют собой комплекс свойств организации, характеризующих умение динамично планировать, создавать и интегрировать инновационные ресурсы, а также использовать их в операционных процессах для осуществления инновационной деятельности. Под инновационными ресурсами понимается совокупность научных, материально-технических и технологических, организационных и финансовых собственных и привлеченных средств, которыми располагает организация для осуществления инновационной деятельности. Классификация ресурсов или факторов производства достаточно хорошо описана и традиционно включает четыре группы ресурсов: финансовые, технологические, информационные и человеческие. Классификация же факторов, формирующих инновационные способности организации, пока неоднозначно понимается исследователями.

Для того чтобы сформулировать концептуальную модель факторов инновационных способностей, была проделана аналитическая работа по изучению существующих подходов к оценке инновационных способностей компаний, в основном представленных зарубежными исследованиями. Кроме того, большое внимание было уделено международным документам, регламентирующим оценку инновационной деятельности, как, например, «Руководство Осло», также были учтены результаты исследований консалтинговых агентств McKinsey и BCG, посвященных анализу подходов к измерению инновационной деятельности предприятий.

Для тестирования разработанной системы индикаторов и определения ключевых факторов формирования инновационных способностей организации был проведен опрос 55 промышленных организаций России, нацеленный на оценку уровня развития их инновационных способностей в соответствии с предложенной системой индикаторов. В результате выявлено шесть факторов, формирующих инновационные способности организации:

- финансовый – характеризует способность аккумулировать финансовые ресурсы из различных источников, рационально их распределять и использовать для достижения целей инновационной деятельности;
- кадровый – характеризует способность формировать и управлять структурой квалифицированного персонала, обеспечивая реализацию инновационных программ развития;

- технологический – способность находить, развивать и применять прогрессивные технологические решения для внедрения новшеств;
- информационный – способность создавать и внедрять передовые информационно-коммуникационные технологии и объекты интеллектуальной собственности;
- интеллектуальный – характеристика умения в области формирования и использования потока новых идей и решений;
- организационный – способность к сбалансированным организационным решениям, планированию ресурсов и выстраиванию эффективного стиля управления инновационной деятельностью.

Эмпирический анализ показал, что наиболее важным является информационный фактор, отвечающий за умение компании применять информационные технологии и формировать пул перспективных инновационных идей. Кроме того, критическим фактором являются способности компании к поиску, развитию и применению прогрессивных технологических решений для внедрения новшеств. Способность организации к сбалансированным организационным решениям, планированию ресурсов и выстраиванию эффективного стиля управления инновационной деятельностью остается лишь на третьем месте по значимости влияния на формирование инновационных способностей. Не самая высокая важность кадрового фактора позволяет предположить, что значение человеческого фактора в формировании инновационных способностей уступает значимости рутин, сложившихся как устоявшиеся практики в организации. Именно этот вывод еще раз подтверждает возможность рассмотрения инновационного процесса в компании как операционного, безусловно, имеющего свои особенности, но поддающегося контролю и планированию. Довольно неожиданно то, что финансовый фактор участвует в формировании инновационных способностей организации меньше, чем остальные, отходя на второй план. Такой результат можно обосновать важностью финансирования на этапе формирования ресурсов и снижением этой важности на этапе потребления накопленных ресурсов.

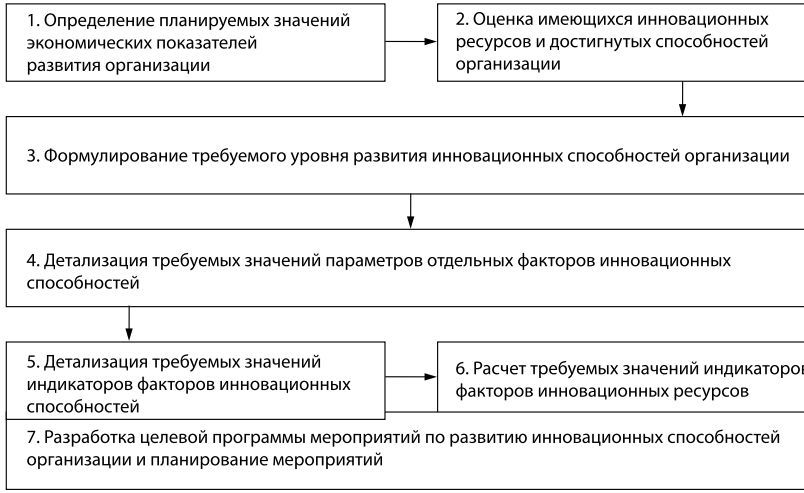
Можно добавить, что эмпирические данные представительного числа российских промышленных организаций подтверждают готовность компаний управлять инновационным процессом в рамках операционной деятельности и постоянно формировать, поддерживать и развивать инновационные способности организации.

Управление развитием инновационных способностей организаций

Для анализа каждого фактора, формирующего инновационные способности, были предложены индикаторы, характеризующие состояние ресурсов организации: уровень обеспеченности ресурсами, уровень качества ресурсов, структурная адекватность ресурсов поставленным целям инновационного развития, степень использования и динамика изменения ресурсной составляющей в организации. Таким образом, декомпозиция полученных шести факторов позволила сформулировать конкретные индикаторы оценки и управления состоянием характеристик инновационной деятельности организации. Принципиальная схема целевого планирования развития инновационных способностей организаций представлена на рисунке.

Задавая цели инновационного развития, менеджмент организации должен ориентироваться на обеспечение конкретного конкурентного преимущества, основанного на отличительных или ключевых компетенциях. Пошаговая схема планирования позволяет следовать целям более высокого уровня на каждом

этапе, оценивать возможности их исполнения и корректировать возможные решения. Определяя требуемый уровень развития инновационных способностей в численном выражении, менеджмент организации может применять различные стратегические ориентиры, декомпозируя значения факторов, а потом и конкретных индикаторов инновационной деятельности по каскадному принципу. Формулирование требуемого уровня развития в рамках каждого модуля инновационных способностей осуществляется на основе анализа собственных тенденций за предыдущие периоды, теоретически возможных максимальных значений или достигнутых значений ключевых конкурентов.



Порядок планирования развития инновационных способностей организации

В зависимости от целевых ориентиров допустимо применять различные стратегии развития инновационных способностей:

- пропорциональное развитие всех модулей инновационных способностей;
- максимизацию показателей роста каждого модуля инновационных способностей;
- бенчмаркинг и развитие ключевых модулей инновационных способностей.

Первые два стратегических подхода характерны для компаний-лидеров, являющихся форвардами в отрасли в области инновационной деятельности. К подобным стратегиям развития могут прибегать также организации, имеющие крайне ограниченную информацию о внешних агентах отрасли. Третий тип стратегии характерен для компаний-последователей, у которых есть пример – лидер, на него можно ориентироваться, и которые активно ориентированы на эффективный бенчмаркинг. Четвертый тип стратегии представляется наиболее современным и перспективным с точки зрения подходов теории стратегического управления. Он наиболее характерен для реализации ресурсной концепции менеджмента, так как ориентирован на развитие ключевых конкурентных преимуществ компании, делая их еще более уникальными и труднокопируемыми.

Практическая значимость исследования сформулирована в виде методических предложений по планированию повышения уровня конкурентоспособности на основе взаимодействия инновационных ресурсов и развития инновационных способностей компании.

Заключение

Проведенное исследование позволило сначала на теоретическом уровне сформулировать основные факторы формирования инновационных способностей организаций, а потом на базе эмпирических данных уточнить их структуру и выявить ключевые. Окончательная структура факторов инновационных способностей формируется из финансовой, кадровой, технологической, информационной, интеллектуальной и организационной составляющих. Ключевыми можно назвать информационный, технологический и организационный факторы. Именно они оказывают наибольшее влияние на формирование инновационных способностей организации, позволяя ей обрести устойчивые конкурентные преимущества за счет инновационной деятельности. Кадровый и интеллектуальный факторы не являются ключевыми, а значит, формирование инновационных способностей организации происходит на операционном уровне за счет сложившихся и устойчивых рутин. Фактор, отвечающий за финансовую составляющую, занимает последнее место по уровню влияния на изменения инновационных способностей: инновационные способности определяются сложившимися практиками деятельности компании и не подвержены существенным изменениям ввиду незначительных изменений участников кадрового состава или объемов финансирования. Тем не менее важно помнить, что, хотя данные факторы имеют относительно меньшее влияние на изменение инновационных способностей, они остаются очень существенными.

Полученные результаты эмпирического исследования позволили сформировать количественные модели, которые возможно использовать в практике целевого управления развитием инновационных способностей организаций.

УДК 336

В. И. Белоцерковский,
д.э.н., зав. кафедрой
кафедра «Мировая экономика»
ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет»
Тула, Российская Федерация
E-mail: bvi_9242@mail.ru

Е. А. Федорова,
д.э.н., зав. кафедрой
кафедра «Финансы и менеджмент»
ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет»
Тула, Российская Федерация
E-mail: eafokt@rambler.ru

Участие банков в инвестиционной деятельности организаций рыночного сектора экономики

Аннотация:
Инвестиционный процесс обеспечивает устойчивое развитие организаций реального сектора экономики. В современных условиях развития науки и производственных и маркетинговых технологий финансовые риски инвестиционных проектов становятся более значимыми. Их сокращению способствует конструктивное взаимодействие организаций реального и банковских секторов экономики на основе гармонизации интересов.

Ключевые слова: банковский сектор, гармонизация интересов, инвестиции, рыночный сектор.

V. I. Belotserkovski,
Doctor of Economics, Head of Department,
Department of World Economy
Tula State University
Tula, Russian Federation
E-mail: bvi_9242@mail.ru

E. A. Fedorova,
Doctor of Economics, Head of Department,
Department of Finance and Management
Tula State University
Tula, Russian Federation
E-mail: eafokt@rambler.ru

The participation of banks in the investment activities of organizations of the market economy

Abstract:
The investment process ensures sustainable development of the real sector of the economy. In modern conditions of development of science and production and marketing technologies financial risks of investment projects become more significant. Constructive interaction of the real and banking sectors on the basis of harmonization of interests should reduce the risks.

Keywords: banking sector, harmonization of interests, investments, market sector.

Устойчивость развития организации зависит от состояния инвестиционного процесса. Инвестиционная деятельность позволяет организациям реального сектора экономики поддерживать конкурентные позиции на рынках, формировать новые рынки, находясь в рамках современных технологических трендов[1]. Инвестиционная деятельность предполагает разработку инвестиционных проектов с оценкой ожидаемых результатов, необходимых ресурсов и возможных рисков. В условиях существующего уровня развития науки и технологий изменились приоритеты в оценке рисков, сопровождающих реализацию инвестиционных проектов. В частности, достигнутый уровень развития технологий существенно снижает уровни технических рисков, а уровень развития маркетинговых стратегий – уровни рыночных рисков. В этих условиях более значимыми становятся финансовые риски, связанные с возможным недостатком финансовых ресурсов для финансирования всех этапов реализации инвестиционного проекта.

Для любого предприятия предпочтительнее финансирование инвестиционного процесса из собственных источников. Необходимость масштабных преобразований вынуждает организации реального сектора прибегать к заимствованиям в банковском секторе экономики. Однако российские банки предпочитают осуществлять краткосрочное кредитование российских предприятий, что позволяет последним либо финансировать только оборотные средства, продолжая интенсивно использовать устаревающие основные средства, либо вовлекая предприятие в ситуацию постоянного перекредитования, что при реализации инвестиционных проектов затрудняет планирование стоимости привлечения кредитных ресурсов[2].

Из-за длительного недофинансирования процесса обновления основных фондов предприятий реального сектора сложилась ситуация, когда обновления основных фондов уже недостаточно. А для технологической модернизации в рамках пятого-шестого технологических укладов необходимо привлечение значительных финансовых ресурсов. Такую задачу производственные предприятия не могут решить самостоятельно.

С другой стороны, банковский сектор тоже нуждается в развитии, расширении клиентской базы, в том числе за счет динамично развивающихся корпоративных клиентов. Другими словами, существует объективная потребность предприятий реального сектора во взаимодействии с сильными банками и банков с эффективными организациями реального сектора.

Наличие объективных предпосылок для более тесного взаимодействия отечественных организаций реального и банковского секторов в современных условиях усиливается в связи с ограничениями, предпринятыми иностранными партнерами в отношении российских предприятий как рыночного, так и банковского сектора. Поэтому необходимо наладить взаимовыгодное сотрудничество организаций банковского и реального секторов и понимание взаимозависимости финансовых результатов деятельности каждого сектора.

Основным фактором взаимовыгодного сотрудничества является гармонизация интересов организаций реального и банковского секторов. Для реального сектора основными экономическими интересами являются получение прибыли и стабильность работы, то есть систематическое получение прибыли. Организации банковского сектора заинтересованы в росте доходов и обеспе-

[1] Федорова Е. А., Иванцов С. М. Государственное регулирование инвестиционной деятельности (на примере Тульской области) // Известия Тульского государственного университета. Сер. «Экономические и юридические науки». Тула: ТулГУ, 2013. Вып. 5. Ч. I. С. 329–325.

[2] Федорова Е. А. Финансовая устойчивость кредитных организаций в современных условиях // Известия Тульского государственного университета. Сер. «Экономические и юридические науки». Тула: ТулГУ, 2010. Вып. 1. Ч. I. С. 111–116.

чении ликвидности, то есть получении такого объема средств, который достаточен для погашения всех обязательств банка. Таким образом, оба сектора нацелены на получение доходов и сокращение рисков в своей деятельности. Очевидно, что в условиях взаимозависимости реального и банковского секторов увеличение рисков любого из них приведет к нежелательным последствиям для обоих. Поэтому содержанием гармонизации отношений организаций реального и банковского секторов является согласование их экономических интересов с учетом распределения рисков[1]. Регулятором такой гармонизации экономических интересов и рисков может выступать государство.

[1] Федорова Е. А., Белоцерковский В. И. Риск-менеджмент в процессе корпоративного управления деятельностью коммерческого банка // Известия Тульского государственного университета. Сер. «Экономические и юридические науки». Тула: ТулГУ, 2010. Вып. 1. Ч. II. С. 115–124.

УДК 336

И. В. Сафонова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Бухгалтерский учет в коммерческих организациях»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: iv.safonova@mail.ru

Инвестиционная собственность в системе управления инвестициями: проблемы информационно-аналитического обеспечения

Аннотация:
В России продолжается активное становление рынка доходной недвижимости, под которой подразумевается недвижимость как объект получения доходов посредством арендной платы и /или увеличения стоимости с течением времени. Актуальными становятся вопросы признания, оценки и отражения в финансовой отчетности инвестиционной недвижимости как основного источника информации о данных активах.

Ключевые слова: доходные вложения в материальные ценности, инвестиционная собственность, МСФО 40, операционная аренда, первоначальная оценка, признание, справедливая стоимость, финансовая аренда.

I. V. Safonova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Accounting in Business Companies
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: iv.safonova@mail.ru

Investment property in investment management system: problems of the information support

Abstract:
In Russia a dynamic formation of a profitable real estate market, which means property to earn rental payments or for capital appreciation, or both, goes on. This article examines the topical problems of recognition, measurement and disclosure of profitable real estate in accordance with International Financial Reporting Standards and Russian Accounting Standards.

Keywords: bearing investments in tangible assets, investment property, IFRS 40, operating lease, initial measurement, recognition, fair value, finance lease.

В настоящее время во всем мире внимание инвесторов и исследователей приковано к недвижимости как классу инвестиционных активов. Многие инвесторы из развитых стран рассматривают недвижимость как актив, занимающий значительное место в инвестиционном портфеле. В России недвижимость считается одним из самых надежных активов. С каждым годом растет не только спрос на недвижимость, но и цены, поэтому рынок недвижимости является очень привлекательным объектом инвестирования свободных средств.

Объекты недвижимости рассматриваются как высокодоходные активы и надежное вложение средств, все больше инвесторов стремятся получить финансовую выгоду от операций данного типа. Прежде всего, инвесторы заинтересованы в полной, достоверной информации относительно эффективности вложений в объекты инвестиционной недвижимости. Для расширения данного рынка и привлечения потенциальных инвесторов необходимо реформировать уже сложившуюся систему нормативного регулирования в соответствии с требованиями современных реалий рынка и его участников. В первую очередь это касается ряда положений по бухгалтерскому учету, связанных с таким значимым объектом, как основные средства.

Система бухгалтерского учета характеризует состояние хозяйствующего субъекта на языке цифр. И. В. Гете говорил, что «цифры управляют миром», и нет сомнения в том, что цифры, по крайней мере, показывают, как он управляется. Культура формирования учетной информации – залог успешного управления цивилизованным бизнесом. Стратегия развития бухгалтерского учета в России нуждается в существенной модернизации. В последние годы достижение этой цели связывают с переходом отечественной учетной системы на Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО).

Вследствие вышесказанного очевидна необходимость разработки проекта национального стандарта «Учет инвестиционной собственности», в котором должны быть четко определены правила признания, оценки и учета данных активов с учетом особенностей российской бизнес-среды и правового поля.

Согласно Российской системе бухгалтерского учета (РСБУ) не существует актива «инвестиционная недвижимость». Однако наличие значительного рынка инвестиционной недвижимости требует ее детального научного исследования, прежде всего в целях представления достоверной информации о ней всем заинтересованным лицам, и целесообразности выделения в качестве самостоятельной учетной единицы, что уже давно применяется в системе МСФО.

Основой реформирования системы бухгалтерского учета в Российской Федерации на протяжении последних двадцати лет является именно система МСФО, что закреплено на законодательном уровне. В ней инвестиционная недвижимость представлена отдельной статьей в отчете о финансовом положении предприятия, и правила для ее отражения аккумулированы в МСФО 40 «Инвестиционная недвижимость». В результате таких различий для многих российских бухгалтеров остается неясным термин «инвестиционная недвижимость», а пользователи отчетности, подготовленной в формате РСБУ, не получают необходимых данных об объектах инвестиционной недвижимости[1].

В соответствии с МСФО 40 инвестиционная собственность – это имущество в виде земельных участков или зданий (частей зданий), которыми компания распоряжается на правах собственности, а также догово́ра финансовой аренды и предназначенная для сдачи в аренду или с целью получения дохода от прироста (повышения) стоимости капитала. Инвестиционное имущество не должно быть предназначено для продажи в ходе обычной (уставной) хозяйственной деятельности, не допускается использование компанией объектов инвестиционной собственности для производственных и административных нужд[2].

В МСФО 40 представлены примеры объектов инвестиционной собственности:

[1] Ганин Б. Г. Учет и оценка инвестиционной собственности: Автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.12. М., 2008; Игнатова Н. В. Необходимость обособления инвестиционной недвижимости // Всё для бухгалтера. 2008. №8.

[2] Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 40 «Инвестиционное имущество» (в ред. МСФО (IFRS) 13), утв. Приказом Минфина России от 18.07.2012 № 106н // КонсультантПлюс. URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182454.

- земля, предназначением которой является получение прироста стоимости капитала в долгосрочной перспективе;
- земля, дальнейшее предназначение которой пока не определено;
- здание, которое принадлежит владельцу и предназначено для сдачи в аренду посредством операционной аренды;
- здание, свободное в настоящее время, которое предназначено для сдачи в аренду по договорам операционной аренды;
- недвижимость на стадии строительства или реконструкции с целью использовать в будущем как инвестиционное имущество[1].

Изучая экономическую сущность понятий «основные средства» и «инвестиционная собственность» в российской и международной практике и их соотношение, следует отметить, что инвестиционная собственность является особым объектом. В отличие от основных средств, выступающих как активы, генерирующие денежные потоки в процессе их использования непосредственно самой организацией, инвестиционная недвижимость приносит выгоды без использования самой компанией. Следовательно, нужен особый подход к управлению ею и к правилам учетного представления[2].

В отношении решения задачи учета инвестиционной недвижимости в РСБУ возможны различные варианты действий:

- принять в РСБУ полностью правила учета инвестиционной недвижимости МСФО;
- создать абсолютно новые правила учета инвестиционной недвижимости для РСБУ;
- откорректировать правила учета инвестиционной недвижимости МСФО для РСБУ.

Наиболее предпочтительным, на наш взгляд, является именно последний вариант, так как он позволяет актуализировать правила МСФО и сделать их более четкими.

Для учетного отражения инвестиционной недвижимости следует использовать только модель учета по справедливой стоимости. Первоначальную оценку инвестиционной недвижимости полагается проводить только по справедливой стоимости независимо от способов поступления данных объектов на предприятие. Раскрытие информации по инвестиционной собственности следует расширить по сравнению с требуемыми МСФО по состоянию на 2014 год. Для пользователей, прежде всего, важна информация о том, какие денежные потоки будут генерироваться объектами инвестиционной недвижимости. Главным становится сообщение пользователям информации о справедливой стоимости этого объекта, то есть оценки рынком будущих выгод, сопряженных с ним, поэтому не случайно в МСФО предлагается модель оценки инвестиционной недвижимости по справедливой стоимости.

В качестве учетной политики для последующего учета объектов инвестиционной собственности организация должна выбрать модель учета по справедливой стоимости или модель учета по фактическим затратам. Выбранную модель следует применять ко всем объектам инвестиционной собственности.

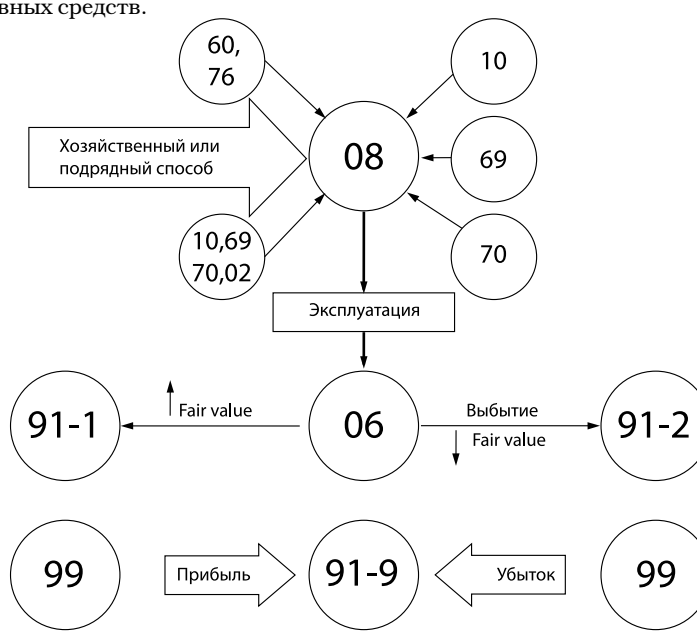
Организация обязана определять справедливую стоимость объектов инвестиционной собственности либо для их оценки (модель учета по справедливой

[1] Там же.

[2] Варпаева И. А. Инвестиции в недвижимость: Учет и раскрытие информации в отчетности по российским и международным стандартам // Международный бухгалтерский учет. 2011. №2; Куликова Л. И. Модели учета инвестиционной недвижимости после первоначального признания в соответствии с МСФО (IAS) 40 // На пути к международным стандартам. 2012. № 10 (208).

стоимости), либо для раскрытия информации (модель учета по фактическим затратам). Рекомендуется, но не требуется привлекать для определения справедливой стоимости инвестиционного имущества независимого оценщика, имеющего профессиональную квалификацию и актуальный опыт проведения оценки инвестиционного имущества подобной категории и находящегося в том же месте, что и оцениваемый объект.

Информация об инвестиционной собственности для МСФО раскрывается в бухгалтерском балансе в разделе «Внеоборотные активы» по одноименной статье и в примечаниях к финансовой отчетности (IAS 1) «Предоставление финансовой отчетности». Требования к раскрытию информации различаются в зависимости от модели, выбранной для последующей оценки земли и зданий. В российских стандартах относительно доходных вложений в материальные ценности ПБУ 6/01 установлено, что в бухгалтерской отчетности с учетом существенности и целесообразности подлежит раскрытию информация «об объектах основных средств, учитываемых в составе доходных вложений в материальные ценности». Все остальные требования к раскрытию информации в данном ПБУ прямо относятся к учету конкретных объектов основных средств.



Модель учета объектов инвестиционного имущества

Для устранения искажения учетной информации целесообразно ввести новый счет бухгалтерского учета 06 под названием «Инвестиционное имущество». Данный счет будет предназначен для обобщения информации о наличии и движении объектов инвестиционного имущества, предоставляемых организацией за плату во временное использование для получения дохода или прироста стоимости капитала. Принятие к бухгалтерскому учету объектов инвестиционного имущества и изменение первоначальной стоимости их при ремонте и реконструкции отражаются по дебету счета 06

«Инвестиционное имущество» в корреспонденции со счетом 08 «Вложения во внеоборотные активы».

Для учета выбытия объектов инвестиционного имущества, учитываемых на счете 06 «Инвестиционное имущество», к нему может быть открыт субсчет «Выбытие инвестиционного имущества». В дебет этого субсчета переносится стоимость выбывающего объекта, а в кредит – сумма накопленной амортизации. По окончании процесса выбытия остаточная стоимость объекта списывается со счета 06 на счет 91 «Прочие доходы и расходы». На рисунке представлена более подробная схема учета объектов инвестиционного имущества. Все расходы на модернизацию или реконструкцию будут отражены в дебете счета 08 «Вложения во внеоборотные активы». Кроме того, в балансе также появится строка, где будет отражено инвестиционное имущество, которое уже не будет входить в состав основных средств, что является очень важным решением для инвесторов (см. табл.).

Бухгалтерский баланс

	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы			
	Результаты исследований и разработок			
	Нематериальные поисковые активы			
	Материальные поисковые активы			
	Основные средства			
	Инвестиционное имущество			
	Финансовые вложения			
	Отложенные налоговые активы			
	Прочие внеоборотные активы			
	Итого по разделу I			

Раздельное отражение в балансе основных средств и инвестиционной собственности в зависимости от способа получения дохода послужит формированию более достоверной отчетности, полезной для пользователя.

УДК 338.2

Н. В. Стрельцова,
аспирант,
кафедра страхования и финансово-экономического анализа
ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный аграрный университет»
Волгоград, Российская Федерация
E-mail: n.v-s@mail.ru

Факторы инновационного развития предприятия в условиях рынка

Аннотация:
В статье рассматриваются внутренние и внешние факторы, влияющие на инновационное развитие предприятий хлебопекарной промышленности Волгоградской области. Проведен анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия отрасли. По результатам сделан вывод о том, какие факторы влияют на инновационное развитие, и рекомендованы основные направления в достижении долгосрочного успеха.

Ключевые слова: инвестиционный проект, инновационное развитие, инновации, конкурентоспособность, модернизация, новая технология, потребительский спрос, продвижение продукции на рынок, техническое перевооружение, товаропроизводитель, финансовая устойчивость, хлебопекарная промышленность.

N. W. Streltsova,
PhD Student,
Department of Insurance and Financial and Economic Analysis
Volgograd State Agrarian University
Volgograd, Russian Federation
E-mail: n.v-s@mail.ru

Factors for an enterprise's innovative development in market conditions

Abstract:
This paper dwells on the internal and external factors impacting the innovative development of baking industry enterprises in Volgograd region. The authors analyze the main technical and economic performance indexes of a baking industry enterprise. As a result, they identify the factors that influence innovative development most prominently, and recommend the focus areas to be developed for long-term success.

Keywords: investment project, innovative development, innovations, competitiveness, modernization, technologies, consumer's demand, new market promotion, technical retooling, manufacturer, financial sustainability, baking industry.

Россия традиционно лидирует по уровню потребления хлеба и хлебобулочных изделий на душу населения. Рынок хлебопекарных изделий является одним из наиболее крупных рынков в пищевой отрасли страны. С развитием

и формированием рыночной экономики появились новые тенденции и на рынке хлебобулочных изделий. В то же время состояние хлебопекарной промышленности и существующие проблемы в совокупности оказывают негативное влияние на конкурентоспособность отечественных хлебозаводов и создают существенные риски для их устойчивого функционирования. Основой развития любой отрасли являются инновации. В связи с этим актуальность реализации стратегий инновационного развития для этих предприятий очевидна.

В Волгоградской области насчитывается десять самых крупных хлебопекарных предприятий: ЗАО «Красноармейский хлеб», ОАО «Хлебозавод №5», ЗАО «Тракторозаводский хлебокомбинат», ОАО «Хлебокомбинат "Волжский"», ООО «Хлеб наш», ООО «Сарептская мельница», ОАО «Михайловский хлебокомбинат», ОАО «Камышинский хлебокомбинат», ОАО «Калачевский хлебозавод», ЗАО «Котовский хлебозавод». Каждый производитель реализует продукцию как в своем районах, так и за пределами Волгоградской области: в Республике Калмыкия, Астрахани, Ростовской области.

Крупнейшим производителем хлебобулочных и мучных кондитерских изделий на рынке региона является ОАО «Хлебозавод №5». Предприятие работает с 1934 года: выпускает традиционные виды хлеба из пшеничной муки, смеси ржаной и пшеничной муки, булочные изделия, активно использует передовой опыт зарубежных коллег. Все это позволяет постоянно обновлять ассортимент выпускаемой продукции и совершенствовать ее качество. Ассортимент хлебозавода составляет более 70 наименований хлебобулочных изделий. Выпускаемая продукция изготавливается из натуральных ингредиентов по традиционной классической технологии. По производству хлеба и хлебобулочных изделий его доля на рынке сбыта Волгограда занимает первое место среди других предприятий отрасли (27%).

Начиная с 1996 года у предприятия стабильные результаты по объему производства и экономическим показателям несмотря на жесткую конкуренцию. Среднегодовая производственная мощность ОАО «Хлебозавод №5» – 63096,6 т продукции. Фактически в 2013 году было выработано 24 559,76 т продукции, что всего на 6,3% ниже показателей 2012 года, производственные мощности были использованы на 39%. Для сравнения: в Волгоградской области производство хлебобулочных изделий предприятиями отрасли уменьшилось на 9% относительно 2012 года. ОАО «Камышинский хлебокомбинат» за 2013 год произвело продукции на 26,3% меньше. С 2013 года не производит хлеб и хлебобулочную продукцию ЗАО «Тракторозаводский хлебокомбинат», одно из крупнейших и старейших предприятий Волгограда. Ассортимент хлебозавода включал в себя более 85 наименований, в том числе 46 видов хлебобулочных изделий, 36 видов мучных кондитерских изделий и 3 вида бисквитных кондитерских изделий. Однако из-за снижения заявок от покупателей увеличение размера расходов за счет постоянного повышения стоимости коммунальных услуг, основного сырья – муки, отсутствия возможности пропорционально повысить цены на готовую продукцию предприятие несло убытки.

Снижение производства хлебобулочной продукции объясняется общей тенденцией падения потребительского спроса на нее, увеличением количества частных пекарен, снижением заявок от покупателей (преимущественно сетевых магазинов) и повышением цен на основные виды продовольственного сырья, прежде всего муку. Проблема хлебопекарных предприятий состоит в том, что многие крупные сетевые компании возвращают непроданную продукцию. Доля возвращаемого торговыми сетями хлеба с истекшим сроком реализации составляет в среднем 8–10%, а по некоторым позициям – до 20%

и всегда превышает возможности предприятий по его переработке. В такой ситуации пекарные предприятия фактически принимают на себя риски торговли по сделанным ею заказам, несут убытки от реализации, утилизации и транспортным расходам на доставку этой продукции[1].

В условиях, когда хлебопекарная промышленность продолжает терять мощности, происходят передел собственности, перепрофилирование и закрытие предприятий. Низкая рентабельность хлебозаводов приводит к снижению инвестиций в техническое перевооружение, тормозит внедрение новых технологий. Все вышеперечисленное вынуждает предприятия хлебопекарной отрасли искать внутренние резервы перехода на инновационный путь развития, способный обеспечить продолжение деятельности в сложившихся условиях.

ОАО «Хлебозавод № 5» уделяет особое внимание техническому переоснащению. Установлены и запущены в эксплуатацию современные комплексы рецептурного дозирования компонентов «Контур», смонтированы семь двухскоростных полуавтоматических тестомесильных машин «Прима-300» и «Прима-160Р», предназначенных для интенсивного высококачественного замеса теста. Введены в эксплуатацию высокотехнологические линии Fritsch по выработке изделий из сдобного и слоеного теста в комплексе с расстоечными шкафами и печами Miwe, комплексная автоматическая линия Gostol для выпечки батонов мощностью до 17 т в сутки. На линии Fritsch выпускаются как традиционные булочные изделия, так и новые виды продукции: булочки, слойки с натуральными ягодами, рулеты с разнообразными начинками. В течение 2013 года проведены мероприятия по модернизации, ремонту и реконструкции производственных помещений, зданий, оборудования и переоснащению производства.

Предприятия, соперничающие на рынке быстро развивающихся инновационных технологий, должны в совершенстве развить способность предвосхищать будущие предпочтения и потребности клиента, предлагая широкий выбор новых продуктов, оперативно внедряя новые технологии в производство, постоянно совершенствуя качественные характеристики продукта.

В 2013 году в ОАО «Хлебозавод № 5» была запущена программа по производству хлебобулочных изделий, содержащих витаминно-минеральные комплексы (микронутриенты). Технологи предприятия разработали усовершенствованную рецептуру хлебобулочных продуктов, добавив в их состав витаминно-минеральные комплексы. Главная цель программы – обеспечение населения пищевыми продуктами, способствующими укреплению здоровья. Развитие направления здорового питания соответствует задачам политики продовольственной безопасности России, а обогащение хлебобулочных изделий микронутриентами рекомендовано главным санитарным врачом Российской Федерации. За отчетный период предприятие освоило выпуск восьми новых видов продукции: хлеба «Здоровое сердце обогащенный», «Ржаной диабетический», «Земгальский» и др.

Острая рыночная конкуренция формирует высокий уровень требований к качеству выпускаемой продукции. Удерживать качество продукции на стабильно высоком уровне позволяет не только соблюдение традиционных технологий в сочетании с автоматизацией производства, но и внедрение систем менеджмента безопасности пищевой продукции в соответствии с требованиями международных стандартов и нового технического регламента Таможенного союза, элементы добровольной сертификации.

[1] Попова Л. В., Стрельцова Н. В. Формы саморегулирования рынка как разрешение кризиса доверия его участников // Научное обозрение. 2014. № 2. С. 199–205.

ОАО «Хлебозавод № 5» прошло общественную сертификацию и стало первым дипломантом региональной общественной организации «Волгоградское качество», получившим право использования одноименного знака на упаковке своей продукции[1]. За соблюдение высоких стандартов качества и упаковки продукции, своевременное исполнение объемов поставок ОАО «Хлебозавод № 5» получило премию METRO Quality Award, которая ежегодно присваивается региональным товаропроизводителям.

В 2013 году по сравнению с предшествующим годом выручка от продаж предприятия выросла на 21%, себестоимость проданных товаров и продукции – на 15,28% соответственно. Валовая прибыль увеличилась по сравнению с прошлым периодом и составила 432 993 тыс. руб., что позволило сохранить рентабельность производства.

По результатам анализа деятельности предприятия с учетом влияния внутренних и внешних факторов можно сделать следующий вывод: реализация инновационной стратегии развития предприятия возможна при аккумулировании достаточного объема денежных средств для обеспечения необходимых условий при приобретении сырьевых и материальных ресурсов по ценам, устанавливаемым поставщиками, внедрения современных производственных технологий, продвижения продукции на рынок.

В качестве основных стратегических направлений инновационного развития ОАО «Хлебозавод № 5» следует рекомендовать:

- увеличить производство хлебобулочных изделий лечебного, профилактического и функционального назначения;
- увеличить объемы инвестиций, научных исследований и разработок, совершенствовать систему информационного обеспечения;
- ориентировать производственную программу на выпуск высокорентабельных видов продукции с коротким периодом оборачиваемости;
- использовать механизмы государственной поддержки в виде субсидирования процентной ставки по краткосрочным инвестиционным кредитам, полученным в российских кредитных организациях[2].

[1] Попова Л. В., Стрельцова Н. В. Практический опыт реализации стратегии развития регионального бренда для продукции промышленных предприятий АПК // Экономика развития региона: проблемы, поиски, перспективы: ежегодник. Вып. 13 / ООО РАН, ЮССРЭ, Ин-т соц.-экон. и гуманит. исслед. ЮНЦ РАН, ВолГУ; гл. ред. О. В. Иншаков; редкол.: И. В. Митрофанова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2012. С.492–498.
[2] Об утверждении отраслевой целевой программы «Развитие хлебопекарной промышленности Российской Федерации на 2014–2016 годы» // Профессиональная справочная система «Техэксперт». URL: http://docs.cntd.ru/document/499083578/.

УДК 338

Л. А. Пахомова,
аспирант,
кафедра «Операционный менеджмент»
Высшая школа менеджмента
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: pakhomova.liubov@gmail.com

Элементная структура инновационной стратегии промышленной компании: состав и взаимосвязь элементов

Аннотация:
В исследовании идентифицированы основные элементы инновационной стратегии промышленной компании. В результате анализа теоретических и эмпирических исследований были выделены пять элементов инновационной стратегии компании. Взаимосвязь предложенных элементов была подтверждена при помощи корреляционного анализа.
Ключевые слова: инновационная стратегия, целевая ориентация, элемент.

L. A. Pakhomova,
PhD Student,
Department of Operations Management
Graduate School of Management
St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russian Federation
E-mail: pakhomova.liubov@gmail.com

Element structure of innovation strategy in industrial company: elements and their interconnections

Abstract:
The paper is devoted to the identification of the main elements of industrial company innovation strategy. Five elements of innovation strategy have been identified as a result of theoretical and empirical papers review. The interconnectedness of the proposed elements has been justified by the correlation analysis.
Keywords: innovation strategy, goals orientation, element.

В исследовании рассматривается элементный состав инновационной стратегии, взаимосвязи элементов между собой и с целевой ориентацией компании. Проблематика определения элементного состава инновационной стратегии связана в первую очередь с его неопределенностью как в теоретических, так и в эмпирических исследованиях инновационного менеджмента. Элементами инновационной стратегии считаются области стратегического управления инновационной деятельностью, в рамках которых менеджмент компании формирует ответы на вопросы о том, какие инновации и каким образом будут осуществляться.

В целях формирования элементного состава инновационную стратегию целесообразно рассматривать с точки зрения совокупности концептуальных составляющих ее инновационной (направления инновационной деятельности, уровня их новизны) и структурной деятельности (организация НИОКР внутри компании, партнерства, трансфер технологий).

Направление всей инновационной стратегии задает *целевая ориентация инновационной стратегии.* Цели инновационной стратегии должны быть согласованы с целями корпоративной и бизнес-стратегии компании. Они могут относиться к продуктам, рынку, эффективности, качеству, способности осуществлять изменения и обучаться[1]. Для принятия оперативных решений менеджерам соответствующих подразделений необходимо руководствоваться конкретными целями, то есть четким описанием рынков, продуктов и количественных показателей (прибыли, доли рынка и т. д.) на конкретный момент времени[2]. Объектная ориентация целей определяет тип инноваций в компании. Например, ориентация на разработку нового продукта или совершенствование старого свидетельствует, в первую очередь, о необходимости продуктовых инноваций, в то время как инновации в процессах чаще всего определены снижением трудовых затрат, увеличением производительности, маркетинговые – выходом на новые рынки и необходимостью новых методов и подходов маркетинга.

Следующим элементом является *организация собственных НИОКР компании.* В случае если компания обладает собственным отделом НИОКР, представляется важным спланировать его деятельность в соответствии с поставленными задачами: уточнить целесообразность разработки технологии или продукта и оценить инвестиционные потребности. Компания может самостоятельно использовать продукт или технологию, разработанные отделом НИОКР, или реализовать его иным организациям[3].

В случае недостатка проводимых НИОКР или знаний компании возможен *трансфер знаний и технологий в компанию* для обеспечения необходимого уровня инновационной активности. Покупка технологий является одним из наиболее важных методов совершенствования технологической базы компании. Сбалансированный портфель трансфера технологий и разработок внутри компании зачастую положительно сказывается на результатах деятельности компании[4].

Деятельность по патентованию и лицензированию технологий компании связана с реализацией «излишка» технологий и результатов НИОКР компании. В рамках концепции открытых инноваций предполагается получение прибыли путем переноса идей компании на рынок, продажи интеллектуальной собственности и приумножения технологий путем трансфера идей во внешнее окружение[5].

Следующий элемент подразумевает *организацию совместной инновационной деятельности компании с партнерами.* Партнерства могут организовываться с целью совместно разработать новые технологии, продукты, рынки. Они призваны обеспечить компаниям доступ к взаимодополняющим знаниям друг друга[6]. Реализация партнерских отношений возможна различными

---

[1] Руководство Осло: рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям/Совместная публикация ОЭСР и Евростата. 3-е изд.; пер. на рус. яз. 2-е изд., испр. М.: ЦИСН, 2010.

[2] Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. М.: Экономика, 1989.

[3] Lichtenthaler U. Open innovation: Past research, current debates, and future directions // The Academy of Management Perspectives. 2011. Vol. 25, N. 1. P. 7–93.

[4] Veugelers R., Cassiman B. Make and buy in innovation strategies: evidence from Belgian manufacturing firms //Research policy. 1999. Vol. 28, N 1. P. 63–80; Cassiman B., Veugelers R. R&D cooperation and spillovers: some empirical evidence from Belgium // American Economic Review. 2002. P. 1169–1184; Cohen W. M., Levinthal D. A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation // Administrative science quarterly. 1990. P. 128–152.

[5] Gassmann O., Enkel E. Towards a theory of open innovation: three core process archetypes // R&D management conference. 2004. Vol. 6.

[6] Гросфелд Т., Роландт Т. Логика открытых инноваций: создание стоимости путем объединения сетей и знаний //Форсайт. 2008. Т. 2, № 1. С. 24–29.

способами и в различных формах[1]. Возможно сотрудничество с другими компаниями в пределах своей отрасли и в смежных отраслях и научно-исследовательскими организациями, как коммерческими, так и государственными. Сотрудничество и партнерство с компаниями и организациями являются наиболее распространенными практиками в рамках стратегий, ориентированных на поиск и разведку новых знаний[2].

Предлагаемая модель (см. рис.) была разработана на основе изучения практик компаний, теоретических и эмпирических исследований стратегического управления инновациями компании. Целевые приоритеты и ключевые показатели инновационной деятельности формируют характеристики элементов. Они расположены на вышестоящем уровне, подчеркивая тем самым необходимость обеспечения соответствия каждого конфигурационного элемента структуры целевой направленности всей инновационной деятельности. Каждая рассмотренная характеристика может быть выражена количественными и качественными показателями.

Для подтверждения взаимосвязи рассматриваемых элементов с целевыми приоритетами инновационной деятельности компании и связи между элементами был проведен корреляционный анализ. В выборку вошли 139 компаний промышленного сектора, имеющих хотя бы один инновационный продукт или технологию, разработанные за последние три года, к моменту опроса. Опросник был разработан с учетом рекомендаций, представленных в «Руководстве Осло». Сбор данных проводился в 2009 году.

Корреляционный анализ подтвердил взаимосвязи между рассматриваемыми элементами. Новизна продуктовых инноваций положительно связана с уровнем новизны технологических инноваций, уровнем затрат на НИОКР, наличием избытка технологий для коммерциализации и отрицательно – с наличием продуктовых инноваций. Уровень новизны технологических инноваций имеет положительную корреляцию с продуктовыми инновациями и уровнем их новизны и отрицательную – с технологическими инновациями. Отрицательную связь уровня новизны продуктовых и технологических инноваций с наличием соответствующего вида инноваций в компании можно объяснить необходимостью больших затрат ресурсов и времени на разработку новых для мирового рынка инноваций по сравнению с небольшими совершенствованиями продукта или технологии в рамках самой компании. Приобретенные результаты НИОКР отрицательно связаны с наличием технологических инноваций у компании, что может объясняться стратегическим выбором компании в пользу решения разработки технологии самостоятельно либо ее покупки у сторонних организаций. Показатель наличия избытка технологии для коммерциализации имеет положительную связь с уровнем новизны продуктовых инноваций: чем инновация новее, тем больше вероятность формирования «избытка» технологий, не находящих применения внутри компании. Разнообразие партнеров инновационной деятельности положительно связано с затратами на НИОКР и наличием «избытка» технологий у компании.

Корреляционный анализ позволил также выявить зависимости между целевыми приоритетами компаний и элементным составом, определить соответствия между группами целей и элементами стратегии, отвечающими за их достижение. Так, ориентированные на выход на рынок с новыми продуктами, соответствующими стандартам защиты окружающей среды, компании обращают внимание на высокий уровень новизны инноваций, повышенные

[1] Laursen K., Salter A. Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms // Strategic management journal. 2006. Vol. 27, N 2. P. 131–150.
[2] March J. G. Exploration and exploitation in organizational learning // Organization science 2.1. 1991. P. 71–87.

Элементы и параметрические характеристики инновационной стратегии компании

затраты на НИОКР, работу с разными партнерами. Ориентация на цели маркетинга подчеркивает важность маркетинговых инноваций и разнообразия форм сотрудничества с партнерами. Снижение издержек поддерживается технологическими инновациями, а совершенствование производства – в большей степени затратами на НИОКР и разнообразием партнеров по инновациям. Ориентация на расширение доли рынка положительно связана с разнообразием партнеров по инновациям и отрицательно – с затратами на НИОКР.

Полученные взаимосвязи подтверждают, что инновационная стратегия представляет собой систему взаимосвязанных элементов, где изменения в одном из них непременно ведут к изменениям в другом. Обеспечение достижения поставленных целей требует от менеджмента компании планирования и координации действий по каждому из элементов инновационной стратегии.

УДК 334.021

А. Б. Ильин,
к.э.н., ст. преподаватель,
кафедра общего менеджмента и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ABIlin@mesi.ru

Управление развитием интеллектуального потенциала территории посредством малых инновационных предприятий при вузах

Аннотация:
В статье представлено мнение о значимости созданных в последние годы малых инновационных предприятий, изучены примеры таких предприятий при вузах Ярославской области. Автором рассмотрены также проблемы вузовских инновационных предприятий и представлены возможные пути их решения.

Ключевые слова: высшая школа, инновационный потенциал, интеллектуальный капитал, интеллектуальный продукт, малое инновационное предприятие, регион.

A. B. Ilin,
PhD in Economics, Senior Teacher,
Department of General Management and Enterprise Development
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Moscow, Russian Federation
E-mail: ABIlin@mesi.ru

Management of development of intellectual potential areas through small innovative enterprises at universities

Abstract:
The article presents opinion about the importance at recent years of small innovative companies, examples of such enterprises in high schools of the Yaroslavl region are studied. The author also deals with the problems of university innovative enterprises and presents possible solutions.

Keywords: high school, innovation potential, intellectual capital, intellectual product, small innovative company, region.

Экономическое развитие любого региона России предполагает создание и реализацию большого спектра интеллектуальных продуктов, что напрямую связано с объемом накопленного в регионе интеллектуального капитала и интеллектуального потенциала, одной из основ данного процесса является система высшего образования.

Федеральный закон № 217-ФЗ от 02.08.2009 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных

обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» позволил вузам создавать малые инновационные предприятия. Это связано с тем, что в настоящее время большинство результатов интеллектуальной деятельности создается за счет бюджетных средств государственными научными и образовательными организациями. Однако до принятия данного закона у вузов и научных учреждений не было возможности самостоятельно внедрять в производство свои разработки: как бюджетные учреждения вузы не могли быть учредителями или участниками хозяйственных обществ.

Главная задача малых инновационных предприятий при вузах заключается в том, чтобы каждая инновация становилась коммерциализированным продуктом. По нашему глубокому убеждению, интеллектуальный потенциал, накапливаемый в результате взаимодействия человеческого капитала и интеллектуальной деятельности, является основой формирования интеллектуального потенциала региона.

Однако большинство созданных хозяйственных обществ сталкивается с трудностями. Данный тезис подтверждают различные исследования[1]. В результате анкетирования преподавателей московских вузов были выделены основные трудности, которые препятствуют развитию малых инновационных предприятий (см. рис.).

Соотношение факторов, препятствующих развитию малых инновационных предприятий при вузах Москвы и Ярославской области, % (на основе данных, полученных в результате социологического исследования, и «Оценки научно-исследовательской и инновационной деятельности высших учебных заведений Российской Федерации»)

[1] См., например: Оценка научно-исследовательской и инновационной деятельности высших учебных заведений Российской Федерации: Научный доклад/И. Н. Рыкова, В. А. Юрга, А. И. Привалов и др. М.: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2011.

В начале 2013 года нами было проведено социологическое исследование руководителей малых инновационных предприятий при вузах Ярославской области посредством анкетирования. Анкета включала 23 вопроса и позволила выявить текущее состояние, количество сотрудников, число научных разработок, чистую прибыль за 2012 год, основные результаты исследовательской деятельности, потребителей, каналы информирования о своей деятельности.

В опросе приняли участие руководители 55 малых инновационных предприятий при вузах Ярославской области, работающих в регионе по состоянию на 1 января 2013 года. Отметим, что они имеют организационно-правовую форму общества с ограниченной ответственностью и функционируют в пяти из семи (71,5%) государственных вузах, ведущих образовательную деятельность на территории Ярославского региона (см. табл.).

Далее информация была обработана посредством программного обеспечения IBM SPSS Statistics, полученные данные по параметру «Проблемы малых инновационных предприятий» среди вузов Ярославской области сопоставлены с результатами опроса преподавателей московских вузов (см. рис.). Специально для этого в разработанной нами анкете использовались аналогичные факторы, задействованные в «Оценке научно-исследовательской и инновационной деятельности» в 2011 году Финансовым университетом. Это было сделано для наглядности, чтобы подтвердить, что в вузах Ярославской области выявленные барьеры примерно такие же, как и в других субъектах РФ. В свою очередь, Москва как субъект РФ не только лидер по количеству вузов, но и, как мы выяснили в ходе исследования, лидер по количеству малых инновационных предприятий в России в целом (229 по состоянию на 1 января 2013 года) и в Центральном федеральном округе.

Количество малых инновационных предприятий в разрезе по вузам Ярославской области (на 01.01.2013 г.) (на основе статистических данных ГУ «Центр исследований и статистики науки» Министерства образования и науки РФ, Бизнес-клуба малых инновационных предприятий Ярославской области, официальных сайтов вузов Ярославской области)

Высшее учебное заведение	Количество малых инновационных предприятий при вузе	Доля в регионе, %
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова	23	41,8
Ярославский государственный технический университет	21	38,2
Рыбинский государственный авиационный технологический университет им. П. А. Соловьева	9	16,4
Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского	1	1,8
Ярославская государственная сельскохозяйственная академия	1	1,8
Итого:	55	100

Если говорить о временно́м лаге, исследование в Москве проводилось в ноябре-декабре 2011 года, в Ярославской области – в марте-апреле 2013 года, фактически между ними прошел год. С точки зрения законодательной базы

в 2012 году не было принято никаких нормативно-правовых актов в этой сфере. Последний был принят в августе 2011 года и дал право малым инновационным предприятиям получать аренду на льготных условиях.

Таким образом, самым проблемным фактором для малых инновационных предприятий при вузах Ярославской области является коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности (41,4%). Для хозяйственных обществ при вузах Москвы данная проблема также является актуальной и более весомой в процентном отношении (53,0%), но не лидирующей. Основной барьер для инновационных предприятий столицы – незаинтересованность предпринимательского сектора экономики (56%). В Ярославском регионе данный фактор расположен на втором месте и делит эту позицию с показателем «недостаток финансовых средств» (34,5%). Последний фактор находится в тройке лидеров и для вузов Москвы. Таким образом, можно сделать вывод о том, что незаинтересованность предпринимательского сектора экономики, недостаток финансовых средств, трудности с коммерциализацией результатов интеллектуальной деятельности – основные проблемы, стоящие сегодня перед малыми инновационными предприятиями при вузах.

Управление устойчивостью социально-экономических систем

УДК 334.012.62

А. Н. Ряховская,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации»
ректор,
Институт экономики и антикризисного управления
заслуженный экономист Российской Федерации, член-корреспондент
АКХ им. К.Д. Памфилова
Москва, Российская Федерация
E-mail: rectorat_ieay@mail.ru

Реструктуризация градообразующих организаций монопрофильных населенных пунктов

Аннотация:
Исследуются особенности антикризисной реструктуризации, ее отличия от обычной; анализируются положительные и негативные примеры проведенной реструктуризации, а также результаты анализа финансово-экономического состояния 360 градообразующих организаций, обосновываются основные характеристики разработанной нами общей методологии антикризисной реструктуризации рассматриваемых организаций.

Ключевые слова: антикризисная реструктуризация, благополучное предприятие, градообразующая организация, кризисное предприятие, проблемное предприятие, финансовое состояние.

A. N. Ryakhovskaya,
Doctor of Economics, Professor, Head of Department,
Department of Strategic and Anti-Crisis Management
Financial University under Government of the Russian Federation
Rector
Institute of economy and Anti-Crisis Management
Honored Economist of Russian Federation, Academician
Moscow Russian Federation Engineering Academy
Moscow, Russian Federation
E-mail: rectorat_ieay@mail.ru

The restructuring of the city-forming organisations of company seettlements

Abstract:
The author examines the specific features of the restructuring process aimed at countering the crisis, the ways it differs from the regular restructuring process. In the article author explores the examples of the restructuring process that brought about the positive and negative results; examines the findings of search done into the financial and economic condition of 360 major employers in one-company towns. The author provides the rationale behind the key elements of a comprehensive methodology that has been developed to be used to restructure the organizations in question. Due to their specific features, the major employers in one-company towns cannot fit into the market economy 'automatically', the way all others do. They cannot develop in line with the market economy requirements and adjust their production infrastructure and other elements to the changing

market environment. Their characteristics are the following: remote location, allocation that is at a long distance from the key national economic centers, high level of product specialization; the state of being pegged to the consumers and the suppliers, limited opportunities to attract resources, including those needed to attract the highly qualified personnel, a high level of responsibility before the community members[1].

Keywords: restructuring process aimed at countering the crisis, prosperous enterprise, the major employer in a one-company town, flagging company, company in a recession financial condition.

Важнейшей составляющей комплекса задач, решаемых менеджерами фирм и компаний, в том числе градообразующих организаций, для стабилизации их финансового состояния является проведение антикризисной реструктуризации[2], которая в значительной степени отличается от обычной реструктуризации, проводимой в целях стратегического развития. Антикризисная реструктуризация проводится тогда, когда встает вопрос о предотвращении кризиса организации, и/или уже в ходе его развития. Антикризисная реструктуризация является мерой вынужденной и срочной, как последняя возможность сохранения бизнеса и продолжения его развития как целостной системы. В случае невозможности сохранения системы положительным итогом антикризисных мер считается минимизация негативных последствий кризиса.

Важным отличием антикризисной реструктуризации является то, что вопросы защиты прав предпринимателей, собственников кризисных предприятий отходят на второй план, в первую очередь необходимо обеспечить сохранение бизнеса или его работоспособных частей вне зависимости от того, кому он будет в дальнейшем принадлежать.

В России с середины 1990-х годов реструктуризация проводилась преимущественно на основе выделения подразделений в самостоятельные автономные предприятия с целью избавиться от непрофильных активов, наличие которых приводило к значительным непроизводственным издержкам промышленных предприятий. К положительным примерам относится реструктуризация ОАО «Аврора», проводимая поэтапно в течение нескольких лет с применением многоорбитной модели разделения производственного комплекса и создания интегрированной структуры.

Особый интерес представляет реструктуризация угольной отрасли России, которая проводилась с 1993 года около 10 лет, многие предприятия относились к числу градообразующих. Данный опыт показывает тесную сопряженность мер по модернизации целой отрасли промышленности и экономики муниципальных образований, а также необходимость затратных мер по обеспечению социальной защиты работников предприятий. Сопряженность градообразующих промышленных структур и экономики муниципального образования[3] может приводить к ошибкам при реструктуризации. Так, в ходе реструктуризации предприятия химической промышленности было выделено имущество и образовано муниципальное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства (МУП ЖКХ). Операции по передаче

[1] Ряховская А. Н., Крюкова О. Г. Государственные программы как инструмент управления в моногородах // Эффективное антикризисное управление. 2012. №5.

[2] Экономика фирмы: Учеб. пос. /Под ред. А. Н. Ряховской. М.: Магистр, 2014. С. 487.

[3] Ряховская А. Н., Арсенова Е. В., Кован С. Е. и др. Взаимосвязь социально-экономического состояния моногородов и градообразующих предприятий // Международные подходы к измерению бедности и ее сокращению в условиях глобализации: Сб. науч. тр. /Под ред. Г. Силласте. М.: Финансовый университет, 2014. С. 256, 257.

имущества систем жизнеобеспечения населения в ведение муниципальных органов в 1990-е – начале 2000-х годов являлись стандартными и рекомендовались в качестве важного условия антикризисной реструктуризации. Однако в данном случае не была учтена неразрывная технологическая взаимосвязь процессов основного производства и функционирования системы жизнеобеспечения, которая наряду с негибкой тарифной политикой и бездействием региональных и местных органов власти привела к тому, что в отношении МУП ЖКХ введена процедура банкротства, а снабжение населения необходимыми услугами поставлено под угрозу[1].

В рамках данного исследования проанализированы существующие подходы, применяемые градообразующими организациями в целях повышения собственной финансовой устойчивости, которые во многом совпадают с подходами и инструментами, применяемыми большинством коммерческих организаций для поддержания ликвидности, снижения величины обязательств, стабилизации финансового состояния.

В *операционной деятельности* градообразующие организации реализуют мероприятия, направленные на регулирование объемов производства, снижение себестоимости продукции, оптимизацию численности персонала, сокращение общих и административных расходов. В условиях неблагоприятной рыночной конъюнктуры они прибегают к вынужденной консервации части цехов либо производства в целом. Если градообразующие организации являются частью холдинговых структур, возможно перераспределение объемов производства между различными предприятиями.

В *инвестиционной деятельности* градообразующие организации реализуют мероприятия по расширению объемов производства, освоению новых видов продукции, технологическому обновлению производственных мощностей. Иногда при некачественном прогнозировании рыночной конъюнктуры и финансовых показателей инвестиционные расходы приводят к росту их долговой нагрузки и снижению платежеспособности.

В *финансовой деятельности* действия направлены на управление кредитным портфелем (реструктуризацию, погашение долгов и т. д.), реструктуризацию собственного капитала, использование механизмов предупреждения банкротства.

Помимо общих подходов к повышению финансовой устойчивости[2] градообразующих организаций, государством применяются специальные меры поддержки в отношении наиболее проблемных и социально значимых организаций: предоставление субсидий, низкопроцентных кредитов, компенсация расходов при передаче объектов социальной сферы на баланс муниципалитетов либо регионов, компенсация для сокращаемых сотрудников с целью обеспечить уровень занятости в проблемных регионах.

В числе мер и направлений антикризисной реструктуризации, применяемых на практике, различают изменение структуры задолженности, прав собственности, бизнеса, имущественного комплекса, системы управления организацией. Реструктуризация проводится в форме разделения или интеграции. В силу специфики градообразующих организаций для них антикризисная реструктуризация проводится преимущественно в форме разделения.

[1] Ряховская А. Н., Кован С. Е., Крюкова О. Г. Реструктуризация градообразующих организаций: жилищно-коммунальный аспект // Эффективное антикризисное управление. 2014. №5 (86). С. 70–76.

[2] Ряховская А. Н., Ряховский Д. И. Снижение финансовой устойчивости ресурсоснабжающих организаций: причины и последствия // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. URL: http//www.uecs.ru.

Методология антикризисной реструктуризации градообразующих организаций в муниципальных образованиях

Параметр	Профилактика и планирование (антиципативный этап)	Предотвращение банкротства (превентивная внесудебная реструктуризация)	Преодоление несостоятельности (судебная реструктуризация)	Реабилитация (посткризисное восстановление)
Кто проводит?	Менеджеры и собственники градообразующей организации	Менеджеры и собственники градообразующей организации	Арбитражные управляющие	Менеджеры и собственники (в т. ч. новые) градообразующей организации
Участие государства	Проведение мониторинга финансового состояния и угрозы разрушения бизнеса. Диагностика проблем с учетом положения в моногороде			
	–	Обязательное участие своими ресурсами. Степень участия зависит от экономической значимости градообразующей организации		
Основные мероприятия	Анализ рисков и угроз, планирование мер по защите, экспертиза и тестирование плана, коррекция и модернизация планов	Разработка программы антикризисной реструктуризации, осуществление мер по реструктуризации задолженности, изменению структуры собственности, реструктуризации бизнеса, имущества и системы управления градообразующей организации	Восстановление платежеспособности в процедурах внешнего управления и финансового оздоровления, заключение мирового соглашения с кредиторами, продажа предприятия градообразующей организации, замещение активов	Укрепление финансовой устойчивости, реализация новых программ, привлечение новых инвесторов и т. п.
Результат: желаемый	Эффективная подготовка к адекватному реагированию на риски и угрозы	Восстановление финансовой устойчивости и выход на рентабельную работу	Сохранение работоспособного бизнеса или его частей	Выход на стабильную работу и финансовую устойчивость
возможный негативный	Нарушение финансовой устойчивости и утрата платежеспособности	Возбуждение дела о банкротстве	Распродажа имущества по частям	Возникновение нового кризиса

В основе разработанной нами общей методологии антикризисной реструктуризации градообразующих организаций муниципальных образований лежат государственные интересы, обеспечиваемые непрерывным процессом антикризисного управления объектами повышенного социально-экономического значения, в том числе градообразующими организациями, включая этапы антиципативного, превентивного, реактивного и реабилитационного антикризисного управления. Участие государства определяется выбранной стратегией в отношении данной градообразующей организации (см. табл.).

Проведение антикризисной реструктуризации сопряжено с затратами, которые должны нести заинтересованные лица (собственники, инвесторы, кредиторы, государство) в условиях неопределенности ее конечного результата. Представляется, что основная нагрузка должна быть возложена на собственников кризисного субъекта экономики[1] и только потом на государство в целях защиты его стратегических, экономических и социальных интересов.

Участие государства должно быть ограниченным и базирующимся на обоснованной позиции относительно экономической роли конкретной организации. В случае, если организация имеет высокое экономическое и/или стратегическое значение, а государство, не являясь собственником, тем не менее, заинтересовано в ее дальнейшем функционировании, то оно будет в ближайшей и среднесрочной перспективе оказывать ей и ее собственникам всестороннюю поддержку[2]. При этом степень поддержки и уровень затрат из бюджета будут зависеть от степени ухудшения текущей ситуации, активности и ответственности собственников, включая холдинговые структуры, в плане преодоления неустойчивости градообразующей организации.

В противном случае ответственность за проведение антикризисной реструктуризации возлагается преимущественно на собственников. При возбуждении дела о банкротстве такой градообразующей организации государство может активно вмешаться на этапе решения вопросов с целью достигнуть соглашения с кредиторами, найти возможных инвесторов, а также в обязательном порядке решить социальные проблемы высвобождаемых работников и обеспечить их занятость.

Анализ различных мер государственной поддержки в отношении градообразующих организаций свидетельствует об их недостаточном использовании. Это связано с тем, что до последнего времени только в законодательстве о банкротстве были установлены критерии отнесения организаций к градообразующим при определении особенностей банкротства данной категории должников. Это позволяло лишь на поздних этапах антикризисного управления, когда собственные ресурсы предприятия уже фактически исчерпаны, все же попытаться остановить негативный процесс разрушения бизнеса. Чем раньше государство сможет принимать участие в вопросах контроля и оказания поддержки градообразующим организациям, тем больше вероятность благополучного завершения антикризисных мер.

Таким образом, целесообразной представляется реализация комплекса мер по государственной поддержке градообразующих организаций:

- организация на систематической основе мониторинга их финансового состояния в целях контроля и укрепления финансовой устойчивости с определением органа исполнительной власти федерального уровня, ответственного за ведение и обновление перечня

[1] Ряховская А.Н. Развитие муниципально-частного партнерства в России: необходимость и целесообразность // Жилищно-коммунальное хозяйство. 2014. №8–9. С. 22–26.
[2] Ряховская А.Н., Крюкова О.Г. Указ. соч.

градообразующих организаций, которым может быть Минэкономразвития России;

- разработка системы показателей для проведения совместного мониторинга результатов деятельности градообразующих организаций и моногорода, взяв за основу, например, мониторинг стратегических организаций;
- установление особенностей предоставления отсрочки (рассрочки) по уплате обязательных платежей для градообразующих организаций, включенных в соответствующий перечень;
- обеспечение участия органов исполнительной власти, ответственных за проведение политики государства в отношении градообразующих организаций, в выработке соглашений этих организаций с их кредиторами;
- определение особого порядка подачи и рассмотрения заявления должника – градообразующей организации о своем банкротстве[1];
- внесение дополнений в статьи 175 и 176 закона «О несостоятельности (банкротстве)» с установлением возможности применения процедуры замещения активов в отношении градообразующей организации;
- рассмотрение вопроса о разработке законодательства о финансовом оздоровлении и несостоятельности муниципальных образований в монопрофильных населенных пунктах.

Имеющийся международный опыт показывает целесообразность распространения некоторых подходов арбитражного управления организациями на вопросы разрешения кризисных явлений в моногородах.

Таким образом, разработанные подходы и сформулированные предложения по совершенствованию антикризисной реструктуризации будут полезны менеджерам-практикам в градообразующих организациях для управления устойчивым развитием организации, государственным и муниципальным органам для обоснованного оказания мер государственной поддержки моногородам, а также для совершенствования законодательства о финансовом оздоровлении и несостоятельности градообразующих организаций.

[1] Кован С. Е., Ряховская А. Н., Алферов В. Н. и др. Анализ и обоснование возможностей развития неплатежеспособных организаций в процедурах банкротства. М.: ИЭАУ, 2012.

УДК 338.242

С. Е. Кован,
к.т.н., профессор,
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: sergey.kowan@yandex.ru

Развитие реабилитационного потенциала института банкротства

Аннотация:
Рассмотрены результаты применения реабилитационных процедур банкротства в России. Установлено, что причины недостаточной эффективности реабилитационных процедур связаны с отсутствием лиц, заинтересованных в сохранении организаций-должников. Предложены меры по развитию реабилитационного потенциала банкротства.

Ключевые слова: восстановление платежеспособности, институт банкротства, реабилитационная процедура, сохранение бизнеса, финансовое оздоровление.

S. E. Kovan,
PhD in Engineering Science, Professor,
Department of Strategic and Crisis Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: sergey.kowan@yandex.ru

The development of rehabilitation potential of bankruptcy institute

Abstract:
The results of the use of rehabilitation procedures of bankruptcy in Russia are described. It was found that the reasons for the lack of effectiveness of rehabilitation procedures related to the lack of people interested in the conservation of organizations debtors. The measures for the development of rehabilitation of potential bankruptcy are offered.

Keywords: restore solvency, institution of bankruptcy, rehabilitation procedure, preservation business, financial recovery.

Институт банкротства, возрожденный в России в начале 1990-х годов, в настоящее время превратился в важный инструмент рыночной экономики. За время действия принятого в 2002 году в третьей по счету редакции Федерального закона № 127 от 26.10.02 «О несостоятельности (банкротстве)» ежегодно в среднем в арбитражных судах возбуждается около 30 000 заявлений о банкротстве[1] (табл. 1).

Определим, насколько значительно влияет институт банкротства на экономику России. Дела о банкротстве затрагивают не только должников, которые не могут рассчитаться по долгам, но и их кредиторов, которые не получают причитающиеся им денежные средства. Практика показывает,

[1] Статистические данные ВАС РФ // Федеральные арбитражные суды Российской Федерации. URL: http://www.arbitr.ru/press-centr/news/totals/index_ar.htm.

что у большинства должников бывает 10 кредиторов и более. Если их среднее число принять равным 10, то ежегодно в сферу действия института банкротства оказываются втянуты около 300 000 организаций. Поскольку процедуры банкротства имеют среднюю длительность 2–3 года, можно умножить это число на 2,5 и получить 750 тыс. организаций (должников и их кредиторов), для которых банкротство ежегодно становится фактором текущей ситуации.

Таблица 1
Число дел о признании должника несостоятельным, принятых к производству в арбитражных судах Российской Федерации в 2009–2013 годах

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013
Всего организаций в Статрегистре России на 1 января соответствующего года	4 674 896	4 771 904	4 907 753	4 823 304	4 866 620
Число организаций, в отношении которых проводились процедуры банкротства в соответствующем году	35 545	33 270	27 422	33 226	27 351
Доля, %	0,8	0,7	0,6	0,7	0,6

В 2010–2013 годах в Статрегистре Росстата[1] было зарегистрировано около 4,8 млн организаций. Таким образом, в сфере банкротства в качестве кредиторов и должников ежегодно могут находиться около 15% всех российских организаций, следовательно, банкротство стало макроэкономическим фактором, оказывающим влияние на значительную часть экономики страны. В связи со сказанным особое значение приобретает качество проведения процедур банкротства, под которым следует понимать степень достижения целей института банкротства.

В российском законодательстве предусмотрены три реабилитационные процедуры, применяемые в делах о банкротстве: финансовое оздоровление, внешнее управление и мировое соглашение, и всего лишь одна ликвидационная процедура – конкурсное производство. В настоящее время объектом реабилитации выступает организация-должник, а результативность института банкротства оценивается по числу должников, которым удалось вернуть платежеспособное состояние, то есть в результате применения этих процедур должник сохранился как юридическое лицо. Данная точка зрения сейчас представляется спорной по той причине, что трудно обосновать, почему положительным считается результат, когда собственники, допустившие неплатежеспособность своего бизнеса, обязательно должны вновь получить его в свое распоряжение. Это целесообразно и допустимо в том случае, когда проблемы организаций-должников вызваны исключительно неблагоприятными внешними факторами, тогда допустимы рассуждения о том, что реабилитационные процедуры банкротства должны быть направлены на оказание помощи, поддержку и решение проблем организаций и их собственников, которые не по своей вине стали неплатежеспособными.

Однако в российской практике гораздо больше организаций, которые получили финансовые проблемы в результате неквалифицированного управления, неправомерных действий или неэффективности бизнеса.

[1] Центральная база данных. URL: http://cbsd.gks.ru.

Сумма указанных обстоятельств приводит к тому, что в большинстве случаев участники дела о банкротстве выбирают в качестве процедуры именно конкурсное производство.

В табл. 2 представлены результаты проведения процедур банкротства в России с 2003 по 2013 год[1]. В двух последних строках рассчитана эффективность проводимых процедур. Анализ данных (рис. 1) показывает, что реабилитационная составляющая института банкротства незначительна по сравнению с ликвидационной. В 2013 году сохраненные в процедурах (не ликвидированные) организации составили всего 4% от числа организаций, где проводились процедуры.

Рис. 1. Эффективность реабилитационных процедур банкротства в 1998–2013 годах

По нашему мнению, переломить ситуацию с малым количеством реабилитационных процедур банкротства мешает то, что современное состояние института банкротства таково, что в нем практически нет лиц, заинтересованных в реабилитации должников. Дела о банкротстве могут возбуждаться по заявлениям должников о своем банкротстве или на основании заявления кредиторов, включая органы государства (уполномоченные органы).

Для добросовестных должников и их собственников институт банкротства не стал полноценным инструментом защиты их прав и законных интересов. Должники не верят, что смогут сохранить свою собственность, обратившись к механизмам банкротства. Соотношение 4% сохраненных против 96% ликвидированных организаций наглядно показывает вероятность таких исходов и лишь углубляет отмеченное недоверие. К процедурам банкротства должники приходят, уже полностью исчерпав возможность сопротивляться негативным обстоятельствам и фактически будучи готовыми к ликвидации, а не реабилитации. Недобросовестные собственники имеют свои мотивы: они стремятся посредством банкротства покрыть неквалифицированные или неправомерные действия, инициируют банкротство для списания долгов. Должники указанной категории стремятся именно к ликвидации.

Позиция кредиторов определяется тем, что они и так несут ущерб из-за неплатежей этого должника. А для реализации реабилитационных процедур они должны терпеть еще минимум два года, хотя вариант успешной реабилитации имеет крайне низкую вероятность. Поэтому кредиторы предпочитают «синицу в руках» и обычно голосуют за конкурсное производство.

Считаем полезным внести следующие изменения в методологию и инструментарий института банкротства.

[1] Статистические данные ВАС РФ.

Таблица 2
Эффективность и результативность реабилитационных процедур банкротства по закону «О несостоятельности (банкротстве)» 2002 года

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Заявления о признании должника несостоятельным в арбитражные суды: поступило принято к производству	 14 227 9695	 14 090 10 093	 32 190 25 643	 91 431 83 068	 44 255 30 015	 34 367 27 032	 39 570 35 545	 40 243 33 270	 33 385 27 422	 40 864 33 226	 31 921 27 351
Дела, по которым проводилось финансовое оздоровление: всего прекращено в связи с погашением задолженности	 10 0	 29 1 (3,4%)*	 32 2 (6,3%)	 39 8 (20,5%)	 33 3 (9,1%)	 48 6 (12,5%)	 53 2 (3,8%)	 91 6 (6,6%)	 94 7 (7,4%)	 92 3 (3,3%)	 67 4 (6%)
Дела, по которым проводилось внешнее управление: всего прекращено в связи с восстановлением платежеспособности	 2081 28 (1,3%)	 1013 21 (2,1%)	 1013 21 (2,1%)	 947 31 (3,3%)	 752 41 (15,5%)	 579 40 (7%)	 604 11 (1,8%)	 908 14 (1,5%)	 986 13 (1,3%)	 922 25 (2,7%)	 803 15 (1,9%)
Решения об открытии конкурсного производства	17081	9390	13963	76447	19238	13916	15473	16009	12794	14072	13144
Утверждение мирового соглашения	170	150	84	106	126	126	127	255	376	563	585
Эффективность восстановления платежеспособности, %	1,3	1,1	2,2	4,0	5,6	7,3	2,0	1,9	1,9	2,8	2,5
Количество (доля) неликвидированных организаций	198 (1,0%)	165 (1,5%)	107 (0,7%)	145 (0,2%)	170 (0,8%)	172 (1,2%)	140 (0,9%)	275 (1,6%)	396 (2,8%)	591 (3,8%)	604 (4,1%)

В скобках указана доля.

Первое направление изменений – реализовать реальное право должника на защиту от действий кредиторов с использованием инструментов института банкротства для тех добросовестных должников – организаций и их собственников, которые заинтересованы в реабилитации. В российском законе «О несостоятельности (банкротстве)» такая возможность предусмотрена в статье 8, где декларируется право должника на подачу заявления в предвидении своего банкротства для защиты в период временных трудностей. На практике статья не работает, так как ей противоречат действующие правила выявления признаков фиктивного банкротства[1], которые рассматривают такую подачу заявления должника как возможность рассчитаться по долгам, и наличие признаков фиктивного банкротства со всеми последствиями для руководителя организации – от административных до уголовных. Для актуализации уже имеющихся в статье 8 возможностей необходимо пересмотреть правила выявления признаков фиктивного банкротства.

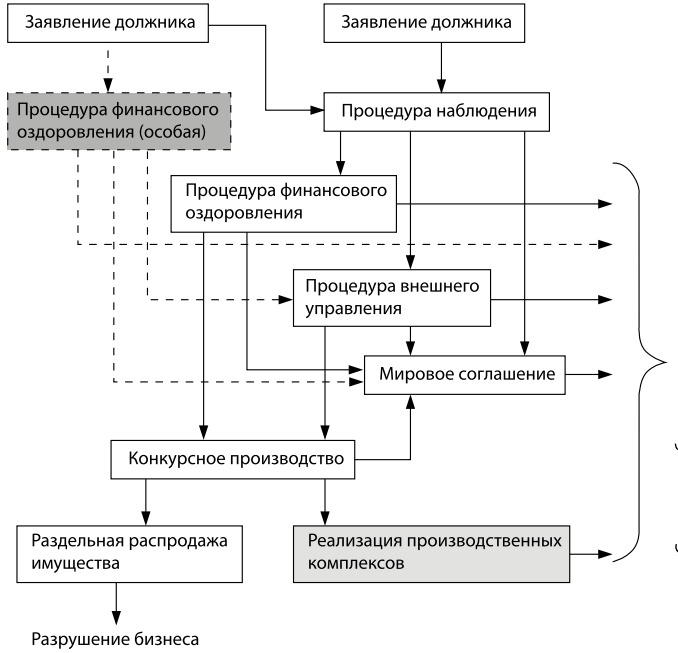


Рис. 2. Механизм сохранения бизнеса в процедурах банкротства

Чтобы преодолеть недоверие в реабилитационные возможности, необходимо предоставить должнику возможность по его заявлению проходить банкротство в особом порядке, например гарантировать первоначальное введение процедуры финансового оздоровления. Это обеспечит возможность использования института банкротства, когда еще есть ресурсы для выхода из кризиса, а не тогда, когда уже нет вариантов восстановления.

[1] Постановление Правительства РФ от 27.12.2004 г. №855 «Об утверждении временных правил проверки арбитражным управляющим наличия признаков фиктивного и преднамеренного банкротства» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51004/.

Второе направление заключается в том, чтобы изменить точку зрения на реабилитационные цели института банкротства в России. Под реабилитацией надо понимать не только финансовое оздоровление организации-должника с передачей под управление тех же собственников, а шире – как реабилитацию бизнеса с возможной сменой собственника.

К реабилитационным процедурам следует относить те, в которых удается сохранить именно бизнес, если он работоспособен и при должном управлении может быть рентабельным. Другими словами, надо проводить реабилитацию не организации-должника, а работоспособного бизнеса, в том числе защищая его от неэффективных собственников и менеджеров, которые довели его до состояния банкротства.

В конкурсном производстве арбитражный управляющий может проводить реализацию имущества не по частям, а в виде имущественного комплекса, необходимого и достаточного для осуществления бизнеса. В этом случае, как это ни парадоксально звучит, наиболее эффективной процедурой реабилитации может стать процедура конкурсного производства.

Действующий закон «О несостоятельности (банкротстве)» уже содержит правовые нормы для реализации таких решений: статьями 110, 139, 141 предусмотрена реализация имущества должника в конкурсном производстве путем продажи предприятия и/или посредством замещения активов. И в том и в другом случае в ходе ликвидации организации-должника ее бизнес может быть сохранен полностью или в своей работоспособной части. На рис. 2 представлена общая схема существующего механизма проведения процедур банкротства с добавлением элементов (заштрихованы), которые целесообразно встроить для развития реабилитационных возможностей.

УДК 620.9

Ю. А. Плакиткин,
д.э.н., профессор, академик РАЕН,
заместитель директора по научной работе
Институт энергетических исследований РАН
Москва, Российская Федерация
E-mail: uplak@mail.ru

Использование фракталов технологического времени при управлении инновационно-технологическими процессами в глобальной энергетике и прогнозировании развития отраслей ТЭК мира и России

Аннотация:
Известно, что мировое инновационное развитие имеет циклический характер. При этом переход от цикла к циклу осуществляется с постоянным уменьшением его периода. Это свидетельствует о все увеличивающейся частоте смены применяемых технологий, в том числе в отраслях ТЭК. Трудности обеспечения эффективного прогнозирования в условиях учащающейся цикличности научно-технического развития предопределили систему исследований, проведенных автором в части применения в прогнозных расчетах так называемого технологического времени. По сути, автор статьи в своих исследованиях продолжает учение академика В.И. Вернадского о множестве времени. Учет цикличности технологического развития через фракталы технологического времени позволил получить приведенные в статье результаты по долгосрочному прогнозу объемов производства отраслей ТЭК мира и России.

Ключевые слова: альтернативный источник энергии, закономерность развития глобальной энергетики, мировая патентная заявка, научно-технический прогресс, новая энергетическая технология, новый вызов и требование, прогноз потребления энергии.

Yu. A. Plakitkin,
Doctor of Economics, Professor,
Academician of Russian Academy of Natural Sciences
Deputy Director for scientific work
Institute of Energy Research of the Russian Academy of Sciences
Moscow, Russian Federation
E-mail: uplak@mail.ru

The use of fractals for technological time for management of innovative-technological processes in global energy and prediction of development of the world and Russian energy sectors

Abstract:
It is known that world innovative development has a cyclic character. Thus a transition from cycle to cycle is carried out with the permanent diminishing of its period. It testifies to the all increased frequency of changing of the applied

technologies, including in industries of fuel and energy complex. Difficulties in providing of effective prognostication in the conditions of becoming more frequent recurrence of scientific and technical development predetermined the system of researches, conducted an author in part of application in prognosis calculations, so-called technological time. In fact, in the researches the author of the article continues the studies of academician V.I. Vernadsky about the great number of time. The account of recurrence of technological development through the fractals of technological time allowed to get the results contained in the article on the long-term prognosis of volumes of production of industries of fuel and energy complex of the world and Russia.

Keywords: alternative energy, global energy development trend, world patent request, scientific and technical progress, new energy technology, new call and requirement, forecast of energy consumption.

В последнее двадцатилетие наблюдается устойчивый рост мирового энергопотребления. В целом мировое потребление энергии увеличивалось со скоростью примерно 2,4% в год. При этом потребление газа росло темпами 2,5% в год, нефти – 0,8%, угля – 2,1%. Такое увеличение мирового энергопотребления поддерживало рост ВВП мира, который за этот период составил примерно 3,5% в год.

Возникает вопрос: такой рост энергопотребления будет продолжаться и дальше или какие-то причины приведут к слому этой тенденции в предстоящем долговременном периоде? Для ответа на этот вопрос нами была изучена динамика энергоемкости ВВП мира за последние 20 лет и установлена ступенчатая кривая (рис. 1).

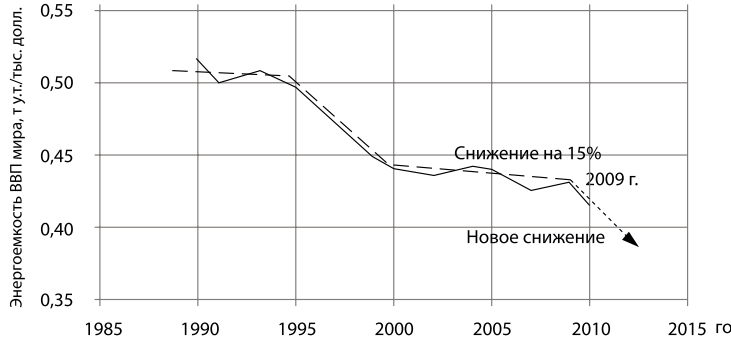


Рис. 1. Динамика энергоемкости ВВП мира, т у.т./тыс. долл.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии своеобразных циклов (скачков) в изменении энергоемкости ВВП мира. Результаты расчетов показывают, что снижение энергоемкости ВВП и, соответственно, повышение энергоэффективности происходят скачками, равными примерно 15% от достигнутого уровня. Обращает на себя внимание текущая ситуация. Так, в 2009 году (глобальный финансовый кризис) мировая экономика начала переход на следующую ступень – еще более низкую ступень энергоемкости. Это означает, что в настоящее время мировая экономика вошла в стадию повышения энергоэффективности. Отметим, что вклад факторов роста ВВП мира – объемов потребления энергии и энергоемкости ВВП – на протяжении 20 лет менялся

циклично. Так, если предшествующий (до 2009 года) период характеризовался высоким вкладом объемов потребляемой энергии (примерно 8% прироста на 10% прироста ВВП) в прирост ВВП и низким вкладом энергоемкости (всего 2%), то в следующем периоде происходит переполюсовка этих вкладов (и эта тенденция реализуется в настоящее время)[1]. Настоящий период времени характеризуется увеличением доминирования фактора снижения энергоемкости в росте ВВП мира. Итак, посткризисное развитие экономики связано с фазой снижения энергоемкости ВВП и ростом энергоэффективности.

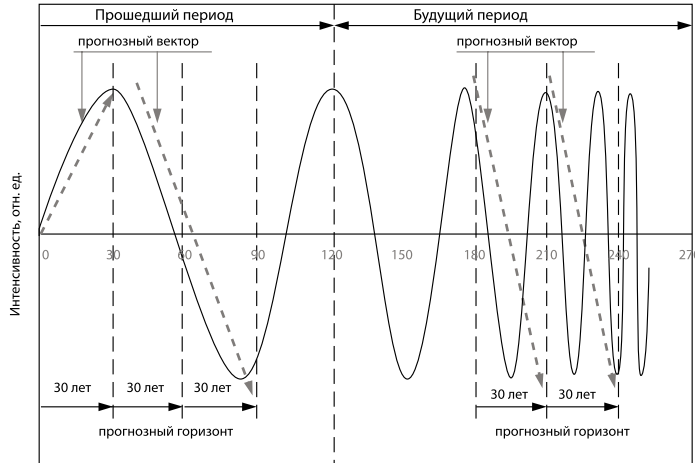


Рис. 2. Прогнозирование в условиях цикличности технологического развития

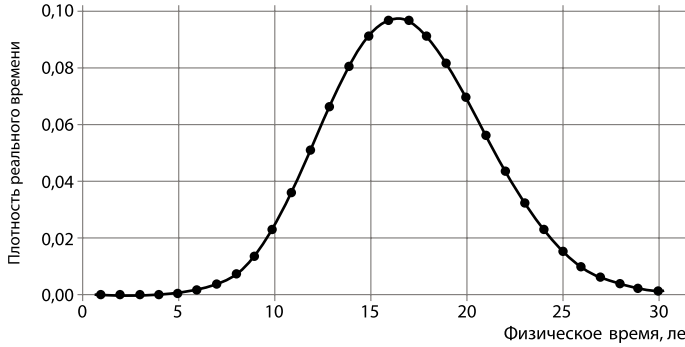


Рис. 3. Плотность технологического времени (жизненный цикл процесса = 30 лет)

Какие же технологии и, главным образом, когда будут поддерживать переход к новой энергоэффективной ступени? Прежде чем дать характеристику

[1] Плакиткин Ю. А. О концепции инновационного развития ТЭК до 2030 г. и ее взаимосвязи с основными трендами инновационного развития мировой экономики. М.: АльфаМонтан, 2010; Плакиткин Ю. А. Формирование базовых ориентиров инновационного развития ТЭК. М.: АльфаМонтан, 2010; Плакиткин Ю. А. Закономерности развития глобальной энергетики // Санкт-Петербург: Личность и культура. 2011. № 5. С. 40–45; Плакиткин Ю. А. Закономерности инновационного развития мировой экономики, энергетические уклады XXI века. СПб.: ВНИГРИ, 2012.

прогнозного портфеля возможных технологий, зададимся вопросом: а умеем ли мы прогнозировать в условиях интенсификации мирового инновационного процесса, предусматривающего в перспективном периоде существенное уменьшение длительности технологических циклов (рис. 2)?

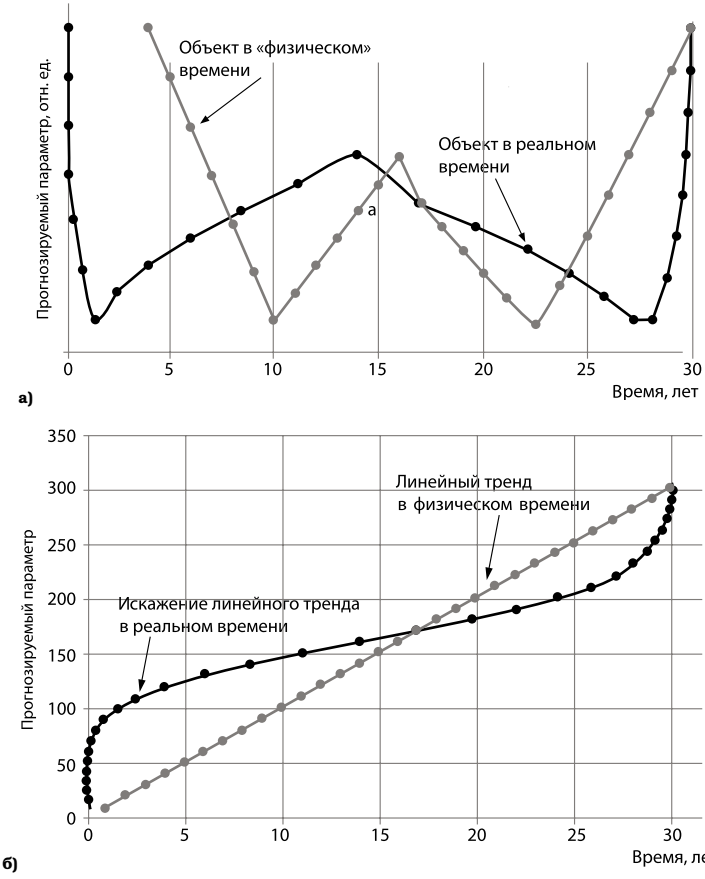


Рис. 4. Зеркало объектов W, прогнозируемых в реальном и физическом времени (а), и искажения при прогнозировании (б)

Действительно, в прошедшем периоде длительность технологического цикла составляла примерно 20–25 лет. Вероятно, в будущем периоде она будет соответствовать 7–10 годам. Отметим, что если взять прогнозный горизонт 30 лет, то в прошедшем периоде прогнозный вектор имел возможность «вписаться» в технологический цикл. Однако при таком же прогнозном горизонте (30 лет), но в будущем периоде прогнозный вектор уже не только не будет «вписываться» в технологический цикл, но и станет пересекать сразу два или три цикла. Значит, результаты прогноза, выполненного без учета цикличности, могут оказаться ложными. Фактически вместо прогноза можно полу-

чить антипрогноз. Такие прогнозы следует трактовать как недостоверные. Представляется, что в период развития инновационного процесса в мировой экономике достоверные прогнозы можно получать на срок не более 5–10 лет. При прогнозном горизонте 20–30 или 40 лет невозможно получение достоверного результата без учета цикличности мирового инновационного развития. В этой связи мы обратились к учению о множестве времени академика В.И. Вернадского, который считал, что, помимо физического времени, существуют социальное время, биологическое время и т.д. Мы пришли к пониманию использования в дальнейших расчетах так называемого технологического времени[1]. Оно отличается от физического времени плотностью, определяемой жизненным циклом соответствующего технологического процесса (рис. 3).

То обстоятельство, что время имеет плотность, мы постоянно ощущаем в нашей повседневной жизни. Иногда нам кажется, что время бежит слишком быстро, иногда, наоборот, тянется слишком медленно. Плотность времени может привести к прогнозным искажениям (рис. 4). Так, объект в физическом времени выглядит как W, а в технологическом – как растянутая W. Прогнозируя в физическом времени, мы думаем, что объект будет двигаться по линейной траектории, а на самом деле в технологическом времени эта траектория может быть криволинейной.

В процессе исследования долговременных тенденций развития отраслей ТЭК был использован фрактальный анализ плотности технологического времени. Были выделены периодически повторяющиеся фракталы технологического времени по угольной, газовой и нефтяной промышленности. В качестве примера на рис. 5 представлены результаты прогноза фракталов технологического времени по мировой угольной промышленности. Сумма полученных в процессе исследования фракталов добычи угля с использованием механизма их сжатия позволила выполнить долгосрочный прогноз мировой добычи угля (рис. 6).

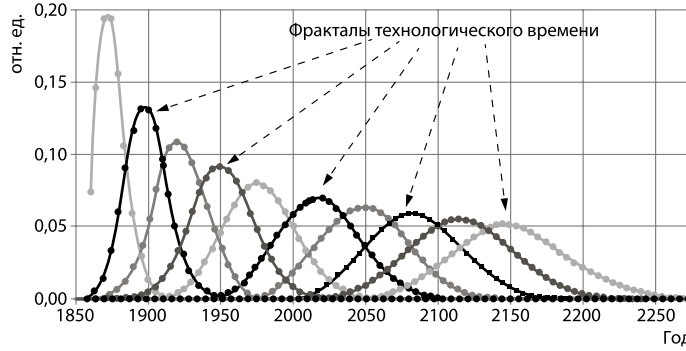


Рис. 5. Прогноз фракталов технологического времени угольной промышленности

Отметим, что пик значений мировой добычи угля будет достигнут примерно в 2025–2030-х годах и составит примерно 6,2–6,3 млрд т у.т. После этого периода мировая добыча угля войдет в стадию системного снижения. Правда, в ближайшие 50 лет снижение не будет уж слишком большим.

[1] Плакиткин Ю. А. Ценовые парадигмы инновационно-технологического развития глобальной энергетики и экономики: выводы для России // Россия: тенденции и перспективы развития: Сб. науч. тр. Вып. 8: В 2 ч. / ИНИОН РАН. М., 2013. Ч. 1. С. 301–306; Плакиткин Ю. А. Глобальная энергетика и мировое инновационно-технологическое развитие // Neftegas. 2013. № 3. С. 54–62.

Так, в 2050 году мировая добыча угля упадет всего на 5% по сравнению с самым высоким ее значением. Скорее всего, можно говорить о том, что к 2050 году мировая угольная промышленность будет находиться в стабилизационной стадии развития.

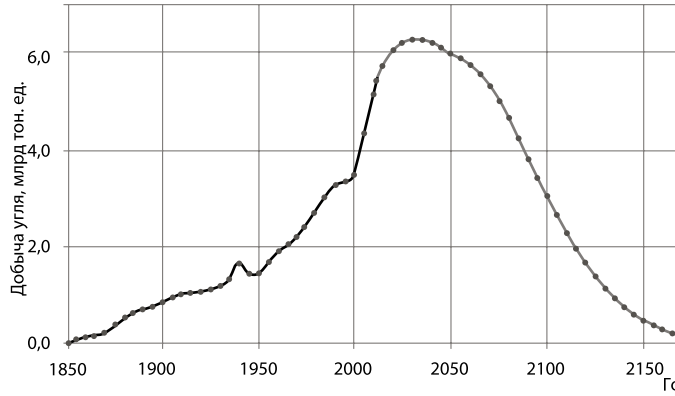


Рис. 6. Динамика мировой добычи угля, млрд т у.т.

В соответствии с выявленными и прогнозными фракталами технологического времени была сформирована долгосрочная динамика объемов добычи угля по России (рис. 7). Результаты расчетов свидетельствуют о том, что угольная промышленность фактически вошла в стадию системного снижения добычи. Так, прогнозный уровень добычи в 2035 году составляет примерно 335 млн т. С учетом того что в 2013 году уровень добычи угля соответствовал 352 млн т, ежегодное падение добычи будет составлять примерно 0,20% в год, или 1% за пять лет. В 2090–2095 годах уровень добычи угля будет составлять примерно половину от достигнутого в настоящее время. Все это свидетельствует о том, что в течение XXI века уголь будет занимать значимую часть энергобаланса страны.

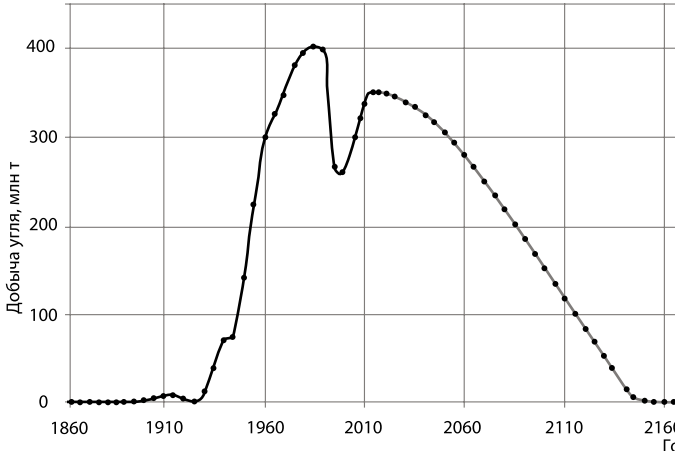


Рис. 7. Прогнозная динамика добычи российского угля, млн т

Проведенный фрактальный прогноз технологического времени нефтяной промышленности позволил получить оценку перспективных объемов мировой добычи нефти (рис. 8). Представленные результаты свидетельствуют о том, что пик мировой добычи нефти уже фактически состоялся и составил около 5,8–5,9 млрд т у.т. В дальнейшем динамика объемов добычи угля имеет характер системного снижения, правда, не критического. Так, к 2050 году оно составит примерно 40%. До 2050 года среднегодовое снижение нефти составит не более 1,0–1,2% в год[1].

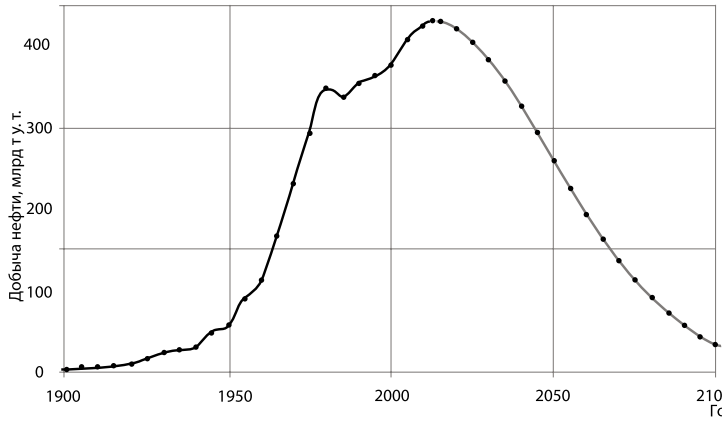


Рис. 8. Прогнозная динамика мировой добычи нефти, млрд т у.т.

В соответствии с выявленными фактическими и прогнозными фракталами технологического времени была сформирована долгосрочная динамика объемов добычи нефти по России (рис. 9). Результаты расчетов свидетельствуют о том, что добыча нефти в России фактически вышла на «полку», за которой будет происходить небольшое снижение. Так, в 2030 году объем добычи нефти составит примерно 730 млн т у.т., что всего на 1,0–1,5% ниже уровня 2012 года. Однако за пределами 2035 года снижение объемов добычи нефти может быть довольно значительным. Так, уже в 2035 году объем добычи российской нефти может упасть на 5% против объема 2012 года, а в 2050 году – еще на 16%. Отметим, что достигнутый в настоящее время пик добычи нефти в России не является самым большим. Еще в 1980 году нефтяная промышленность России достигла более высокого пика развития – примерно 770 млн т у.т. в год. Однако в начале 2000-х годов в силу обстоятельств, связанных с распадом СССР, добыча нефти резко упала, примерно до 400 млн т у.т., на траектории движения образовалось своеобразное «седло». Напомним, что подобная траектория была характерна для угольной промышленности России. Это означает, что в своем развитии угольная и нефтяная отрасли пережили общее системное воздействие[2].

[1] Плакиткин Ю. А. Закономерности развития глобальной энергетики, движение будущих энергетических технологий // Россия: тенденции и перспективы развития: Сб. науч. тр. / ИНИОН РАН. М., 2012. С. 71–76; Плакиткин Ю. А. Мировая экономика: Снижение цен на нефть возможно // Нефтегазовая вертикаль. 2012. № 21. С. 64–69.

[2] Плакиткин Ю. А. Экономика и глобальная энергетика: прогноз цен на главный энергоноситель // Энергетическая политика. 2012. № 5. С. 29–38; Плакиткин Ю. А. Цены на нефть: Перспектива падения возможна // Вестник РАЕН. № 2013. Т. 13. С. 52–57; Плакиткин Ю. А. Инновационно-технологическое развитие и его воздействие на вектор развития глобальной энергетики. М.: Уголь, 2013; Плакиткин Ю. А. и др. Мировая динамика. Закономерности. Перспективы. М.: Красанд, 2013. С. 203–242.

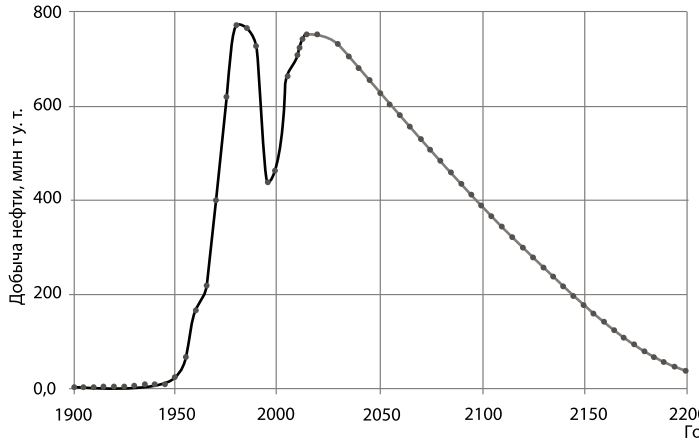


Рис. 9. Прогнозная динамика добычи российской нефти, млн т у.т.

Материализация технологического времени мировой газовой промышленности позволила получить фракталы мировой добычи газа. Суммирование фракталов добычи и дальнейшее их «сжатие» дало возможность сформировать прогнозную динамику мировой добычи газа (рис. 10).

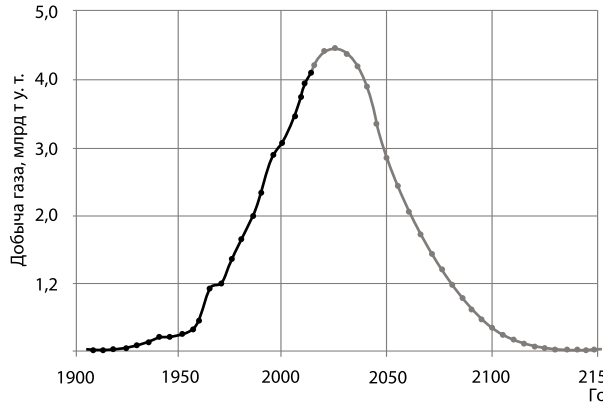


Рис. 10. Прогнозная динамика мировой добычи газа, млн т у.т.

Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что в ближайшие 10 лет добыча газа будет увеличиваться, примерно в 2025–2030 годах будет достигнут пик добычи. За пределами же 2030 года мировая добыча газа, впрочем, как и добыча нефти и угля, войдет в коридор системного снижения. Так, к 2050 году мировой уровень добычи газа уменьшится примерно на 36% по сравнению с 2025 годом. Учитывая 25-летний период времени, отметим, что это не очень большая величина. Она соответствует среднегодовому темпу, снижаясь примерно на 1,0–1,5% в год.

Нами были проведены расчеты по оценке коэффициентов «материализации» фракталов времени газовой промышленности. Это позволило сформировать фракталы добычи газа, которые должны действовать в перспективном периоде. На основе этих фракталов сформирован долгосрочный прогноз добычи российского газа (рис. 11). В соответствии с результатами расчетов российская газовая отрасль стала интенсивно развиваться с 1960–1965 годов. В начале 1990-х годов был достигнут первый максимум. За 25 лет масштабы добычи газа увеличились примерно в 14 раз. Отрасль росла суперинтенсивными темпами – около 40–50% в год. В 2000-х годах газовая промышленность пережила падение объемов добычи. Правда, такое падение не было уж очень критическим. Оно составляло всего около 10%. В настоящее время, вероятнее всего, отрасль «подошла» к своему второму пределу. После него будет реализовываться фаза системного снижения объемов добычи газа. Однако до 2030 года снижение не будет уж очень существенным. К этому времени объем добычи газа может снизиться на 6–7% относительно настоящего уровня. За пределами же этого периода системное падение может быть более значимым. Так, к 2050 году объем добычи газа может снизиться уже на 19–20% относительно 2030 года.

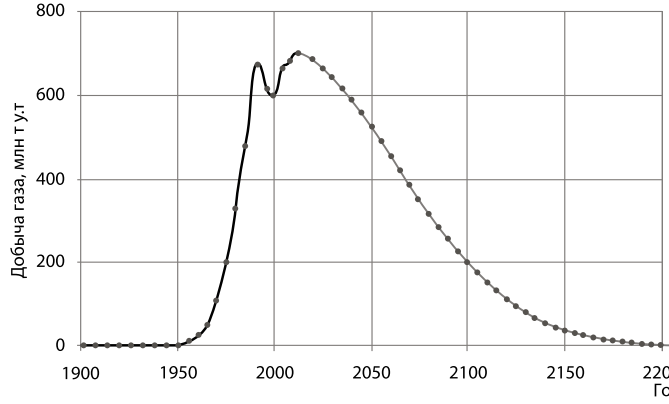


Рис. 11. Прогнозная динамика добычи российского газа, млн т у.т.

На основе использования технологического времени проведено моделирование интенсивности научно-технического развития по направлениям блока «Производство энергии» глобальной энергетики (рис. 12). Полученные результаты свидетельствуют о том, что пик научно-технического развития ядерной энергетики пройден примерно в 1995 году. В целом традиционная энергетика, использующая уголь, нефть и газ, достигла пика интенсивности научно-технического развития примерно в 2002–2005 годах. Пик научно-технического развития альтернативной энергетики будет иметь место примерно в 2025–2030 годах. В процессе исследования были разработаны модели интенсивности научно-технического развития более чем по 20 направлениям технологического развития глобальной энергетики, в том числе по 16 направлениям альтернативной энергетики. Научно-техническое развитие является этапом, претворяющим технологическое развитие. В процессе исследования на основе результатов научно-технического развития по направлениям глобальной энергетики были сформированы соответствующие модели технологического развития.

Рис. 12. Результаты моделирования интенсивности научно-технического развития по укрупненным технологическим направлениям блока «Производство энергии»

Фактически переход научно-технического в технологическое развитие происходил по схеме, очень близкой к так называемой гарвардской кривой: соответствующие стадии НИОКР переходят в стадии технологического развития, включая стадию зрелого технологического развития, когда предусматривается интенсивное промышленное освоение соответствующих технологий (рис. 13).

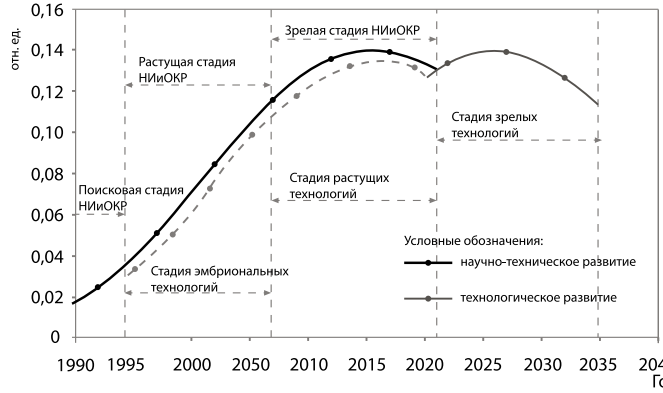


Рис. 13. Взаимодействие стадий научно-технического и технологического развития глобальной энергетики по блоку «Производство энергии»

Приведенное моделирование позволило выделить стадии технологического развития по всем анализируемым направлениям технологического развития глобальной энергетики. На рис. 14 в качестве иллюстрации результатов расчета приведены стадии технологического развития по направлениям «Добыча топливно-энергетических ресурсов» и «Геотермальная энергия». Представленные результаты свидетельствуют о том, что в настоящее время направления находятся на стадии зрелых технологий, то есть интенсивного промышленного освоения. Направление «Геотермальная энергия» перейдет к стадии зрелых технологий – периоду интенсивного промышленного освоения – только к 2022–2025 годам. Выявленные стадии промышленного освое-

ния технологий глобальной энергетики позволили разработать маршрутную карту инновационно-технологического развития глобальной энергетики по блоку «Производство энергии» (рис. 15).

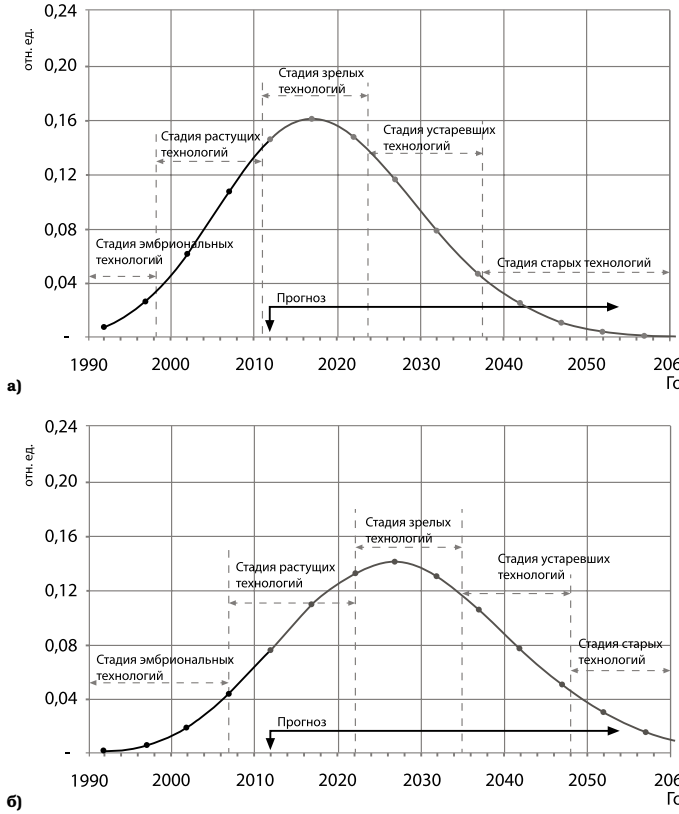


Рис. 14. Прогноз стадий технологического развития направлений «Добыча топливно-энергетических ресурсов» (а) и «Геотермальная энергия» (б)

Результаты построения маршрутной карты свидетельствуют о том, что стадия промышленного освоения новых технологий в области добычи топливно-энергетических ресурсов, начавшаяся в 2011 году, продлится примерно до 2025 года. Учитывая начало стадии, можно отметить, что, вероятнее всего, основные научно-технические открытия в этой области уже состоялись. И в будущем надо переориентироваться на исследование других направлений. Например, еще не до конца исследованы научно-технологические проблемы в сфере комбинированного сжигания топлива и технологии для более эффективного сжигания. Зрелая стадия первого направления начнется примерно в 2018–2019 годах. Ближе к настоящему времени находятся стадии промышленного освоения технологий «Топливные элементы», «Аккумулирование энергии», «Топливо из отходов». Действительно, темпы роста производства транспортных средств с гибридными двигателями и двигателями на топливных элементах создают ощущение объективности полученных оценок.

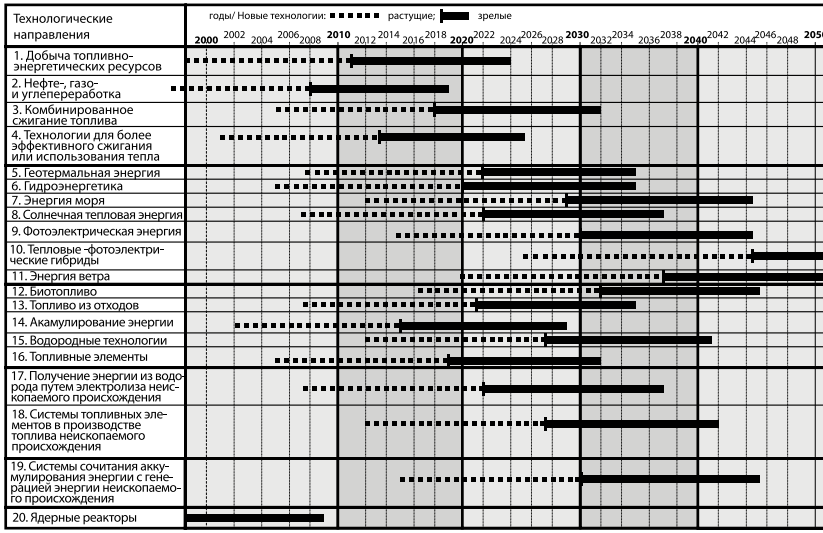


Рис. 15. Маршрутная карта инновационно-технологического развития глобальной энергетики в блоке «Производство энергии»

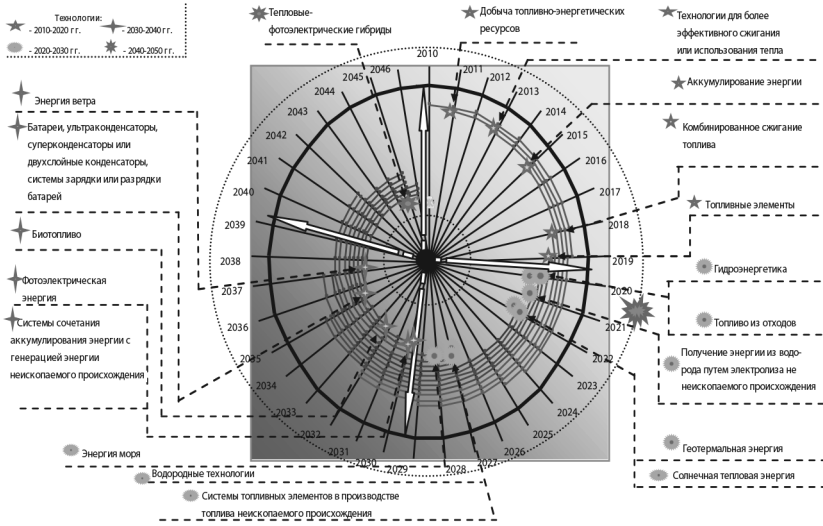


Рис. 16. «Часы» перехода к зрелым технологиям глобальной энергетики по блоку «Производство энергии»

Дальше всего от настоящего времени находятся технологии «Геотермальная энергия» (стадия промышленного освоения в 2022–2035 годах), «Энергия моря» (стадия промышленного освоения в 2029–2045 годах), «Фотоэлектрическая энергия» и др. Учитывая, что переход к стадии промышленного освоения новых

технологий характеризуется началом их массового производства и использования в хозяйственном обороте мировой экономики, переход от растущей к зрелой стадии (промышленного освоения) можно характеризовать как технологический скачок или революцию в технологическом развитии экономики.

На основе вышеприведенной маршрутной карты инновационно-технологического развития построены «часы технологических революций» (рис. 16). На циферблате указаны метки будущих технологических революций, которые должны состояться в глобальной энергетике. Первая метка указывает, что примерно в 2011 году состоялась революция в области «Добыча топливно-энергетических ресурсов». Вероятнее всего, в этом случае речь идет о сланцевой революции, приведшей к старту промышленного освоения технологий добычи сланцевого газа и сланцевой нефти. Примерно в 2019–2020 годах состоится революция в области комбинированного сжигания топлива. Вероятно, она будет связана с «пакетным» сжиганием топлива на электростанциях и других энергоустановках. Примерно в 2020 году состоится технологическая революция в области топливных элементов, и так далее по циферблату до 2050 года.

Представленная маршрутная карта и «часы» технологических революций дают возможность для научно-исследовательского сектора долгосрочного планирования наиболее актуальных НИОКР. Более того, представленные результаты должны быть интересны и бизнесу, который стремится диверсифицировать производство. Его главная задача – подстроиться под график мировых технологических преобразований. В противном случае он будет находиться в диссонансе с циклами мирового технологического прогресса. Учитывая, что положительные устремления бизнеса должны поддерживаться государством, задачей регулятора является построение такой системы государственного регулирования, в том числе налогового, в которой у бизнеса должна появляться экономическая мотивация к реализации новых технологий в сроки, приведенные на маршрутной карте и «часах» технологических революций.

УДК 338.27

В. П. Панагушин,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой
кафедра «Экономика промышленности»
ФГБОУ ВПО «Московский авиационный институт»
Москва, Российская Федерация
E-mail: panagushin@mai.ru

Н. С. Дубкова,
начальник отдела
отдел ценообразования и заработной платы
ФГУП «Государственный НИИ авиационных систем»
Москва, Российская Федерация
E-mail: dubkova@gosniias.ru

Фонды экономического стимулирования предприятия как инструмент повышения финансово-экономической устойчивости

Аннотация:
Рассматриваются проблемы планирования на предприятиях, осуществляющих научно-исследовательскую деятельность. Анализируется процесс формирования прямых и косвенных расходов, неравномерность финансовых потоков в течение года и их влияние на платежеспособность и финансовую устойчивость предприятия.

Ключевые слова: планирование деятельности, платежеспособность, показатель окупаемости затрат организации, процесс финансирования, финансовая устойчивость, фонды экономического стимулирования. формирование прямых и косвенных затрат.

W. P. Panagushin,
Doctor of Economics, Professor, Head of Department,
Department of Industrial Economics
Moscow Aviation Institute
Moscow, Russian Federation
E-mail: panagushin@mai.ru

N. S. Dubkova,
Head of Department,
Department of Pricing and Payroll
State Research Institute of Aviation Systems
Moscow, Russian Federation
E-mail: dubkova@gosniias.ru

Economic stimulation funds of enterprises as the instrument of financial and economic stability

Abstract:
The effects of the transition from the planned economy to the business for enterprises engaged in research and development have a negative impact on the planning and evaluation of the financial and economic state enterprises, and as a

consequence on the efficiency of enterprise management. The lack of a clear plan of work of the enterprise gives rise to uneven loading that, given the specificity of research activities leads to a reduction of the average wage, the outflow of labor resources, loss of competitiveness, resulting in losses. In connection with the foregoing, there is an urgent need for an economic incentive funds.

Keywords: planning of activities, solvency, the rate of cost recovery organization, the process of financing, financial stability, economic incentive funds, the formation of the direct and indirect costs.

Сегодня последствия перехода от плановой системы хозяйства к коммерческой деятельности негативно сказываются на системе планирования и оценки финансово-экономического состояния предприятий, осуществляющих научно-исследовательскую деятельность, и, как следствие, на эффективности управления ими в целом. Отсутствие четкого плана работ порождает неравномерность загрузки, в сочетании с научно-исследовательской спецификой деятельности это приводит к снижению средней заработной платы, оттоку трудовых ресурсов, потере конкурентоспособности, возникновению убытков.

Основная проблема выражается в неравномерном финансировании в течение календарного года при наличии обязательств по выплатам. Основная часть поступающих денежных средств приходится на последний квартал года в зависимости от места предприятия в цепочке кооперации и сроков окончания выполняемых работ. В соответствии с учетной политикой большинства предприятий датой получения доходов от реализации признается дата реализации товаров (работ, услуг). Как следствие, за первое полугодие объем выручки в среднем составляет всего 37% по сравнению с выручкой, ожидаемой по итогам года.

В то же время прямые и косвенные расходы, осуществленные в отчетном (налоговом) периоде и связанные с содержанием и обслуживанием научной организации, относятся к расходам текущего отчетного периода. Среди них:

- прямые расходы на выполнение работ (оказание услуг);
- расходы на оплату труда административно-управленческого персонала, непосредственно не участвующего в процессе производства (выполнения работ, оказания услуг), и страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;
- прочие расходы (командировочные расходы, услуги связи, расходы на подготовку и переподготовку кадров, расходы, связанные с приобретением прав на использование программ для ЭВМ).

За полугодие косвенные расходы составляет 65% от общего размера расходов, связанных с производством и реализацией.

Таким образом, показатель окупаемости затрат организации в полном объеме формируется только в конце года, когда происходит реализация основной части договоров. Также необходимо отметить, что указанная закономерность получения положительного финансового результата в конце года отмечается на протяжении ряда лет.

Схема авансирования договоров (контрактов) на выполнение работ, оказание услуг предусматривает от 30 до 80%. В условиях ужесточения законодательства о закупках работ, услуг и необходимости повышения конкурентоспособности при участии в конкурсных процедурах на получение заказов предприятие вынуждено отказываться от авансирования. В связи с особенностями проведения работ в рамках государственного оборонного заказа зачастую сроки окончания работ сдвигаются вперед – от нескольких месяцев

до нескольких лет. Все эти обстоятельства негативно влияют на показатель платежеспособности предприятия в течение первых трех кварталов текущего года.

В сложившихся условиях возникает острая необходимость привлечения денежных средств. Заемные средства в виде банковских кредитов под процентные ставки, установленные на сегодняшний день (от 17% годовых), приводят к дополнительным убыткам.

С целью создать финансовый инструмент для обеспечения равномерного финансирования в течение календарного года целесообразно сформировать фонды экономического стимулирования. Часть прибыли, остающуюся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и сборов, используют для формирования фондов экономического стимулирования: фонда материального поощрения, фонда на развитие и поддержание социальной сферы и фонда развития предприятия.

Резервный фонд – фонд материального поощрения (ФМП) – используется для премирования и других видов материального стимулирования персонала за высокие результаты деятельности. Фактический объем отчислений в ФМП устанавливается индивидуально по тематическим подразделениям в зависимости от тематики работ, численности и показателей выполнения производственной программы за предыдущий год. Часть ФМП резервируется на случай отсутствия финансирования от заказчиков на выполнение работ и для выплаты заработной платы при недостаточной загрузке подразделения, когда нужно сохранить кадровый потенциал. Резерв составляет не менее ¼ годового фонда заработной платы подразделения.

Фонд на развитие и поддержание социальной сферы формируют и используют для создания и содержания объектов культурно-бытового назначения, медицинского обслуживания, организации спортивной работы и т.д. Норматив отчислений составляет 5% от чистой прибыли тематического подразделения. Средства фонда используют в соответствии с утвержденной сметой. Чистая прибыль подразделений формируется финансово-аналитическим отделом уже за вычетом отчислений в этот фонд.

Фонд развития предприятия создан и используется для обновления основных фондов, перевооружения производства и улучшения условий труда. В него поступают амортизационные отчисления из оплаченной выручки за отчетный период, выручка от реализации выбывшего оборудования, часть прибыли (5%). За счет фонда осуществляется реконструкция и техническое перевооружение предприятия.

Данная модель эффективно работает в условиях нестабильности внешней среды, главным преимуществом является возможность оперативно реагировать на кризисные ситуации, возникающие в основном из-за неравномерного финансирования предприятия по заказам, сокращения лимитов бюджетных ассигнований на выполнение НИОКР.

УДК 338.488.2(476)

Н. В. Черченко,
к.э.н., доцент, зав. кафедрой
кафедра маркетинга
Государственный институт управления и социальных технологий
Белорусский государственный университет
Минск, Беларусь
E-mail: cherchenko@bk.ru

Н. С. Медведева,
к.э.н., доцент,
кафедра маркетинга
Государственный институт управления и социальных технологий
Белорусский государственный университет
Минск, Беларусь
E-mail: medv.n.s@gmail.com

Индустрия гостеприимства – перспективная отрасль национальной экономики Республики Беларусь

Аннотация:
Рассматриваются современные тенденции индустрии гостеприимства и туризма в Республике Беларусь.

Ключевые слова: агроэкотуризм, гостеприимство, индустрия гостеприимства, тенденции современной мировой индустрии гостеприимства.

N. V. Cherchenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Head of Department,
Department of Marketing
State Institute of Management and Social Technologies of the Belarusian State University
Minsk, Belarus
E-mail: cherchenko@bk.ru

N. S. Medvedeva,
PhD in Economics, Associate Professor
Department of Marketing
State Institute of Management and Social Technologies of the Belarusian State University
Minsk, Belarus
E-mail: medv.n.s@gmail.com

Hospitality industry as an advanced branch of the national economy of the Republic of Belarus

Abstract:
In this report modern tendencies of hospitality industry and tourism in the Republic of Belarus are reviewed.

Keywords: agro ecotourism, hospitality, hospitality industry, tendencies of world's modern hospitality industry.

В целях развития туризма, создания современной туристической инфраструктуры, учитывающей географическое положение, природные богатства, исторические и культурные традиции белорусского народа,

воспитания у граждан патриотической гордости и уважения к Отечеству 2014 год в Беларуси объявлен Годом гостеприимства. Гостеприимство – это универсальная традиция повседневно-бытовой культуры разных народов, предписывающая обязательность радушия и заботы о госте, одна из наиболее почитаемых христианских добродетелей, сочетание благородства, щедрости и уважения к людям[1].

В сфере туризма занято 60% всей рабочей силы в мире. Туризм расширяет вклады в платежный баланс страны, развивает сопутствующие сферы экономики: производство товаров народного потребления, торговлю, строительство, транспорт, страхование и др. С каждым годом растет количество отраслей, вовлеченных в туристическую индустрию[2].

Индустрия гостеприимства положительно влияет на экономику регионов страны, так как расходы туристов представляют собой вклады в экономику принимающей территории. Кроме того, туристские услуги могут стать источником финансирования работ по охране историко-культурного наследия. Мировой опыт также свидетельствует о том, что въездной туризм в значительной степени зависит от цены визы и легкости (либо сложности) ее оформления.

В современной мировой индустрии гостеприимства наблюдаются тенденции, которые целесообразно учитывать в Беларуси как в процессе реализаций мероприятий Года гостеприимства, так и в дальнейшем. Это будет содействовать конкурентоспособности страны на рынке услуг гостеприимства и туризма. В частности, речь идет о гибких ценах в отелях в зависимости от высокого, среднего или низкого сезона, об использовании современных каналов продаж, включая Интернет.

Еще одна тенденция – увеличение доли туристов третьего возраста. Мировая практика также свидетельствует о том, что повсеместно создаются туристические компании, которые специализируются на молодежном туризме. Молодежный туризм способствует закреплению в молодежной среде общенациональных гражданско-правовых и нравственно-культурных ценностей, основанных на патриотизме.

Существенно меняется и сам стиль отдыха. На смену трем «S» (море, солнце, пляж; Sea, Sun, Sand) постепенно приходит новая формула – три «L» (национальные традиции, пейзаж, досуг; Lore, Landscape, Leisure), соответствующая психологии, поведению и мышлению современного туриста.

Например, Гомельская область приглашает туристов посетить ряд интересных творческих фестивалей в Год гостеприимства. Одним из зрелищных мероприятий станет фестиваль этнокультурных традиций «Зов Полесья»[3].

Год гостеприимства поможет закрепить имидж Республики Беларусь как открытой страны и преодолеть некоторые ошибочные стереотипы. Иностранные туристы увидят белорусов – доброжелательных, открытых, интересных людей. Общение с жителями Беларуси, знакомство с ее историей, культурой, архитектурой и природными ландшафтами расширит и изменит к лучшему представление о нашей стране.

Особо привлекательным в современных условиях является экотуризм[4].

---

[1] Что такое гостеприимство // Характер.net. URL: http://www.xapaktep.net/virtues/meliorating/hospitableness/desc.php.

[2] Влияние туризма на экономику страны и региона // URL: http://kultura-socio.ru/lektsii-po-ekonomike-sotsialno-kulturnoj-sfery/148-vliyanie-turizma-na-ekonomiku-strany-i-regiona.html.

[3] Гомельская область в Год гостеприимства приглашает туристов посетить 10 крупных творческих форумов // Посольство Республики Беларусь в Российской Федерации. URL: http://www.embassybel.ru/news/welcome/c2208f8b3f62.html.

[4] 10 тенденций в индустрии гостеприимства // Tohology: Tourism & Hospitality. URL: http://www.tohology.com/2012/09/top-10-trends-in-the-hospitality-industry.html.

В Беларуси туризм в целом и агроэкотуризм в частности позиционируются как сфера, в которой гостеприимство и человеческий фактор выходят на первый план.

Отдых в белорусской деревне имеет несколько направлений: отстранение от городской суеты, колоритная обстановка массовых мероприятий: ярмарок, фестивалей, различных праздников и свадеб; активный отдых: походы по тропам здоровья, стрельба из лука, сплавы на байдарках, посещение звероферм и экомузеев; приобщение туристов к сельскому быту: гончарному ремеслу, резьбе по дереву и т. д.[1]

В соответствии с прогнозными показателями развития туризма в Республике Беларусь планируется, что к 2015 году по сравнению с 2010 годом количество туристов (служебные, туристические и частные поездки) увеличится более чем в 1,6 раза; то же самое ожидается в отношении организованных туристов; экспорт туристических услуг (по методологии Белстата) вырастет в 3,5 раза, выручка от оказания туристических услуг субъектами туристической деятельности – в 2 раза[2].

[1] Агроэкотуризм в Белоруссии // Экологический туризм. URL: http://www.ecologytour.ru/belar/107-agroekoturizm-v-belorussii.html.

[2] Государственная программа развития туризма в Республике Беларусь на 2011–2015 годы // Министерство спорта и туризма Республики Беларусь. URL: http://mst.gov.by/ru/programma-razvitiya-turizma.

УДК 336

В. А. Иванюк,
к.э.н., доцент,
кафедра «Прикладная математика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ivaver6@gmail.com

К. Н. Андропов,
инженер-системотехник,
ООО «Бенда-лютц»
Волжский, Российская Федерация
E-mail: ivenera08@mail.ru

Ф. Ф. Пащенко,
д.т.н., профессор, заведующий лабораторией № 40
Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН
Москва, Российская Федерация
E-mail: feodor@ipu.ru

Н. М. Абдикеев,
д.т.н., профессор, заместитель проректора по научному и инновационному развитию
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: NAbdikeev@fa.ru

Разработка аналитической функции состояния рынка для модели индикативного управления

Аннотация:
В работе рассмотрена модель индикативного управления, аналитическая функция состояния рынка, влияющая на процесс принятия решений при индикативном планировании.

Ключевые слова: индикативное планирование, управленческое решение.

V. A. Ivanyuk,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Applied Mathematics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: VAIvanyuk@fa.ru

K. N. Andropov,
System Engineer,
Benda-Lutz LLC
Volgograd, Russian Federation
E-mail: ivenera08@mail.ru

F. F. Pashchenko,
Doctor of Engineering Science, Professor, Head of the Laboratory № 40
Institute of Control Sciences of Russian Academy of Sciences
Moscow, Russian Federation
E-mail: feodor@ipu.ru

N. M. Abdikeev,
Doctor of Engineering Science, Professor, Deputy Vice-Chancellor,
Scientific and Innovative Development
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: NAbdikeev@fa.ru

Development of analytical function of the market for a model of indicative management

Abstract:
We consider a model of indicative management, an analytic function of market's condition affecting the decision-making process for indicative planning.

Keywords: indicative planning, management decision.

Для определения основных компонентов модели произведем их анализ с общесистемной точки зрения и ранжирование по степени управляемости. Индикативная часть модели представляет собой набор экономических показателей, разделяемых на группы[1].

Мгновенная индикативная функция имеет вид

$$IND_t = \sqrt[n+]{\prod_{n+} \| x_{+_t} \|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} \| x_{-_t} \|}.$$

Отстающую и опережающую индикативные функции выразим как

$$IND_{t-} = \sqrt[n+]{\prod_{n+} k_{n+} \| x_{+_{t-}} \|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} k_{n-} \| x_{-_{t-}} \|}$$

и

$$IND_{t+} = \sqrt[n+]{\prod_{n+} k_{n+} \| x_{+_{t+}} \|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} k_{n-} \| x_{-_{t+}} \|}.$$

Тогда усредненный линейный прогноз развития индикативной функции может быть представлен:

$$IND_f = IND_t + \frac{IND_t - IND_{t-}}{2} + \frac{IND_{t+} - IND_t}{2} =$$

$$= IND_t + \frac{IND_{t+} - IND_{t-}}{2},$$

при этом

$$U = \theta\left(IND_f - IND_t\right) \rightarrow U = \theta\left(\frac{IND_{t+} - IND_{t-}}{2}\right)$$

является индикатором положительной экономической динамики.

Следовательно, основными индикативными критериями анализа будут показатель роста:

[1] Пащенко Ф. Ф., Дургарян И. С., Пащенко А. Ф. Эффективность инвестиций и инновационное развитие // Вестник Финансового университета. 2014. №2 (80). С. 6–12; Левинталь А. Б., Пащенко Ф. Ф. Индикативное планирование и проведение региональной политики. М.: Финансы и статистика, 2007.

$$U = \theta\left(\frac{\sqrt[n+]{\prod_{n+}\left\|x_{+_{t+}}\right\|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-}\left\|x_{-_{t+}}\right\|} - \frac{-\sqrt[n+]{\prod_{n+}\left\|x_{+_{t-}}\right\|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-}\left\|x_{-_{t-}}\right\|}}{2}}{2}\right)$$

и показатель мгновенный текущего состояния:

$$IND_t = \sqrt[n+]{\prod_{n+} k_{n+}\left\|x_{+_t}\right\|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} k_{n-}\left\|x_{-_t}\right\|},$$

где x_{+_t} – положительный мгновенный индикатор; x_{-_t} – отрицательный мгновенный индикатор; $x_{+_{t-}}$ – положительный отстающий индикатор; x_{-t-} – отрицательный отстающий индикатор; $x_{+_{t+}}$ – положительный опережающий индикатор; $x_{-_{t+}}$ – отрицательный опережающий индикатор; k_n – коэффициент достоверности соответствующего индикатора; $n+$ – количество положительных индикаторов; $n-$ – количество отрицательных индикаторов; θ – функция Хэвисайда; IND_t – глобальный мгновенный показатель экономического состояния (в дальнейшем IND); U – показатель экономического роста.

Аналитическую оценку ситуации можно выразить как множество мгновенных оценок IND развернутых ветвей:

$$\left\{IND_{ij}\right\} \subseteq \left\{\sqrt[n+]{\prod_{n+} k_{n+}\left\|x_{+_{ij}}\right\|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} k_{n-}\left\|x_{-_{ij}}\right\|}\right\};$$

$$\forall U_{ij} = 0 \bigwedge \forall_j = \max.$$

Детализация анализа. Определим динамику развития для каждого из элементов множества $\left\{IND_{ij}\right\}$. На основании значений $\{x\}$ рассчитаем величины значений временных рядов:

$$IND_{ij_\tau} = \sqrt[n+]{\prod_{n+} k_{n+}\left\|x_{+_{ij_\tau}}\right\|} - \sqrt[n-]{\prod_{n-} k_{n-}\left\|x_{-_{ij_\tau}}\right\|},$$

после чего произведем оценку экономического состояния ряда.

Функция оценки состояния. Определим набор возможных состояний экономической системы по степени снижения индикативных показателей. Для создания начальной оценки определим границы основных экономических состояний на интервале [0; 1], учитывая, что состояние стагнации – константа (табл. 1).

Таблица 1
Границы основных экономических состояний на интервале

Состояние экономики	Значение аналитической функции
Кризисный рост	(0,75; 1]
Рост	(0,5; 0,75]
Динамическая стагнация	0,5
Спад	[0,25; 0,5)
Кризисный спад	{0; 0,25)

Составим формулу весовой оценки. Для этого определим временной горизонт анализа как T.

Стагнация. Определим экономическую стагнацию как нахождение значений $IND_{ij\tau}$ в коридоре ~68%-й вероятности: $M_T(IND_{ij\tau}) \pm \sigma_T$. Тогда состояние стагнации выразим как 0,5 через

$$\omega_C = 0,5 \cdot \theta(\sigma_T(IND_{ij\tau}) - |\Delta M_T(IND_{ij\tau})|),$$

где ω_C – весовой коэффициент стагнации в функции состояния; θ – функция Хэвисайда: $\theta(x) = \begin{cases} 0, x < 0 \\ 1, x \geq 0 \end{cases}$; M_T – значение математического ожидания $ND_{ij\tau}$ за T; σ_T – среднеквадратичное отклонение $ND_{ij\tau}$ за T.

Рост и спад. Показателем экономического движения при стабильном развитии ситуации может быть коэффициент роста/спада. Направление движения индикаторов можно определить как разницу значений математического ожидания за T, при этом положительные значения $\Delta M_T(IND_{ij\tau})$ указывают на рост, а отрицательные – на снижение.

Тогда весовой коэффициент роста выразим на промежутке [0,25; 0,75] как

$$\omega_p = 0,5 + \frac{0,25 \cdot sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot |\Delta M_T(IND_{ij\tau})|}{|\Delta M_T(IND_{ij\tau})|_{max}},$$

где ω_p – весовой коэффициент роста в функции состояния; sgn – классическая функция знака (Кронекера): $sgn(x) = \begin{cases} -1, x < 0; \\ 0, x = 0; \\ 1, x > 0. \end{cases}$

$\Delta M_T(IND_{ij\tau})$ – изменение математического ожидания за T; $|\Delta M_T(IND_{ij\tau})|_{max}$ – наибольший достигнутый рост за T, за весь исторический период.

Таким образом, некризисное состояние экономики с учетом стагнации можно выразить как

$$\omega_{pc} = 0,5 + \frac{0,25 \cdot sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot |\Delta M_T(IND_{ij\tau})|}{|\Delta M_T(IND_{ij\tau})|_{max}} \times$$
$$\times \theta(|\Delta M_T(IND_{ij\tau})| - \sigma_T(IND_{ij\tau})).$$

Кризис. Определим кризис как дисбаланс положительных и отрицательных индикаторов, выходящий за статистически обоснованные границы вероятности в 99,7%.

Правило трех сигм гласит, что практически все значения нормально распределенной случайной величины лежат в интервале $[M - 3\sigma; M + 3\sigma]$ (более строго – приблизительно с вероятностью 0,9973). На основе этого правила оценим кризисное состояние как выход показателя волатильности за статистически прогнозируемые пределы. В кризисный период собственное отклонение волатильности превышает пороговую величину трех сигм: $\sigma < 3\sigma_\sigma$, где σ_σ – собственное среднеквадратичное отклонение волатильности. Стандартная картина развития кризиса включает в себя пять этапов,

характеризуемых производными среднеквадратичного отклонения волатильности σ_σ первого и второго порядка (табл. 2).

Таблица 2
Этапы развития кризиса

Этап развития	Производная среднеквадратичного отклонения волатильности	
	первого порядка σ_σ'	второго порядка σ_σ''
Кризисный рост	>0	>0
Замедление роста	>0	<0
Плато	0	0
Начало спада	<0	>0
Кризисный спад	<0	<0

Поскольку значение производной первого порядка соответствует по знаку изменению математического ожидания, то наличие кризисной ситуации и направление ее развития выразим на промежутке [0;1] как

$$\omega_K = 0,5 + sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot 0,25 + \\ + \frac{0,25 \cdot \theta(3\sigma_\sigma - \sigma) \cdot sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot 3\sigma_\sigma / \sigma}{(3\sigma_\sigma / \sigma)_{max}},$$

где ω_K – весовой коэффициент кризиса в функции состояния; σ – волатильность (среднеквадратичное отклонение) индикатора; σ_σ – среднеквадратичное отклонение волатильности; ΔM_T – изменение математического ожидания за период T; $(3\sigma_\sigma/\sigma)_{max}$ – наибольшее достигнутое отношение за T, за весь исторический период.

Таким образом, функция оценки экономического состояния может быть выражена как

$$\omega_{ij} = 0,5 + sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot 0,25 +$$

$$+ \frac{0,25 \cdot \theta(3\sigma_\sigma - \sigma) \cdot sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot 3\sigma_\sigma / \sigma}{(3\sigma_\sigma / \sigma)_{max}} +$$

$$+ (0,5 + \theta(|\Delta M_T(IND_{ij\tau})| - \sigma_T) \times$$

$$\times \frac{0,25 \cdot sgn(\Delta M_T(IND_{ij\tau})) \cdot |\Delta M_T(IND_{ij\tau})|}{|\Delta M_T(IND_{ij\tau})|_{max}}) \cdot \theta(\sigma - 3\sigma_\sigma).$$

УДК 681.3.06

И. В. Дегтярева,
д.э.н., директор,
Институт экономики и управления,
профессор,
кафедра экономической теории
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет»
Уфа, Российская Федерация
E-mail: degtjareva@mail.rb.ru

Е. А. Макарова,
д.т. н., профессор,
кафедра технической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет»
Уфа, Российская Федерация
E-mail: ea-makarova@mail.ru

Принципы динамического моделирования управляемого поведения макроэкономических агентов с учетом запасов капитала

Аннотация:
Предложена динамическая модель управляемого поведения макроэкономического агента – сектора макроэкономической системы. Разработан алгоритм корректировки плановых темпов расхода ресурсов в зависимости от текущего объема накопленных запасов ресурсов на неравновесных режимах. Алгоритм является инвариантным по отношению к виду выполняемых секторами функций и применяется в моделях функционирования всех секторов.

Ключевые слова: динамическая модель, запасы, макроэкономическая система, макроэкономический агент, управление.

I. V. Degtyareva,
Doctor of Economics, Director,
Institute of Economics and Management
Professor,
Department of Economic Theory
Ufa State Aviation Technical University
Ufa, Russian Federation
E-mail: degtjareva@mail.rb.ru

E. A. Makarova,
Doctor of Engineering Science, Professor,
Department of Technical Cybernetics
Ufa State Aviation Technical University
Ufa, Russian Federation
E-mail: ea-makarova@mail.ru

Principles of dynamic modeling of controlled behaviour of macroeconomic agents with capital stocks

Abstract:
Dynamic modeling of controlled behavior of macroeconomic agents as a sector of macroeconomic system is suggested. Algorithm of variation of plan resource expenditures as a function of capital stocks on non-equilibrium regimes

is constructed. Algorithm is invariant into type of sector functions and is applied in dynamic models of different sectors.

Keywords: dynamic model, stock, macroeconomic system, macroeconomic agent, control.

Исследуется проблема анализа и управления воспроизводственным процессом макроэкономической системы (МЭС), которая функционирует с учетом рыночных регулирующих механизмов в условиях неопределенности и обладает ограниченными запасами ресурсов. Решение многих проблем анализа и управления воспроизводственным процессом МЭС требует в первую очередь разработки моделирующих комплексов, применение которых позволяет повысить степень научной обоснованности управленческих решений, принимаемых на государственном уровне. Использование математических моделей и информационных технологий для оценки социально-экономического положения и разработки сценарных условий функционирования экономики служит целям повышения эффективности функционирования макроэкономических систем[1].

В рамках решаемой проблемы ведется разработка комплекса динамических моделей воспроизводственного процесса МЭС. Функциональная схема (ФС) комплекса моделей МЭС построена на основе когнитивной модели макроэкономического кругооборота с использованием предложенных системных принципов перехода к секторальной декомпозиции. На ФС выделены пять моделей:

- модель функционирования реального сектора (А1);
- модель функционирования сектора домашних хозяйств (А2);
- модель сектора финансовых учреждений (А3);
- модель функционирования сектора государственных учреждений (А4);
- модель формирования совокупных расходов и макроэкономических показателей (А5).

Произведено распределение всех функциональных процессов воспроизводственного цикла между секторами МЭС с выделением основного функционального назначения каждого сектора[2].

Разработана обобщенная ФС модели отдельно взятого сектора МЭС, который рассматривается как макроэкономический агент (МЭА). Деятельность каждого МЭА (сектора экономики) предполагает:

- получение доходов от других секторов МЭС;
- выполнение управляемых функциональных процессов, связанных с расходами;
- накопление запасов капитала и их использование в условиях разнотемповости расходов и доходов на динамически неравновесных режимах;
- корректировку планов по расходу ресурсов на основе информации об объеме запасов, о состоянии других секторов и всей МЭС в целом.

Сформулированы следующие системные принципы, на основе которых строится динамическая модель управляемого поведения макроэкономического агента.

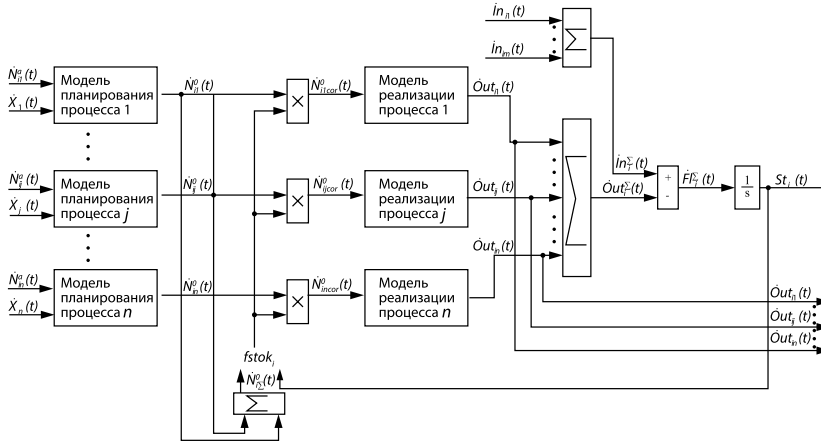
[1] Клейнер Г. Б. Системная экономика как платформа развития современной экономической теории // Вопросы экономики. 2013. №6.

[2] Макарова Е. А. Метод формирования алгоритмов управления макроэкономической системой с использованием имитационных моделей // Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2011. №2. С. 107–114.

Управляемая деятельность каждого макроэкономического агента (сектора) предполагает:

- получение доходов от других МЭА;
- формирование планов по расходу ресурсов для выполнения функциональных процессов МЭА;
- выполнение функциональных процессов МЭА (сектора экономики) согласно его роли в воспроизводственном процессе МЭС;
- накопление запаса капитала и использование его в условиях разнотемповости потоков расходов и доходов на динамически неравновесных режимах;
- корректировку планов по расходу ресурсов в зависимости от запасов, а также от состояния других МЭА и всей МЭС в целом.

Согласно перечисленным процессам разработана обобщенная функциональная схема деятельности $\dot{i}$-го макроэкономического агента (рис. 1). На схеме деятельность МЭА представлена n параллельными процессами, формирующими n параллельных каналов расхода ресурсов с темпами $\dot{O}ut_{i1},...,\dot{O}ut_{in}$. Модель каждого j-го процесса представлена последовательным соединением модели планирования и модели реализации j-го процесса с учетом корректировки плана, выполняемой нелинейной функцией f_{stock_i}, на основе анализа имеющихся на текущий момент времени запасов $St_i(t)$. Отметим, что доходы поступают от других МЭА по m параллельным каналам с темпами $\dot{I}n_{i1},...,\dot{I}n_{im}$. Далее отметим общие принципы реализации некоторых компонентов представленной схемы (см. рис.).



Обобщенная функциональная схема модели деятельности макроэкономического агента

Построение модели планирования j-го функционального процесса ведется исходя из следующих соображений. Формирование планов по расходу финансовых ресурсов МЭА осуществляется на основании функциональных зависимостей кейнсианской модели макроэкономического равновесия. Примером такой зависимости является функция потребления: желания (план)

домохозяйств потреблять $\dot{C}(t)$, то есть определять темпы своих расходов, зависят от информации о темпе поступающих доходов, однако при этом выделяется некоторая не зависящая от дохода часть, называемая автономным потреблением $\dot{C}_a(t)$. Аналогичные функциональные зависимости описывают формирование сбережений и инвестиций. Поэтому в общем случае в качестве входной информации для модели планирования принимаются плановый темп формирования автономного расхода ресурсов $\dot{N}_{ij}^{a}(t)$, не зависящий от информации о функционировании других МЭА, и фактор $\dot{X}_j(t)$, являющийся информацией о состоянии какого-либо МЭА и аргументом при формировании плана $\dot{N}_{ij}^{o}(t)$ по расходу ресурсов для реализации j-го процесса i-м МЭА.

В частном случае, когда поведение МЭА не может быть описано какими-либо функциональными зависимостями, в качестве входной информации используется только задающее воздействие $\dot{N}_{ij}^{a}(t)$, логика изменения которого должна определяться в ходе формирования сценариев принятия решений по управлению МЭС в целом.

Сформированный план должен проверяться на обеспеченность текущими запасами ресурсов $St_i(t)$. Для этого используется алгоритм корректировки плановых темпов расхода финансовых ресурсов, реализуемый нелинейной функцией f_{stock_i}. Выделено две группы ситуаций, в которых необходима такая корректировка. Возникновение ситуаций первой группы связано с недостаточностью объема запасов $St_i(t)$ для обеспечения требуемого суммарного темпа расхода ресурсов $\dot{N}_{i\Sigma}^{0}(t)$, что предполагает его уменьшение. В функционировании МЭС такие ситуации могут возникать либо при недостаточном начальном объеме денежных ресурсов, либо вследствие неблагоприятных возмущений длительного действия. Реализация алгоритма корректировки в виде уменьшения планового темпа расхода ресурсов выполняется в автоматическом режиме. При этом контроль условия достаточности запаса ресурсов осуществляется на каждом шаге моделирования в течение всего периода моделирования.

Ситуации другой группы связаны с благоприятным для какого-либо МЭА перераспределением денежных потоков, которое сопровождается ростом его накоплений. При превышении запаса некоторой пороговой величины пользователю выдается диагностическое сообщение о возможности увеличения темпов расходования ресурсов. В зависимости от реализуемой стратегии управления воспроизводственным процессом МЭА может принять решение об увеличении планового темпа расхода ресурсов на какую-либо величину в определенный момент времени. Такое решение должно основываться на анализе большого количества данных о состоянии МЭС, поэтому алгоритм корректировки по увеличению плановых темпов расхода финансовых ресурсов реализован в автоматизированном режиме.

В качестве динамической модели реализации j-го процесса используются разработанные ранее модели.

Запасы капитала МЭА на начало моделирования задаются в виде начальных значений интегратора. Минимальное значение запаса для каждого МЭА, необходимого для выхода МЭС на плановый, динамически равновесный режим, определяется значением требуемого суммарного темпа расхода финансовых ресурсов $\dot{N}_{i\Sigma}^{0}(t)$.

Объединение динамических моделей МЭА, разработанных в соответствии с изложенными принципами, осуществляется по правилу: фактические темпы формирования расходов i-го макроэкономического агента $\{\dot{O}ut_{ij}(t)\}$ становятся темпами формирования доходов $\{\dot{I}n_{lj}(t)\}$ для другого l-го МЭА или нескольких других агентов. В последнем случае выполняется деление потока на составляющие с помощью нормированных коэффициентов. Такая процедура справедлива для построения модели А5 формирования совокупных расходов и макроэкономических показателей.

Выполнена реализация алгоритма управления поведением МЭА, который представлен нелинейной функцией f_i, является инвариантным по отношению к виду выполняемых секторами функций, реализован программно на языке Matlab и в виде специального блока встроен в модели всех секторов.

Необходимо отметить, что формирование единой динамической модели воспроизводственного процесса МЭС на основе моделей ее элементов в соответствии с предложенной концепцией и принципами системного моделирования приводит к возникновению эффекта эмерджентности. Он состоит в том, что за счет обеспечения сбалансированного по потокам взаимодействия МЭА в системе возможно достижение качественно нового уровня устойчивого функционирования МЭС, соответствующего значительному увеличению темпа выпуска валового внутреннего продукта (ВВП). И наоборот, разбалансированное, неустойчивое функционирование МЭА в составе МЭС, порождающее нарушение баланса потоков по основным макроэкономическим тождествам, создает критические ситуации, в которых возможно значительное снижение эффективности функционирования МЭС.

Таким образом, разработанная модель управляемого поведения сектора экономики позволяет выполнять гибкую корректировку плановых темпов расхода ресурсов в зависимости от текущего объема накопленных запасов ресурсов в неравновесных режимах. Модель применяется в моделях функционирования всех секторов и позволяет обеспечить приближение текущих темпов расхода ресурсов к темпам текущих доходов сектора, изменение которых определяется взаимодействием секторов в составе МЭС в неравновесных режимах функционирования. Разработанные модели могут быть использованы:

- в качестве аналитического инструментария при исследовании макроэкономических проблем, возникающих при управлении макроэкономической системой;
- в качестве обучающей системы для подготовки специалистов в области макроэкономического анализа и прогнозирования;
- в качестве исследовательской системы, позволяющей решать задачи анализа, синтеза, исследования динамики поведения МЭС как сложных социально-экономических систем.

УДК 330

А. О. Блинов,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: AOBlinov@fa.ru

Н. В. Угрюмова,
к.э.н., доцент
кафедра «Менеджмент и маркетинг»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Челябинский филиал)
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: unv_1965@mail.ru

Стратегия вовлечения сотрудников в процесс организационных изменений

Аннотация:
Статья посвящена проблемам управления организационными изменениями как одного из важнейших вопросов современного менеджмента, связанного с развитием организации как открытой социальной системы. Одной из основных научно-практических задач является поиск эффективных стратегий и механизмов организационных преобразований, которые позволят активизировать деятельность организаций, повысят их конкурентоспособность и, как следствие, позволят создать основу для развития основных отраслей российской экономики.

Ключевые слова: антикризисное управление, организационное изменение, стратегическое управление, человеческие ресурсы.

A. O. Blinov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: AOBlinov@fa.ru

N. V. Ugryumova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Management and Marketing
Financial University under the Government of the Russian Federation
(Chelyabinsk Branch)
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: unv_1965@mail.ru

Strategy employee involvement in the process of organizational change

Abstract:
This paper is devoted to the problems of managing of organizational changes as one of the most important issues of modern management associated with the development of the organization as an open social system. One of the main scientific and practical tasks is to find effective strategies and mechanisms of organizational changes that will strengthen the activities of organizations, increase

their competitiveness, and as a result, will create a basis for the development of key sectors of the Russian economy.
Keywords: crisis management, organizational change, strategic management, human resources.

Способность организации к развитию и адаптации к изменяющимся условиям окружающей среды – один из ключевых факторов ее выживания в условиях конкуренции. Любые перемены в жизни той или иной компании, как собственно и в жизни человека, сопряжены с потерей удобства, комфорта и, если хотите, благоустроенности. Речь идет об устоявшихся бизнес-процессах, организационной структуре, установках и правилах, принятых в организации, и прочих обстоятельствах, с которыми «сроднилась» компания и менять которые по доброй воле у нее нет никакого желания.

Чаще всего ухудшение ликвидности, платежеспособности, рентабельности, финансовой устойчивости является неоспоримым свидетельством того, что данная организация отстала в развитии и нуждается в переменах[1]. Впрочем, своевременная адаптация к меняющимся обстоятельствам позволяет не только избежать подобных кризисов, но и занимать лидирующие позиции в своей отрасли.

Планирование организационных изменений, или Зачем нужна система планирования?

Изменения, в том числе организационные, безусловно, нужны, но они будут результативны только в том случае, если спланированы комплексно и системно. В процессе проведения подобных организационных преобразований следует учитывать ряд организационных параметров, к числу которых относятся организационная структура, характер производственных и информационных технологий, корпоративная культура и человеческие ресурсы.

Преобразование организационной структуры предприятия связано с существенными кадровыми перемещениями. Дело в том, что, согласно классике жанра, любые перемены в организации – это выход за пределы зоны комфорта, это осуществление тех мер, которые нарушают привычный режим работы и требуют новых подходов, большего участия, вовлеченности. Подобные опасения перед изменениями можно преодолеть вовлечением персонала в разработку мероприятий, в то, что называется «сделать идею общим достоянием». На этапе концептуальных проработок формируется система мероприятий, направленная на преодоление возможного сопротивления человеческих ресурсов проведению организационных изменений[2].

Искусство менять компанию изнутри: современные реалии и потребности

К сожалению, на практике организации добиваются успешных результатов в изменениях только тогда, когда кризис уже наступил. И напротив, реорганизационные начинания, предпринятые в спокойные, стабильные для компании периоды, в большинстве случаев терпят неудачу. С нашей точки зрения, причина заключается в том, что для успешного проведения перемен в организации необходимо комплексное понимание ситуации со стороны коллектива. Если во время кризиса до сотрудников довольно просто донести суть дилеммы «перемены в компании либо ее смерть», то в благополучные времена все значительно труднее. Люди не понимают либо понимают, но пытаются

[1] Ньюстром Дж., Дэвис К, Организационное поведение/Пер. с англ. СПб.: Питер, 2000.
[2] Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. М.: ООО «ИТК «Дашков и К», 2013.

игнорировать необходимость отказа от сложившегося порядка ведения дел, с которым все свыклись и который до сих пор давал результат. Да и сами руководители нередко откладывают все реорганизационные начинания, объясняя это возможностью нежелательных последствий.

Для успешного проведения изменений внутри компании необходимо создать новую корпоративную реальность, которая поменяет подход сотрудников, инвесторов и клиентов к оценке компании[1]. Новое видение самой компании и ее места в деловой среде должно быть настолько ясным и впечатляющим, что для каждого ее претворение в жизнь станет не просто желательным, а начнет восприниматься как необходимость.

В наших исследованиях получены результаты опроса, которые свидетельствуют о том, что подавляющее число респондентов (86%) сталкивались с внедрением организационных изменений на своем месте работы. Только 14% специалистов с подобной практикой не сталкивались никогда (рис. 1).

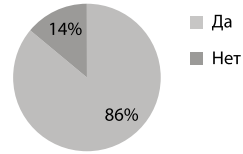


Рис. 1. Приходилось ли вам сталкиваться с внедрением организационных изменений?

Опыт внедрения организационных изменений на уровне сотрудника составляет 46%, 32% специалистов являются инициаторами инноваций и участвуют в подобных проектах. Оставшиеся 22% респондентов заявили, что никогда не привлекались к каким-либо нововведениям в своей организации (рис. 2).

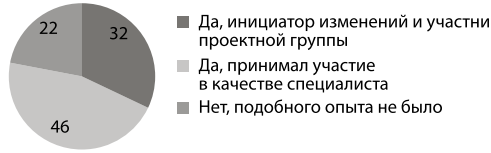


Рис. 2. Имеете ли вы опыт организационных изменений и каково ваше участие в этом процессе?

Важно отметить, что не всегда какие-либо изменения в коллективе встречают бурный восторг. По данным опроса, можно судить о том, что треть опрошенного персонала сопротивляется любым нововведениям в своей организации. Только 3% респондентов сообщили, что у них на работе инициатива безоговорочно подхватывается каждым сотрудником. Основная часть сотрудников (67%) положительно относится к нововведениям, а другая часть сопротивляется им (рис. 3).

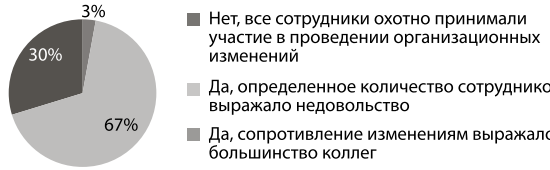


Рис. 3. Встречали ли вы сопротивление в процессе проведения организационных изменений среди ваших коллег?

[1] Дак Дж. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. М., 2002.

Принципы, которые не так часто обсуждаются, но которые имеют прямое отношение к успешной реализации организационных изменений

Для того чтобы создать и донести такое видение до коллектива, осуществить изменения в правильном для организации направлении, необходимо придерживаться ряда принципов.

Первый принцип. На каждом уровне организации необходимо давать сотрудникам возможность посмотреть и проанализировать то, что на самом деле происходит на общем «танцполе» компании. В большинстве случаев для этого проводятся встречи специалистов разных областей и разных должностных уровней, анализируется текущее положение дел на предприятии и достигается взаимопонимание по дальнейшей деятельности.

Второй принцип. При формировании нового корпоративного видения сотрудники должны получить ответы на следующие основные вопросы:

- Почему необходимы перемены и почему они необходимы именно сейчас?
- В чем заключается цель изменений и к чему конкретно они должны привести?
- В чем заключается личная выгода сотрудника от предстоящих перемен?

Третий принцип также касается персональной работы с сотрудником и заключается в необходимости подтверждения успеха проведения изменений через личный опыт сотрудника, полученный им ранее в подобной ситуации.

Четвертый принцип. Необходимо предупреждать внезапные проблемы, которые могут возникнуть в компании в процессе реорганизации, и противодействовать им. Для этого нужно как можно чаще анализировать общее положение дел в компании с привлечением большего числа специалистов разных уровней.

Пример. На стадии реализации программы глобальных преобразований автомобилестроительной компании Ford Motor Company, взяв за основу каскадный принцип донесения идеи, предоставила возможность сотрудникам создавать собственные интерпретации изменений, придерживаясь основных векторов развития предприятия. Такой принцип, названный «доступной точкой зрения», запустил самоподдерживающийся процесс генерации совершенно новых, но не расходящихся с генеральной линией идей преобразования внутри компании на всех уровнях[1].

В завершение хотелось бы отметить, что единого, стандартного способа проведения изменений внутри компании не существует, ибо каждая организация имеет свою уникальную специфику и свой собственный опыт. Тем не менее искусство успешного проведения организационных изменений изнутри – это вопрос не только благополучного стечения обстоятельств, решение вопроса системного подхода к такой реорганизации может быть изучено и сформулировано в будущем.

[1] Блинов А. О., Захаров В., Захаров И. Реструктуризация предприятия: как она воспринимается работниками // Человек и труд. 2010. №2.

УДК 338.24. (073)

Т. Х. Усманова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Общий менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: utx.60@mail.ru

Актуальные проблемы формирования стратегии социально-экономического развития территорий

Аннотация:
Глобализация экономики требует формирования кардинально новой методологии формирования стратегии социально-экономического развития территорий. Для ответа на вызовы кризиса последних лет необходимы новое мышление и внедрение инновационных приоритетных проектов и программ в экономику страны. Россия имеет большой потенциал для достижения высоких результатов. Для этого необходимо пересмотреть разные сценарии инновационного развития территорий.

Ключевые слова: глобализация, инновационные технологии, инфляция, критерии оценки, социально-экономический, стандарт экономической устойчивости, стратегия, приоритетные проекты и программы, централизация бюджетных средств.

T. Kh. Usmanova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of General Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: utx.60@mail.ru

Actual problems of formation of strategy of social and economic development of territories

Abstract:
Globalization of economy demands formation of cardinally new methodology of formation of strategy of social and economic development of territories. As an answer for the challenges of crisis of the last years new thinking and introduction of innovative priority projects and programs in national economy are necessary. Russia has high potential for achievement of good results. For this purpose it is necessary to revise different scenarios of innovative development of territories.

Keywords: globalization, innovative technologies, inflation, criteria of an assessment, social and economic, standard of economic stability, strategy, priority projects and programs, centralization of budgetary funds.

Формирование новой, не предсказанной ранее, государственно-корпоративной стадии капитализма, глобализма представляет собой серьезную теоретическую новацию. Неоиндустриализация и вертикальная интеграция являются историческими задачами преимущественно самого капитализма. Обсуждение научной общественностью столь важной темы требует

изучения существующих стандартов формирования долгосрочных прогнозов в регионах Российской Федерации, управление рисками на краткосрочную и на долгосрочную перспективу требует поиска новых компромиссных решений. Формирование стратегий социально-экономического развития регионов (ССЭРР) должно быть направлено на обеспечение оптимальных стандартов экономической устойчивости территорий. Поиск нестандартных решений связан с вопросами регионального и муниципального управления ресурсами.

Основная цель ССЭРР – обеспечивать сбалансированное социально-экономическое развитие муниципальных образований (МО) регионов, способствовать росту благосостояния и качества жизни граждан регионов и максимально эффективно планировать использование ресурсов территорий в рамках межотраслевого баланса развития экономики в условиях интеграции в мировое хозяйство.

Повышение уровня жизни населения регионов возможно только в рамках устойчивого экономического роста. Для его обеспечения необходимо формирование приоритетных региональных и взаимосвязанных муниципальных программ. Правительство Российской Федерации формирует региональную политику для достижения общенациональных целей развития страны и государственные стратегические программы развития страны.

Задачами ССЭРР являются:

- обеспечение стандартов экономической устойчивости для реализации жителями страны своих социальных и экономических прав;
- стимулирование инвестиционной политики и инвестиционной деятельности в рамках МО и на региональном уровне;
- диверсификация экономики по отраслям и занятости населения;
- модернизация и реинжиниринг инфраструктурных проектов;
- институциональное обоснование социально-экономического развития территорий;
- совершенствование отраслевой специализации регионов, формирование кластеров и конкурентоспособных производств;
- совершенствование систем местного самоуправления с учетом применения новых механизмов и инструментов реализации региональных программ;
- формирование межотраслевого баланса, стимулирование межрегионального и межмуниципального сотрудничества;
- укрепление и гармонизация межнациональных отношений и содействие этнокультурному развитию народов Российской Федерации.

Основополагающим для формирования принципов разработки ССЭРР является Федеральный закон от 6.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ФЗ № 131). Также применяется огромное количество кодексов, законов, указов, в том числе Постановление Правительства Российской Федерации от 26.06.1995 г. № 594 «Порядок разработки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация», Распоряжение Правительства

РФ от 17.10.2008 г. № 1662-р «Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» и т. д.

Разработка ССЭРР должна быть тождественна процедурам и вопросам регионального и муниципального управления, поэтому основные вопросы регулирования территорий должны найти отражение в ССЭРР. Регулирование территориальных вопросов на первый взгляд кажется незначительным для разработки ССЭРР. Однако такая трактовка в некоторых случаях приводит к серьезным перекосам в формировании ССЭРР. Перечисление некоторых актуальных вопросов позволит определить основные направления стратегического планирования развития регионов и муниципальных образований:

- создание единого информационного пространства;
- мониторинг событий, базы данных, действий участников процесса;
- анализ технологических направлений;
- поиск и конкурентный анализ разработок для реализации приоритетных проектов и программ в рамках ССЭРР;
- оценка реализуемости приоритетных проектных решений;
- коммерциализация наукоемких технологий;
- поиск инструментов, которые помогут довести научные разработки до новых технологий и продуктов, необходимых для развития экономики страны и обеспечения экономического роста;
- организация ввода изменений в стратегии социально-экономического развития территорий и муниципальных образований;
- выбор отраслей для инновационного развития и достижения технологического лидерства;
- повышение энергоэффективности и применение энергосберегающих технологий;
- стимулирование инновационной активности в рамках ССЭРР;
- организация и совершенствование электронного правительства;
- организация электронного документооборота;
- интеграция внутренними и внешними коммуникациями и системами;
- совершенствование аналитических процессов;
- минимизация влияния человеческого фактора и коррупции;
- автоматизированный контроль, соблюдение регламентированных структурных изменений в системе планирования и прогнозирования;
- формирование настраиваемого многоуровневого согласования аспектов межотраслевого баланса в рамках ССЭРР;
- автоматическое формирование информации по ССЭРР для быстрого реагирования и принятия решения;
- интеграционные процессы в управлении приоритетными проектами и программами территорий;
- аудит региональных программ[1];

[1] Усманова Т. Х. Аудит региональных инвестиционных программ // Аудиторские ведомости. 2012. № 5. С. 8–15.

- индикативное управление и значение индикаторов для формирования ССЭРР;
- формирование кластеров и проектов государственно-частного партнерства для обеспечения системной реализации целей и задач ССЭРР.

Методология разработки ССЭРР предусматривает отражение следующих параметров:

- цели и задачи ССЭРР, формирование новых стандартов ССЭРР;
- обязательные требования к составу и структуре отраслей экономики, требующих модернизации, реформирования и совершенствования в рамках формирования стандартов;
- разработка и эффективное планирование ССЭРР;
- доступность для анализа и прогнозирования;
- использование ретроспективного анализа и информационной базы, опыт успешной практики с учетом выявленных рисков, проблем и ошибок;
- применение инновационных методов управления, прорывных технологий, описание методов их применения по направлениям экономики и социальной сферы;
- создание характеристики субъекта Федерации или муниципального района и т. д.

Методика ССЭРР – целая система методов для информационного обеспечения процесса инновационного подхода к планированию, отражающая этапы и технологические особенности применения различных методов, обеспечивающих логическую реализацию стратегических планов и проектов. В проектном менеджменте процесс разработки стратегии предусматривает особые принципы управленческих решений, которые взаимосвязаны между собой.

Методика разработки стратегии – система методов, выполняющая роль информационного обеспечения процесса, позволяющая и способствующая достижению желаемого результата, то есть обеспечения стандартов экономической устойчивости.

Описание процесса и отражение применения инновационных технологий и современных методов планирования, обеспечивающих логическое представление поставленной задачи, позволят ускорить принятие управленческих решений.

Процесс разработки управленческих решений в региональном стратегическом планировании непосредственно связан с отраслевыми особенностями региона[1]. Региональное стратегическое планирование невозможно без математического моделирования систем. В условиях формирования электронных правительств и индикативного управления информационная база современного стратегического планирования будет достоверна и достаточна.

В настоящее время правительство Российской Федерации и субъекты Федерации формируют национальные и региональные приоритетные проекты, которые должны отвечать на все актуальные вопросы и проблемы, значимые для развития территорий[2]. Актуальность разработки и совершенствования ССЭРР подкреплена действующим федеральным и региональным законодательством.

[1] Голосов О. В., Лаптев О. В. Регион модельное отображение. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2007.
[2] Усманова Т. Х., Хайруллина Л. И. Актуальные проблемы формирования и финансирования региональных проектов // Технология машиностроения. 2013. № 3 (июнь).

В условиях переходной экономики многие источники информации, в том числе и статистика, стали требовать дополнительного анализа и переосмысления. Изменились модели проблемных ситуаций последних лет из-за сложившихся ситуаций по ежегодному снижению экономического роста, перехода экономики в сторону рецессии. Многие региональные правительства стали формировать свою информационную базу, осуществлять сбор информации по первоисточникам, то есть по первичным ячейкам: организациям и предприятиям.

Основное внимание при подготовке информации для разработки и совершенствования ССЭРР уделяется определению и детализации региональных целей и миссии региона. Полное отличие любого региона от социальных и других показателей других регионов требует формирования особой философии развития региона. Миссия и цели развития региона направлены на создание стандартов экономической устойчивости на основе сбалансированной системы показателей (ССП). ССЭРР должна предусматривать детализированную модель системы целей и собственную систему сбалансированных показателей развития региона.

Как показывает практика, в настоящее время субъекты Федерации понимают и эффективно определяют проблемы текущего состояния экономической безопасности региона. Для этого оцениваются сильные и слабые стороны экономики региона.

Для достоверной оценки и оптимальной разработки ССЭРР необходимо качественное определение состояния внутренней и внешней среды региона. Главный показатель для разработки ССЭРР – это годовой темп инфляции в условиях централизации бюджетных средств. Эти факторы прямо пропорционально снижают возможности региона, но обостряются различные угрозы. Поэтому необходимо политически эффективно определять тенденции развития внешней среды.

Формирование ССЭРР требует четкого определения критериев оценки и ограничений в системе реализации приоритетных проектов и программ. Действующее региональное законодательство должно предусматривать систему критериев и ограничений развития территорий.

Итак, ССЭРР должна предусмотреть формирование множества моделей экономического, социального, промышленного развития. Разработка ССЭРР требует формирования коллекции эталонных сценариев с последующей оценкой и экспертизой. Множество эталонных сценариев и альтернативных решений приоритетных направлений развития экономики позволит определить первоочередные оперативные проблемы. Эффективная разработка ССЭРР – это достойное будущее населения с высокими стандартами экономической устойчивости.

УДК 338 (242.2)

С. А. Крутькова,
ассистент,
кафедра «Экономика промышленности»
Инженерно-экономический институт
ФГБОУ ВПО «Московский авиационный институт»
генеральный директор
ООО «НЭО Консалт»,
европейский сертифицированный оценщик,
член Экспертного совета СРО НП «Кадастр-оценка»
Москва, Российская Федерация
E-mail: krutkova.lana@mail.ru

Н. К. Чайка,
к.э.н., доцент,
кафедра «Экономика промышленности»
Инженерно-экономический институт
ФГБОУ ВПО «Московский авиационный институт»
Москва, Российская Федерация
E-mail: n.k.chaika@gmail.com

Практические аспекты оценки финансовой устойчивости

Аннотация:

Объективная оценка финансовой устойчивости и платежеспособности организации для целей управления всегда являлась наиболее важным вопросом в хозяйственной деятельности любой компании. Актуальность выбранной темы определена тем, что в настоящее время кризисные явления в экономике все сильнее оказывают негативное влияние на финансовое состояние организаций, для своевременной диагностики возникающих проблем нужны системы мониторинга. С одной стороны, существует достаточно большое количество методов диагностики финансового состояния организации, с другой стороны, имеющиеся методики и системы показателей вызывают много вопросов при практическом применении на конкретном предприятии.

В статье исследуется применимость некоторых основных показателей финансовой устойчивости и платежеспособности организаций. Приводятся примеры некорректности некоторых показателей, невозможности получения по ним объективного представления о реальном финансовом состоянии компании.

Вопросы, обсуждаемые в данной статье, позволят руководителям и собственникам компаний выбрать наиболее корректную систему экономических показателей для проведения объективного мониторинга ее финансового состояния, учитывающую специфику хозяйственной деятельности организации.

Ключевые слова: диагностика, мониторинг, оценка платежеспособности, оценка финансовой устойчивости, система показателей.

S. A. Krutkova,
Assistant,
Department of Industrial Economics
Engineering and Economic Institute
Moscow Aviation Institute
Chief executive officer
NEO Konsalt Ltd.

European certified appraiser,
Member of the Expert Council of Self-Regulated Non-Commercial Organization
of Appraisers «Kadastr-ocenka»
Moscow, Russian Federation
E-mail: krutkova.lana@mail.ru

N. K. Chayka,
PhD, Associate Professor,
Department of Industrial Economics
Engineering and Economic Institute
Moscow Aviation Institute
Moscow, Russian Federation
E-mail: n.k.chaika@gmail.com

Applied aspects of planning risk-oriented internal audit of key performance indicators (KPIs)

Abstract:
Objective assessment of financial stability and solvency of the organization for management purposes has always been the most important question in economic activity of any company. The relevance of the theme because of the present crisis phenomena in the economy increasingly have a negative impact on the financial position of organizations that require the use of monitoring systems for timely diagnosis of problems. On the one hand, there are many methods of diagnosis of the financial condition of the organization; on the other hand, the existing methods and metrics raise many questions in their practical application in a particular enterprise.

The article explores the applicability of some of the main indicators of financial stability and solvency of the organizations. Examples of incorrect use of some indicators, the impossibility of obtaining an objective picture of the real financial condition of the company on basis of them.

The issues discussed in this article will allow managers and owners of companies to choose the most correct system of economic indicators to objectively monitor its financial condition, specific economic activities of the organization.

Keywords: diagnostics, monitoring, financial solvency, assessment of financial stability, system performance.

В ходе хозяйственной деятельности перед любым предприятием обязательно возникают вопросы, связанные с необходимостью проведения анализа своего финансового состояния, устойчивости и оценки эффективности работы. Постоянный мониторинг и диагностика состояния бизнеса позволяют предотвратить кризис, выйти из него с минимальными потерями.

Прежде всего, необходимо определить период проведения такой диагностики. Для каждого предприятия со своей организацией бухгалтерского и управленческого учетов, с различной степенью оперативности документооборота и квалификацией персонала его длительность различна. Безусловно, проведение анализа по итогам года должно носить заключительный характер, определяющий результаты. Формирование промежуточной отчетности, квартальной, ежемесячной, декадной или недельной, предоставит значительно больше возможностей для оценки наличия проблем и степени их глубины, позволит принять необходимые меры и предотвратить или значительно уменьшить негативные последствия.

Другим существенным фактором действенного и результативного анализа является выбор системы показателей для мониторинга. В настоящее время существует огромное количество показателей. Многие из них являются производными друг от друга и, по сути, не несут никакой новой информации, например такие важные показатели, как коэффициенты, определяемые на основе соотношения собственного и заемного капитала. Однако расчет только одного коэффициента автономии полностью показывает ситуацию с пропорциями собственных средств и обязательств.

Показатели оборачиваемости, рассчитываемые по выручке организации, во многом обусловлены сезонными факторами, спецификой ведения бизнеса. От того, насколько равномерно распределено получение выручки по отчетным периодам, полностью зависят результаты анализа показателей оборачиваемости. Для нестабильного, импульсного потока доходов анализ оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженностей, запасов и материалов зачастую просто невозможен.

Есть показатели, которые вызывают большое количество вопросов по их экономической сути, по той информации и смыслу, который в них заложен. Например, показатель степени платежеспособности по текущим обязательствам показывает период возможного погашения организацией текущей задолженности перед кредиторами за счет выручки. Эту выручку невозможно будет использовать для пополнения оборотных средств, выплаты зарплаты, для закупки сырья. Откуда возьмется продукция для формирования этой выручки? Только из тех финансовых и сырьевых запасов, которые уже имеются на предприятии. А возможность погашения текущих долгов имеющимися активами характеризуют другие коэффициенты.

Как показывает практика, из всего многообразия существующих показателей можно выбрать всего несколько, но они будут с достаточной степенью достоверности, объективно характеризовать эффективность ведения и финансовую устойчивость бизнеса. Прежде всего, эта система должна состоять из абсолютных и относительных показателей. Среди *абсолютных показателей* можно выделить прибыль от продаж, сальдо прочих доходов и расходов, себестоимость продукции по элементам затрат, собственные оборотные средства, величину собственного капитала и т. п. Необходимость в анализе данных показателей не вызывает сомнений. В числе *относительных показателей*, характеризующих финансовую устойчивость предприятия, конечно, можно выделить коэффициент автономии, коэффициент обеспеченности собственными средствами. Среди коэффициентов, оценивающих платежеспособность предприятия, важнейшим является коэффициент покрытия. Именно он наиболее объективно показывает, может ли предприятие вообще погасить свои текущие долги.

Следует также проанализировать рекомендуемые значения выбранных показателей. Например, уровень значений коэффициента абсолютной ликвидности, позволяющий охарактеризовать организацию как платежеспособную, существенно зависит от величины необходимых для предприятия объемов свободных денежных средств. Некоторым предприятиям действительно достаточно иметь 15–20% от текущих обязательств, в то время как для других наличие свободных денежных средств в значительном объеме является производственной необходимостью. А если организация практически не использует краткосрочные заемные средства и практически всю свою деятельность финансирует, например, из собственных источников, очень большие значения коэффициента абсолютной ликвидности никак нельзя считать неэффективной работой менеджмента.

Кроме того, в ходе хозяйственной деятельности значения коэффициента абсолютной ликвидности существенно зависят от периода и характера оплаты продукции покупателем. Так, например, в целях минимизации налогов заказчики стремятся успеть оплатить продукцию в последние дни квартала. Или, например, в последние дни отчетного периода был закрыт и оплачен проект, формирующий половину годовой выручки. Времени на оплату предприятием своих текущих платежей не было, и на счете остались значительные денежные средства, определившие огромное значение коэффициента абсолютной ликвидности. При этом методическая литература рекомендует оценивать эту ситуацию как неэффективное управление денежными средствами.

На рис. 1 представлен пример динамики коэффициентов абсолютной ликвидности и коэффициента покрытия для одного из предприятий.

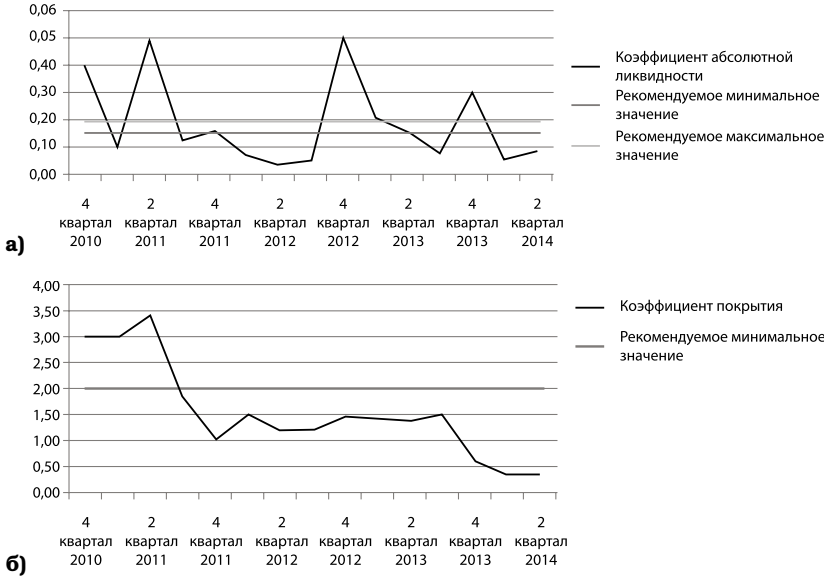


Рис. 1. Динамика коэффициентов абсолютной ликвидности (а) и коэффициента покрытия организации (б)

Очевидно, что провести корректный анализ и выявить какие-либо тенденции по динамике коэффициента абсолютной ликвидности затруднительно. При подборе системы коэффициентов для мониторинга особенно важно учитывать структуру активов предприятия и источников его финансирования. При оценке платежеспособности привлечение кредитов на долгосрочной основе даст прекрасные результаты, в то время как коэффициент автономии покажет реальную картину с долгами. На рис. 2 представлен пример динамики коэффициентов покрытия и автономии для крупного предприятия, торгующего бытовой и оргтехникой, для которого характерны прекрасные показатели платежеспособности. По значениям коэффициента покрытия тревожная ситуация на предприятии возникла к концу 2011 года. Коэффициент автономии всегда показывал наличие серьезных проблем. Применение корректной системы показателей для мониторинга объяснит «неожиданное» банкротство крупных известных игроков на рынке.

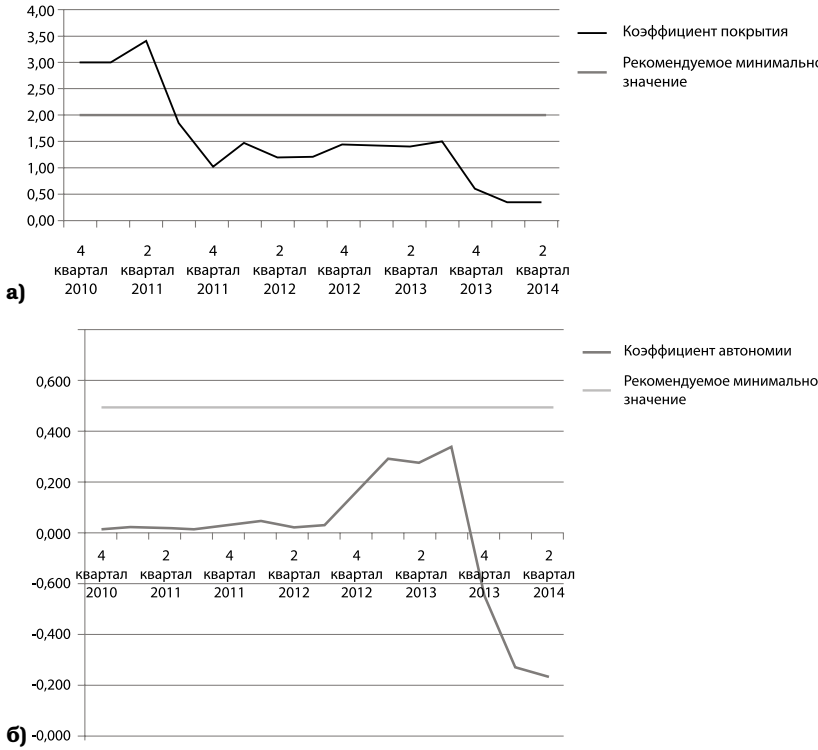


Рис. 2. Динамика коэффициентов автономии (а) и коэффициента покрытия организации (б)

Следующим моментом, который следует отметить, является анализ качественного состава имущества организации. Например, компания занималась оптовыми поставками лекарств, имела широкую сбытовую сеть по всей России. У нее всегда была значительная дебиторская задолженность, что характерно для торговых предприятий. Значение коэффициента текущей ликвидности всегда было выше нормы. Однако если посмотреть динамику дебиторской задолженности с детализацией по виду задолженности, то в какой-то момент у предприятия наблюдался существенный прирост дебиторской задолженности прочих дебиторов. К концу анализируемого периода общая величина дебиторской задолженности оценивалась в 5 034 398 тыс. руб., задолженность по расчетам с прочими дебиторами составляла 46%, или 2 320 774 тыс. руб. При проведении анализа было выявлено, что эту сумму представляли возвраты товара по претензиям покупателей. Такая задолженность подлежит списанию, по своей экономической сути является потенциальным убытком предприятия и никак не может быть использована для погашения долгов. При расчете показателей платежеспособности она не может учитываться в качестве ликвидных активов.

Как показала практика, имеют место и другие негативные факты некорректности исходных данных для проведения анализа финансового состояния и оценки устойчивости предприятия. Зачастую первичные документы попадают к бухгалтеру со значительным опозданием и отражаются в регистрах

в более поздние периоды. При отсутствии первичных документов, оформленных надлежащим образом, бухгалтер не может сделать проводку. В результате на складах скапливается значительное количество товаров или материалов, давно использованных в производстве. Особенно часто это встречается в строительстве, когда в ходе инвентаризации имущества на складе обнаруживаются арматура и бетон, давно использованные при строительстве дома, в котором уже живут.

Другой часто встречающейся ошибкой является занижение норм расходов сырья на производство продукции. Списание материалов со склада в производство проводится по фактически отпущенному объему, что фиксируется материально ответственным лицом, в то время как списание материала в себестоимость готовой продукции – по заниженным нормам. Недобросовестная работа бухгалтера приводит к накоплению значительного количества запасов, имеющих учетный характер формирования. В результате неполного отражения расходов завышается прибыль и, следовательно, переплачиваются налоги. Не проведенная вовремя инвентаризация, обусловленная обнаруженным в ходе мониторинга необоснованным увеличением запасов сырья, может привести к существенным негативным последствиям.

В заключение хочется подчеркнуть, что в сложившейся в настоящее время неблагоприятной экономической обстановке правильный подбор показателей при регулярном проведении мониторинга финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия позволит вести грамотную экономическую политику и сделать бизнес успешным.

УДК 681.3.06

Б. Г. Ильясов,
д.т.н., профессор, зав. кафедрой,
кафедра технической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет»
Уфа, Российская Федерация
E-mail: ilyasov@tc.ugatu.ac.ru

Е. А. Макарова,
д.т.н., профессор,
кафедра технической кибернетики
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет»
Уфа, Российская Федерация
E-mail: ea-makarova@mail.ru

Управление и анализ динамически неравновесных режимов инвестиционного процесса на макроуровне на основе триад системных факторов

Аннотация:
Проведен анализ особенностей применения динамического подхода к исследованию динамически неравновесных режимов инвестиционного процесса на макроуровне. Представлены триады системных факторов, важных для исследования инвестиционного процесса.

Ключевые слова: динамика, запасы, инвестиционный процесс, макроэкономическая система, неравновесный режим.

B. G. Ilyasov,
Doctor of Engineering Science, Professor, Head of Department,
Department of Technical Cybernetics
Ufa State Aviation Technical University
Ufa, Russian Federation
E-mail: ilyasov@tc.ugatu.ac.ru

E. A. Makarova,
Doctor of Engineering Science, Professor,
Department of Technical Cybernetics
Ufa State Aviation Technical University
Ufa, Russian Federation
E-mail: ea-makarova@mail.ru

Control and analysis of dynamic non-equilibrium regimes of investment process on system factors triads basis

Abstract:
Analysis of features of applying of dynamic approach on investigation of dynamic non-equilibrium regimes of investment process is executed. Triads of system factors important for investment process investigation are constructed.

Keywords: dynamics, stock, investment process, macroeconomic system, non-equilibrium regime.

В условиях высокой неопределенности современных условий мирового экономического развития одной из важных проблем становятся анализ и управление воспроизводственным процессом на макроуровне. Для ее решения предлагается разработка систем имитационного моделирования на основе системных и динамических моделей поведения экономических систем на макроуровне[1]. В статье рассматриваются особенности моделирования и исследования инвестиционного процесса макроэкономической системы (МЭС), функционирующей в динамически неравновесных режимах.

Особенности применения динамического подхода к разработке динамических моделей инвестиционного процесса МЭС состоят в следующем.

Первая особенность применения динамического подхода состоит в исследовании динамически неравновесных режимов протекания инвестиционного процесса МЭС, при этом предполагается существование динамически равновесного, установившегося режима. Последний соответствует такому протеканию инвестиционного процесса МЭС, когда процессы сбережения и инвестирования с учетом амортизационных отчислений являются сбалансированными по темпам финансовых потоков, что способствует формированию установившихся темпов расходов и доходов всех секторов МЭС, сбалансированных в рамках всего воспроизводственного процесса.

Динамически равновесный режим инвестиционного процесса МЭС характеризуется соблюдением основных макроэкономических тождеств, среди которых определяющим для поддержания равновесия является тождество между темпами потоков сбережений населения $(\dot{S})$ и темпами формирования валовых инвестиций $(\dot{I}b)$. Это тождество имеет вид: $\dot{S} = \dot{I}b$.

Еще одним важным балансовым соотношением, контролируемым в процессе анализа и управления инвестиционным процессом МЭС, является определение ситуации «нулевого роста»: формирования валовых инвестиций $\dot{I}b$ равны амортизации $\dot{A}m$, то есть $\dot{I}b = \dot{A}m$. В этой ситуации чистые инвестиции $\dot{I}_{net}$ отсутствуют, то есть $\dot{I}_{net} = \dot{I}b - \dot{A}m = 0$. Знание о приближении к этой ситуации необходимо с точки зрения своевременного принятия решений по обеспечению устойчивого роста экономики $(\dot{I}b > \dot{A}m$ или $\dot{I}_{net} > 0)$) и предотвращению перехода МЭС в режим «падающей» экономики с отрицательными чистыми инвестициями: $\dot{I}b < \dot{A}m\,(\dot{I}_{net} < 0)$.

И наконец, третьим важным балансовым соотношением является баланс текущих темпов получения нераспределенной валовой прибыли $\dot{P}g$ и формирования валовых инвестиций $\dot{I}b$, то есть соблюдается равенство: $\dot{P}g = \dot{I}b$, анализ которого позволяет определять текущий режим функционирования сектора с позиций динамики накопления финансовых средств: либо это накопления финансовых средств, когда не вся нераспределенная прибыль расходуется на инвестиционные расходы и идет процесс ее накопления (роста запасов) для будущего инвестирования $(\dot{P}g > \dot{I}b)$; либо это процесс превышения инвестиционных расходов над поступающими доходами (нераспределенной валовой прибылью), когда расходуются ранее накопленные запасы $(\dot{P}g < \dot{I}b)$.

Динамически равновесный режим представляет собой гипотетическое со-

[1] Клейнер Г. Б. Системная экономика как платформа развития современной экономической теории // Вопросы экономики. 2013. № 6.

стояние МЭС, которое в действительности может возникать лишь как точка перехода при движении МЭС на множестве неравновесных состояний вследствие действия различных факторов (мировых цен на нефть, курса доллара, инвестиционного климата). В реальности равновесное состояние МЭС представляет собой некоторую область движения системы вокруг гипотетического состояния равновесия.

Динамически неравновесный режим соответствует процессу перехода МЭС из одного динамически равновесного состояния, нарушенного действием различных факторов, к другому динамически равновесному состоянию. Анализ динамически неравновесных инвестиционных процессов МЭС представляет основной интерес в исследовании. Неравновесные режимы инвестиционного процесса на макроуровне сопровождаются неравновесием в темпах формирования доходов и расходов агентов (например, инвестиций или сбережений), которые приводят к росту или снижению запасов агентов (например, стоимости основных фондов или резервных фондов банков), что в целом способствует либо росту экономики, либо возникновению риска экономического спада.

Для полноты анализа инвестиционного процесса МЭС требуются знания о динамически равновесных состояниях, которые рассматриваются, в частности, в макроэкономической модели IS-LM. Теоретические знания о равновесных состояниях системы необходимы для определения тенденций движения системы как в ретроспективе, так и в перспективе.

Вторая особенность применения динамического подхода состоит в необходимости описания неравновесных инвестиционных процессов МЭС с помощью взаимосвязанного изменения во времени показателей потоков и запасов. В качестве показателей потоков рассматриваются темпы (скорости) формирования расходов и доходов макроэкономических агентов (МЭА) (секторов экономики), в качестве показателей запасов – объемы накопленных ими ресурсов.

Применение концепции финансовых потоков позволяет анализировать динамику движения разнонаправленных и неравномерно распределенных во времени финансовых потоков в виде темпов расходов и доходов МЭА, а также выявлять причины отклонения движения потоков от плана с целью формировать управленческие решения.

Концепция ограниченности запасов ресурсов необходима для исследования инвестиционных процессов, в том числе и на макроуровне, поскольку именно размер запасов ресурсов (материальных и финансовых) и тенденции их изменения служат основанием для принятия решений в области инвестирования. Например, стоимость основных фондов как объем запаса в виде капитала служит важным индикатором потенциальных возможностей экономики.

Важность анализа взаимообусловленного изменения потоков и запасов в исследовании динамики инвестиционного процесса МЭС обусловлена сущностью инвестиций как цепочки последовательно-параллельных процессов изменения во времени потоков доходов и расходов экономических агентов, способствующих либо увеличению запасов (на этапе накопления), либо их временному снижению (на этапе вложения ресурсов) для получения дохода в будущем, который, в свою очередь, служит источником роста запасов и всей экономики в следующем цикле инвестиционного процесса.

Ранее в работах предложена методология исследования динамики МЭС, в рамках которой показано, что исследование динамики неравновесных воспроизводственных процессов МЭС в рыночных условиях требует анализа взаимосвязанного изменения во времени двух триад системных факторов

(рис. 1)[1]. Первая триада включает системные факторы, которые описывают неравновесные состояния секторов экономики в виде темпов расходов $\dot{O}ut$, доходов $\dot{I}n$ и их сальдо $\dot{F}l$; запасов; а также управления в виде корректировки темпов расхода финансовых ресурсов $\{\Delta\dot{O}ut_{ij}\}$ и выбора моментов времени t_U для принятия решений по корректировке темпов потоков. Вторая триада включает факторы, описывающие неравновесные состояния макроэкономических рынков:

- спрос и предложение;
- цену как фактор, формирующийся в результате взаимодействия спроса и предложения и регулирующий темпы расходов ресурсов секторами экономики (элементы первой триады);
- чувствительность рыночного механизма, определяемую ценовыми эластичностями спроса и предложения.

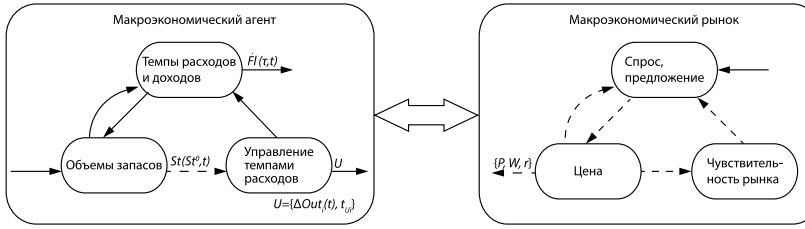


Рис. 1. Триады системных и динамических факторов исследования МЭС

Представленные ранее методологические положения составляют основу для исследований динамики инвестиционного процесса МЭС. Особенности взаимодействия потоков и запасов агентов с учетом рыночных факторов в инвестиционном процессе представлены в виде четырех взаимодействующих триад, полученных путем конкретизации триады потоков и запасов МЭА применительно к агентам «Реальный сектор» и «Финансовые учреждения», а также конкретизации триады рыночных факторов к макроэкономическим рынкам «Рынок благ» и «Рынок денег» (рис. 2). Выделены контуры, охватывающие взаимодействие МЭА «Реальный сектор» и «Финансовые учреждения» с учетом регулирующего влияния макроэкономических рынков благ и денег. Действие контуров инициируется решениями, принимаемыми в области денежно-кредитной политики (изменения процентной ставки Δr и денежной массы ΔM_S) или в области структурной политики (стимулирование автономных инвестиций $\Delta\dot{I}_i^0$ и сбережений $\Delta\dot{S}$). Выделены контуры, характеризующие первую волну событий в МЭС, которая связана с изменениями совокупного спроса вследствие изменения инвестиционных расходов, регулируемого уровнем цен на рынке благ.

Эффект от инвестиционной политики, выраженный как изменение запаса капитала в реальном секторе экономики, наступает позже; имеет место инвестиционный лаг. Также выделен контур, действие которого обусловлено изменением запаса капитала и связано с изменением совокупного предложения, тоже регулируемого изменением уровня цен.

[1] Макарова Е. А. Метод формирования алгоритмов управления макроэкономической системой с использованием имитационных моделей // Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2011. №2. С. 107–114.

Резюмируя вышесказанное, в качестве основных особенностей описания динамики инвестиционного процесса МЭС следует выделить:

- необходимость анализа цепочек взаимообусловленных изменений во времени разнотемповых и разнонаправленных финансовых и материальных потоков и объемов запасов секторов экономики, характеризующих их потенциальные возможности;
- принятие решений на основе анализа информации об объемах ограниченных запасов секторов экономики и рыночной ситуации;
- необходимость учета таких динамических характеристик, как инерционность процессов и наличие внешних и внутренних лагов при реализации мер государственного регулирования инвестиционного процесса.

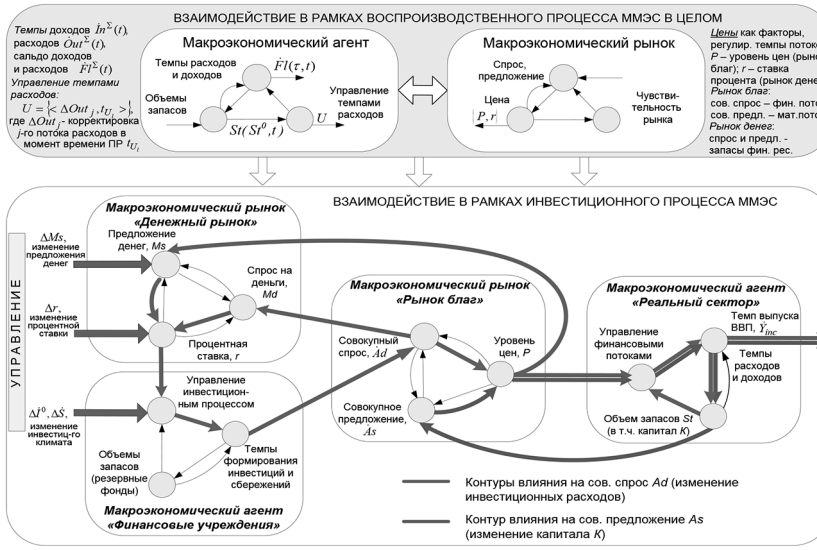


Рис. 2. Триады системных факторов, важных для исследования динамики инвестиционного процесса МЭС

Таким образом, предложенные концептуальные аспекты применения динамического подхода к исследованию динамически неравновесных режимов протекания управляемого инвестиционного процесса МЭС предполагают переход к разработке динамических моделей и построение с их помощью цепочек последовательно-параллельных процессов изменения во времени потоков доходов и расходов макроэкономических агентов, корректируемых ценовыми механизмами макроэкономических рынков и способствующих либо увеличению запасов (на этапах формирования сбережений или накопления капитала), либо их временному снижению (на этапе вложения ресурсов) для получения дохода в будущем, который, в свою очередь, служит источником роста запасов секторов и темпов выпуска валового внутреннего продукта в следующем цикле инвестиционного процесса.

УДК 330.16

В. Н. Крючков,
д.э.н., профессор,
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kriuchk@rambler.ru

Уравнение состояния социально-экономической системы

Аннотация:
В физике уравнение состояния связывает фазовые переменные и определяет закон существования системы. Наиболее известные фазовые переменные – давление, объем и температура. Подобного перечня в экономике пока не существует. В настоящей статье описан пример использования концепции уравнения состояния в экономике.

Ключевые слова: фазовая переменная, уравнение состояния.

V. N. Kryuchkov,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Strategic and Crisis Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: kriuchk@rambler.ru

State equation of social and economic system

Abstract:
In physics the state equation connects phase variables and defines the law of system existence. Pressure, volume and temperature are the most known phase variables. The similar list in economy doesn't exist yet. In the present article the example of use of the concept of the equation of a state in economy is described.

Keywords: phase variable, state equation.

Как правило, базовой категорией, на которую опираются многочисленные системы экономических переменных и показателей, созданных на их основе, служит стоимость. Тесно связаны с ней категории «затраты» и «прибыль». Далее, следуя законам дедукции, последовательно выводятся системы показателей, на основе которых выстраивается система управления экономической системой. Неудивительно, что эти системы сводились к финансовым показателям.

В начале 1990-х годов Д. Нортон и Р. Каплан обратили внимание на явный перекос систем управления предприятиями и фирмами в сторону финансовых показателей, а следовательно, неэффективность таких систем. В результате многочисленных исследований они предложили сбалансированную систему показателей (Balanced Score card), которая должна была вернуть понятие баланса между финансовыми и нефинансовыми показателями[1].

Следует заметить, что три дополнительные группы показателей были введены весьма произвольно, с опорой на знание авторами природы функ-

[1] Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2014.

ционирования предприятия. Чем обусловлена именно «сбалансированность» предложенной системы, до сих пор является предметом дискуссий.

Дедукция – не единственный путь в науке к искомым результатам, остаются еще индукция и абдукция. Отечественная экономическая наука более склонна к индукции, требующей изучения репрезентативной выборки предприятий и организаций, на основе чего и делаются доказательные выводы. Метод абдукции практически неизвестен отечественным исследователям, хотя именно он может послужить тем инструментом, который позволит преодолеть ограничения коммерческой тайны и двойной системы учета («для налоговой инспекции» и «для себя») за счет глубокого исследования отдельно взятой экономической системы, будь то предприятие или организация. Именно такой подход и его результаты описаны в настоящей статье.

Были исследованы два предприятия (производственное объединение (НПО) и промышленное объединение (ПО)), в числе найденных закономерностей развития которых были обнаружены сходные кривые зависимости между переменными. Оба предприятия относились к оборонной промышленности.

Среди изученных многочисленных зависимостей переменных друг от друга особое внимание привлекла зависимость численности персонала от величины фонда заработной платы. В НПО эти переменные проявили эффект, наблюдаемый в физике для сопряженных переменных. К таковым обычно относятся фазовые переменные, выражающие сущность системы. Именно фазовые переменные служат основой уравнений состояния, например уравнений состояния идеального газа или уравнения Ван-дер-Ваальса для реальных газов. Излишне говорить о научном и практическом значении выведения таких уравнений состояния, которые позволяют проникнуть в природу развития системы и создают основу для управления ею.

Обнаружение эффекта сопряженных переменных и форма полученной экспериментальной кривой позволили предположить возможность применения уравнения Ван-дер-Ваальса для описания состояния системы НПО[1]. Это помогло рассчитать параметры уравнения. После их интерпретации в экономических терминах полученные оценки позволили рассчитать оптимальную численность управленческого аппарата, фонд его заработной платы и предельную численность персонала НПО. Кроме того, было сделано предположение о произошедшем в НПО фазовом переходе от одной модели функционирования к другой (рис. 1). После глубинного интервьюирования руководства НПО был сделан вывод о переходе от модели предприятия, ориентированной на выполнение опытно-конструкторских работ (ОКР), к научно-исследовательским работам (НИР). Иначе говоря, после уменьшения государственных заданий, направленных на выполнение опытной проверки разработок, завершенных в головных НИИ (участок кривой А – Б), НПО было вынуждено искать новые темы исследований, востребованных на рынке (участок кривой после В). На протяжении периода, отраженного на участке кривой Б – В, происходил фазовый переход, связанный с непростой ломкой устоявшихся приемов работы. Естественно, это сказалось на изменении требований к персоналу и его оплате.

Но еще более интересным оказался анализ данных ПО. Там повторился эффект сопряженных переменных, но у полученной кривой зависимости численности персонала от фонда заработной платы наметилось искажение – первый «горб» кривой показал наклон вперед, подобно кривой «бегущая волна». После обсуждения различных гипотез происхождения этого искажения был

[1] Крючков В.Н. Междисциплинарные модели в управленческом консультировании / Омск. гос. ун-т. Новосибирск, 2003.

сделан вывод о вероятном скачке третьей фазовой переменной – температуры. Обратные вычисления формы этого скачка позволили выявить форму зависимости температуры от времени (рис. 2). Глубинные интервью руководства ПО показали адекватность кривой потоку событий, происходивших на предприятии. Постепенное падение температуры на первом участке совпадало с постепенной потерей интереса к работе самим генеральным директором, что сказалось на рабочем настрое всего коллектива (участок кривой А – В). В минимуме кривой произошла смена генерального директора (точка В).

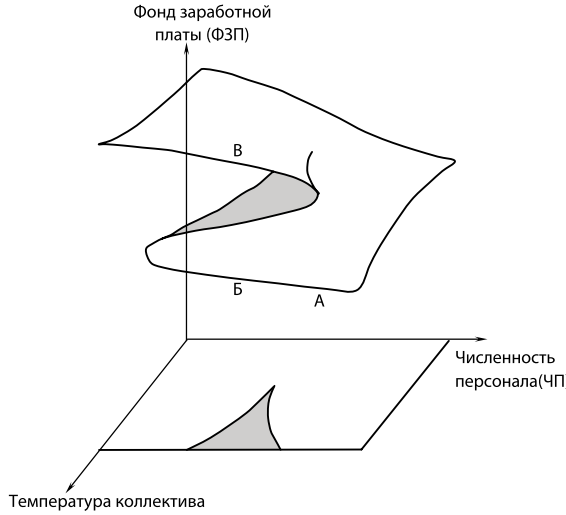


Рис. 1. Фазовая поверхность, связывающая переменные численности персонала (ЧП), фонда заработной платы (ФЗП) и температуры коллектива

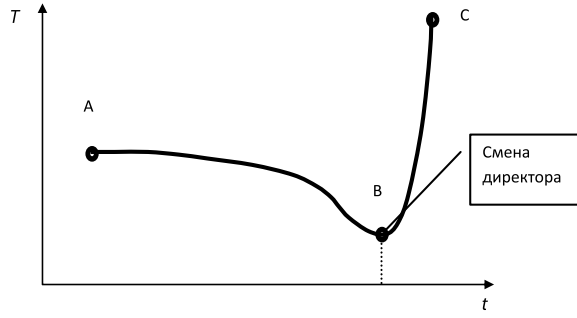


Рис. 2. Кривая температуры коллектива ПО: *T* – температура коллектива; *t* – время

Новый руководитель предпринял попытку резко изменить отношение работников к труду, повысив размер заработной платы. Вместо ожидаемого постепенного роста температуры произошел неожиданный «перегрев» системы, что привело к неминуемому «взрыву» (участок кривой В – С). На ближайшем

собрании коллектива новый генеральный директор был уволен, что стало для него полнейшей неожиданностью. Стоит отметить, что консультанты заблаговременно предупредили генерального директора о том, что на предприятии идут неблагоприятные процессы, но он только отмахнулся.

Возвращаясь к применению метода абдукции, можно отметить, что консультанты имели возможность наблюдать развитие ситуации в ПО и НПО на протяжении нескольких лет и данные наблюдений только подтвердили первоначальные предположения.

Тем не менее было бы интересно проверить наличие фазовых переходов и изучить их особенности на других предприятиях. Заметим, что обнаружение фактов наличия фазового перехода стоит отнести к научным удачам и не ожидать скорых результатов на этом пути.

УДК 334

А. В. Тебекин,
д.т. н., д.э.н., профессор,
кафедра «Маркетинг и логистика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: tebekin_63@mail.ru

Б. С. Касаев,
д.э.н., профессор,
кафедра «Маркетинг и логистика»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: bkasaev@mail.ru

Формирование системы управления социально-экономическим развитием общества

Аннотация:
Рассмотрены проблемы реализации современных систем управления социально-экономическим развитием общества. Дана их сравнительная характеристика. Сформированы предложения по формированию системы управления социально-экономическим развитием общества.

Ключевые слова: общество, система управления, социально-экономическое развитие, формирование.

A. V. Tebekin,
Doctor of Engineering Science, Doctor of Economics, Professor,
Department of Marketing and Logistics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: tebekin_63@mail.ru

B. S. Kasayev,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Marketing and Logistics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: bkasaev@mail.ru

Formation of a system of social and economic development of society

Abstract:
The problems of implementation of modern management systems of socio-economic development of society are examined. Their comparative characteristics is given. Recommendations on formation of system of management of socio-economic development of society are formed.

Keywords: society, management system, socio-economic development, formation.

Мировые события последних лет свидетельствуют о том, что попытки передела мира продолжаются с высокой активностью, соответствующие процессы вплотную приблизились к границам России. Используемые в различных реги-

онах мира, в том числе в Восточной Европе, формы дестабилизации политической обстановки свидетельствуют о том, что процесс выхода ее из-под контроля инициируется извне. Так, например, уровень дестабилизации политической обстановки на Украине в 2014 году достиг таких значений, что в текущий момент официальная власть пока не может не то что найти, но даже нащупать вектор развития, способный вернуть гармонию в обществе. Киевский сценарий дестабилизации политической обстановки далеко не нов и очень напоминает югославский, а также типовой сценарий арабской весны, момент, когда часть населения оторвалась от общепринятой социальной линии, был упущен. Во многом этот результат обусловлен тем, что официальной властью была сделана ставка на определенные материальные ресурсы как источник мотивации людей. Но рост неравномерности распределения этих ресурсов в обществе закономерно усиливал социальную напряженность. В то же время вопросам замены части материальных ресурсов полезной информацией (своевременной, полной и достоверной) и эффективного использования этой информации для управления социально-экономическим развитием общества в интересах государства предыдущим управленческим аппаратом было уделено недостаточно внимания.

В целом последние социально-экономические и политические события, происходящие на территории многих стран, в том числе ближайших юго-западных соседей, свидетельствуют о том, что открытая социально-экономическая система, где объект управления подвержен внешним возмущающим воздействиям, достаточно быстро становится нестабильной.

Сегодняшние проблемы управления социально-экономическими системами требуют рассмотрения возможностей использования известных схем управления как процесса планирования, организации, мотивации и контроля, необходимого для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации[1].

Происходящие в ряде стран мира события показывают, что ставка на саморегулируемость управления социально-экономической системой, подразумевающую осуществление регулирования в ней без вмешательства извне, была слишком высока. Наличие определенного вакуума в социальном управлении приводит к интенсивному воздействию сил, стремящихся разрушить приемлемый облик существующей на протяжении длительного времени социальной системы. В основе восприятия населением такой системы – социально-экономическая стабильность в обществе. При этом речь идет не только и не столько об использовании запрограммированной системы управления, когда обеспечена жесткая прямая связь между субъектом и объектом управления, по которой поступают управляющие воздействия, сколько о фактическом отсутствии регулируемой системы управления, адаптивной и одновременно устойчивой как к внутренним, так и к внешним желательным и нежелательным воздействиям различной интенсивности.

Во многом сложившиеся проблемы обусловлены длительным использованием программных или жестких систем управления, известных как командно-административные, для социально-экономического развития, в частности на постсоветском пространстве. Их недостатки хорошо известны:

- фактическое отсутствие обратной связи субъекта управления с объектом управления, обусловленное самой сутью командно-административной системы;
- отсутствие связи с внешней средой, обеспечиваемое железным занавесом и не дающее возможности использовать в управляемой системе все лучшее, что есть во внешней среде.

[1] Тебекин А. В., Касаев Б. С. Менеджмент организации. М.: КноРус, 2011.

По сути, это была плата за блокирование сигналов внешней среды, призванных дестабилизировать обстановку в рассматриваемой социально-экономической системе. Собственно, такая дестабилизация и произошла в ряде стран Восточной Европы после отказа от командно-административной системы. И во многом такая дестабилизация произошла в связи с тем, что не была найдена адекватная по эффективности изменившимся социально-экономическим условиям система управления.

Если вспоминать последние годы существования СССР, то на смену жесткой, командно-административной системе была принята саморегулирующая система управления. Хотя последняя сама по себе предусматривает регулирование без вмешательства внешних сил, ее фактическая реализация была подвергнута деструктивному воздействию внешней среды. Причем деструктивные внешние возмущающие воздействия в системе управления, провозглашенной как саморегулирующая, коснулись не только и не столько объекта управления, сколько субъекта управления, влияние которого на объект управления после командно-административной системы оставалось достаточно сильным.

Отклонение фактически реализованной, в том числе в России, системы управления, провозглашенной как саморегулирующая, от классической саморегулирующей системы управления[1] во многом повлияло на развитие кризиса во многих странах постсоветского пространства в 1990-е годы. Использование деформированной саморегулирующей системы управления принесло не меньший урон государствам Восточной Европы и постсоветского пространства, чем разрыв хозяйственных связей. Кроме того, новые государственные системы оказались не готовыми к переходу от командно-административной системы управления к саморегулирующей системе управления, разрыв между условиями эффективной реализации которых чрезвычайно велик.

Таким образом, последние события на территории ряда стран Восточной Европы и ближайших юго-западных соседей свидетельствуют о том, что открытая социальная система, в которой объект управления подвержен внешним возмущающим воздействиям, достаточно быстро становится нестабильной. Это происходит в условиях, когда ставка на саморегулируемую систему управления социального объекта, где подразумевается регулирование, осуществляемое без вмешательства извне, слишком высока. Наличие определенного вакуума в социальном управлении приводит к интенсивному воздействию сил, стремящихся разрушить приемлемый облик социальной системы. При этом речь идет не только и не столько об использовании запрограммированной системы управления, когда обеспечена жесткая прямая связь между субъектом и объектом управления, по которой поступают управляющие воздействия, сколько об использовании регулируемой системы управления.

Фактическая реализация регулируемой системы управления в странах постсоветского пространства в современных условиях осложняется рядом обстоятельств. С одной стороны, обратная связь в системах управления подобного рода существенно слабее прямой связи между субъектом и объектом управления. С другой стороны, в условиях достаточно высокой прозрачности границ системы для внешней среды субъекты управления внешней среды, анализируя уязвимые места в сигналах объекта управления, формируют целенаправленные проникающие управляющие сигналы внешней среды на объект управления.

[1] Классическая регулируемая система управления социально-экономическим развитием общества опирается на комплексное использование административных и экономических методов, учитывающих интересы людей.

Как показывает практика, слабость обратной связи субъекта управления с объектом управления в подобных условиях нередко приводит к тому, что сигналы воздействия на объект управления из внешней среды оказываются мощнее, чем сигналы прямого воздействия субъекта управления на объект управления внутри системы. Во многом это связано с тем, что административные методы воздействия субъекта управления на объект управления недостаточны на фоне экономических методов воздействия на объект управления, используемых субъектами внешней среды. Неравноценность прямой и обратной связей в схеме фактически реализуемой регулируемой системы управления в странах постсоветского пространства в современных условиях приводит к нарушению одного из основополагающих принципов функционирования систем управления – принципа обратной связи.

По этой же причине затруднено применение в интересах социально-экономического развития общества адаптивной системы управления. Напомним, что адаптивные системы управления представляют собой открытые системы, в которых объект управления и вышестоящий субъект управления подвержены возмущающему воздействию внешней среды. Применение в интересах социально-экономического развития общества адаптивной системы управления затруднено также из-за агентских конфликтов между представителями субъекта и объекта управления, выражающихся в огромных разрывах как по уровню экономического благосостояния, так и по социальному статусу. При этом надо отметить, что эти разрывы, характеризуемые в том числе оценкой дистанции власти, в России одни из самых значительных в мире[1].

И внутри субъекта управления, между его представителями, могут усиливаться (в том числе стимулироваться извне) противоречия между конкурирующими группировками управления. Степень развития этих противоречий может достигать революционного уровня. Пример тому – «оранжевые революции» на Украине, вылившиеся в войну за власть между миллионерами и миллиардерами.

Не меньшие внешние возмущающие воздействия направлены на подсистемы объекта управления. С одной стороны, для дестабилизации состояния объекта управления используются различия подсистем объекта управления: этноса, языка, культуры, обычаев, других межнациональных различий. С другой стороны, именно обилие различий подсистем объекта управления способно обеспечить синергетический эффект развития социально-экономической системы.

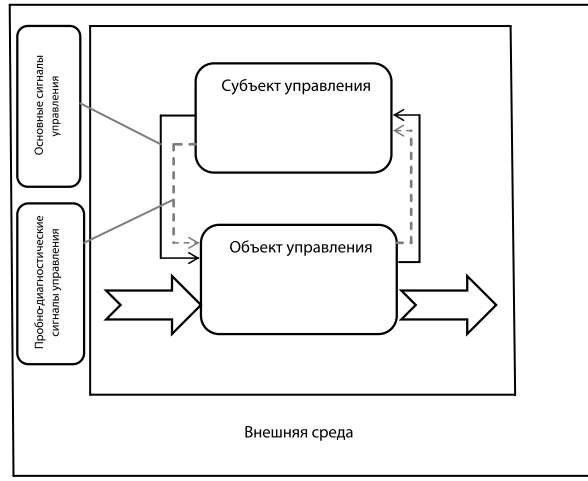
В целом для эффективного управления социально-экономическими системами управляющим основным воздействиям субъекта управления на объект управления должны предшествовать пробные (диагностические) сигналы управления с обязательной оценкой опорной реакции через обратную связь. Фактически речь идет о разновидности регулируемой системы управления социально-экономическим развитием общества, в которой основные управляющие воздействия строятся с учетом оценки результатов пробно-диагностических воздействий.

Как показывает практика, сегодняшняя грантовая система стимулирующих воздействий субъекта управления на объект управления не гарантирует достаточную интенсивность для обеспечения стабильности и регулирования процессов эффективного развития социально-экономической системы. И это происходит не только и не столько в связи с частичным замещением системы стимулирующих воздействий субъекта управления внешними

[1] Тебекин А. В. Менеджмент. М.: Инфра-М, 2014.

деструктивными воздействиями, сколько из-за отсутствия достаточной обратной связи субъекта управления с объектом управления.

Предлагаемая модифицированная схема регулируемой системы управления социально-экономическим развитием общества с пробно-диагностическими воздействиями (см. рис.), на наш взгляд, позволит решить эту проблему.



Модифицированная схема регулируемой системы управления социально-экономическим развитием общества с пробно-диагностическими воздействиями

Таким образом, на сегодняшний день основополагающим вопросом является достаточно надежная теория, опираясь на которую, можно было бы обеспечить научную основу принимаемым экономическим и политическим решениям применительно к сложнейшему объекту управления – государству. Экономическая система России и национальная политика России – объекты, не только чрезвычайно сложные сами по себе, но и находящиеся в постоянном изменении. На наш взгляд, непринятие этой динамики процессов в теоретических работах может объяснить неудачи мероприятий применительно к этим двум системообразующим и взаимосвязанным объектам.

Дальнейшее развитие теории управления национальной политикой может быть выстроено на основе методологии научного исследования А. М. Новикова и Д. А. Новикова[1] с выделением трех компонент: характеристики функционирования, логической структуры функционирования, временно́й структуры функционирования.

[1] Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология научного исследования. М.: Либроком, 2009.

УДК 336

Д. В. Шамин,
советник генерального директора
ОАО «Всероссийский научно-исследовательский институт неорганических материалов им. акад. А. А. Бочвара»
Москва, Российская Федерация
E-mail: shamin-dmitrij@yandex.ru

Анализ и оценка рисков проекта «Южный поток»

Аннотация:
Статья посвящена вопросам выявления, качественной и количественной оценки рисков объектов газопровода «Южный поток» по территории Республики Сербия.

Ключевые слова: план управления рисками, программа страхования объектов, риск-менеджмент.

D. V. Shamin,
Advisor to the Director General
Bochvar All-Russian Scientific Research Institute for Inorganic Materials JSC
Moscow, Russian Federation
E-mail: shamin-dmitrij@yandex.ru

Analysis and risk assessment of the project «South Stream»

Abstract:
The article focuses on the identification, qualitative and quantitative risk assessment for objects of pipeline «South Stream» on the territory of the Republic Serbia.

Keywords: risk management plan, insurance program of objects, risk management.

При формировании инвестиционного проекта неопределенность ведет к возникновению факторов, которые впоследствии инициируют реализацию его рисков[1]. Риск – это вероятность наступления неопределенного события или условия, которое в случае реализации окажет позитивное или негативное воздействие по меньшей мере на одну из целей проекта, например на сроки, стоимость или качество[2]. Эффективность управления инвестиционным проектом заключается в оптимизации влияния позитивной и минимизации негативной составляющих риска на ключевые показатели инвестиционного проекта[3].

Задачами настоящего исследования являются выявление, структуризация и статистическая оценка реализуемых рисков в нефтяной и газовой промышленности[4]. Выявление и оценка рисков производились на основании комплексного анализа информации, полученной из внешних источников, материалов

[1] Шамин Д. В. Анализ методики финансовой устойчивости банков на основании определения уровня толерантности к рискам // Бухгалтерия и банки. 2014. № 7. С. 8–12.
[2] Шамин Д. В. Разработка концептуальных рекомендаций по снижению рисков проекта «Полномасштабная разработка лицензионных участков ЗАО «Роспан Интернешнл»» // Интеграл. 2013. № 3 (71). С. 48–56.
[3] Шамин Д. В. Управление портфелем проектов // Бухгалтерия и банки. 2014. № 11. С. 46–54.
[4] Шамин Д. В. Количественная оценка рисков проекта строительства нефтеперерабатывающего завода в районе г. Мурманска // Промышленная политика в Российской Федерации. 2013. № 10–12. С. 29–34.

технико-экономического обоснования проекта «Южный поток» на территории Республики Сербия, предоставленных ОАО «Газпром», результатов интервьюирования экспертов нефтегазовой отрасли с учетом требований международного стандарта по управлению рисками ERM COSO.

Для выявления и оценки рисков скомпонованы следующие варианты реализации проекта.

Варианты снабжения Хорватии с территории Сербии предложены с учетом того, в какой стране начинается газопровод: в Болгарии (варианты 1С, 2С, 3С) и в Румынии (вариант 1аС). Варианты снабжения Хорватии с территории Венгрии предусматривают начало газопровода в Болгарии (варианты 1В – 3В)[1].

Классификация рисков, необходимая для формирования структурированного реестра рисков проекта, проведена с учетом источника возникновения риска и бизнес-процесса[2].

В рамках оценки рисков этапа строительства, системы магистрального газопровода рассмотрены следующие бизнес-процессы:

- инициация проекта;
- выбор поставщиков и заказ оборудования;
- производство оборудования;
- доставка грузов к месту строительства;
- выбор подрядчиков строительно-монтажных работ;
- получение лицензий, разрешений ведомственных органов;
- выполнение строительно-монтажных работ[3].

В рамках оценки рисков этапа эксплуатации системы магистрального газопровода рассмотрены такие бизнес-процессы, как эксплуатация линейной части системы магистрального газопровода и эксплуатация компрессорных станций системы магистрального газопровода[4].

Методология выявления рисков

Подход к верификации рисков «от факторов к последствиям» является комплексным и отвечает всем требованиям к управлению рисками проектов, позволяет выявить источники потенциальных рисков, выстроить причинно-следственные связи и модели развития риска от фактора-источника до последствия, оказывающего прямое влияние на достижение целей проекта[5]. Схема верификации рисков представлена на рис. 1. Исследование пространства реализации проекта и определение ключевых компонентов внутреннего и внешнего окружения составляют первый этап выявления рисков в целях их последующей верификации[6].

[1] Технико-экономическое обоснование проекта «Южный поток» по территории Республики Сербии: В 12 т. /ОАО «ВНИПИгаздобыча» г. Саратов. 4,2010. Т. 1: Технические реше-ния. Ч. 1: Техническое описание; Т. 5: Технические решения. Ч. 1; Т. 6: Технология строительства; Т. 7: Эксплуатация и техническое обслуживание; Т. 8: Надежность поставки газа 2010 г. Ч. 1: Технические риски и мероприятия по безопасности; Т. 9: Оценка воздействия на окружающую среду и социальные вопросы 2010 г. Ч. 2: Мероприятия для предотвращения и уменьшения последствий воздействия на окружающую среду при строительстве и эксплуатации газопроводов; Т. 11: Капитальные вложения; Т. 12: Налоговые аспекты и общие правовые условия.

[2] Шамин Д. В. Анализ рисков проекта с учетом диверсификации нефтегазового сектора РФ. Saarbrücken: LAP LAMBERT AcademicPublishing, 2014.

[3] Шамин Д. В. Технико-экономический аудит инвестиционных проектов // Бухгалтерия и банки. 2014. №9. С. 12–18.

[4] Шамин Д. В. Анализ и оценка рисков проекта «Южный поток» по территории Республики Сербии // Эффективное антикризисное управление. 2014. №3 (84). С. 66–74.

[5] Шамин Д. В. Атомная энергетика – риски управления процессом. Saarbrücken: LAP LAMBERT AcademicPublishing, 2014.

[6] Шамин Д. В. Анализ методики финансовой устойчивости предприятия на основании определения уровня толерантности к рискам // Интеграл. 2013. №1, 2. С. 62–64.

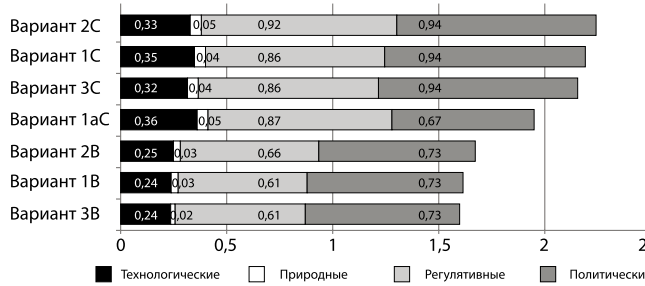


Рис. 1. Итоговые интегрированные показатели рисков по вариантам

Результаты сводной качественной оценки значимых рисков проекта

В целях получения интегрального показателя рисков и сравнения вариантов на этапе строительства были выделены технологические, природно-климатические, регулятивные, политические риски[1]. Другие категории рисков: страновые, ценовые, риски недобросовестного исполнения обязательств контрагентами и риски финансирования, не учитывались при сравнительном анализе рисков по вариантам в соответствии с сопоставимостью их уровней по всем вариантам реализации проекта[2]. Итоговые интегрированные показатели (с учетом весовых критериев) приведены на рис. 1.

По результатам качественной оценки на этапе строительства выделяются две группы по степени подверженности влиянию рисков:

- более подверженные влиянию рисков варианты реализации проекта (варианты 1С, 2С, 3С);
- менее подверженные влиянию рисков варианты реализации проекта (варианты 1аС, 1В – 3В), соответствующие проектным решениям поставок газа с территории Румынии (вариант 1аС) и снабжения Хорватии газом через Венгрию (варианты 1В – 3В).

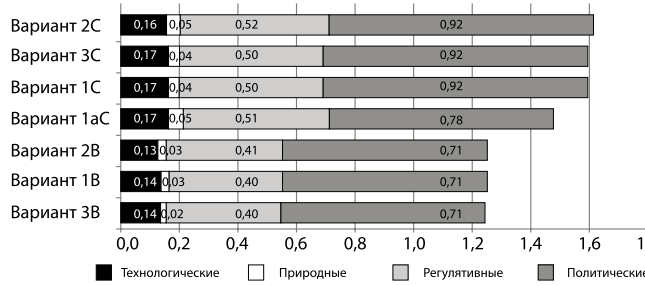


Рис. 2. Итоговые интегрированные показатели рисков по вариантам, с учетом весовых критериев

Итоговые интегрированные показатели (с учетом весовых критериев) приведены на рис. 2. По результатам качественного анализа рисков проекта на этапе эксплуатации можно говорить о сравнимой степени влияния рисков

[1] Шамин Д. В. Оперативное управление рисками атомной отрасли при реализации проектов // Интеграл. 2012. №5 (67). С. 44–48.
[2] Шамин Д. В. Количественная оценка рисков объектов добычи Чаяндинского месторождения на этапе обоснования инвестиций // Промышленная политика в Российской Федерации. 2014. №7–9. С. 50–59.

на все варианты проектных решений. Итоговый интегрированный показатель рисков меньше у вариантов 1аС, 1В – 3В[1].

По итогам укрупненной качественной оценки рисков на этапах строительства и эксплуатации выявлено умеренное влияние эксплуатационных рисков на показатели проекта и более сильное влияние рисков этапа строительства. При этом на этапе строительно-монтажных работ наибольшее влияние имеют политические риски. Политический риск характеризуется высокой степенью неопределенности прогнозирования и возможными катастрофическими последствиями для реализации проекта, данный риск имеет приоритетное влияние в структуре значимых рисков проекта[2]. С точки зрения влияния политического фактора, минимальным уровнем риска характеризуется вариант 1аС (поставки газа на территорию Сербии через Румынию).

По интегрированному влиянию значимых рисков проекта варианты можно разделить по критериально взвешенному уровню риска:

- с наименьшей подверженностью рискам: варианты 1аС и 1В – 3В;
- с наименьшим влиянием рисков на обоих этапах реализации проекта: варианты 1аС и 1В – 3В.

Выводы по результатам укрупненной количественной оценки рисков этапа строительства

Текущая цена на трубную продукцию на российском рынке отличается от средней цены, заложенной в расчетах, на 19,31%. К 2015 году разница в ценах будет составлять 54,22%.

Средний рост цен на трубную продукцию в 2014 году (начало строительства магистрального трубопровода) составит 23,47% по отношению к базовым ценам 2010 года (заложенным в сметную стоимость проекта). При задержке начала строительства[3]:

- на один год (строительные работы начнутся в 2015 году) ценовой риск по причине изменения цены составит 28,01% по отношению к ценам 2010 года;
- на два года (строительные работы начнутся в 2016 году) ценовой риск составит 38,17% по сравнению с ценами 2010 года.

Прогнозируемый рост затрат на строительно-монтажные работы в 2014 году по сравнению с 2010 годом в среднем составит 19,75%. При задержке начала строительства:

- на один год (строительные работы начнутся в 2015 году) ценовой риск по причине изменения цены на строительно-монтажные работы составит 26,78% по отношению к ценам 2010 года;
- на два года (строительные работы начнутся в 2016 году) ценовой риск составит 32,56% по сравнению с ценами 2010 года.

Среднегодовые темпы роста цен на грузоперевозки составляют 17,0% для железнодорожного транспорта и 4,1% для морского транспорта. Если динамика изменения тарифов продолжится, то увеличение тарифов для транспортировки по территории РФ в 2014 году (начало строительства газопрово-

[1] Шамин Д. В. Анализ и оценка рисков в рамках разработки ТЭО проекта «Южный поток» по территории Республики Сербия // Интеграл. 2014. № 1 (74). С. 36–40.

[2] Шамин Д. В. Управление рисками проекта «ПРОРЫВ» // Промышленная политика в Российской Федерации. 2014. № 4–6. С. 46–54.

[3] В случае реализации рисков на этапе инициации проекта, выбора поставщиков и заказа оборудования, производства оборудования, доставки грузов к месту строительства, выбора подрядчика строительно-монтажных работ, получения разрешений и лицензий.

да) по сравнению с 2010 годом составит 69,38 и 18,6% для железнодорожных и морских грузоперевозок соответственно.

В смете капитальных вложений заложен резерв на непредвиденные расходы, а значит, возможное отклонение капитальных вложений по причине воздействия рисков уже предусмотрено в структуре капитальных затрат, и дополнительного отклонения не произойдет[1].

Выводы по результатам укрупненной количественной оценки рисков этапа эксплуатации

По результатам оценки рисков, приводящих к повреждению линейной части и компрессорных станций системы магистрального газопровода показана сравнимая степень подверженности влиянию рисков для всех вариантов проектных решений. Ожидаемое отклонение эксплуатационных затрат от планируемой величины по всем вариантам характеризуется близкими значениями и находится в диапазоне от 0,99 до 1,16 млн евро. Предполагаемое отклонение объемов транспорта газа от планируемой величины по всем вариантам также характеризуется близкими значениями и находится в диапазоне от 1,16 до 1,42 млрд м^3. Прогнозируется, что для всех рассматриваемых вариантов проекта увеличение затрат на оплату труда за 2010–2025 годы в среднем составит 131,22 млн евро.

По результатам анализа риска ужесточения законодательного регулирования в области налогового регулирования сделан вывод о высокой вероятности повышения ставок по НДС и налогу на прибыль корпораций в течение жизненного цикла проекта до среднеевропейского уровня. В Сербии налог на имущество выше, чем в других европейских государствах, вероятность увеличения данного налога оценена как низкая, возможно снижение ставки данного налога до среднего уровня в странах Европейского Союза.

По данным количественной оценки политических рисков «военный/политический конфликт» по вариантам проекта можно сделать вывод, что на этапе эксплуатации наибольшее влияние данный вид риска оказывает на целевые показатели вариантов 1С, 2С, 1В, 2В; наименьшая подверженность данному риску характерна для варианта 1аС[2].

[1] Шамин Д. В. Анализ и оценка.
[2] Там же.

УДК 332.1

А. А. Чуб,
д.э.н., профессор,
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: AACHub@fa.ru

К вопросу о количественной оценке устойчивости развития региональных социально-экономических систем

Аннотация: В статье предложено уточненное определение устойчивости развития региональной социально-экономической системы (РСЭС), указаны факторы, оказывающие наиболее значимое влияние на данный процесс, представлена количественная оценка устойчивости развития субъектов РФ в период с 2002 по 2012 год.

Ключевые слова: интегральный индекс устойчивости, региональная социально-экономическая система, устойчивое развитие.

A. A. Chub,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Strategic and Crisis Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: AACHub@fa.ru

About the problems of quantifying of sustainability of regional socio-economic systems

Abstract:
In this paper, we propose a refined definition of sustainable development of regional socio-economic systems, factors, which have the most significant impact on this process, a quantitative assessment of the sustainability of development of subjects of the Russian Federation in the period from 2002 to 2012 is presented.

Keywords: integrated sustainability index, regional socio-economic system, sustainable development.

Необходимость повышения качества управления процессами устойчивого развития РФ и ее субъектов в условиях глобализации мирового пространства и цикличности функционирования рыночной экономики, на наш взгляд, приводит к тому, что нужно:

- уточнить определение устойчивого развития применительно к региональным образованиям;
- обозначить ключевые факторы, учет воздействия которых будет способствовать поиску эффективных инструментов управления данным процессом;
- сформировать систему показателей, позволяющих оценить количественные и качественные изменения в динамике развития субъектов РФ.

Остановимся более подробно на исследованиях, проведенных автором в рамках решения каждой из задач.

Анализ подходов зарубежных (W. Isard, K. Deutsch и др.) и российских (А. Анохин, А. Гранберг, Г. Гутман, С. Дорошенко, Н. Колоссовский, В. Лексин, А. Швецов и др.) авторов к категории «регион» позволил определить его как сложную динамическую систему, представляющую собой относительно автономное локальное, институционально и экономически целостное образование, в рамках которого обеспечиваются процессы расширенного воспроизводства валового регионального продукта и рабочей силы.

На основании положений информационной концепции развития систем (А. Аруцев, Б. Ермолаев, И. Кутателадзе) и концепции эволюционной экономики (С. Дорошенко) сделан вывод, что устойчивость развития региона следует определять как способность региональной социально-экономической системы (РСЭС) поддерживать динамическое равновесие, обеспечивая адаптивное закрепление полезных для выживания в данной среде характеристик за счет информационного обмена. При этом на основе работ, посвященных роли институтов в процессах общественного (D. North, P. Klein, O. Williamson, О. Иншаков и др.) и регионального развития (М. Бижиева, Н. Василенко, Т. Погодаева и др.), определено, что региональное образование будет устойчиво развиваться только в том случае, если, с одной стороны, будет обладать социально-экономической и институциональной целостностью, а с другой – будет способно на какой-то период времени становиться неустойчивым под влиянием возмущений, влекущих за собой появление новых признаков у регионального образования.

Анализ трудов Н. Кондратьева, J. Schumpeter, G. Mensh, С. Глазьева и др. позволил признать инновации возмущениями, выводящими региональные образования из состояния равновесия и способствующими их переходу на новый, более высокий этап развития.

Изучение основных положений «Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию», утвержденной Указом Президента РФ № 440 от 1.04.1996 г., а также анализ работ по вопросам поиска условий комплексности и сбалансированности общественного (в том числе регионального) развития, которые серьезно и глубоко прорабатывались специалистами советской школы Э. Алаевым, В. Бабуриным, А. Селиным, Н. Федоренко и нашли свое продолжение в работах представителей современной российской науки: Д. Валентея, А. Гранберга, А. Есиной и других, позволили сделать вывод о необходимости достижения баланса между экономической и социальной составляющими региональной системы как о *первом условии* ее устойчивого развития.

Труды С. Бобылева, В. Бувальцевой, А. Гапоненко, С. Девяткина, Ю. Дмитриева, В. Кретинина, А. Щеулина и других исследователей по проблемам теоретических и практических аспектов устойчивости регионального развития дали возможность выделить в качестве *второго условия* устойчивости развития РСЭС сбалансированное взаимодействие федерального центра и регионов.

Было вычленено *третье условие* устойчивого развития региона, которое состоит в способности длительного сохранения воспроизводственного потенциала территории в режиме сбалансированности и социальной ориентации[1].

В конечном итоге процесс устойчивого развития РСЭС определен как процесс ее поступательного движения, в рамках которого на основе сбалансированного распределения полномочий и ресурсов между федеральным и региональным уровнями власти, с одной стороны, и организационно-экономических

[1] Лексин В., Швецов А. Государство и регионы: теория и практика регулирования территориального развития. М.: URSS, 2009.

связей между экономическими субъектами – с другой, формируется институциональная среда адаптивного типа, обеспечивающая внутреннюю гибкость организационной структуры региональной системы, что позволяет ей (системе) в течение относительно длительного промежутка времени сохранять сбалансированное соотношение между экономической и социальной подсистемами.

Изложенные выше теоретические положения позволили сделать вывод, что на процесс устойчивого развития региональных систем принципиальное влияние оказывают следующие группы факторов:

- экономические отношения;
- социальная ситуация;
- институциональная среда;
- инновационный потенциал.

Проведенный литературный обзор научных исследований по проблемам разработки индикаторов оценки устойчивого развития, в том числе региональных систем, позволил выделить наличие двух принципиальных подходов к формированию оценочных систем показателей:

- построение системы частных показателей, каждый из которых отражает отдельные аспекты устойчивого развития;
- формирование интегрального, агрегированного индикатора, позволяющего судить о степени устойчивости социально-экономического развития.

На основании анализа показателей, применяемых в настоящее время Федеральной службой государственной статистики, перечня индикаторов, содержащихся в законодательных актах[1], а также в работах Е. Аношкиной, А. Артамонова, С. Бордяшова, А. Быстрякова, Г. Гутмана, В. Кретинина, А. Мироедова, Н. Островского, Т. Усковой, А. Чаленко и др., в разрезе каждой из значимых для устойчивого развития региона составляющих (экономики, социальной ситуации, институциональной сбалансированности, инновационной активности) была разработана интегральная система мониторинга, в рамках которой сформирован «гибкий» состав индикаторов, позволяющий отслеживать текущие изменения и делать стратегические прогнозы относительно социально-экономической ситуации и при необходимости корректировать действующую систему оценки.

Разработка формулы интегрального индекса устойчивости развития региона производилась исходя из методики расчета индекса развития человеческого потенциала Программы развития Организации Объединенных Наций (Human Development Index, HDI), которая применялась до 2010 года. В результате формула приобрела вид

$$Ks_{it} = \frac{1}{N}\sum k_{ij,}^{t} \qquad (1)$$

где $K_{S_{it}}$ – интегральный индекс устойчивости для i-го региона в году t;

N – количество частных индексов $(N \in [1;4])$; k_{ij}^{t} – частный индекс j-го показателя в i-м регионе в году $t(j \in [1;N])$.

[1] Указ Президента Российской Федерации от 28.06.2007 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2009 г. № 322 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.06.2007 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и др.

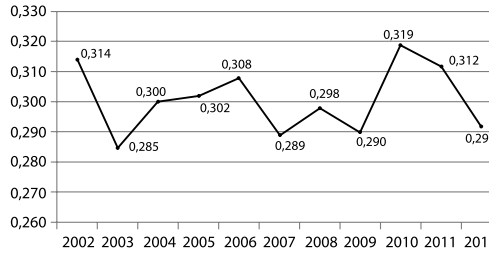
При этом расчет частных индексов производится по формуле

$$k_{ij}^{t} = \frac{k_{ij} - \min\limits_{i=1,...80} k_{ij}}{\max\limits_{i=1,...80} k_{ij} - \min\limits_{i=1,...80} k_{ij}}, \quad (2)$$

где k_{ij}^{t} – индекс j-го показателя в i-м регионе ($i \in [1;M]$, где M – число рассматриваемых регионов); k_{ij} – значение j-го показателя для i-го региона.

При отборе показателей для расчета частных индексов использовался международный опыт и инструментарий многофакторного корреляционно-регрессионного анализа[1]. В результате в качестве показателя, отражающего результаты функционирования региональной экономической подсистемы, был принят объем валового регионального продукта (ВРП). Индикатором, характеризующим уровень развития социальной подсистемы региона, был избран объем бюджетных расходов на социально-культурные мероприятия. Оценка инновационного потенциала производилась на основе количества созданных передовых технологий, а в качестве составляющих частного индекса развития институциональной среды были приняты удельный вес автомобильных дорог с твердым покрытием в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования и уровень расходов на информационно-коммуникационные технологии.

Далее для 80 субъектов РФ был рассчитан общий интегральный индекс устойчивости за период с 2002 по 2012 год (см. рис.). Анализ полученных результатов показал, что развитие большинства российских регионов не отличалось устойчивым характером, о чем свидетельствуют резкие ежегодные колебания индекса. Более того, в 2012 году его значение понизилось на 0,22 пункта относительно уровня 2002 года и составило 0,292 пункта, что является одним из самых низких показателей за исследуемый период.



Динамика интегрального индекса устойчивости развития региональных образований

Сопоставляя результаты, полученные теоретическим путем, с реалиями развития РФ в последнее десятилетие, можно говорить о том, что они достаточно объективно отражают тенденции и проблемы развития российского общества. В частности, устойчивую тенденцию роста в период с 2003 по 2006 год можно объяснить общей стабилизацией российской экономики, возникшей в результате повышения мировых цен на нефть, а низкие значе-

[1] Более подробно о методике отбора показателей, используемых для расчета частных индексов, см.: Чуб А. А. Оценка перспектив инновационного развития регионов Центрального федерального округа // Экономический анализ: теория и практика. 2011. №41 (248). С. 35–45.

ния в период с 2007 по 2009 и далее в 2011–2012 годах – влиянием глобального экономического кризиса и его последствиями.

Говоря о значениях интегрального индекса устойчивости по отдельным регионам, следует отметить, что большинство исследуемых субъектов не преодолели уровень 0,500 пункта. Исключение составили города федерального значения Москва и Санкт-Петербург (0,790 и 0,653 пункта в 2012 году). В том же году близко к указанной отметке подошли Чукотский автономный округ (0,447), Магаданская область (0,465) и Камчатский край (0,447). Интегральный индекс устойчивости Владимирской области составил 0,241 пункта.

Оценивая уровень развития субъектов РФ в разрезе частных составляющих интегрального индекса устойчивости, отметим, что наибольший вклад в процессы регионального развития вносит экономическая система (индекс колеблется в диапазоне от 0,478 до 0,405 пункта). По нашему мнению, данную ситуацию можно объяснить перераспределением доходов на федеральном уровне.

Относительно удовлетворительным следует признать уровень развития институциональной среды (индекс принимает значения от 0,458 до 0,334).

Анализ эффективности функционирования социальной подсистемы региональных образований РФ позволил сделать следующие выводы. С 2002 по 2009 год ситуация была достаточно сложной, хотя с 2003 года наблюдается устойчивый рост частного индекса. Падение в 2009 году объясняется воздействием глобального кризиса, а последующий рост и, в частности, резкое увеличение значения (более чем на 0,100 пункта) – мерами по повышению уровня социальной поддержки населения, предпринятыми органами исполнительной власти в посткризисный период.

Наиболее сложная ситуация наблюдается в сфере инновационного развития, где показатели основной массы субъектов не поднимаются выше отметки в 0,100, что говорит о крайне низком влиянии инновационной составляющей на уровень развития экономики регионов России. Кроме того, проведенные расчеты отражают перекос между спросом и предложением на инновации в пользу последнего, так как в итоговой модели наиболее сильным факторным признаком выступило число созданных передовых технологий.

Необходимость разработки путей нивелирования выявленных негативных тенденций побудила автора обратиться к работам в области интеллектуального капитала, поскольку в конечном итоге процессы воспроизводства и пространственного перераспределения инноваций определяются поведением людей, генерирующих и реализующих их, а также наличием интеллектуальных ресурсов, которыми они располагают. Данное направление определено в качестве направления будущих исследований.

УДК 336

Л. С. Леонтьева,
д.э.н., профессор, зав. кафедрой
кафедра общего менеджмента и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»
Москва, Российская Федерация
E-mail: lleontieva@mesi.ru

А. С. Воронов,
старший преподаватель,
кафедра общего менеджмента и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»
Москва, Российская Федерация
E-mail: avoronov@mesi.ru

Институциональное обеспечение инновационной устойчивости регионов

Аннотация:
В статье рассматриваются основные показатели инновационной деятельности России; определяется влияние институционализма на социально-экономическое развитие регионов; затрагивается проблема обеспечения инновационной устойчивости развития российской экономики на макро- и мезоуровне; описывается теория агентов, определяется степень готовности регионов к принятию единых норм в поддержку инновационного развития; представляются институциональные нормы в региональных законах об инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационная устойчивость, инновация, институциональная экономика, региональное развитие.

L. S. Leontyeva,
Doctor of Economics, Professor, Head of Department,
Department of General Management and Entrepreneurship
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Moscow, Russian Federation
E-mail: lleontieva@mesi.ru

A. S. Voronov,
Senior Teacher,
Department of General Management and Entrepreneurship
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Moscow, Russian Federation
E-mail: avoronov@mesi.ru

Institutional ensuring of innovative sustainability of regions

Abstract:
The article considers the main indicators of innovation in Russia; the influence of institutionalism on social and economic development of the regions is determined; the issue of providing of innovative sustainability of the Russian economy at the macro and meso levels is engaged; the theory of agents is described; the

degree of readiness of regions to the adoption of common standards in support of innovative development is determined; institutional norms in regional laws on innovation are represented.

Keywords: innovation sustainability, innovation, institutional economics, regional development.

В соответствии со «Стратегией инновационного развития России до 2020 года»[1] все субъекты Российской Федерации формируют региональные программы инновационного развития. Несмотря на определенные усилия региональных властей с целью найти дополнительные ресурсы для активизации производства инновационной продукции и услуг[2], изменения в этой сфере идут медленно, отсутствуют признаки инновационного подъема, наблюдается тенденция торможения инновационных процессов (табл. 1)[3].

Таблица 1
Основные показатели инновационной деятельности в РФ

Показатель	2010	2011	2012	2013
Инновационная активность организаций, %	9,5	10,4	10,3	10,1
Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций, %	7,9	8,9	9,1	8,9
Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, млн руб.:				
всего	25 794 618,1	33 407 033,4	35 944 433,7	38 334 530,2
инновационные товары, работы, услуги	1 243 712,5	2 106 740,7	2 872 905,1	3 507 866,0
Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %	4,8	6,3	8,0	9,2
Затраты на технологические инновации, млн руб.:				
в фактически действовавших ценах	400 803,8	733 815,9	904 560,8	1 112 429,2
в постоянных ценах 2000 года	101 124,6	159 745,5	183 176,9	212 720,5

[1] Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444/.
[2] Воронов А. С. К вопросу о понятии инновационной устойчивости территории // Науковедение. 2014. № 2 (21). URL: http://naukovedenie.ru/PDF/101EVN214.pdf.
[3] Основные показатели инновационной деятельности: Госкомстат. 2014. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#.

Удельный вес затрат на технологические инновации в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %	1,6	2,2	2,5	2,9
Удельный вес организаций, осуществлявших организационные инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций, %	3,2	3,3	3,0	2,9
Удельный вес организаций, осуществлявших маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций, %	2,2	2,3	1,9	1,9
Удельный вес организаций, осуществлявших экологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций, %	4,7	5,7	2,7	1,5

Инновационное развитие регионов тесно связано с общим социально-экономическим развитием. В соответствии с теорией устойчивого развития социально-экономических систем, которая описывает параметры факторов, влияющих на формирование этого состояния, инновационная составляющая также должна развиваться как устойчивая. В современной экономической литературе отсутствуют комплексные аргументированные исследования, которые были бы посвящены проблематике взаимосвязи между устойчивым социально-экономическим и устойчивым инновационным развитием. Дело в том, что отсутствует комплексное представление о структуре институциональной базы, обеспечивающей эту взаимосвязь.

Современная институциональная экономика значительно расширяет используемые инструменты и сферы исследований. Применительно к пространственному и региональному развитию использование методов традиционного институционализма становится все более проблемным. Можно сослаться на лидера революционной экономической теории Джеффри Ходжсона[1], который одним из первых вывел институциональные исследования за рамки рыночного хозяйствования и предложил использовать их применительно к экономике глобальных проблем. В нашем случае такой глобальной проблемой является обеспечение инновационной устойчивости развития как российской экономики в целом, так и региональных экономических систем в частности. Во многом тормозящим фактором является отсутствие устойчивой контрактной системы между государством и бизнесом на макро- и мезоуровнях, которое бы стимулировало внедрение радикальных изменений[2].

[1] Ходжсон Дж. Эволюционная теория и институты. М.: Дело, 2003.
[2] Леонтьева Л. С., Воронов А. С. Критерии уровня инновационного развития по регионам Российской Федерации // Модель менеджмента для экономики, основанной на знаниях: Матер. V Междунар. науч.-практ. конф. М.: МЭСИ, 2013. С. 70–76.

На уровне регионов контрактная парадигма может реализоваться как извне (на уровне принятия решений федеральными властями о реальной поддержке регионов, добивающихся значительного объема внедрения инноваций), так и внутри региона, то есть через отношения хозяйствующих субъектов, от которых зависит инновационное развитие предприятий и организаций, осуществляющих инновационную деятельность, организаций инфраструктуры, поддерживающих инновационную деятельность, ресурсных центров, обеспечивающих финансовую и технологическую поддержку инноваций[1]. В первом случае формируется институциональная среда региона, то есть те социальные, юридические, политические правила игры, в качестве которых может выступать конституционное, административное и имущественное право. Во втором случае это проектные контракты, которые устанавливают нормы, правила и отношения между участниками инновационных проектов на уровне региона, то есть те конкретные механизмы осуществления региональных концепций, которые на практике, к сожалению, в большинстве регионов отсутствуют.

Необходимо четко представлять, что может стать методологической базой институционального обеспечения инновационной устойчивости регионального развития[2]. По мнению автора, необходимо исходить из так называемой теории агентов, которая концентрирует внимание на предварительных предпосылках (побудительных мотивах) контрактов хозяйствующих субъектов с государством, в рамках которых они были бы заинтересованы во внедрении инноваций в различные хозяйственные процессы. Фактически теория агентов при приложении на мезоуровень рассматривает различные механизмы стимулирования инновационной деятельности хозяйствующих субъектов и развивает организационные схемы оптимального распределения риска между принципалом и агентом (что является некоторой вариацией Дж. Стиглица к отношениям «принципал – агент»)[3].

Для обеспечения инновационной устойчивости, то есть такого типа экономического поведения, при котором предприятия и организации стремились бы участвовать в реальных инновационных процессах, необходимо на региональном уровне разработать такие нормы (правила игры), которые создают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия, уменьшают неопределенность, организуя повседневную жизнь[4].

Определенным институциональным мотиватором для включения правовых норм, поддерживающих инновационное развитие, было создание федеральных округов. Одной из целей их создания было стимулирование региональных властей субъектов России к развитию нормативной региональной базы. Фактически степень готовности регионов к принятию единых правовых норм в поддержку инновационного развития оказалась разной.

Поскольку на федеральном уровне отсутствует модельный закон о поддержке инновационной деятельности, то на региональном уровне сформировалось разночтение тех институциональных норм, которые обеспечивают инновационное развитие. В разных региональных законах (региональных правилах игры) присутствуют разные смыслы, вкладываемые законодателями в определение основных составляющих инновационных процессов (табл. 2).

[1] Круглов В. Н., Леонтьева Л. С., Орлова Л. Н. и др. Опыт внедрения новых механизмов инновационного развития в регионах Российской Федерации. М.: МЭСИ, 2013.
[2] Леонтьева Л. С., Воронов А. С. Нематериальные ресурсы обеспечения инновационной устойчивости региона // Россия: тенденции и перспективы развития. Вып. 9, ч. 2. М.: ИНИОН РАН, 2014. С. 569–571.
[3] Stiglitz J. Equilibrium in Product Markets with Imperfect Information // American Economic Review. 1979. Vol. 69, iss. 2. P. 339–345.
[4] Норт Д. Институты, институциональные изменения функционирования экономики. М., 1997.

Таблица 2
Отображение институциональных норм в региональных законах об инновационной деятельности (выборочно по федеральным округам, на основе региональных законов об инновационной деятельности)

Основные характеристики и нормы, принятые в региональных законах об инновационной деятельности	**Республика Татарстан (ПФО)**	**Белгородская область (ЦФО)**	**Калининградская область (СЗФО)**	**Московская область (ЦФО)**	**Краснодарский край (ЮФО)**	**Свердловская область (УФО)**
Инновации	▲	▲	▲		▲	▲
Инновационная деятельность	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Инновационный проект	▲		▲	▲	▲	▲
Инновационная политика	▲	▲		▲	▲	
Субъекты инновационной деятельности		▲	▲	▲	▲	▲
Инновационная инфраструктура	▲	▲				▲
Инновационная программа		▲	▲			▲
Инновационные фонды	▲					▲
Меры поддержки инновационной деятельности						
Инновационная культура						
Инновационные гранты		▲				

В зависимости от трактовок включаемых в законодательства субъектов РФ институциональных норм взаимодействия между основными участниками инновационных процессов в регионах формируется дифференцированный уровень инновационной комфортности как специфической среды, обеспечивающей устойчивость развития инновационных процессов.

УДК 338

П. Е. Жуков,
к.э.н., доцент,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: paul-joukov@yandex.ru

Управление финансовыми рисками в современных условиях санкций и стагнации российской экономики

Аннотация:
Анализируются внешние факторы риска для экономики России на современном этапе. Выделяются порождаемые ими неопределенности. Делаются выводы о высоком риске рецессии в экономике России. Даются рекомендации о снижении факторов неопределенности и о проведении антикризисной экономической политики.

Ключевые слова: антикризисная макроэкономическая политика, вероятность рецессии, макроэкономические риски, политические риски, эффекты неопределенности.

P. E. Zhukov,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: paul-joukov@yandex.ru

Managing of financial risks in modern conditions of sanctions and stagnation of the Russian economy

Abstract:
External risk factors for economy of Russia at the present time are analyzed. Uncertainty effects generated by them are separated. Conclusions about high risk of recession in economy of Russia are made. Recommendations about decrease in factors of uncertainty and about carrying out of anti-recessionary economic policy are made.

Keywords: anti-recessionary macroeconomic policy, probability of recession, macroeconomic risks, political risks, effects of uncertainty.

Внешние факторы риска в российской экономике

Макроэкономические прогнозы на 2014–2015 годы показывают, что российская экономика снова входит в состояние стагнации. Международный валютный фонд (МВФ) сохранил прогноз по росту российской экономики в 2014 году на уровне 0,2%, но понизил прогноз на 2015 год сразу на 0,5 п. п., до 0,5%, в связи с ростом геополитической напряженности[1]. Пока МВФ не прогнозирует рецессию в российской экономике, однако Минэкономразвития России еще в августе предупредило, что экономика России балансирует между стагнацией и рецессией. В первом квартале спад ВВП составил 0,5%, по второму

[1] International Monetary Fund. URL: http://www.imf.org.

рост ВВП был нулевым, в третьем квартале ожидается небольшое повышение ВВП. Прогноз Минэкономразвития в целом на 2014 год – рост ВВП на 0,5%[1].

Вероятность рецессии в 2016 году представляется очень высокой, в том числе из-за того, что с августа 2014 года к внутренним факторам, препятствующим экономическому развитию России, добавились внешние политические и финансовые риски. Для крупнейших российских корпораций политические и финансовые риски существенно возросли в связи с введением международных санкций ЕС, США и ряда иных стран против России[2]. При этом следует обратить внимание на оценочное суждение министра экономического развития РФ Алексея Улюкаева (аналогичное мнение высказал недавно также и министр иностранных дел РФ Игорь Иванов). Это суждение заключается в том, что развитие «войны санкций» будет связано в основном с реализацией политических интересов США и практически не будет зависеть от ситуации на Украине. Следовательно, в базовом сценарии развития событий следует исходить из того, что режим санкций носит долгосрочный характер.

Конечно же, этот сценарий не является единственно возможным, вероятны отклонения от него как в лучшую сторону (частичная или полная отмена санкций), так и в худшую сторону (дальнейшее расширение санкций), но вероятность базового сценария пока представляется максимальной с точки зрения консервативной оценки.

Ответные санкции со стороны России, хотя они являются естественной реакцией и даже оправданы правилами Всемирной торговой организации, все же объективно являются дополнительными факторами риска, усиливающими неопределенность, так как ухудшают деловой климат в самой России и провоцируют новую враждебность и ужесточение санкций со стороны США и Европы. Позитивный эффект ответных санкций для экономики России крайне сомнителен, так как санкции всегда носят политически мотивированный и временный характер, а для развития экономики положительный эффект может иметь только долгосрочная политика, цели и методы которой понятны предпринимателям, как отмечают представители делового сообщества[3].

Эффекты неопределенности, порождаемые политическими и макроэкономическими рисками

Эффект санкций следует рассматривать не только с точки зрения уже состоявшихся и ожидаемых политических и финансовых рисков, но и с точки зрения дополнительного эффекта неопределенности. Под неопределенностью обычно понимаются угрозы, для которых трудно оценить вероятность и величину потерь. Однако это не означает, что их следует игнорировать. Напротив, консервативный инвестор воздерживается от инвестиций, если имеет место существенная неопределенность. Насколько известно из заявлений представителей бизнеса и государственных органов, именно из-за этого сворачиваются многие совместные проекты в России. Можно сказать, что риски и особенно неопределенности, создаваемые санкциями, распространяются на всю экономику России и сами по себе оказывают негативное воздействие.

В частности, эффект неопределенности создают неофициальные «санкции», проводимые, по-видимому, с корыстной целью в странах, где давление на политику деловых кругов не слишком стеснено законом, например попытка

[1] Прогнозы социально-экономического развития Российской Федерации и отдельных секторов экономики // Министерство экономического развития РФ. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz.
[2] Ведомости. URL: http://www.vedomosti.ru/finance/news/.
[3] Там же.

румынских властей фактически конфисковать НПЗ ОАО «Лукойл» в Плоэшти под предлогом налоговых нарушений (реальных или выдуманных). Вероятность таких неофициальных «санкций» резко возросла не только для ОАО «Лукойл», но для всех российских компаний, и это дополнительный фактор риска, который по своему негативному эффекту, вероятно, еще хуже самих санкций.

Еще один фактор неопределенности – падение цен на нефть. Для оценки уровня макроэкономических рисков, порождаемых этим фактором, следует отметить, что на фоне беспрецедентного роста напряженности в политических и экономических отношениях России с США и ЕС одновременно наблюдается также падение цен на нефть (примерно на 20%, до 85 долларов за баррель) и существенное увеличение добычи нефти и сланцевого газа в США.

На этом фоне Европейская комиссия заявляет о намерении добиваться в будущем снижения зависимости от российского газа и нефти, США декларируют готовность заменить Россию в качестве экспортера газа, а Европейский парламент рекомендует прекратить строительство газопровода «Южный поток», идущего в обход Украины. Таким образом, дополнительным фактором неопределенности является то, что в результате политических трений между Европой и Россией может существенно сократиться экспорт российских энергоносителей на европейский рынок. Следует отметить, что эти трения начались задолго до украинского кризиса, однако украинский кризис их, несомненно, обострил, сузил возможности для компромисса и увеличил риски существенного сокращения экспорта газа и нефти из России в Европу.

Сокращение доходов от экспорта нефти и газа

Резкое сокращение доходов от экспорта нефти и газа с высокой вероятностью повлечет за собой рецессию. В 2013 году годовая выручка российских компаний от продажи газа в Европу составила 67 млрд долл.[1], а все доходы от продажи нефтяных и газовых ресурсов и продуктов России составили 350 млрд долл., то есть примерно 67% экспорта России. По данным министра энергетики РФ А. В. Новака (доклад 22 марта 2013 года на Национальном газовом форуме), доля нефтегазовых доходов в бюджете Российской Федерации в 2012 году составила почти 50% при вкладе в ВВП страны около 1/3 и в экспорт – 2/3. По оценкам аналитиков[2], доля нефтегазовых доходов в ВВП в 2013 году (включая внутренние продажи и экспорт) еще выше – около 40% ВВП.

Европейский Союз планирует в будущем сократить (согласно неблагоприятному сценарию, даже прекратить) импорт газа из России. Это потребует создания дополнительной инфраструктуры, например завершения недавно открытого строительства трансадриатического газопровода, создания дополнительных мощностей по приему сжиженного природного газа из США. Однако все эти проекты планируется завершить к 2016 году. В будущем не исключена также и реанимация проекта «Набукко», закрытого в 2013 году.

В ответ Россия планирует увеличить экспорт нефти и газа в Китай в качестве альтернативы европейскому рынку. Со стратегической, политической и экономической точек зрения это, несомненно, является своевременным и правильным решением. Быстрое развитие Китая сопровождается столь же быстрой урбанизацией. Степень концентрации населения в городских агломерациях Китая возрастает и, возможно, достигнет 80% уже к 2020 году. Это означает постоянно растущий спрос на ресурсы, в том числе нефть и газ.

[1] Office of foreign assets control. Changes to the sectoral Sanctions Identifications List // U.S. Department pf The Treasure. URL: http://www.treasury.gov/ofac/downloads/ssi/ssinew14.pdf; Банк России. URL: http://www.cbr.ru/statistics/.

[2] Жуков П. Е., Пугинский С. Б. Выход из ловушки ликвидности // Финансы. 1999. №3.

Кроме того, в настоящее время энергетика Китая использует в качестве основного топлива каменный уголь, который дешев из-за низкой стоимости местной рабочей силы и низких требований к безопасности труда и экологии. Однако уже сегодня экологические проблемы в Китае выходят на передний план, стоимость рабочей силы растет, а дешевые запасы угля истощаются. Таким образом, в перспективе рынок Китая, несомненно, будет все более привлекателен для сбыта российских энергоносителей. К тому же партнерство с Китаем не ограничивается этим направлением – речь, очевидно, идет о глобальном стратегическом партнерстве.

Однако с точки зрения среднесрочных перспектив на 5–10 лет очевидно, что переключение на рынок Китая – это скорее хорошая попытка, чем хороший выход из сложившейся ситуации. По стоимостному объему экспорта Китай никогда не заменит полностью Европу, и, что намного важнее, экспорт в Китай всегда будет значительно менее прибылен, а значит, его вклад в ВВП – значительно меньше. Меньшая прибыльность на рынке Китая обусловлена целым рядом факторов, начиная от более низкой в среднем покупательной способности населения и завершая значительной удаленностью основных месторождений нефти и газа от границ с Китаем.

Кроме того, создание инфраструктуры для экспорта в Китай само по себе является дорогостоящей и долговременной задачей (в основном решение этой задачи планируется также к 2016–2018 годам). Сегодня строительство инфраструктуры ведется ОАО «Транснефть» и ОАО «Роснефть» за счет китайских кредитов, обеспечением являются будущие поставки. Так, в 2009 году, столкнувшись с нехваткой средств для строительства ветки Восточная Сибирь – Тихий океан, эти компании заняли у китайских банков 25 млрд долл. (15 млрд долл. – «Роснефть» и 10 млрд долл. – «Транснефть») в качестве предоплаты поставок нефти в течение 20 лет (15 млн т ежегодно). В мае 2013 года «Роснефть» достигла очередной договоренности с CNPC о продаже ей будущей добычи нефти (до 365 млн т в течение 25 лет). Сумма обещанных авансов неофициально оценивается в 70 млрд долл. Все это означает, что значительная часть (по оценкам, порядка 30%) нового экспорта долгое время вообще не будет создавать дополнительных денежных потоков, так как пойдет на оплату кредитов на строительство инфраструктуры для добычи транспортировки нефти и газа в Китай.

Таким образом, проблема санкций усугубляет и без того кризисную ситуацию в российской экономике. Существенное сокращение нефтяных и газовых доходов российских компаний представляется почти неизбежным в 2016–2018 годах. Все перечисленные выше факторы риска и неопределенности в будущем, в перспективе 3–5 лет, создают угрозу серьезного сокращения основного источника экспортных доходов России – продажи нефти и газа в Европу (по предварительным оценкам, в базовом сценарии примерно на 20–30%). В результате это предполагаемое сокращение с высокой вероятностью приведет к рецессии, значимость которой будет зависеть от степени снижения цен на нефть и газ и доле сокращения объема экспорта в Европу.

Точная количественная оценка этого падения весьма затруднена, так как фактор неопределенности слишком высок. Однако в базовом сценарии, исходя из объема экспорта, его доли в ВВП и с учетом эффекта мультипликации, можно предположить вероятное сокращение ВВП в 2016–2018 годах от 2 до 8% (доходы бюджета сократятся еще больше).

Рекомендации по управлению рисками российской экономики в современных условиях

Судя по заявлениям официальных лиц России, возможности по управлению украинским кризисом весьма ограничены. Тем более ограничены возможности для России влиять на цены на нефть или на энергетическую политику ЕС. Таким образом, ключевые политические и макроэкономические риски для России почти неуправляемы.

Однако крайне важно было бы снизить уровень неопределенности хотя бы в области политических рисков. Такой эффект, например, мог бы дать отказ от конфронтационной позиции в переговорах с Украиной и ЕС. Вероятно также, что уровень неопределенности можно было бы снизить путем достижения какой-то договоренности по вопросу Крыма. Возможно, что какие-то уступки ЕС, например в вопросах ответных санкций и будущей возможной эксплуатации «Южного потока», могут привести к тому, что его завершение может быть разрешено.

Также можно согласиться с актуальностью предложений Я. М. Миркина[1], например об увеличении внутреннего финансирования за счет снижения процентных ставок в экономике. Это особенно актуально в условиях сокращения зарубежного финансирования. Очевидно, что такое расширение связано с увеличением риска инфляции, но в условиях стагнации, тем более рецессии, этот риск оправдан, если только инфляция не превысит привычных для России пределов 6–8% в год.

В то же время главный структурный фактор риска – чрезмерная сырьевая зависимость российской экономики. Это связано с отмеченной нами «голландской болезнью» экономики России[2]. Поэтому главный инструмент по управлению макроэкономическими рисками – стимулирование диверсификации экономики России. Необходимость этого обосновывается, в частности, в работах В. Миронова, В. Канофьева и А. Петроневич[3]. Однако эта тема слишком обширна для ее подробного анализа в настоящей статье.

---

[1] Миркин Я. М. Финансовое будущее России: экстремумы, бумы, системные риски // Миркин.ру. URL: http://www.mirkin.ru/fin-future/.

[2] Жуков П. Е., Пугинский С. Б. Указ. соч.; Жуков П. Е. Кризис суверенного долга и эффективность государственной политики // Финансовый журнал. 2012. № 2.

[3] Mironov V., Petronevich A. Presentation of the Paper «Discovering the signs of Dutch disease in Russia» // Macro workshop at Paris 1 Pantheon-Sorbonne. Paris: School of Economics, 2013; Миронов В., Канофьев В. Грозящая рецессия и как с ней бороться: эмпирический анализ российских реалий и мирового опыта // Вопросы экономики. 2014. № 1.

УДК 336.76

П. Е. Жуков,
к.э.н., доцент,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: paul-joukov@yandex.ru

Р. С. Минченко,
студент,
кафедра «Финансовый менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: minc.romanus@gmail.com

Управление общими кредитными рисками розничного портфеля российских банков

Аннотация:
Анализируются современные тенденции развития розничного кредитного рынка России. Построены две эконометрические модели для объяснения рисков кредитного портфеля и для объяснения темпа его роста. В качестве индикатора риска кредитного портфеля используется индекс FICO. Делается вывод о том, что в современных условиях главным фактором снижения банковских рисков может выступить снижение процентных ставок через денежную политику, проводимую ЦБ РФ.

Ключевые слова: доля просроченных кредитов, индекс FICO, отношение долга к доходам, розничный кредитный портфель, ставка процента, темп роста розничного кредита.

P. E. Zhukov,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: paul-joukov@yandex.ru

R. S. Minchenko,
Student,
Department of Financial Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail:minc.romanus@gmail.com

Managing of common credit risks of retail bank portfolio in Russia

Abstract:
Influence of the global financial crisis to retail credit market in Russia is analyzed. Two econometric models are constructed for an explanation of risks of a credit portfolio and for an explanation of rate of its growth.

Index FICO is used as the indicator of risk of a credit portfolio. The conclusion is that in contemporary conditions a major factor for decreasing common credit risks for Russian banks is the reducing of interest rates through a monetary policy by CBR.

Keywords: share of delayed credits, FICO index, debt to income, retail credit portfolio, interest rates, retail credit rate of increase.

Влияние мирового финансового кризиса на банковский сектор экономики России

После кредитного кризиса 2007–2008 годов, поставившего под удар мировую банковскую систему, только масштабная помощь государства помогла избежать глобального банковского кризиса[1]. Если бы такой кризис состоялся, то это, несомненно, привело бы к «эффекту домино» – банкротству крупнейших банков и нанесло бы гораздо больший ущерб экономике. В то же время отмечается, что в результате масштабных программ государственной поддержки в 2010–2011 годах начался новый виток финансового кризиса, вызванный кризисом суверенного долга Греции и Ирландии. В наших статьях[2] также делается вывод о том, что в результате финансового кризиса под угрозу была поставлена в целом стабильность мировой финансовой системы, так как за ними могли последовать дефолты других стран ЕС. В 2008–2009 годах в России были предприняты серьезные и масштабные меры по рекапитализации банковской системы, в целом имевшие положительный эффект. При этом в России проблема риска суверенного дефолта неактуальна сегодня и в ближайшем будущем. Однако серьезную проблему представляют долги корпораций иностранным юридическим лицам.

На 2012 год этот долг составлял 564 млрд долл., причем темп роста составлял 14%[3]. Заметим, что этот вопрос может стать критическим в условиях возможных финансовых санкций со стороны США и ЕС из-за ситуации на Украине. Поскольку основу благополучия российских банков составляют корпоративные клиенты, их финансовое положение критически важно для российской банковской системы.

Другим фактором риска для банковской системы может также стать возрастающий уровень долга населения перед банками. В качестве исходной точки для данной работы послужил также аналитический обзор Центра макроэкономических исследований Сбербанка России, в котором строится эконометрическая модель, объясняющая влияние макроэкономических факторов на темпы роста кредитования в России[4].

В качестве индикатора состояния банковской системы в настоящей работе используется индекс кредитного здоровья FICO, характеризующий долю просроченных кредитов на основе доли потребительских кредитов и кредитных карт с просрочкой более 60 дней[5]. Индекс кредитного здоровья FICO отражает

[1] Hoque H. From the credit crisis to the sovereign debt crisis: Determinants of share price performance of global banks // International Review of Financial Analysis. 2013. N 6.

[2] Жуков П. Е. Кризис суверенного долга и эффективность государственной политики//Финансовый журнал. 2012. №2; Жуков П. Е. Финансовый кризис в российской банковской системе и меры по его преодолению // Финансы, деньги, инвестиции. 2008. №4; Жуков П. Е. Финансовый кризис и стагфляция в России // Финансовый журнал. 2009. №1.

[3] Аганбегян А. Г. Возрастающий корпоративный долг перед иностранными инвесторами – «петля на шее» национальной экономики //Деньги и кредит. 2013. №3.

[4] Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, Кредитное поведение населения: результаты опросов и эконометрическое моделирование, август 2013 // Сбербанк России. URL: http://www.sberbank.ru/moscow/ru/about/analytics/.

[5] FICO. URL: http://www.fico.com/en/about-us/newsroom/news-releases/russian-credit-health-nearing-four-year-low-according-fico-nbki-data/.

общее состояние кредитного рынка и широко используется Национальным бюро кредитных историй[1].

Отношение долга к доходам и значение индекса FICO

Наблюдаемое в настоящее время увеличение отношения долга населения к его доходам может свидетельствовать как о развитии сектора банковских услуг в России (позитивная тенденция), так и о возможном повышении уровня рисков розничного кредитования. Можно предположить, что уровень задолженности начинает расти с того момента, когда потребителю приходится делать выбор между самыми необходимыми расходами и платежами по кредиту.

В соответствии с законом убывающей полезности при увеличении отношения долга к доходам этот выбор будет становиться все труднее. Например, если выбор происходит между оплатой кредита и дополнительной поездкой за границу, то большинство выберет оплату кредита. Если же выбор происходит между оплатой кредита и минимально необходимыми расходами на питание либо одежду, то потребитель, вероятно, перестанет выплачивать кредит. Таким образом, начиная с некоторого критического уровня задолженности по отношению к доходам дальнейшее увеличение отношения будет приводить к повышению кредитных рисков.

Далее ставятся два основных вопроса:

- Достигнут ли критический уровень кредитования населения в настоящий момент?
- Как зависит темп роста объема кредитного рынка (уровня задолженности) от роста уровня доходов потребителей и процентной ставки по кредиту?

Ответы на вопросы можно получить на основе результатов моделирования. Для этого были построены две эконометрические модели. Первая модель объясняет изменение индекса кредитного здоровья FICO внешними переменными – отношением долга к доходам и темпом роста розничного портфеля. Темп роста розничного портфеля характеризует степень насыщенности рынка.

Однако, с точки зрения денежной теории, темп роста портфеля не является независимой переменной, он должен зависеть от роста доходов населения и процентной ставки. Для выявления этой зависимости построена вторая модель, объясняющая темпы роста портфеля зависимостью от роста доходов населения и уровня процентной ставки. В совокупности модели позволяют прогнозировать изменение уровня кредитных рисков в зависимости от роста доходов населения и уровня процентной ставки.

Моделирование зависимости индекса кредитного здоровья FICO от отношения долга к доходам и темпов прироста розничного портфеля

В качестве объясняющих переменных для индекса FICO были выбраны показатель DTI и темп прироста розничного кредитного портфеля. Выбор DTI в качестве объясняющей переменной обоснован тем, что количество просроченных кредитов растет по мере увеличения доли расходов по кредиту в доходах заемщика (при увеличении этой доли для уплаты кредита заемщик вынужден отказываться от, более важных для него расходов). Ряд значений DTI был прологарифмирован для того чтобы точнее отразить линейную зависимость индекса от темпов роста долга и доходов.

[1] Национальное бюро кредитных историй. URL: http://www.nbki.ru/company/news/.

Уравнение регрессии имеет вид:

$$FICOindex = 161,95 - 12,84 \times \ln(dti_{prev}) + 329,06 \times g_{portfolio},$$

где dti_{prev} – отношение текущей задолженности физических лиц к объему полученной за 3 месяца до отчетной даты заработной платы; $g_{portfolio}$ – темп прироста задолженности физических лиц (месяц к месяцу). Один из главных выводов по модели – зависимость индекса от темпа роста портфеля значительно выше, чем от разницы темпов роста долга и доходов. На первый взгляд это парадоксально, так как именно отношение долга к доходам является интуитивно очевидным показателем насыщенности рынка. Можно предположить, что такая закономерность наблюдается из-за связи увеличения неплатежей не с непосильностью кредитного бремени для населения, а с ухудшением структуры кредитов на данном этапе развития кредитного рынка.

Коэффициенты при объясняющих переменных могут быть равны нулю с крайне малой вероятностью (p-значение), что подразумевает очень высокую вероятность существования зависимости между значениями индекса FICO и значениями логарифма коэффициента DTI и темпа прироста портфеля. Нормированный R-квадрат в данной модели равен 0,9, что означает практически 100%-ю корреляцию.

Моделирование темпов прироста розничного портфеля

В качестве объясняющих переменных для темпа прироста розничного кредитного портфеля подбирались показатели доходов населения и ставки по кредитам физическим лицам различной срочности. После проверки различных показателей в качестве объясняющих переменных были выбраны темпы ежемесячного прироста среднедушевых денежных доходов населения и ставка по кредитам физическим лицам на срок от 31 до 90 дней.

Второе регрессионное уравнение для темпа прироста розничного кредитного портфеля имеет вид

$$g_{portfolio} = 0,10158 + 0,01822 \times g_{cash\ income} - 0,46525 \times r_{31-90\ days},$$

где $g_{cash\ income}$ – месячный темп прироста среднедушевых денежных доходов; $r_{31-90\ days}$ – средневзвешенная ставка по кредитам физическим лицам за месяц на срок от 31 до 90 дней. Для регрессии изначально использованы помесячные данные о темпе роста доходов и ставке кредита.

Значимость коэффициентов уравнения не вызывает сомнений: все коэффициенты значимы на уровне α = 0,01. Нормированный R-квадрат в данной модели несколько меньше, чем в первой, однако значение 0,5 означает коэффициент корреляции, 0,7 сильную зависимость по шкале Чеддока). Модель может быть использована для прогнозирования тенденций снижения или увеличения темпов роста портфеля.

Выводы

На сегодняшнем этапе развития рынка увеличение неплатежей связано не с тем, что кредитное бремя непосильно для населения, а, скорее, с ухудшением структуры кредитов. В связи с усилением конкуренции снижаются требования банков к заемщикам, ухудшается качество кредитов и увеличивается процент невозвратов.

Темпы роста портфеля объясняются во второй модели. Ее экономический смысл выводится из теории кредита: при снижении ставки по кредитам физическим лицам и увеличении темпа прироста среднедушевых денежных доходов происходит рост кредитования. Вопреки ожиданиям именно процентная ставка имеет доминирующее значение. Если произойдет снижение процентной

ставки, то это приведет не только к росту кредитного рынка, но и к снижению кредитных рисков. Напротив, рост краткосрочных ставок на денежном рынке, наблюдаемый с начала 2014 года, должен негативно отразиться на динамике розничного портфеля.

Рассмотрим два возможных варианта денежно-кредитной политики – жесткую кредитную политику, ведущую к увеличению ставки кредита, и мягкую кредитную политику, ведущую к снижению ставки кредита. В первом случае мы получим снижение темпов роста розничного кредитного портфеля (а значит, снижение потребления, ведущее к снижению выпуска) и повышение рисков розничного кредитования. Во втором случае получаем увеличение темпов роста кредитного портфеля (за счет расширения рынка), снижение банковских рисков розничного кредитования и увеличение потребления, ведущее к росту выпуска.

Следует отметить, что наши выводы подтверждают справедливость выводов Я. М. Миркина[1] о необходимости смягчения денежно-кредитной политики России на настоящем этапе.

[1] Миркин Я. М. Финансовое будущее России: экстремумы, бумы, системные риски // Миркин.ру. URL: http://www.mirkin.ru/fin-future/.

УДК 316.4

С. И. Матвеев,
преподаватель юридических дисциплин
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма»
Москва, Российская Федерация
E-mail: Smatveev82@list.ru

Д. Н. Грешнова,
сотрудник
НОУ ВПО «Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет»
Москва, Российская Федерация
E-mail: srns@mail.ru

Русская Православная Церковь как институт социального управления

Аннотация:
Лишившись в постсоветский период единой идеологии, наше общество в данный момент достигло крайней степени разобщенности, что ставит под угрозу безопасность государства. Еще в Послании Президента РФ Федеральному собранию 2003 года говорится, что власть, основанная на консолидации общества, необходима для сохранения страны. Низкая степень общественного единства вызывает ряд серьезных проблем. Среди наиболее важных можно выделить отсутствие основы патриотического воспитания молодого поколения, демографический кризис, массовый отток квалифицированных кадров за границу, безразличие большой части общества к судьбе страны и многое другое.

Ключевые слова: Русская Православная Церковь, социальный институт, социальный процесс, социология, управление.

S. I. Matveev,
Law Teacher
Russian State University of Physical Culture, Sports, Youth and Tourism
Moscow, Russian Federation
E-mail: Smatveev82@list.ru

D. N. Greshnova,
Fellow
Orthodox St. Tikhon University
Moscow, Russian Federation
E-mail: srns@mail.ru

Russian Orthodox Church as an institution of social control

Abstract:
Having lost in the post-Soviet period a single ideology, our society currently has reached an extreme degree of fragmentation that threatens the security of the state. Even in the message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly in 2003 it is said that the power based on the consolidation of society, is necessary to save the country. The low degree of social cohesion raises

a number of serious problems. Among the most important are: the absence of a basis of patriotic education of the younger generation, demographic crisis, mass exodus of skilled workers abroad, a large part of society indifference to the fate of the country and much more.

Keywords: Russian Orthodox Church, social institution, social process, sociology, administration.

Статья подготовлена в рамках работы над диссертацией на соискание ученой степени кандидата социологических наук по теме «Русская Православная Церковь как институт социальной консолидации в современном российском обществе». Работа посвящена исследованию Русской Православной Церкви (РПЦ) как одного из социальных институтов, обладающего большими социально-консолидирующими функциями.

В XX веке история РПЦ складывалась весьма драматично. Сразу после событий 1917 года начинаются гонения на религию. Атеизм объявляется государственной идеологией. Любое неатеистическое мировоззрение автоматически становится контрреволюционным и преступным. Само существование РПЦ очень быстро оказывается под угрозой. Тот факт, что Русская Церковь существовала на протяжении всего советского правления, можно приписать разве что Промыслу Божию.

Однако на протяжении всего XX века РПЦ удается оказывать влияние на общественное сознание. С началом Великой Отечественной войны советское государство резко меняет политику в отношении церкви. Открываются храмы, возвращаются из заключения некоторые священники. Несмотря на государственный атеизм, советское правительство понимает, что для сплочения народа в борьбе с агрессором нужна идейная мотивация для защиты Отечества. Одних только карательных мер будет недостаточно[1].

Уже 22 июня 1941 года патриарший местоблюститель Сергий Страгородский обращается к верующим с призывом встать на защиту Родины. На протяжении всей войны РПЦ оказывала большое содействие фронту. Это выражалось и в благословении борьбы с захватчиками, и в сборе средств для армии.

Следует отметить, что консолидация русского народа на основе православия в период Великой Отечественной войны не является исключением. Объем данной работы не позволяет представить более полный обзор взаимодействия РПЦ с государством и обществом. Отметим лишь, что история России свидетельствует о неразрывной связи русской государственности и православия. Можно утверждать, что православие на Руси явилось одним из главнейших государствообразующих факторов.

После распада Советского Союза перестала существовать сложившаяся за семь десятилетий единая коммунистическая идеология. В одночасье рухнула прежняя система ценностей. Подобный период в жизни любого общества современная социологическая наука характеризует как точку бифуркации. Это момент максимальной внутренней энтропии, когда старая система уже не может поддерживать свое существование за счет собственных резервов, она перестает существовать, а ее элементы оказываются перед выбором дальнейшего пути развития. Однако сами элементы старой системы могут и дальше дробиться на составные части.

Такая ситуация наблюдалась на территории РСФСР в 1992 году. С распадом СССР перестала существовать не только единая идеология. Появилась угроза разделения некогда огромной страны на множество «удельных княжеств».

[1] Баталов Э.А. От тоталитарной идеологии к идеологическому плюрализму // ОНС. 1991. №3.

Правопреемница СССР – Российская Федерация также стояла перед угрозой распада. Росли сепаратистские настроения в некоторых регионах РФ. В итоге стремление к суверенитету части субъектов обернулось военными конфликтами.

Никакого единого фундамента для построения нового государства тогда не было. Перед российским обществом встала задача самосохранения как единого целого. Своего апогея общественная разобщенность в России достигла осенью 1993 года, когда страна оказалась на грани гражданской войны. Противостояние президента Б. Н. Ельцина и Верховного Совета раскололо общество. Гражданское противостояние дошло до Вооруженных сил. Некоторые воинские части поддерживали президента, отдельные военнослужащие переходили на сторону Верховного Совета. В целом армия сохраняла нейтралитет.

В этих условиях единственным авторитетным общественным институтом оставалась РПЦ. 1 октября 1993 года в резиденции Патриарха Московского и Всея Руси Алексия II начались переговоры между представителями президента и Верховного Совета. На следующий день представителями сторон было подписано соглашение о программе мер по нормализации обстановки вокруг Белого дома. Можно констатировать, что в самом начале формирования нового государства РПЦ явилась мощнейшим консолидационным фактором в российском обществе. Современная российская государственность во многом обязана своим существованием РПЦ.

В последующие годы влияние РПЦ будет неуклонно расти. На протяжении 1990-х годов в российском обществе фактически заново формируется религиозное сознание. Данный процесс не может протекать быстро. После более чем семи десятилетий насаждения атеистической идеологии у нескольких поколений советских граждан практически полностью отсутствовала элементарная религиозная грамотность. Этим объясняется тот факт, что после распада СССР на постсоветском пространстве во множестве стали появляться различные нетрадиционные религиозные течения и тоталитарные секты. Люди пытались заполнить духовный вакуум, не зная, что для этого предпринять. Ассортимент религиозных течений 90-х годов поразителен: от протестантских проповедников до псевдоиндуистских сект криминального характера.

Государство, провозгласив свободу вероисповедания, активно оказывало поддержку всем без разбора религиозным организациям. Очевидно, такой подход объяснялся желанием скорейшего размежевания с атеистическим советским прошлым. На высшем государственном уровне принимают лидеров движений мунитов, секты «Аум Синрике» и др. Лишь после печально известных событий в токийском метро, когда последователи «Аум Синрике» совершили террористический акт с использованием отравляющего вещества зарина, российские власти стали более осмотрительны.

Тем не менее в 90-х годах XX века многим тоталитарным сектам удалось прочно закрепиться на российской территории. Получая финансовую поддержку из-за рубежа и осваивая новые источники финансирования в России, они смогли добиться определенного влияния на умы и настроения людей.

Что же плохого в нетрадиционных религиозных учениях? Возможно, появление различных религиозных течений в России является следствием всеобщей мировой культурной интеграции? Ограничение подобных явлений означало бы замедление движения на пути культурного становления России как неотъемлемой части европейского сообщества.

Однако история развития нетрадиционных религиозных течений в России за последние 17 лет говорит об обратном. Ни к какой международной

культурной интеграции тоталитарные секты еще никого не привели. Укажем несколько подтверждающих фактов.

В 2004 году Головинский суд города Москвы вынес решение о ликвидации религиозной общины Свидетелей Иеговы, удовлетворив требования прокуратуры Северного административного округа Москвы. В ходе разбирательства суд пришел к выводу, что община разжигает религиозную вражду, способствует разрушению семьи и отказу от медицинской помощи в экстренных случаях[1]. Следует отметить, что данная община являлась одной из наиболее многочисленных на территории России.

Пример корейской секты мунитов показывает, что религиозные течения часто имеют еще и политическую окраску. Интересен процесс вступления в общину мунитов. На церемонии принятия новых членов российские молодые люди отрекаются от своих родителей, присягая на верность своим истинным отцу и матери – основателю секты Сан Мен Муну и его жене, и своему истинному отечеству – Корее. Говорить о какой-либо культурной интеграции здесь не приходится[2].

Врожденная тяга любого общества к религии и отсутствие какого-либо духовного ориентира принесли плачевные плоды на всем постсоветском пространстве. Аналогичные процессы происходили и в других странах СНГ.

Постепенно религиозный ажиотаж начинает стихать. Прошла так называемая мода на религию[3]. Вопрос духовного и идеологического вакуума в обществе оставался открытым. Без глубоких знаний истории и культуры своей страны наш народ остается незащищенным от разрушительного воздействия псевдорелигиозных течений.

Можно утверждать, что в современном российском обществе наблюдается глубочайший кризис духовности. Материальный достаток в последнее десятилетие стал единственным показателем благополучия жизни. Духовная составляющая человеческого существования усиленно вымарывается через средства массовой информации. Создается культ денег. Богатство начинает играть роль, далеко выходящую за рамки удовлетворения тех или иных потребностей. Исходя из финансового благополучия, современное общество судит о ценности самого человека. Корни данного явления следует искать в основе европейской цивилизации. Значительное усиление роли капитала происходит в Европе с появлением протестантизма. Финансовое благополучие начинает приравниваться к богоизбранности. Возникает целое учение, согласно которому, люди, предопределенные Богом к спасению будущей жизни, получают земное благоденствие как некое подтверждение своей избранности[4].

Постепенно религиозная составляющая отошла на второй план, а позднее была полностью утрачена. При этом сохранился взгляд на материальный достаток как на нечто, выходящее за рамки человеческой жизни и делающее эту жизнь более осмысленной. Именно поэтому современный мировой финансовый кризис так болезненно переживается всем мировым сообществом. С потерей капитала многие люди утрачивают смысл своего существования. Мы становимся свидетелями массы самоубийств на почве финансового банкротства. Следует отметить, что при современном уровне социального обеспечения в Европе перед обычным европейцем не стоит вопрос выживания даже в случае потери работы. Поэтому большинство человеческих трагедий

[1] Суд принял решение о ликвидации московской общины Свидетелей Иеговы // Newsru.com. URL: http://www.newsru.com/religy/26mar2004/jehovaszeuger.html.
[2] Дворкин А. Л. Сектоведение. Тоталитарные секты. Новгород, 2002. URL: www.iriney.ru.
[3] Патриарх Московский и всея Руси Алексий II. Россия. Духовное возрождение. М., 1999. С. 89.
[4] Бердяев Н. А. Истоки и смысл русского коммунизма. М., 1990. С. 131.

происходит не из-за невозможности прокормить себя и свою семью, а из-за необходимости снизить уровень потребления. Современная социальная модель не предполагает самоограничения.

В данный момент Россия переживает мировой экономический кризис менее болезненно, чем США и Европа. Это объясняется более низким уровнем экономического развития государства. Современный финансовый кризис несравним по своим последствиям с Великой депрессией, в результате которой в Европе возникали голодные бунты. Последствия финансового кризиса для среднего европейца сегодня сводятся к необходимости отказа от предметов роскоши. При более низком потреблении предметов роскоши на душу населения российское население в меньшей степени ощущает экономический кризис. Однако, учитывая общемировой экономический рост в докризисный период, можно предположить, что через 10–15 лет Россия выйдет на нынешний европейский уровень потребления. Следовательно, при сохранении существующей катастрофической ситуации в духовной жизни общества Россия рискует повторить западный опыт. Нельзя также забывать, что различной силы мировые экономические кризисы происходят каждые 10–15 лет[1].

Следует отметить, что для православного сознания абсолютно неприемлема европейская схема отношения к труду. Если протестантизм благословлял обогащение, то для православного верующего оно являлось практически греховным. В дореволюционный период православие являлось государственной религией, оно во многом определяло общественное мышление. Как следствие, российская история знает массу примеров меценатства. Социальная ответственность бизнеса, о которой много говорится в последнее время, невозможна без идеологической основы.

В связи с этим перед Русской Православной Церковью сегодня встает ответственная задача – свидетельство православной веры в обществе, отстоящем от Бога в большей степени, чем во времена первых христиан. Для преодоления духовного кризиса в России РПЦ должна использовать все имеющиеся возможности. Необходима взаимосвязь с представителями государственной власти, как центральной, так и на местах, при решении общественных проблем. Чрезвычайно важной становится пропаганда среди населения альтернативного образа жизни[2]. С этой целью следует принимать участие в разработке молодежной политики. Также необходимо обеспечить доступ РПЦ к средствам массовой информации.

Серьезным успехом в данном направлении является последняя инициатива президента РФ о введении в школьную программу предмета «Основы религиозной культуры». К сожалению, этот предмет разработан только для начальной школы. В стране с многовековой христианской историей должна существовать программа преподавания православной культуры вплоть до высшей школы.

Многие аспекты государственно-общественного устройства требуют работы над существующей законодательной базой. С этой целью РПЦ необходимо консолидировать светскую интеллигенцию с целью повлиять на законодательные органы. Обобщая вышесказанное, можно утверждать: в период духовного кризиса общества РПЦ способна объединить основные социальные институты для поиска выхода из сложившейся на сегодня ситуации, содействовать духовно-нравственному возрождению России.

---

[1] Поздняков Э. А. Философия политики. М., 1994.

[2] Митр. Кирилл. Религиозное воспитание в эпоху постмодерна // Almamater. Вестник высшей школы. 2007. № 1.

УДК 332.14: 669 (045)

Л. А. Костыгова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Прикладная экономика»
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Московский институт стали и сплавов»»
Москва, Российская Федерация
E-mail: Kostmisis@yandex.ru

Н. А. Харитонова,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика организации»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: consulting1992@rambler.ru

Особенности развития и оценки результативности современных форм территориальной организации производства в Российской Федерации

Аннотация:
Рассмотрена кластерная форма территориальной организации производства в Российской Федерации на основе сетевых взаимодействий науки, бизнеса и государства. Инновационный характер современных кластерных структур иллюстрирован данными о деятельности ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», являющегося лидером в производстве титановой продукции в России. Отмечено отсутствие положительной оценки эффективности неформально существующего титанового кластера, поскольку недостаточно оценена капитализация бизнеса предприятия, являющегося его основой.

Ключевые слова: взаимодействие науки, бизнеса и государства, инновационный промышленный кластер, коэффициент Тобина, титановый кластер.

L. A. Kostigova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Applied Economics
National University of Science and Technology
«Moscow Institute of Steel and Alloys»
Moscow, Russian Federation
E-mail: Kostmisis@yandex.ru,

N. A. Kharitonova,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Business Economics
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: consulting1992@rambler.ru

Features of development and performance evaluation of contemporary forms of territorial organization of production in the Russian Federation

Abstract:
The cluster form of territorial organization of production in the Russian Federation, based on the network of interaction between science, business and government,

is considered. The innovative character of modern cluster structures is illustrated by data of JSC «VSMPO-AVISMA Corporation», it's a leader in the manufacture of titanium products in Russia. There is no positive evaluation of the effectiveness of the existing informal titanium cluster, because the capitalization of enterprise in its foundation is insufficiently appreciated.

Keywords: interaction of science, business and government, innovative industrial cluster, Tobin's q, titanium cluster.

Современная экономическая теория рассматривает процесс развития экономического пространства на основе глобализации, гармонизации и устойчивости саморазвития. Одной из актуальных тенденций развития современного общества является возрастание роли сетевых коммуникаций, они становятся новым источником конкурентных преимуществ территории и, по сути, меняют не только систему факторов размещения, но и структуру самого экономического пространства.

Во многом развитию сетевой структуры экономического пространства, укреплению его единства и целостности способствует внедрение кластерной формы организации бизнеса. Мировой опыт развитых стран убедительно доказывает как эффективность, так и неизбежную закономерность возникновения кластеров разных видов. В последние десятилетия формирование кластеров стало важной частью государственной политики в области регионального развития во многих странах мира[1]. Ее целями являются развитие сектора малых и средних предприятий вокруг крупных компаний, создание новых рабочих мест и, в конечном счете, повышение инновационного потенциала отрасли и конкурентоспособности региона. «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» предусматривает выявление и стимулирование развития территориально-производственных кластеров как одно из важнейших направлений создания общенациональной системы поддержки инноваций и технологического развития, обеспечивающего прорыв России на мировые рынки высоко- и среднетехнологичной продукции[2]. В связи с этим появляется возможность обеспечения благоприятных условий для перехода от индустриальной к постиндустриальной модели развития экономики за счет создания конкурентоспособных территориальных производств и поддержки приоритета промышленного производства России в системе международного разделения труда. При этом вновь создаваемые на основе кластерного подхода территориальные образования должны представлять собой инновационные кластеры на основе сетевых взаимодействий по принципу тройной спирали, обусловленной взаимодействием трех секторов: науки, бизнеса и государственной власти[3]. В результате роль Российской Федерации в системе международной кооперации должна измениться с развитием региональных инновационных систем, ориентированных на экспорт конечной оригинальной продукции (original equipment manufacturer, OEM) с высоким уровнем добавленной стоимости.

Особую значимость решение поставленной проблемы имеет для металлургической промышленности России. Благодаря уникальным запасам различных руд и развитой системе металлургического производства Российская Федерация является ведущим поставщиком различных металлов для мирового

[1] Смородинская Н. Территориальные инновационные кластеры: мировые ориентиры и российские реалии // Высшая школа экономики. URL: http://www.hse.ru/data/2013/04/11/1297354387/Smorodinskaya.pdf.
[2] Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года // Министерство экономического развития РФ. URL: economy.gov.ru.
[3] Смородинская Н. Указ. соч.

промышленного хозяйства. В настоящее время около 70% цветных металлов (никель, медь, титан и т. д.) и до 45% продукции черной металлургии экспортируется за пределы страны.

Среди металлургических и металлообрабатывающих компаний наиболее развитым является титановый кластер. Якорное предприятие – ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», производящее титановую губку и изделия из нее (продукцию для машиностроения) на основе конкурентоспособных высоких технологий. Важнейшими элементами формирующейся инфраструктуры титанового кластера являются особая экономическая зона промышленно-производственного типа «Титановая долина», которая в перспективе составит основу производственного потенциала кластера, инновационная инфраструктура Уральского федерального университета (Екатеринбург) и бизнес-инкубатор, технопарк, научно-исследовательские лаборатории и центры в Верхней Салде. Ожидаемый результат функционирования указанного кластера – увеличение выпуска титановой продукции до 42–44 тыс. т в 2020 году против 29,5 тыс. т в 2012 году[1].

Следует подчеркнуть, что в 2011–2012 годах титановый кластер был включен в группу «Новые материалы» пилотной программы по созданию инновационных кластеров в Российской Федерации[2]. Однако неформальная реализация проекта началась еще раньше на основе интенсивного развития связей ОАО «Корпорации ВСМПО-АВИСМА» с международными партнерами компании – крупнейшими мировыми авиастроительными фирмами (в первую очередь, с Airbus и Boeing), между которыми сложились тесные связи, переросшие уровень простой кооперации. Тем самым было положено начало новой мировой сетевой структуры, в которой устанавливаются более гибкие и одновременно более интегрированные связи по сравнению с традиционной моделью рынка. Хотя складывающаяся система формально не зарегистрирована как кластер, у нее есть главное: характер взаимодействий приводит к сверхскоростному созданию новых продуктов с учетом непрерывно меняющихся запросов потребителей. При этом осуществляется переход от производства и экспорта титана и полуфабрикатов из него к производству и экспорту продукции высокой степени готовности на основе четвертого передела (черновая и чистовая обработка изделий из титана). В перспективе – создание пятого передела (производство отдельных узлов, например шасси для самолетов).

Характеристика взаимоотношений между ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» и ее крупнейшими зарубежными партнерами – компаниями Airbus и Boeing приведена в табл. 1[3]. Особое внимание следует обратить на факт достижения соглашения по изучению возможности возврата и переработки в ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» титанового скрапа, образующегося в результате конечной обработки штамповок предприятиями и субподрядчиками Airbus. Это позволит создать полностью интегрированный производственный процесс[4]. Таким образом, ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» является не только стратегическим поставщиком титана, но и основным партнером в производстве продукции более высокой добавленной стоимости и совместной научно-исследовательской деятельности для своих основных зарубежных партнеров.

[1] Программа развития инновационного территориального кластера на территории Свердловской области «Титановый кластер Свердловской области» // Высшая школа экономики. URL: http://cluster.hse.ru/upload/iblock/1c0/1c0670a6e124c9ac4eaf392a3f46cbf5.pdf.

[2] О проекте перечня пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров // Министерство экономического развития РФ. URL: http://goo.gl/95IypM.

[3] Костыгова Л. А. Соответствие титанового кластера требованиям устойчивого развития отрасли // Экономика в промышленности. 2013. №4. С. 32–36.

[4] Там же.

Таблица 1
Характеристика взаимоотношений ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» и ее крупнейших зарубежных партнеров – компаний Airbus и Boeing [1]

Показатель	Airbus	Boeing
Обеспечение потребностей компании в титановой продукции за счет поставок ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», %	60	40
Действующие совместные предприятия	–	С 2009 года Ural Boeing Manufacturing (Верхняя Салда, Свердловская область)
Планируемые совместные предприятия	Планируется	В 2014 году строительство второй очереди Ural Boeing Manufacturing
Совместная научно- исследовательская деятельность	Совместная научно-исследовательская деятельность с привлечением Aspace Dynamics с целью развития процесса механической обработки титановой продукции; совместные разработки титановых сплавов. Сертификация производства титановых труб ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» с целью расширения номенклатуры продукции, поставляемой для Airbus	Совместный инновационный центр (разработано три новых технологии и два новых сплава). Финансирование центра на паритетных началах; результаты в равной степени принадлежат обеим сторонам
Создание полностью интегрированного производственного процесса	Возврат и переработка титанового скрапа, образующегося в результате конечной обработки штамповок предприятиями и субподрядчиками Airbus, в ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»	Возврат и переработка титановой стружки, образующейся в результате конечной обработки штамповок предприятиями и субподрядчиками Boeing, в ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»

Следует отметить, что опыт отношений участников неформального международного титанового кластера может являться базисом, с помощью которого окончательно сформируется территориальный инновационный кластер «Титановая долина». Интенсивно создаваемая инфраструктура российского кластера и налоговые льготы и преференции, которые распространяются на особые экономические зоны, могут придать новый импульс процессу становления и развития международного титанового кластера.

[1] Там же.

С нашей точки зрения, поиск подтверждения эффективности формально и неформально реализуемой кластерной политики в области производства титановой продукции предполагает оценку инновационного потенциала, она может быть осуществлена, например, с использованием наиболее простого с точки зрения выполнения расчетов коэффициента Тобина[1] (табл. 2).

Таблица 2
Динамика коэффициента Тобина по ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»[2]

Показатель	2011 год	2012 год	2013 год	1-е полугодие 2014 года
Рыночная капитализация акций, млрд руб.	61,09	73,61	73,61	85,55
Балансовая стоимость активов, млрд руб.	60,77	72,22	85,18	83,77
Коэффициент Тобина, ед.	1,005	1,019	0,864	1,021

Следует отметить, что колебания значений коэффициента Тобина объясняются не только цикличностью производства и потребления титана на мировом рынке, но и существенной недооцененностью на рынке корпоративных бумаг даже в целом достаточно успешных компаний, например ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА». В связи с этим требуется дальнейшая разработка методических приемов для проведения расчетов, достоверно подтверждающих эффективность использования современных подходов к территориальной организации производства.

[1] Отношение рыночной стоимости (капитализации) акций к балансовой стоимости активов компании.
[2] Рассчитано авторами на основании данных из «Отчетов эмитентов…», представленных на официальном сайте ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»: www.vsmpo.ru.

УДК 338

С. Д. Самарцева,
аспирант,
кафедра «Стратегический и антикризисный менеджмент»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: samartseva@live.com

Анализ ограничений применения моделей прогнозирования банкротства предприятий

Аннотация:
В данной работе рассмотрены проблемы, возникающие в процессе применения моделей прогнозирования банкротства, построенных на основе подхода Э. Альтмана. Проанализированы основные недостатки и ограничения множественных дискриминантных моделей при прогнозировании банкротства предприятия. Выявлена и обоснована некорректность использования отдельно взятой модели для оценки вероятности банкротства компании.

Ключевые слова: антикризисное управление, модель прогнозирования банкротства, пятифакторная модель Альтмана, модель Лиса, ограничения моделей прогнозирования банкротства.

S. D. Samarceva,
PhD Student,
Department of Strategic and Crisis Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: samartseva@live.com

The limitations of bunckruptcy prediction models

Abstract:
This paper deals with problems arising of bankruptcy prediction models based on Altman Z-score. Analysis of main disadvantages and restrictions of multiple discriminant models in bankruptcy prediction is given. Incorrect use of a single model to estimate the probability of bankruptcy is revealed and proved.

Keywords: crisis management, turnaround management, forecasting of bankruptcy, Altman Z-score, leese score, restrictions of bankruptcy prediction models.

Одним из инструментов антикризисного управления является диагностика вероятности банкротства предприятий. Методические подходы, касающиеся прогнозирования банкротства, разработанные зарубежными и отечественными экономистами, позволяют прогнозировать возникновение кризисной ситуации еще до соответствующих очевидных признаков, благодаря чему можно использовать различные антикризисные стратегии заранее, еще до наступления кризиса в коммерческой организации, с целью предотвратить их. При этом наибольшую популярность среди экономистов получили работы Э. Альтмана, позволяющие оценить финансовую устойчивость предприятия на основе множественного дискриминантного анализа.

Однако при сравнении результатов, которые дают различные модели прогнозирования вероятности банкротства, можно получить диаметрально

противоположные результаты исследования для конкретной фирмы. Как следствие, для более точного определения вероятности банкротства для конкретной организации необходимо учитывать ограничения и недостатки моделей при принятии управленческих решений.

Пятифакторная модель Альтмана для компаний, торгующихся на бирже

Данная модель, также известная как Z-счет или индекс кредитоспособности, сегодня является одним из самых распространенных методов определения вероятности банкротства в мировой практике. Выборка, на которой основана данная модель, включала в себя 33 публичные компании, находившиеся в процедуре банкротства, и 33 контрольные фирмы, которые были выбраны случайным образом[1]. Данная модель, по сути, является стандартом при оценке вероятности банкротства, но необходимо понимать, что существуют определенные ограничения для применения данной модели в условиях современной экономики.

Размер активов. Из исходной выборки Альтмана были исключены корпорации, размер активов которых был менее 1 млн долл. (6,8 млн долл. по ценам 2014 года). Соответственно, данная модель не будет эффективна по отношению к компаниям, у которых сумма активов меньше указанной.

Отрасль. Другим ограничением является то, что выборка Альтмана состояла только из компаний обрабатывающей промышленности. Х. Платт и М. Платт[2] доказали, что модель, разработанная с учетом компаний только из одной отрасли, не может обладать высокой точностью прогнозирования банкротства для фирм в других отраслях промышленности. Конкретные отрасли имеют разные характеристики, в связи с чем невозможно применять общую модель для всех отраслей промышленности. Более точная модель может быть получена путем повторного расчета коэффициентов модели с использованием выборочной оценки компаний определенных отраслей промышленности и с периодами, приближенными к периоду прогнозирования[3].

Стратегия компании. Принятие управленческих решений, основанных на расчете модели Альтмана, предполагает уклонение от краткосрочных кредитных рисков и может не подходить для компаний, нуждающихся в разработке новых продуктов и услуг, а также выходящих на новые рынки.

Информация. Так как подход Альтмана и его последователей предполагает, что информация, используемая при расчете моделей, является достоверной, полной и объективной, при использовании модели для принятия управленческих решений необходимо делать поправку на отсутствие достоверных данных или их неполноту.

Кроме того, компании, чьи ценные бумаги допущены к торгам, кредитные и страховые компании обязаны вести бухгалтерский учет по стандартам не только РСБУ, но и МСФО. Как следствие, возникает проблема выбора исходной информации для расчета коэффициента, так как выходное значение Z-счета может отличаться. Так, рассматривая результаты расчета риска банкротства ОАО «АНК «Башнефть» по пятифакторной модели Альтмана для компаний, торгующихся на бирже, можно отметить, что по отчетности РСБУ за период с 2008 по 2012 год риск банкротства является незначитель-

[1] Leichter J. Analysis using the Z-score bankruptcy model // MrHVAC.com URL: http://www.mrhvac.com/2011/07/01/analysis-using-the-z-score-bankruptcy-model/.
[2] Platt H., Platt M. A Note on the Use of Industry-Relative Ratios in Bankruptcy Prediction // Journal of Banking and Finance. 1991. Vol. 15.
[3] Lui J. Estimating the Probability of Bankruptcy: A Statistical Approach. New York: New York University Press, 2002.

ным, тогда как по МСФО в 2009 и 2010 годах риск банкротства компании составил 35–50%. Основные причины разрозненности коэффициентов и показателей в целом по РСБУ и МСФО: РСБУ не учитывает инфляцию, использует кассовый метод учета, то есть доходы и расходы фиксируются тогда, когда они фактически получены или произведены, а МСФО – метод начисления, когда доходы и расходы учитываются в том периоде, к которому они относятся по своему экономическому смыслу. МСФО также подразумевает создание резервов под любые сомнительные активы, что в целом уменьшает показатели до 30–40%.

Устойчивость во времени. Исследователи часто ошибочно полагают, что модели прогнозирования банкротства стабильны по отношению к экономическим условиям, которые могут изменяться с течением времени, например инфляция[1], процентные ставки и доступность кредитов. Бизнес-среда середины XX века отличается от современных условий. Можно сделать вывод о том, что модель устарела. Так, И. М. Менса[2] (1984) разработал четыре модели, используя выборку за периоды 1972–1973, 1974–1975, 1976–1977 и 1978–1980 годов. Он обнаружил, что точность и структура моделей изменились с течением времени. Учитывая выводы Менса об изменении модели за короткие последовательные периоды времени, допустимо ожидать, что за 50 лет существования модели Альтмана отличия от исходной модели должны быть существенными.

Модели, основанные на базе множественного дискриминантного анализа (модель Таффлера, модель Лиса и т. д.), в той или иной степени имеют перечисленные выше ограничения и недостатки. Это обуславливается как математическими особенностями построения моделей, так и факторами внутренней и внешней сред исследуемой компании.

Модель Лиса

Модель Лиса, как и все дискриминантные модели, является экономически безразмерной величиной. Отношение собственного капитала к заемному (показатель X4) является несущественным ввиду малости коэффициента. Как следствие, практически не учитывается влияние собственного капитала на возникновение риска банкротства компании. Так как в модели основной вес занимают коэффициенты, имеющие основу в виде прибыли от реализации и нераспределенной прибыли, необходимо уточнить, что при анализе российских предприятий модель Лиса показывает несколько завышенные оценки. Это обуславливается значительным влиянием прибыли от продаж на итоговый показатель без учета финансовой деятельности и налогового режима.

Проведенный анализ дает основания считать неприменимыми отдельно взятые модели прогнозирования банкротства. Для оценки вероятности банкротства предприятия необходимо проанализировать все аспекты деятельности компании и оценивать вероятность, то есть оценивать вероятность банкротства именно для конкретного предприятия, а не для компании по отношению ко всему массиву предприятий.

[1] CPI Inflation Calculator // United States Department of labor. URL: http://www.bls.gov/data/inflation_calculator.htm.
[2] Mensah Y. M. An Examination of the Stationarity of Multivariate Bankruptcy Prediction Models: A Methodological Study // Journal of Accounting Research. 1984. Vol. 22, N 1. P. 380–395.

Управление человеческими ресурсами

УДК 519.86 (045)

О. С. Осипова,
д.с.н., зав. кафедрой
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: olstepos@mail.ru

Экономико-математическое моделирование нормативной численности учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций

Аннотация:
На основе результатов мониторинга российских вузов за 2013 год дана количественная и качественная характеристика учебно-вспомогательного персонала (УВП) образовательных организаций высшего образования разных организационно-правовых форм, представлена экономико-математическая модель расчета нормативной численности УВП. Модель рассчитана на основе двух ключевых показателей – коэффициентов численности научно-педагогических работников (НПР) и студентов на одну штатную единицу УВП. Показаны корректные ограничения модели, рассчитаны основные риски, которые могут снизить эффективность функционирования предлагаемой модели. Сформулированы предложения для перехода к трехфакторной модели расчета нормативной численности УВП в целях достижения большей степени устойчивого развития вузов и реализации принципа «равная оплата за равный труд».

Статья подготовлена по результатам исследования «Совершенствование нормирования труда и формирование новых подходов к организации трудовых отношений и оплаты труда отдельных категорий работников организаций высшего образования», выполненного за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета 2014 года.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы труда, организация высшего образования, расчет нормативной численности персонала, учебно-вспомогательный персонал.

O. S. Osipova,
Doctor of Sociology, Head of Department,
Department of Human Resources Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: olstepos@mail.ru

Economic-mathematical modeling of the staffing needs for the educational support personnel of the higher education organizations

Abstract:
The quantitative and qualitative characteristics of the educational support personnel in higher education organizations with different organizational and legal structure are based on the results of the monitoring of Russian universities in 2013.

The economic-mathematical model for calculating the number of the educational support personal is provided. The model is based on two key indicators – the number of teaching staff and students per full-time unit of the educational support personnel. The constrains of the model and major risks which can decrease the effectiveness of the model are shown. The proposal to move to the three indicator model to achieve more stable development of the higher education organizations and realize the «equal pay for equal works» principle is formulated.

This article was prepared based on the results of the research «Improving the regulation of labor compensation norms and the development of new approaches to labor relations and compensation of certain categories of workers in the higher education organizations» carried out with the state budget funds by the state order of Financial University 2014.

Keywords: regulation of labor, labor standards, higher education organization, calculation of staffing norms, teaching and support staff.

Важным ресурсом образовательных организаций, позволяющим повысить их конкурентоспособность, является не только профессорско-преподавательский состав (ППС), но и учебно-вспомогательный персонал (УВП). Под влиянием значительных структурных изменений, связанных с развитием дистанционного образования и глобализацией высшего образования, меняется расстановка сил и на мировом рынке образовательных услуг, и непосредственно в образовательной среде самого вуза: увеличивается роль административной составляющей, усиливается влияние УВП на устойчивое функционирование и инновационное развитие вуза.

Сегодня и в дальнейшем вопросы нормирования труда УВП вузов будут вызывать все больший теоретический и практический интерес и в связи с теми изменениями, которые должны произойти в системе высшего образования в ближайшие годы. Особое значение тема исследования приобретает в свете Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. №722-р «О Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»[1], согласно которому к 2018 году доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составить 37% от общей численности персонала (в настоящее время 40%), то есть предстоят значительные сокращения.

В нашей стране УВП вузов недооценен как ресурс в сфере образовательной и научной деятельности. Данной категории работников вузов не уделялось должного научного внимания в силу ряда причин: специфики организации их труда, трудности нормирования труда, отсутствия разработанной нормативно-правовой базы. Отсутствовала комплексная статистическая база, позволяющая анализировать данную социально-профессиональную группу. Поскольку провести расчеты норм труда УВП с помощью традиционных методов нормирования труда практически не представляется возможным, необходимо было проанализировать сложившуюся практику расчета нормативной численности УВП в организациях высшего образования Российской Федерации как основы для создания более совершенной модели трудовых отношений, отвечающей современным задачам высшего образования.

Изучение сложившейся ситуации необходимо для моделирования процессов будущего развития высшей школы. С этой целью было разработано

[1] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. №722-р «О Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» // Гарант. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70550418/.

методологическое обоснование программы математико-статистического исследования сложившейся практики расчета численности УВП организаций высшего образования.

Первая задача, которую пришлось решать коллективу исследователей, – это формирование комплексной эмпирической базы на основе отдельных данных разрозненной российской статистики, для того чтобы получить полную количественную и качественную характеристику УВП организаций высшего образования. Была разработана матрица для создания комплексной эмпирической базы по выборочным критериям (переменным), которые можно было найти в официальной статистике (размер заработной платы, численность ППС и УВП, техническая оснащенность рабочего места и т. д.). Создание такой базы стало возможным благодаря проведенным в последние годы мониторингам по единой методике в системе высшего образования. «Мы впервые провели полномасштабную диагностику качества высшего образования. Ничего подобного ранее не было. Важно, что все вузы прошли оценку по единым и понятным критериям. Теперь у нас есть полный свод данных о качестве образования в каждом филиале, вузе, регионе. Любой человек может, зайдя на сайт министерства, оценить, насколько хорошо тот или иной вуз функционирует. Эти данные должны стать сигналом для дальнейшей работы», – отметил Дмитрий Ливанов[1].

Для составления матрицы-таблицы выборочных статистических данных в целях решения поставленных задач были проанализированы:

- Приказ Федеральной службы государственной статистики от 27.08.2013 г. №344 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством образования и науки Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений, выявлением и устройством детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (в ред. Приказа Росстата от 27.09.2013 г. №385), в частности п. 1 «Утверждение формы статотчетности № ВПО-1 "Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего профессионального образования"»;
- Письмо Минобрнауки России от 18.03.2014 г. № АК-610/05 «О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования в 2014 году» вместе с «Порядком предоставления данных по форме "Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования за 2013 г." (форма № 1 – Мониторинг)»;
- Приказ от 30.12.2013 г. №508 «Об утверждении статистического инструментария оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597».
- Форма федерального статистического наблюдения № ВПО-2 (годовая);
- Приказ Росстата от 28.01.2014 №54 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством образо-

[1] Министерство образования и науки Российской Федерации. URL: http://Минобрнауки.рф›с /новости/2774.

вания и науки Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций»;

- Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности образовательной организации высшего образования;
- Форма федерального статистического наблюдения – форма № ВПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования» (годовая);
- Методические указания по заполнению формы «Мониторинг по основным направлениям деятельности образования»;
- Результаты мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений высшего образования за 2013 год в целях оценки эффективности их работы, которые опубликованы на официальном сайте Минобрнауки России и включают данные об образовательных организациях высшего образования из формы «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования» (№ 1 – Мониторинг), а также данные Роструда и сведения, полученные в ходе мониторинга деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования (приложение А – «Методика расчета показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования»).

Итогом анализа форм унифицированной системы отчетно-статистической документации, представляемой в органы исполнительной власти (за исключением Росстата), данных Росстата, результатов мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений высшего образования за 2013 год, стала разработанная матрица для введения совокупности данных на основе выделенных значимых переменных, позволяющая решить основные задачи исследования. Затем в нее были внесены данные по всем вузам Российской Федерации, сдавшим отчетность за 2013 год. Таким образом был составлен массив исходной информации по выделенным переменным, позволяющий приступить к решению поставленных в исследовании задач и, прежде всего, проанализировать сложившуюся в Российской Федерации практику расчета численности УВП в организациях высшего образования.

Характеристика УВП согласно всероссийской базе данных

Численность. Во всех вузах страны (с учетом филиалов) работают почти 143 000 сотрудников, относящихся к УВП. В основном (92%) они заняты в государственных вузах (без учета филиалов). В государственных вузах, не имеющих филиалов, трудится 117 182 сотрудника из числа УВП, в государственных вузах с учетом филиалов – 131 844 (см. рис.).

Несмотря на то что в негосударственных вузах УВП сравнительно невелик, была поставлена задача провести сравнительный анализ трех кластеров (первый – государственные вузы, второй – негосударственные, третий – все вузы страны), чтобы понять, влияет ли организационно-правовая форма вуза на расчет нормативной численности УВП. Каждый кластер, в свою очередь, включал подгруппу 1 (без учета филиалов) и подгруппу 2 (с учетом филиалов). При мониторинге филиалы учтены как отдельные субъекты отчетности, отсюда и столь значительная общая численность исследуемых единиц анализа в подгруппе 2 во всех трех кластерах. Всего в базе данных было учтено 969 государственных и негосударственных вузов без учета филиалов (все вузы-1) и 2451 объект анализа – государственные и негосударственные вузы с учетом филиалов (все вузы-2). Численность УВП во всех вузах страны, сдавших статистическую отчетность за 2013 год, – 123 923 человека в государственных и негосударственных вузах (без учета филиалов), вместе с филиалами – 142 688 соответственно. Удельный вес УВП в общей численности сотрудников вузов во всех трех кластерах примерно одинаков и составляет в целом по всем вузам 17,2%.

Сравнительный анализ кластеров позволяет представить сложившуюся ситуацию с УВП максимально объективно. В сравнительный анализ по ряду показателей был включен также Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (без учета филиалов), так как он одним из первых в стране решился на эксперимент и пытается усовершенствовать сложившуюся практику нормирования труда и методику начисления заработной платы применительно к категории УВП. Анализ передовых практик позволил выявить новые возможности для совершенствования нормирования, оплаты труда и развития трудовых отношений в вузе, а также уточнить возникающие при этом риски.

Образовательное учреждение самостоятельно не только в проведении образовательного процесса, но и в расчете нормативной численности УВП[1]. Штатная численность работников устанавливается вузом в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учредителем для финансового обеспечения государственного задания на выполнение государственных услуг в соответствии с основной деятельностью образовательного учреждения, предусмотренной уставом, в виде субсидий, объем которых определяется на основании нормативного метода определения затрат.

Экономико-математическая модель нормативной численности УВП была рассчитана на основе коэффициентов численности НПР и студентов на одну штатную единицу УВП. Проведенный математико-статистический анализ показал, что в 2013 году во всех вузах страны и в государственных вузах (с учетом и без учета филиалов) существовало соотношение «2 сотрудника ППС : 1 штатный сотрудник УВП», в частных вузах нагрузка на штатную единицу УВП больше в 1,5 раза, соотношение составляет 3 : 1. В Финансовом университете указанная нагрузка в 2 раза превышала показатель по кластеру «государственные вузы» и в 1,33 – по кластеру «негосударственные вузы».

Во всех вузах страны и в государственных вузах без учета филиалов соотношение студентов, которым предоставляются образовательные услуги, и количество сотрудников из числа УВП составляет 38 : 1, в негосударственных вузах (без учета филиалов) нагрузка превышает более чем в 2 раза, соотношение 81 : 1. В Финуниверситете (без учета филиалов) нагрузка по анализируемому показателю также более чем в 2 раза превышает показатель по кластеру «го-

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Гарант. URL: http://base.garant.ru/70291362/#ixzz3HB9jOwsf.

сударственные вузы (без учета филиалов)» и практически равна показателю по кластеру «негосударственные вузы (без учета филиалов)». Однако при этом практически пропорционально увеличившейся нагрузке возросла и средняя заработная плата УВП.

В процессе работы были сформулированы корректные ограничения модели расчета нормативной численности УВП. Нельзя до бесконечности увеличивать интенсивность труда УВП даже при пропорциональном увеличении заработной платы. Согласно законам экономики труда, главным критерием оценки эффективности нововведений должно быть повышение производительности труда при сохранении или уменьшении уровня напряженности труда. Нахождение оптимального соотношения между ними необходимо для сохранения социальной стабильности, устойчивого функционирования и поступательного развития вуза. Иначе возрастают риски дезорганизации работы вуза как сложноорганизованной системы.

Таким образом, в перспективе должна быть реализована модель расчета нормативной численности УВП, основанная не на двух, а на трех показателях. В рыночных условиях двухкритериальная модель расчета нормативной численности УВП в организациях высшего образования недостаточна. Третьим показателем должен стать коэффициент денежного возмещения трудозатрат УВП, который рассчитывается с учетом размера средней заработной платы в регионе и средней заработной платы сотрудников УВП в целом по стране или по соответствующему кластеру вузов с учетом их организационно-правовой принадлежности. На государственном уровне важно отслеживать как средние показатели заработной платы УВП вузов различных категорий, так и отклонения от среднероссийских и региональных значений.

В целом проведенный статистический анализ показал, что накопленный опыт совершенствования расчета нормативной численности УВП (в частности, опыт Финансового университета) позволяет утверждать, что задачи, поставленные Министерством образования по оптимизации численности УВП к 2018 году, выполнимы. В процессе реформирования образовательных организаций высшего образования Министерство образования и науки должно постоянно контролировать уровень интенсивности труда УВП и не допускать значительных отклонений от среднестатистических показателей. Нормирование призвано решать задачу качественного продолжительного использования рабочей силы.

Максимальную самостоятельность вузы должны иметь только при определении нормативной численности УВП первичных внутривузовских подразделений. Руководство вуза должно выполнять единое требование, составляющее основу нормирования любого труда: степень напряженности и уровень интенсивности труда всех работников, относящихся к одной категории (в данном случае УВП) и занимающих различные должности, должны быть примерно одинаковыми в рамках одной организации.

Следует говорить не о сокращении, а об оптимизации численности УВП. Оптимизация предполагает такие изменения в численности сотрудников той или иной категории, которые рассчитываются не столько на основе первоочередных задач функционирования организации, сколько на основе задач ее стратегического развития.

УДК 336

Л. С. Бабынина,
д.э.н., профессор,
кафедра «Экономика труда и управления персоналом»
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: babyninals@gmail.com

Теоретико-методологические подходы к тарифному нормированию в современных условиях

Аннотация:
В статье рассмотрены актуальные проблемы механизма дифференциации заработной платы на корпоративном уровне с использованием редукции труда в форме грейдирования.

Ключевые слова: грейдирование, заработная плата, методика оценки должности, редукция труда, тарифное нормирование.

L. S. Babynina,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Labor Economy and Personnel Management
Plekhanov Russian University of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: babyninals@gmail.com

Theoretical and methodological approaches to tariff regulation of labor in modern conditions

Abstract:
The article considers actual problems of the wage differentiation at the corporate level using grading for labour evaluation.

Keywords: grading, wages, valuation techniques, evaluation, tariff valuation.

Проведенные нами теоретические исследования сущности заработной платы в условиях глобальных технологических и организационных изменений, формирования новых социально-коммуникационных механизмов позволили сделать вывод о развитии современной теории заработной платы в направлении конвергенции методологических положений экономических, управленческих, социальных теорий и новых течений в науке. Данное обстоятельство учитывают неоинституциональная и институциональная школы, которые определяют сущность заработной платы в более широком контексте, чем это было ранее: с учетом формальных и неформальных общественных структур и деятельности организаций, от которых зависят правила поведения отдельных индивидов и их объединений.

Эволюция теорий мотивации трудовой деятельности характеризует процесс более глубокого изучения человеческого поведения, которое определяется не только потребностями, но и конкретной ситуацией, индивидуальным восприятием и межличностными отношениями. Следствием этого стали исследования формирования поведения наемного работника как детерминанты заработной платы в зависимости от наблюдаемых (пол, возраст, образование,

семейное положение) и ненаблюдаемых индивидуальных характеристик (особенности характера, способности, привычки). Такой междисциплинарный подход в исследованиях заработной платы открывает новые возможности для ее организации на корпоративном уровне.

Одним из важнейших вопросов организации и регулирования заработной платы является ее справедливая дифференциация по видам деятельности, по отраслям, профессиям и должностям. Для этого наука и практика используют механизм редукции труда – представления труда того или иного качества в единицах труда, принимаемого за эталон. В практическом плане редукция труда характеризуется установлением соотношений через условные коэффициенты, показывающие, сколько единиц труда, принимаемых за эталон, содержится в труде, включенном в ту или иную группу работ.

Вопросам редукции труда в прежней социально-экономической системе были посвящены научные исследования и практические разработки в виде тарифной системы, основные этапы развития которой связаны с периодами военного коммунизма (1919–1921 годы), новой экономической политики (1921–1928 годы) и пятилетними планами развития народного хозяйства (1928–1990 годы).

Методология сведения различных видов труда к труду, принимаемому за единицу измерения, определяет содержание тарифной системы. Так, в советской плановой экономике для определения редукции труда рабочих использовался аналитический метод, а для определения сложности труда руководителей, специалистов и служащих – квалификационно-должностная группировка работ, учитывающая их функциональное назначение в системе управления. С 1930 по 1970 год при разработке тарифной системы рабочих применялся отраслевой подход, вследствие чего были допущены диспропорции в квалификации равносложного труда между отраслями, позже был принят межотраслевой подход, который унифицировал условия тарификации и оплаты труда.

Тарифная система включает несколько нормативов, позволяющих обеспечить дифференциацию оплаты труда: тарифно-квалификационные характеристики работ и профессий работников, тарифно-квалификационные справочники, тарифные разряды, тарифные коэффициенты и тарифные ставки для каждого разряда[1].

Процесс разработки перечисленных нормативов основан на методах *тарифного нормирования* – формирования и сопоставления тарифных групп на основе качественных различий в труде, описания должностных обязанностей работников в зависимости от знаний, умений, навыков и опыта работы, а также условий выполнения работ и их значимости[2].

Основу проведения работ по тарифному нормированию составляет аналитическая оценка труда, когда работы сравниваются не в целом, а по составным частям – по факторам и степеням факторов, оцениваемых в баллах. Женевская схема оценки труда, принятая Международной конференцией в 1950 году, содержит следующие требования к оценке труда:

- профессиональные способности (знания, умственные и физические способности);
- нагрузка (внимательность, выносливость, старание);
- ответственность (за материал, продукты, здоровье, результаты труда других);

[1] Сковпень В. А. Тарифная система: состояние и перспективы развития. М.: Изд-во МГОУ, 2008.
[2] Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов). М.: Экономика, 1989.

- условия труда (влияние окружающей среды: температура, влажность, шум и др.).

Нормативы советской тарифной системы разрабатывались с использованием Женевской схемы, позже стала применяться единая методика оценки сложности труда, разработанная НИИ труда[1]. В соответствии с ней осуществлялась экспертная балльная оценка;

- *технологических факторов* (сложность управления орудиями труда, сложность предметов труда, сложность технологических процессов);
- *организационных факторов* (широта комплекса выполняемых операций, самостоятельность рабочего в процессе выполнения работ);
- *специфических факторов* (способность самостоятельно выполнять творческие работы, работать в экстремальных условиях и т. п.):
- *фактора ответственности* (материальной, ответственности за здоровье и жизнь).

Таким образом, нормативы тарифной системы разрабатывались централизованно, с учетом отраслевых особенностей и были обязательными для всех предприятий и учреждений.

С 1990-х годов редукция труда в форме тарифной системы оставалась обязательной только для бюджетной сферы, а все остальные российские предприятия самостоятельно решали вопросы дифференциации и установления заработной платы, используя далекие от совершенства методические подходы к редукции труда в форме бестарифных систем (оценка стоимости рабочего места, трудовой рейтинг работника, плавающие оклады и др.). Возможность применения таких систем была официально оформлена ст. 80 КЗоТ РФ (в редакции Закона РФ от 25.09.1992 г. №3543–1).

Расчетные коэффициенты в этих моделях оплаты труда, по нашему мнению, являлись суррогатными, рассчитывались косвенно по фактической заработной плате или по другим показателям, не отражая качественные и количественные различия между разнородными группами работ.

Либерализация вопросов заработной платы и отсутствие научно обоснованного механизма установления дифференциации заработной платы привели к нарушению важнейшего принципа организации заработной платы «за норму труда – норма оплаты труда» и невыполнению ею воспроизводственной и стимулирующей функций.

В научном и практическом плане вопросы редукции труда разработаны недостаточно. По мнению Р. А. Яковлева, при установлении коэффициентов редукции труда преобладает экспертный, прагматически интуитивный подход, учитывающий множество обстоятельств[2], это подтверждают и проведенные нами эмпирические исследования.

После кризиса 1998 года у предприятий и организаций возникла объективная потребность использовать обоснованные подходы к дифференциации заработной платы при разработке корпоративных систем оплаты труда. С этой целью они обратились к готовым зарубежным методикам оценки работ, использующим аналитические, неаналитические и комбинированные методы оценки. Сравнение используемых при оценке труда/работ факторов в разных методиках представлено в таблице.

[1] Методические указания по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. М.: НИИ труда, 1990.
[2] Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. С. 95.

Сравнение используемых факторов в методиках оценки работ (должностей)

НИИ труда, 1989 год, СССР	**HayGroup, конец 1940-х годов, США, Филадельфия**	**WatsonWyatt, 1978–1979 годы, Великобритания**	**International Position Evaluation, компания Mercer, 1937 год, США и Канада**	**PwC STRATA**
Технологические факторы сложности труда	Знания и умения	Знания	Воздействие	Знания и умения
Организационные факторы сложности труда	Решение проблем	Навыки	Коммуникации	Интеллектуальные требования и решения задач
Фактор ответственности в работе	Ответственность	–	Инновации	Ответственность и влияние
Специфические факторы сложности	–	–	Знания. Риск	–

Детальный анализ рассмотренных подходов показал их существенное отличие: в западных методиках используются факторы, характеризующие исполнителя (работника), а не рабочее место, как в методике НИИ труда, что характеризует возрастающую ценность человеческих ресурсов (капитала / таланта).

Кроме того, в отличие от тарифного нормирования, грейдирование осуществляется непосредственно на каждом предприятии; определение ценности работ производится по единой методике по отношению к профессиям рабочих и должностям служащих, тогда как принципы тарификации работ по сложности по категориям работников и по должностям при разработке тарифной системы различаются между собой. Действующие выпуски «Единого тарифно-квалификационного справочника» предусматривают тарификацию работ, выполняемых рабочими, в пределах определенного числа тарифных разрядов, тогда как по западным методикам предприятия свободны в выборе количества разрядов (уровней оплаты). Практика грейдирования свидетельствует о том, что, как правило, уровень квалификации рабочих «укладывается» в три-четыре грейда. При оценке профессий и должностей западные методики предусматривают учет условий труда на рабочем месте, в России оценка сложности работ производится без учета условий труда.

Таким образом, процесс грейдирования, с одной стороны, по содержанию и методам проведения идентичен процессу тарифного нормирования, а с другой – отличается тем, что это процесс редуцирования труда на корпоративном уровне, в основе которого – установление ценности труда / должности / работника. Грейдирование позволяет обеспечить соблюдение основного фундаментального права трудящихся на справедливое вознаграждение в соответствии со ст. 4 Европейской социальной хартии.

В России работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности[1], что актуализирует проблему обеспечения справедливости в оплате труда на основе редукции труда в форме грейдирования.

Нами была составлена фактологическая база по результатам опроса менеджеров по управлению персоналом, их спрашивали об использовании западных методик оценки должностей. Результаты обработки данных показали, что при грейдировании 55% предприятий использовали методику HayGroup, 27% – Mercer, 18% – WatsonWyatt.

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 28.06.2014), ст. 22 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html.

УДК 331.101.64

С. В. Малинин,
к.э.н., ведущий научный сотрудник
Научно-исследовательский институт транспорта нефти
и нефтепродуктов «Транснефть»
доцент,
кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: malininsv@mail.ru

П. Б. Милехин,
начальник отдела
отдел организации труда
Центр организации труда и проектирования экономических нормативов ОАО «РЖД»
Москва, Российская Федерация
E-mail: navah@list.ru

Измерение производительности труда: возможные решения и направления практического использования

Аннотация:
Рассмотрены основные подходы к научно-методическому обеспечению измерения производительности труда на фоне обострившихся проблем экономического роста и активизации поиска направлений по повышению эффективности деятельности организаций. Представлен опыт измерения производительности труда в инфраструктурных компаниях, выступающих в роли естественных монополий.

Ключевые слова: метод измерения, показатель производительности труда, производительность труда, процесс измерения, удельная численность персонала.

S. V. Malinin,
PhD in Economics, Chief scientific worker
Transneft Research and Development Institute for Oil and Oil Products Transportation
Associate Professor,
Department of Economics of Labor and Personnel Management
Plekhanov Russian University of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: malininsv@mail.ru

P. B. Milekhin,
Head of Section
Labor Organization Section
The Central labor organization and design of prudential regulation –
a branch of RZD JSCo (COTAN)
Moscow, Russian Federation
E-mail: navah@list.ru

Measurement of productivity of labor: the possible solutions and the direction of practical use

Abstract:
Basic approaches to the scientific methods providing of measurement of productivity of labor on the background of aggravated problems of an economic increase and making more active of the search for directions to increase the effectiveness of the activity of organizations are examined. The experience of measurement of productivity of labor in the infrastructural companies, which come out in the role of natural monopolies, is represented.
Keywords: method of measurement, process of measurement, capacity factors of labor, productivity of labor, specific number of personnel.

Модернизация экономики на основе внедрения инноваций, повышение производительности труда и, как следствие, обеспечение устойчивого экономического роста, рассматриваемые в качестве основных направлений современной государственной политики, выступают серьезным основанием для активизации деятельности отечественных организаций в этом направлении. Перечисленное выше в полной мере затрагивает инфраструктурные компании, выступающие в роли естественных монополий, перед которыми уже сегодня ставятся задачи изыскать резервы снижения производственных издержек, повысить эффективность деятельности. На этом фоне становятся актуальными системный подход к управлению отраслевой производительностью труда и скорейшее решение проблемы научно-методического обеспечения данного процесса управления.

Обострившиеся за годы рыночных реформ проблемы эффективности и конкурентоспособности российской экономики требуют незамедлительного принятия соответствующих мер. Кардинальное изменение сложившегося положения и достижение стабильного роста производительности труда как одного из важнейших показателей эффективности экономики уже являются аксиомой.

По данным Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, по состоянию на 2011 год производительность труда в России в 1,8–2,0 раза меньше, чем в большей части стран Западной Европы. За последние несколько лет производительность труда увеличилась, непрерывно сокращается отрыв от лидеров мировой экономики, но еще есть огромный потенциал роста указанного фактора. Соотношения уровня производительности труда в разных странах приведено в таблице.

В то же время оценки Европейской экономической комиссии ООН (UNECE) показывают, что по сравнению с развитыми странами в России промышленность отстает по уровню производства добавленной стоимости на одного занятого в 2,2–5,9 раза, и в ближайшие годы ситуация может обостриться.

При разработке направлений по стимулированию роста производительности труда следует четко представлять причины низкой производительности труда в Российской Федерации[1]:

- изношенность и устаревание основных производственных фондов;
- неэффективная, не соответствующая современной зарубежной практике система организации производства, труда и управления;

[1] По итогам исследования Центра социальной демографии и экономической социологии Института социально-политических исследований РАН.

- низкая инвестиционная привлекательность российской экономики;
- низкая доля инновационных секторов экономики и уровень инновационной активности предприятий;
- избыточное регулирование и неоправданный рост численности работников аппарата управления на всех уровнях экономики;
- низкая стоимость труда;
- недостаточная мотивация персонала к интенсивному, высокопроизводительному труду;
- устаревшее трудовое законодательство и административное давление;
- недостатки, связанные с подготовкой кадров, в первую очередь квалифицированных рабочих и инженеров, и др.

Производительность труда в России и других странах в 2011 году, тыс. долл. по паритету покупательной способности, США = 100[1]

Страна	Соотношение производительности труда	Страна	Соотношение производительности труда
Россия	42	Дания	82
Норвегия	116	Германия	79
США	100	Испания	79
Бельгия	92	Финляндия	79
Швейцария	90	Великобритания	75
Франция	87	Чехия	55
Италия	84	Португалия	54
Австрия	83	Словакия	54
Швеция	82	Польша	49
Примечание. Оценки производительности труда получены путем деления номинальных объемов ВВП, выраженных в национальных валютах, на рассчитанные ОЭСР и Всемирным банком паритеты покупательной способности и среднегодовую численность занятых. Источники: Росстат, Евростат, ОЭСР, Всемирный банк, Бюро статистики труда США, расчеты ИНП РАН.			

Рост производительности труда, достигнутый в 2000–2008 годах (в среднем данный показатель равен 7% в год), сопровождавшийся ростом ВВП, был связан с увеличением численности трудоспособного населения (в том числе за счет трудовых мигрантов) и большей загрузкой производственных мощностей (с 45% в 1998 году до 80% в 2007 году).

На уровне организаций проявилось стремление к повышению производительности труда экстенсивными методами: сокращение затрат в основном на персонал на фоне отсутствия оптимизации бизнес-процессов, поиска новых возможностей сбыта, модернизации производства, улучшения организации труда и его нормирования, повышения квалификации персонала и др. Однако дальнейший рост показателя производительности за счет тех же факторов

[1] Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН // Проблемы социальной политики. 2012. Вып. 6. Апр. С. 6.

и на основе экстенсивных методов практически исчерпан. Для его инициирования и поддержания требуются соответствующие и разнообразные общественно-экономические условия и усилия правительства. Решающее значение в этом вопросе принадлежит государственному регулированию экономики.

Современный период развития экономики Российской Федерации характеризуется усилением государственного влияния, которое отражает направления экономической политики, прописанной в программах социально-экономического развития на средне- и долгосрочную перспективу. В этих программах явно прослеживается признание проблемы повышения производительности труда на государственном уровне[1].

В майских указах Президента Российской Федерации 2012 года поставлена задача создать и модернизировать к 2020 году 25 млн новых высокопроизводительных рабочих мест и увеличить производительность труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года[2].

Согласно «Стратегии развития России до 2020 года», повышение эффективности экономики прежде всего на основе производительности труда и формирование мотивации к инновационному поведению должны стать приоритетными направлениями российской социально-экономической политики[3].

Значительный рост производительности труда предусмотрен в других стратегических документах. Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» предполагается обеспечить общий рост производительности труда на 239,4–251,0%, или в 2,4–2,5 раза, с 2007 по 2020 год. При этом ежегодный рост производительности труда должен составить в среднем около 7,4%[4].

Серьезные задачи поставлены и на более длительный период. В частности, в «Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» в 2030 году по отношению к 2010 году ожидается рост производительности труда (по добавленной стоимости) в 2,0–2,9 раза в зависимости от сценарных условий развития[5].

При этом следует учитывать текущую экономическую ситуацию, которая может обуславливать следующие действия:

- сворачивание всех направлений модернизации ввиду неблагоприятной внешнеэкономической и политической ситуации, потери интереса к обеспечению эффективности экономики и, как следствие, к решению задачи роста производительности труда;
- осознание того, что выход из системного кризиса в решающей степени будет обусловлен структурными изменениями экономики и ростом ее производительности.

Значение системного подхода в регулировании производительности труда со стороны государства не вызывает сомнения, но пока усилия направлены на разработку контрольных макроэкономических показателей развития на-

[1] Кардашевский В. В., Амиров А. Г. Производительность труда: проблемы и перспективы развития // Охрана и экономика труда. 2012. № 9. С. 81–87.

[2] Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // Российская газета. 2012. 9 мая. URL: http://www.rg.ru/2012/05/09/gospolitika-dok.html.

[3] Выступление президента РФ на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года» // Президент России. URL: http://archive.kremlin.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml.

[4] Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. // Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_n1662_red_08.08.2009.

[5] Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года // Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06.

циональной экономики в определенные периоды более или менее далекого будущего. Следует отметить, что амбициозные задачи по росту производительности труда, обозначенные исполнительной властью в лице правительства Российской Федерации, не сопровождаются разработкой практических мер по созданию необходимых условий, способствующих их решению[1]. К числу таких мер следует относить стимулирование работ в области разработки адекватного методического обеспечения, направленного на измерение уровня и динамики производительности труда с возможностью всестороннего сопоставления показателей на разных уровнях управления в целях последующей оценки и анализа достигнутых результатов.

В качестве исключения можно отметить Распоряжение Правительства Российской Федерации от 09.07.2014 г. № 1250-р[2]. В нем указаны меры по повышению производительности труда в компаниях с государственным участием, по организации федерального статистического наблюдения показателей, характеризующих производительность труда на крупных и средних предприятиях сектора нефинансовых корпораций с государственным участием. Предусматривается:

- утверждение методических указаний по расчету показателей производительности труда на крупных и средних предприятиях;
- утверждение соответствующих форм федерального статистического наблюдения;
- включение показателей производительности труда на крупных и средних предприятиях в Федеральный план статистических работ.

Следует сказать и о косвенном стимулировании активизации деятельности в области повышения производительности труда на уровне федеральных органов исполнительной власти. Например, Росимущество разработало методические указания, где для государственных компаний предлагается показатель повышения производительности труда, правда, относящийся к категории оценочных критериев, «на усмотрение совета директоров общества»[3]. Достаточно ли таких усилий для восстановления утраченного за последние 25 лет методологического и методического фундамента измерения производительности труда, отсутствие которого остро проявляется в последнее время и является серьезным препятствием для достижения намеченных целей?

В отечественной экономике был накоплен значительный научный и практический опыт измерения производительности труда, который необходимо пересмотреть применительно к новым, рыночным условиям хозяйствования. Анализ отечественной и зарубежной практики показывает наличие множества различных подходов к измерению производительности. Ее вычисление и интерпретация требуют тщательного изучения, особенно при проведении сопоставлений, начиная от международного уровня и заканчивая дезагрегированными внутриотраслевыми показателями.

Следует отметить, что для оценки макропоказателей производительности сегодня используются общепринятые методики, основанные на разработках МОТ, ОЭСР, Всемирного банка, Центра роста и развития при Университете

[1] Соловьев А. Трудовое законодательство и регулирование производительности труда: прожекты и реальность // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 10. С. 13–19.

[2] Распоряжение Правительства РФ от 09.07.2014 г. № 1250-р «Об утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест» // КонсультантПлюс. URL: http://goo.gl/vaYncD.

[3] Методические указания по применению ключевых показателей эффективности государственными корпорациями, государственными компаниями, государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в совокупности превышает пятьдесят процентов // Федеральное агентство по управлению государственным имуществом. URL: http://www.rosim.ru/documents/143749.

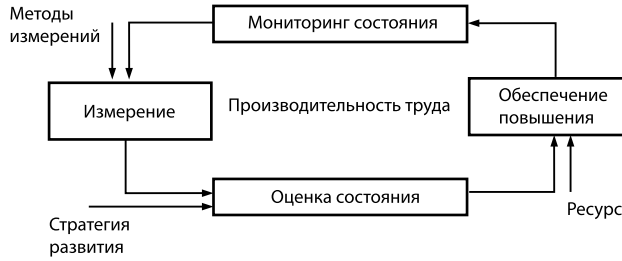
г. Гронинген, Американского бюро статистики труда, Японского центра производительности, Росстата[1]. Однако остаются нерешенными такие общеметодологические вопросы: обеспечение сопоставимости показателей по разным субъектам хозяйственной деятельности, обеспечение измерения и оценки внутриотраслевой, внутрикорпоративной производительности труда в каждом структурном подразделении, вплоть до конкретного работника[2].

Очевидно, что задачу практической разработки методического обеспечения расчета уровня и динамики производительности труда в значительной степени следует решать внутри организаций, но при известной степени централизации генерирования общеметодологических подходов на уровне правительства.

В настоящее время имеются все необходимые предпосылки и возможности для разработки и внедрения инструментов управления, основанных на оценке производительности труда, в инфраструктурных компаниях, выступающих в роли естественных монополий. К числу таких предпосылок следует отнести:

- необходимость реализации мер государственной политики по модернизации экономики и повышению производительности труда;
- обеспечение устойчивого финансового положения в случае ухудшения рыночной конъюнктуры;
- нахождение альтернативных возможностей для поддержания экономического роста в условиях дефицита квалифицированных кадров на рынке труда и ухудшения демографической ситуации.

Процесс измерения в общей системе управления производительностью труда представлен на рисунке.



Процесс измерения в системе управления производительностью труда

Сегодня инфраструктурные компании – это совокупность организаций, работающих в различных сферах, имеющих разнообразные организационные структуры, а также различные показатели результатов деятельности, значит, процедура измерения должна опираться на совокупность соответствующих, дополняющих друг друга методов. Их разработке предшествует обоснование показателей производительности, принимаемых в качестве инструмента управления.

[1] Приказ Росстата от 20.12.2013 г. № 492 «Об утверждении методики расчета показателя «индекс производительности труда» // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/pri492-metod.pdf; Приказ Росстата от 23.09.2014 № 576 «Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральным агентством по управлению государственным имуществом федерального статистического наблюдения за производительностью труда на предприятиях сектора нефинансовых корпораций с государственным участием» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169151/.

[2] Проблемы сопоставимости показателей производственной деятельности см.: Калашникова С. Е., Серикова И. П. Сравнить несравнимое // Трубопроводный транспорт нефти. 2012. №9. С. 14–17.

Для того чтобы выступать в качестве объективных критериев оценки деятельности, избранные показатели должны отвечать ряду требований, среди них основными являются:

- реальное отражение затрат труда на выполняемый объем работ, включая затраты не только живого, но и овеществленного труда;
- правильное (без искажения) отражение реальной динамики темпов роста производительности труда;
- учет изменений характеристик выполняемой работы, качества оказываемых услуг, удельного веса работ, выполняемых сторонними организациями, материалоемкости и энергоемкости производства;
- учет влияния на производительность труда инновационных изменений и их стимулирования;
- сравнение уровня производительности труда в организациях, работающих в различных организационно-технических условиях;
- сквозной учет производительности труда по всем уровням управления, исключение повторного учета при оценке достигнутого уровня.

Как уже было сказано, объективное обоснование показателей производительности труда и методик их расчета предполагает всесторонний учет отраслевых особенностей.

Не претендуя на всестороннее освещение всех особенностей, следует отметить, что измерение производительности труда должно учитывать основные показатели, характеризующие результаты производственной деятельности, принимать во внимание отраслевые технико-экономические проблемы, рассматривать особенности занятости персонала.

Сложившаяся практика показывает, что преимущество одного показателя перед другим обосновывается теоретически, без привлечения количественных критериев. Между тем даже качественного обоснования преимуществ одного показателя перед другим недостаточно для его научного выбора. Исследования последних лет подтверждают возможность и необходимость количественной оценки при обосновании измерителя производительности труда.

Объективность показателя производительности, а следовательно, и возможность практического применения методов измерения производительности имеют некоторое ограничение в силу того, что, например, объемные и стоимостные показатели выпуска не подлежат управлению со стороны инфраструктурных компаний (регулируются государством или другими организациями).

Кроме того, необходимо учитывать особенности организации технологического процесса, работников, занятых в основных производственных процессах. В ходе выполнения технологического процесса предметом труда (материально-вещественные или информационные ресурсы, которые подвергаются непосредственному воздействию в процессе трудовой деятельности) может выступать не предмет (например, транспортируемые продукты), а те средства труда (оборудование, производственные объекты), при помощи которых достигается результат. Другими словами, усилия работника направлены на непосредственное воздействие на предмет труда в виде обслуживания, поддержания в рабочем состоянии и ремонта основного технологического и вспомогательного оборудования.

С учетом указанных ограничений, показателей, характеризующих основные результаты деятельности организаций, специфику организационно-технических условий производства, а также методики расчета частного показателя

производительности труда на основе применения условно-натуральных показателей научно обоснован и практически апробирован следующий подход[1]:

$$N_{уд} = \frac{\sum_{i=1}^{n} N_i}{\sum_{i=1}^{n} O_{npi}},$$

где $N_{уд}$ – удельная численность персонала, занятого обслуживанием производственных объектов, чел.; N_i – численность персонала, занятого обслуживанием производственных объектов, чел.; O_{npi} – количество приведенных объектов, на которых выполняется весь комплекс необходимых работ по обеспечению их надежной, безопасной и эффективной эксплуатации.

Таким образом, показателем производительности труда выступает удельная численность персонала, приходящаяся на соответствующий объект обслуживания, приведенный к сопоставимому виду. В качестве приведенного объекта обслуживания принимается протяженный объект, например линия электропередачи протяженностью 100 км (магистральный трубопровод и др.), или стационарный объект (одна перекачивающая или компрессорная станция, вагонное депо, трансформаторная подстанция и др.).

Основу практического применения данного метода составляют:

- структурно-функциональная классификация персонала, выполняющего основные (технологические) функции по обслуживанию объектов, а также функции управления основной деятельностью;
- разработка методики приведения численности персонала к сопоставимому виду с учетом применения вахтового метода организации работ, занятости персонала в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях;
- определение технических характеристик объектов;
- расчет коэффициентов приведения и их количественных характеристик;
- разработка порядка приведения технических характеристик объектов для получения сопоставимых показателей при расчете производительности труда;
- разработка методики расчета показателя удельной численности персонала на разных уровнях управления организацией:
- разработка порядка планирования, процедуры проведения анализа уровня и динамики производительности труда, а также применение показателя производительности для совершенствования системы материального стимулирования.

Методика расчета уровня производительности труда на основе показателей удельной численности, приведенной к сопоставимому виду, имеет ряд преимуществ по сравнению с иными подходами к измерению производительности труда. Методика:

- учитывает основные результаты деятельности организаций;
- имеет универсальный характер и позволяет производить сопо-

[1] Данный метод обоснован при наличии таких основных производственных объектов, как магистральные нефте- или газопроводы, линии электропередач, железные дороги и др.

ставительный анализ работы различных организаций с учетом специфики организационно-технических и природно-климатических условий;

- допускает получение необходимой исходной информации об организационно-технических и природно-климатических условиях деятельности различных организаций без дополнительных расчетов и оценок;
- содержит показатели удельной численности, которые наглядны и удобны при использовании в планировании необходимой численности работников организаций, определении и планировании затрат на персонал, реализации мер, представленных в стратегии управления персоналом;
- позволяет выявлять недостатки и определять направления оптимизации структуры персонала;
- дает возможность совершенствовать систему материального стимулирования на всех уровнях управления.

Таким образом, исходя из основных приоритетов тарифной политики в сфере инфраструктурных компаний на долгосрочную перспективу (2016–2030 годы), направленных на обеспечение конкурентоспособности отечественных товаров (что будет накладывать серьезные ограничения на рост цен и тарифов в будущем), следует понимать важность изыскания альтернативных вариантов обеспечения устойчивого экономического роста инфраструктурных компаний. Одним из таких вариантов, безусловно, являются разработка и внедрение отраслевых систем управления производительностью труда, построенных на современной нормативно-методической основе, подразумевающей возможность применения объективных индикаторов оценки эффективности на различных уровнях управления организации.

УДК 331.28

Л. А. Жигун,
д.э.н., профессор,
кафедра «Управления персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: manpseu@yandex.ru

Современные международные тенденции в формировании принципов оплаты труда

Аннотация:
Рассматривается влияние глобальных тенденций оплаты труда занятого населения на пересмотр принципов, согласно которым она осуществляется. Сложилась тенденция нарушения принципа гендерного равенства, сокращения потребления за счет трудовых доходов, а также соотношения производительности труда и его оплаты. Указаны источники проблем, нарушающих принципы оплаты труда. Выявлена тенденция расширения применения принципа оплаты труда по результатам.

Ключевые слова: оплата труда, принцип, производительность труда, результаты труда, тенденция.

L. A. Zhigun,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: manpseu@yandex.ru

The present-day global trends in international wages and salary payment principles

Abstract:
The impact of global trends in the wages of the employed population with reconsideration of the principles, on which it is carried out, violation of gender equality, reduction of consumption at the expense of labour income, and the ratio of labor productivity and wage levels – this is situation that emerged. The paper shows the sources of problems that violate the payment principles. It reveals a tendency of expansion of principles of payment for results.

Keywords: salary, principle, productivity, payment for results, trend.

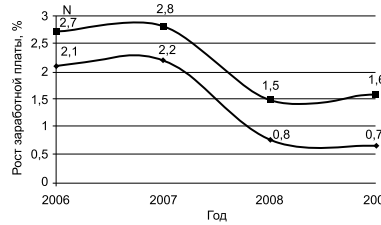
Глобальные и региональные тенденции в области формирования принципов оплаты труда взаимосвязаны с тенденциями, проявляющимися в области производительности труда и занятости населения. Они формируются под влиянием таких механизмов, как коллективные переговоры, согласование минимальной заработной платы и реализация политики в сфере доходов, которыми пользуются все три стороны: работодатели, работники, институциональные органы (принцип трипартизма), стремящиеся к обеспечению устойчивого и всеобъемлющего удовлетворения своих интересов.

Ключевым источником для изучения современных тенденций формирования принципов оплаты труда служат материалы исследований и мониторинга международных организаций по вопросам занятости, труда и заработной платы. В частности, для мониторинга процесса эволюции заработной платы и взаимосвязанных с ней вопросов политики Комитет по занятости и социальной политике (ESP) предложил Международному бюро труда (МБТ) осуществлять подготовку периодических докладов о тенденциях в области оплаты труда и их политических последствиях (GB.298/11 (Rev.)). В результате мониторинга в 1999–2009 годах ESP выявил, что в течение десятилетия до глобального экономического кризиса 2008–2009 годов тенденции в области заработной платы характеризовались отсутствием увязки между ее ростом и повышением производительности труда в развитых экономиках[1]. В этом проявилось нарушение развитыми экономиками фундаментального принципа динамики в оплате труда – опережающего роста производительности труда над ростом оплаты труда. Критериальное отношение между ними должно быть 1: 0,75. Оно обеспечивает расширенное воспроизводство мировой экономики, например за счет направления высвобождающихся трудовых ресурсов в новые сферы.

Кроме того, по данным ESP, исследования тенденций по оплате труда, в течение длительного времени сокращалась доля заработной платы в национальном доходе. Углубляющееся в результате этой диспропорции неравенство в сфере оплаты труда часто приводило к более широкому распространению низкой заработной платы. В мировой экономике установилась устойчивая тенденция нарушения принципа справедливого распределения национального дохода, что приводит не только к расслоению общества, но и к обнищанию населения[2].

В период рецессии 2008–2009 годов глобальные темпы роста реальной заработной платы сократились в три раза (2,1 / 0,7) к 2009 году по сравнению с 2006 годом (см. рис.). Сформировалась тенденция замедления темпов роста заработной платы в результате колебаний либо почасовой оплаты труда, либо продолжительности реального рабочего времени, либо и в том и в другом случае.

Наибольший вклад в формирование тенденции нарушения принципа справедливого распределения национального дохода вследствие снижения реальной заработной платы в мире внесли экономически развитые страны, где темпы ее роста были слабыми в предкризисные годы и стали отрицательными в 2008 году (– 0,5%)[3].



Динамика роста реальной заработной платы в мире (нижний график – без учета КНР)[4]

[1] Глобальные тенденции в сфере оплаты труда и изменения политики в области заработной платы в отдельных странах; Политика в области заработной платы, рост производительности и занятость/Международное бюро труда. Административный совет. 310-я сессия. Комитет по занятости и социальной политике. Женева, 2011. С. 2.

[2] Там же.

[3] Там же. С. 4.

[4] Там же. С. 3.

Примечательно, что высокий уровень инфляции в 2008 году привел к снижению покупательной способности заработной платы, в то время как необычайно низкий уровень инфляции в 2009 году способствовал некоторому восстановлению реальной заработной платы (+0,6%).

В ходе рецессии 2008–2009 годов теряли работу в первую очередь низкооплачиваемые работники, и это вело к изменению состава группы наемных работников в пользу более высокооплачиваемых среди них[1]. Однако это нарушало принцип равной возможности для трудовой занятости. Указанные структурные сдвиги способствовали стабилизации средней заработной платы во время экономического спада несмотря на резкие сокращения среднемесячной оплаты труда индивидуальных работников, например вследствие существенного сокращения продолжительности рабочего времени.

В результате сформировалась тенденция к увеличению числа работников, оказавшихся ниже черты крайней нищеты (1,25 долл. в день). Так, по данным Международной организации труда (МОТ), их численность в 2009 году оказалась почти на 40 млн выше, чем ожидалось с учетом докризисных тенденций, а численность безработных увеличилась на 27,6 млн чел. (рост на 15,6% к 2007 году)[2].

Комитет по занятости и социальной политике Международного бюро труда обращает внимание на то, что рыночные силы сами по себе не обеспечивают наилучших результатов с точки зрения соблюдения принципов достойного труда. Стабильность доли заработной платы зачастую является результатом институциональных механизмов и практики, которые позволяют соблюдать принцип сбалансированности между заработной платой, достаточно высокой, чтобы поддерживать уровень потребления, соответствующего общим темпам экономического роста, и адекватной прибыльностью инвестиций[3].

По данным ESP, с 1999 по 2009 год средняя заработная плата в развитых странах увеличилась лишь на 5,5% (среднегодовой темп роста составил 1,19%), в то время как производительность труда увеличилась на 10,3% (среднегодовой темп роста составил 1,26%; превышение только в 1,06 раза)[4]. Тем самым принцип оплаты труда, учитывающий соотношение с производительностью труда, соблюдался лишь по форме, но не по содержанию – 1,06 раза вместо 1,33 раза.

Одной из причин нарушения принципа опережающего роста производительности над оплатой в ESP считают стремительные темпы индустриализации (по 4–7% в развивающихся странах Азии, Латинской Америки и странах Карибского бассейна), которые привели к дефициту рабочей силы[5]. Следовательно, спрос на рабочую силу превышал ее предложение, и эта тенденция привела к нарушению принципа соотношения оплаты и производительности. Кроме того, очевидно, что в течение всего десятилетия качество этой рабочей силы было низким, так как производительность труда росла крайне медленно. Известно, что повышение среднего разряда имеет прямо пропорциональную зависимость. Из этого следует, что за десятилетие увеличение производительности труда на 10,3% могло произойти либо за счет повышения квалификации труда, либо за счет инвестиций и инноваций.

[1] Там же. С. 4.
[2] Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery/International Labour Office. Geneva: ILO, 2011. P. 63.
[3] Глобальные тенденции. С. 13–14.
[4] Там же. С. 4–5.
[5] Там же. С. 5.

Как нами было установлено в 2011 году[1], в мировой экономике между производительностью труда *P*, инновациями *R* и инвестициями *K* сложилась следующая зависимость: $P = 5313{,}29 + 9{,}46R + 3{,}38K$, долл/чел. Тем самым 1 долл., потраченный на инновации, приносит 9,46 долл. на каждого занятого в экономике, тогда как инвестиции 1 долл. в основной капитал дают только 3,38 долл. на 1 занятого. Таким образом, за десятилетие увеличение производительности труда на 10,3% также могло быть получено за счет роста инвестиций на 3,04% либо увеличения инноваций на 1,09%. Между тем за этот период инвестиции, так же как и инновации, увеличились не менее чем в 2,6 раза. Значит, и производительность труда должна была возрасти не на 10,3%, а в разы. Однако этого не произошло. Следовательно, приведенные доводы и соотношения указывают на то, что в среднем в мировой экономике с 1999 по 2009 год происходила деградация качества рабочей силы.

Одновременно произошло существенное перераспределение рабочей силы по секторам мировой экономики. Так, из сектора сельского хозяйства часть, соответствующая 5,2 п.п. рабочей силы, переместилась в промышленность (1,2 п.п.) и в сферу услуг (4,1 п.п.) (табл. 1).

Таблица 1
Изменения структуры занятости в мировой экономике по секторам в 1999–2009 годах, %[2]

Сектор экономики	1999 год	2009 год	Отклонение, п.п.
Сельское хозяйство	40,2	35,0	–5,2
Промышленность	20,6	21,8	1,2
Сфера услуг	39,1	43,2	4,1
Итого:	100,0	100,0	0,0

Гендерные пропорции занятости по секторам мировой экономики в 2009 году представлены в табл. 2. Женщины преобладают в сельском хозяйстве (37,6%) и в сфере услуг (46,8%). Относительно численности занятых это преобладание на 1,4 и 3,0% превышает децильную границу (10%). Общая гендерная диспропорция балансируется 10,4 п.п. мужчин в промышленности.

Таблица 2
Гендерные пропорции в мировой экономике по секторам в 2009 году, %[3]

Сектор экономики	Мужчины	Женщины	Диспропорция, п.п.
Сельское хозяйство	33,3	37,6	–4,3
Промышленность	26,0	15,6	10,4
Сфера услуг	40,7	46,8	–6,1
Итого:	100,0	100,0	0,0

Таким образом, из-за тенденций формирования занятости по гендерным пропорциям принципы гендерного равенства и недопущения разрыва в оплате труда более подвержены нарушениям в промышленных секторах экономик стран. Стремительные темпы индустриализации в странах с формирующимся рынком приводят к дефициту рабочей силы и росту заработной платы с низким уровнем, за исключением стран Ближнего Востока. Все это

[1] Жигун Л. А. Влияние инновационной активности работников на эффективность развития промышленных предприятий // Проблемы и перспективы модернизации промышленности: экономико-организационные аспекты: Сб. науч. стат. по матер. междунар. межвуз. научн. конф. 15–16 ноября 2011 г. / Под ред. А. Н. Герасина, В. Н. Щербакова. М.: МГИУ, 2011. С. 209.
[2] Global Employment Trends 2011. P. 67.
[3] Ibid. P. 67.

приводит к затруднениям в соблюдении принципов оплаты труда и противоречиям между ними.

По данным группы исследователей Института мировой экономики и международных отношений РАН (2011), в докризисный период (2000–2007 годы) в странах ОЭСР наблюдалась слабая тенденция к снижению продолжительности рабочего времени на одного занятого, что отчасти было связано с ростом производительности труда и ростом числа занятых. Тогда среднегодовое снижение рабочего времени колебалось в пределах 1%.

С наступлением кризиса 2008–2009 годов сокращение рабочего времени в целом продолжилось, но межстрановая вариация по масштабу и формам увеличилась. В Германии компании, которые временно сокращали продолжительность рабочего дня, могли запросить субсидии на оплату труда. Такой принцип оплаты труда сдерживал рост трудовых издержек. Пик государственных компенсаций (31%) был достигнут в мае 2009 года.

Исследователи влияния кризиса на заработную плату в странах ОЭСР отмечают, что многие страны, пережившие значительное снижение ВВП, зафиксировали одновременный рост заработной платы. Следовательно, они пережили сопоставимое и компенсирующее снижение занятости или рабочего времени.

В докладе МОТ о состоянии заработной платы по всему миру в 2012–2013 годах отмечены следующие тенденции на рынке труда: сокращение доли труда, растущий разрыв между высоко- и низкооплачиваемыми работниками, сокращение потребления за счет трудовых доходов и его влияние на восстановление экономики.

Наряду с использованием гибких методов в оплате труда на государственной службе в позиционной системе развивается тенденция внедрять систему оплаты по труду и в карьерных странах. В Германии подобное уже планируется, и на местном уровне используются соответствующие пилотные проекты. В Италии, Люксембурге, Португалии и Испании выплачиваются сверхурочные пособия и дополнительные выплаты за инициативу в работе. В Австрии система оплаты была полностью реформирована в 1994 году, были введены специальные надбавки для улучшения качества деятельности государственных служащих.

Таким образом, основные международные тенденции в формировании принципов оплаты труда заключаются в поддержании принципа опережающего роста производительности труда по отношению к росту заработной платы, а также в усилении роли принципа справедливой оплаты труда за счет нивелирования различий по уровню.

УДК 331

Н. С. Пряжников,
д. п. н., профессор,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: NSPryazhnikov@fa.ru

Напряженность труда: методы оценки и профилактики

Аннотация:
В статье выделяются параметры и методы оценки напряженности труда. Рассматриваются возможности использования традиционных и нетрадиционных параметров и методов оценки в целях нормирования труда. Особое внимание уделяется проблеме поиска новых параметров и методов оценки напряженности труда, связанных с общей неудовлетворенностью работника. Выдвигается предположение о том, что в современных условиях наиболее стрессогенными условиями являются несправедливая оплата и излишняя бюрократизация труда.

Ключевые слова: напряженность труда, стрессогенные факторы труда, тяжесть труда.

N. S. Pryazhnikov,
Doctor of Education, Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: NSPryazhnikov@fa.ru

Work intensity: methods of evaluation and prophylaxis

Abstract:
The article highlights the parameters and evaluation methods of work intensity. The possibilities of the use of traditional and non-traditional parameters and evaluation methods of regulation of labor are considered. Special attention is paid to the problem of new parameters and methods for work intensity assessment that are connected with general employee dissatisfaction. The assumption of unfair payments and bureaucratization of work processes as significant stressors is made.

Keywords: work intensity, work stressors, severity of work.

Актуальность рассмотрения проблемы напряженности труда определяется необходимостью более обоснованного нормирования труда на основе учета всех его сложных моментов, совершенствованием систем мотивации и стимулирования труда, оптимизацией конкретных трудовых постов и взаимоотношений в трудовых коллективах, формированием у работников навыков саморегуляции для поддержания работоспособности в чрезмерно интенсивном труде, профилактикой нервных срывов и эмоционального выгорания работников (с соответствующей разработкой индивидуальных программ по снижению стрессогенных факторов) и др.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы, на основании чего дается общая оценка напряженности и обязательно по всем параметрам. Сама напряженность труда оценивается на основе анализа трудовой деятельности хронометражных наблюдений в течение рабочего дня на протяжении одной недели.

Близким понятием является *тяжесть труда* – степень совокупного воздействия всех факторов рабочей среды на здоровье человека и его работоспособность. Тяжесть труда характеризует физиологическую «стоимость» (цену) работы, то есть степень функционального напряжения организма при выполнении любой работы, как умственной, так и физической.

Существуют два подхода к классификации труда по тяжести и напряженности:

- *физиологическая классификация*, основанная на физиологических характеристиках напряжения функций организма и утомления, что часто и отражается в официальных нормативных документах;
- *профессиографическая характеристика трудовой деятельности*, основанная на описательных характеристиках труда, с последующим выделением профессионально важных качеств (построение психограммы), больше отраженная в специальной литературе по эргономике, психологии труда и инженерной психологии.

Заметим, что традиционно первый (физиологический и психофизиологический) подход чаще увязывается со сложными рабочими и операторскими специальностями, тогда как второй (больше психологический) подход может быть применим и для анализа инженерных и офисных специальностей.

Напряженность/тяжесть труда может быть:

- *общей*, характерной для большинства аналогичных работников (определяется на основании статистических исследований);
- *индивидуальной*, характерной для конкретного работника (определяется его опытом, работоспособностью, навыками самоорганизации);
- *ситуативной*, характерной для данной трудовой ситуации (определяется конкретными взаимоотношениями в коллективе, стилем руководства и функциональными состояниями работника, его усталостью, недовольством и т. п.)[1].

Следует заметить, что в психологии труда одной из наименее разработанных тем всегда считалась оценка функциональных состояний работника, которые зависят от множества факторов и постоянно меняются… Наиболее достоверной часто оказывается именно оценка реальной напряженности экспертами, хорошо знающими специфику конкретного труда.

Сама оценка напряженности во многом зависит от ее параметров. Традиционно в физиологическом подходе выделяются следующие параметры:

- *интеллектуальные нагрузки*:
  - содержание работы;
  - восприятие сигналов и их оценка;

[1] Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса: Руководство. М.: Федеральный центр госсанэпиднадзора Минздрава России, 1999 (Р 2.2.755.-99).

· распределение функций по степени сложности задания;
· характер выполняемой работы;
• *сенсорные нагрузки:*
· длительность сосредоточенного наблюдения;
· плотность сигналов за 1 час работы;
· число объектов одновременного наблюдения;
· размер объекта различения при длительности наблюдения;
· работа с оптическими приборами при длительности сосредоточенного наблюдения;
· наблюдение за экраном видеотерминала;
· нагрузка на слуховой анализатор;
· нагрузка на голосовой аппарат;
• *эмоциональные нагрузки*:
· степень ответственности за результат собственной деятельности, значимость ошибки;
· степень риска для собственной жизни;
· ответственность за безопасность других лиц;
· количество конфликтных производственных ситуаций за смену;
• монотонность нагрузок:
· число элементов, необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций;
· продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций;
· время активных действий;
· монотонность производственной обстановки;
• *режим работы:*
· фактическая продолжительность рабочего дня;
· сменность работы;
· наличие регламентированных перерывов и их продолжительность[1].

В Руководстве Минздрава РФ подчеркивается, что при оценке напряженности трудового процесса учитываются все 23 показателя независимо от профессии. Выборочный учет каких-либо отдельно взятых показателей для общей оценки напряженности труда не допускается (!).

По каждому параметру проводятся замеры с помощью специальной аппаратуры, что, в свою очередь, требует подготовки специалистов к работе с подобной аппаратурой. Все это довольно трудоемко. Например, при оценке нагрузок на слуховой анализатор требуется оценить уровень фонового шума, локальную вибрацию, общую вибрацию, инфразвук, ультразвук воздушный, ультразвук контактный… При этом необходимо ориентироваться на уже существующие нормативы.

Следует заметить, что по более сложным параметрам, например по эмоциональным или интеллектуальным нагрузкам, выделить такие нормативы довольно сложно. И тогда вспоминают о психологическом подходе, при котором с помощью разнообразных тестов просто оценивают последствия напряженности и сложности труда (уровень агрессивности, конфликтности, неудовлетворенности работника своим трудом…). Эти нетрадиционные для Минздрава РФ параметры и методы больше связаны с оценкой профессионального стресса, синдрома эмоционального выгорания, с профессиональными деструкциями

[1] Там же.

и психологическими барьерами в труде, с выученной беспомощностью, с акцентуациями в труде[1] и т. п.

Можно перечислить лишь некоторые методы, позволяющие производить такие оценки с указанием основных параметров оценки негативных последствий напряженного труда:

- методика диагностики стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Х. Холмса и Р. Х. Раге (три уровня стрессоустойчивости);
- методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л. И. Вассермана (в модификации В. В. Бойко) (уровни фрустрированности, от повышенного (апатия, страх, растерянность…) до полного отсутствия);
- методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (параметры с уровнями выраженности: напряжение, резистенция (неадекватное эмоциональное реагирование) и истощение (эмоциональный дефицит));
- методика диагностики показателей и форм агрессии А. Басса и А. Дарки (в адаптации А. К. Осницкого) (физическая агрессия, вербальная агрессия, негативизм, косвенная агрессия, раздражение, подозрительность, обида, чувство вины);
- методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса (в адаптации Н. В. Гришиной) (параметры: ориентация на сотрудничество, на соперничество, на компромисс, на избегание, на приспособление);
- методика оценки психологической атмосферы в коллективе А. Ф. Фидпера на основе семантического дифференциала (дружелюбие – враждебность, согласие – несогласие, удовлетворенность – неудовлетворенность, продуктивность – непродуктивность, теплота – холодность, сотрудничество – несогласованность и др.[2]).

Предварительные (общие) выводы по традиционным параметрам и методам исследования напряженности труда

Выводы по традиционным рекомендациям Минздрава РФ:

- комплексная оценка (по всем 23 параметрам) – очень трудоемкое дело;
- по каждому параметру – желательно иметь специальную аппаратуру;
- желательно иметь сертификат на использование данных методов оценки;
- для оптимизации исследования напряженности желательно разрабатывать более простые процедуры;
- недостаточно отражены особенности самих работников, их готовность адаптироваться даже к неблагополучным трудовым факторам (на основе опыта, образования, навыков самоорганизации…).

[1] Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005; Ожегова Е. Г., Пряжников Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. 2008. № 2. С. 87–94.

[2] Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. Самара: ИД «Бахрах», 1998.

Выводы по традиционному профессиографированию и психографированию:

- многие параметры не отражают реальной сложности труда, связанной с его неэффективной организацией и примитивным руководством;
- сами методики трудоемки; методики больше констатируют неблагополучие работника, чем выявляют причины напряженности (не отражают специфику конкретного труда);
- слабо отражается готовность работника адаптироваться к труду (по мере накопления опыта и выработки индивидуального стиля трудовой деятельности);
- слабо отражаются особенности взаимоотношений в трудовом коллективе и др.

Как уже было отмечено, многие параметры и соответствующие методы не отражают истинных причин неблагополучия работника, связанного с напряженностью его труда. В частности, не совсем понятно, как оценивать напряженность труда, связанную с тяжелыми и стрессогенными условиями, к которым относятся:

- бюрократизация трудового процесса;
- некомпетентное руководство (на разных уровнях): неспособность четко ставить производственные задачи, неспособность оптимально организовывать время работы и производственных совещаний, неспособность выделять значимые формальные и неформальные показатели при оценке труда сотрудников, неспособность к гибкости во взаимоотношениях и др.;
- выполнение бестолковой работы (когда руководство не может занять своих подчиненных стоящим делом, соответствующим уровню квалификации подчиненных);
- принятие работником и воспроизведение в дальнейшей карьере неудачного варианта организации труда как ценности (с последующей профессиональной и личностной деградацией); явно несправедливая оплата труда рядовых работников в большинстве организаций (на фоне баснословных доходов руководства и топ-менеджеров) и др.

Есть предположение, что в современных условиях именно эти параметры наиболее стрессогенны. Например, как показали наши беседы с научными работниками, с преподавателями школ и вузов, самыми напряженными моментами являются: ежегодное унизительное собирание справок об отсутствии судимости, справок из различных диспансеров (кожно-венерологического, психоневрологического, наркологического), немыслимая бюрократизация (бесконечные отчеты, проверки и т. п.), отсутствие свободного времени для профессионального роста и творчества и т. п. Эти бессмысленные сложности давно превзошли по своей напряженности такие традиционные факторы, как взаимоотношения с учениками и родителями, взаимоотношения с администрацией и коллегами… Заметим, что данные проблемы все чаще становятся предметом специального методологического анализа вопиющего неблагополучия в науке и образовании[1].

Следует признать, что в нынешней ситуации оценка реальной напряженности и сложности труда не стала заботой руководителей разного уровня, это особенно отражается в отсутствии внятных нормативов по многим

[1] Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150–174.

инженерным и офисным специальностям, а также по специальностям в области образования и науки. В этих явно негуманных по отношению к рядовым работникам условиях следует вспомнить традиционные параметры и методы оценки напряженности и соответствующие нормативы и начать разработку новых нормативов, в большей степени соответствующих современности.

Кроме того, учитывая общую атмосферу неуважительного отношения к рядовым работникам со стороны власти (ничтожные зарплаты, бюрократизация, недостатки в организации труда и т. п.), важно пересмотреть учебные программы подготовки и переподготовки специалистов. В такие обновленные программы важно ввести курсы, спецкурсы, семинары и тренинги по формированию у будущих работников навыков саморегуляции в труде с целью самосохранения своего здоровья, работоспособности и позитивного отношения к своему труду, а также навыков сотрудничества с исследователями напряженности труда или даже с властью, если она реально обратит внимание на эти вопросы.

УДК 336

М.А. Чекин,
доцент,
кафедра государственной и муниципальной службы
ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"»
Москва, Российская Федерация
E-mail: mchekin@hse.ru

Компенсационные выплаты государственным служащим

Аннотация:
В работе рассматривается один из самых сложных и непроработанных вопросов в системе государственной службы – оплата служебной деятельности государственных служащих. Впервые раскрываются специфичные, практически не затрагиваемые в СМИ проблемы компенсационных выплат государственным служащим государственных органов, находящихся в северных и других труднодоступных районах нашей страны.

Ключевые слова: вид, государственная служба, надбавка, оплата служебной деятельности, районный коэффициент.

M.A. Chekin,
Associate Professor,
Department of Public and Municipal Service
National Research University, Higher School of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: mchekin@hse.ru

Compensation payments to public servants

Abstract:
This paper explores one of the most complex and unexamined issues in public services, it is the compensation of the performance of official duties by public servants. Specific issues regarding compensation of public servants for performance of official duties, as well as in the northern and other remote areas of our country which have received virtually no coverage in the media are revealed in the paper.

Keywords: type, public service, payment service activity, allowances, regional coefficient.

Как известно, государственная служба подразделяется на военную, гражданскую и правоохранительную. Компенсационными выплатами считаются денежные средства, предназначенные для возмещения работающим повышенных затрат жизненной энергии, материальных, финансовых и других затрат при выполнении работ, несении государственной службы и осуществлении иной деятельности в определенных условиях.

Исторически так сложилось, что не были приняты специальные нормативные правовые акты о размере компенсационных выплат государственным гражданским служащим, проходящим службу в государственных органах, территориально расположенных в неблагоприятных природно-климатических условиях, отдаленных, пустынных или высокогорных районах. В то же время

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержит норму (ст. 50), согласно которой к денежному содержанию в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, применяется районный коэффициент. Кроме того, закон допускает установление гражданским служащим других выплат, предусмотренных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом данный закон допускает применение норм трудового законодательства в тех случаях, когда отношения на гражданской службе им не урегулированы.

Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» предусмотрена выплата им надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока[1]. Однако специального нормативного акта о размерах такой надбавки и порядке ее выплаты для этих служащих не принято. В этих случаях обращаются к нормам трудового законодательства о порядке выплаты и размерах надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и иных местностях.

Возникает вопрос: входят ли в состав денежного содержания государственных гражданских служащих выплаты за стаж работы в районах Крайнего Севера и других территориях? По нормам федерального закона получается, что нет.

Военнослужащим и работникам правоохранительных органов выплата процентных надбавок за военную службу (службу, работу) в районах Крайнего Севера и иных территориях определена на законодательном уровне и входит в состав денежного довольствия. При этом перечень районов, где военнослужащим и работникам правоохранительных органов полагается процентная надбавка, значительно шире, чем для государственных гражданских служащих, за счет территорий с неблагоприятными экологическими условиями и распространением такой надбавки на другие территории, где они не установлены для гражданских служащих.

В составе денежного содержания (довольствия) государственных служащих законодательно установлены выплаты в связи со службой в государственных органах, территориально расположенных в некомфортных условиях: в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в районах с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями. Данные выплаты в виде районных коэффициентов, коэффициентов к денежному содержанию или надбавок к этому содержанию за стаж государственной службы в некомфортных условиях предназначены для возмещения государством повышенных материальных и физиологических затрат государственных служащих по видам государственной службы[2].

Как известно, одним из основных принципов построения и функционирования системы государственной службы является единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы. Имеется в виду определенная унификация законодательно установленной формы оплаты труда всех государственных служащих в виде денежного содержания (денежного довольствия).

В пользу применения таких подходов в решении проблем компенсационных выплат свидетельствует и зарубежная практика, применяемая, в частности,

[1] Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31. Ч. 1. Ст. 3459.

[2] Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Д. Одегова. М.: Экзамен, 2002. С. 339–341.

в США и Канаде, где работающие в отдаленных районах и районах с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями государственные служащие получают одинаковую денежную компенсацию за дополнительные затраты, в том числе из специально созданных фондов. В Канаде такие компенсации установлены за работу на территории Юкона, Нунавута провинции Онтарио и северных территориях провинции Альберта. В США установлены специальные выплаты за работу в отдаленных местах, действуют надбавки в размере до 25% за работу вне континентальной части США[1].

В настоящее время принцип «повышенная оплата труда за работу в неблагоприятных климатических и географических условиях» продолжает действовать, особенности его реализации достаточно часто обсуждаются в научной литературе. Мнения варьируются от полной поддержки большинством государственного участия в определении размеров и финансировании компенсации за работу в некомфортных условиях[2] до отрицания отдельными авторами такой поддержки и переложения возмещения дополнительных затрат на сами предприятия и организации[3]. «Сложившаяся система государственной поддержки северных территорий вошла в противоречие с развивающимися отношениями. Она недостаточно учитывает произошедшие изменения в экономике России, продолжает сохранять многие черты старой административно-командной модели»[4].

По нашему мнению, такие утверждения имеют смысл, скорее всего, тогда, когда предприятия или организации имеют возможность самостоятельно формировать средства для социально-экономического развития, в том числе фонд оплаты труда, и устанавливать выплаты за работу в неблагоприятных условиях, повышенные по сравнению с установленными государством, а также отказаться от применения тарифной системы оплаты труда. Для государственных органов законодательно установлено, что оплата труда государственных служащих осуществляется только за счет средств федерального бюджета или бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации[5]. Таким образом возможностей для привлечения на оплату труда иных средств для государственных служащих государственных органов не предусмотрено, что не позволяет говорить об отказе от государственной поддержки или даже об установлении повышенных размеров компенсационных выплат за служебную деятельность в некомфортных условиях.

В России районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель увеличения оплаты труда работника в пределах от 1,0 до 2,0 раза в зависимости от месторасположения предприятия, организации или государственного органа[6].

---

[1] Канада. Закон о компенсациях государственных служащих. Государственная служба США. URL: http://laws-lois.justice.gsca/eng/regulations/SOR-86-791; http://xserver.ru/user/gossis/10.shtml.

[2] Баткаев Р. А., Марков В. И. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР. М.: Экономика, 1964; Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999; Быковская Ю. В. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел: сущность, специфика, направления совершенствования // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики». Серия «Экономика и право». 2012. Вып. 8–9.

[3] Потрубейко В. А. Механизм оценки личных деловых качеств работников – центральное звено новой системы оплаты в АК «АЛРОСА» // Российский экономический интернет-журнал. М.: АТиСО, 2007. URL: http://www.lawmix.ru/bux/71432.

[4] Волгин Н. А. Современные социальные проблемы развития регионов Российского Севера // Российский Север: модернизация и развитие. М.: Центр стратегического партнерства, 2013.

[5] Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.

[6] Волгин Н. А. Указ. соч.

Следует отметить, что еще в царской России служащим гражданской службы выдавались повышенные пособия по особым правилам, установленным для отдаленных и малонаселенных краев империи[1].

Основная цель применения компенсационных выплат состоит в том, чтобы обеспечить равную реальную оплату за равный труд во всех экономических регионах страны, компенсируя тем самым разницу в уровнях цен на предметы потребления, в бюджетном наборе товаров, в природно-климатических условиях, воздействующих на работника в процессе труда и вызывающих повышение физического напряжения в сравнении с благоприятными условиями, и пр.[2]

Количество вопросов и проблем, возникающих при оплате труда государственных служащих госорганов, расположенных в некомфортных условиях, нисколько не меньше, если не больше, чем в органах, расположенных в районах с благоприятным климатом. Такое положение объясняется тем, что большинство нормативных правовых актов, регламентирующих выплату компенсаций, принималось начиная с 1930-х годов и в большинстве своем продолжают действовать и в настоящее время. Это определено статьей 423 Трудового кодекса Российской Федерации[3].

Более того, в начале 1990-х годов решением Совета Министров РСФСР было предоставлено право Советам Министров республик, входящих в состав РСФСР, крайисполкомам, облисполкомам и исполкомам народных депутатов автономных округов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами самостоятельно устанавливать повышенные размеры районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территориях минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов за счет средств соответствующих бюджетов[4]. Этим правом многие субъекты Российской Федерации успешно воспользовались.

Впоследствии было законодательно установлено, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы определяются Правительством Российской Федерации[5]. Однако нормативно определенного сводного перечня территорий, где устанавливается районный коэффициент для государственных гражданских служащих, до сих пор не существует. В настоящее время районные коэффициенты (коэффициенты) установлены в 43 субъектах Российской Федерации, где они применяются для работников предприятий и организаций, при этом 27 из них полностью или частично относятся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к ним. Следует отметить, что предложения о введении районных коэффициентов и коэффициентов за некомфортные природно-климатические условия на отдельных территориях Российской Федерации поступают в Правительство Российской Федерации до сих пор[6].

С принятием Постановления Правительства Российской Федерации № 1237 от 30.12.2011 г. «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, прохо-

[1] Свод законов Российской Империи. СПб., 1910. Т. III. Раздел «Устав о службе по определению от правительства».

[2] Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Указ. соч.

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2002. С. 174–175.

[4] Постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» (не опубликовано).

[5] Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 35. Ст. 3607.

[6] О размерах районных коэффициентов и территориях, где они применяются для государственных гражданских служащих см.: Чекин М. А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.

дящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях» многие проблемы оплаты труда военнослужащих были преодолены[1]. Круг территорий, где введены повышенные районные коэффициенты и надбавки, расширен за счет районов с неблагоприятными экологическими условиями, аналогичное положение не принято для государственных гражданских служащих и работников других предприятий и организаций реального сектора экономики. Перечень районов и территорий, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки военнослужащим, является более представительным, если сравнивать с перечислением районов, где установлены компенсационные выплаты для государственных гражданских служащих[2].

Коэффициенты за работу в отдаленных, пустынных и безводных местностях и высокогорных районах устанавливаются решением Правительства Российской Федерации или законодательством субъекта Российской Федерации. Такие коэффициенты для государственных гражданских служащих установлены в ряде районов Астраханской, Саратовской, Ростовской областей, Ставропольского и Пермского краев, республиках Алтай, Дагестан, Калмыкия. Список пустынных районов и безводных местностей, где для военнослужащих установлены соответствующие коэффициенты, больше, чем аналогичный документ для государственных гражданских служащих. Следует, правда, иметь в виду, что для государственных гражданских служащих такие коэффициенты установлены в пределах от 1,1 до 1,35, а для военнослужащих – от 1,1 до 1,3.

Коэффициенты за работу в высокогорных районах для государственных гражданских служащих установлены в зависимости от высоты местности в пределах от 1,15 до 1,40. Такие коэффициенты действуют в ряде местностей республик Алтай, Дагестан, Северная Осетия – Алания, Тыва. Что касается военнослужащих, то за службу в высокогорных районах указанным выше Постановлением Правительства Российской Федерации установлены соответствующие коэффициенты на том же уровне, что и государственным гражданским служащим. Однако в период службы на высоте местности от 1500 до 2000 м размер коэффициента к денежному довольствию дифференцирован от 1,15 до 1,2 по отдельному списку таких территорий. При этом количество таких территорий для военнослужащих намного больше, чем для государственных гражданских служащих. Размеры районных коэффициентов утверждены для государственных гражданских служащих в пределах от 1,15 до 1,8, в то время как для военнослужащих они установлены в размерах от 1,15 до 2,0[3].

Для военнослужащих, уходящих в отставку и оформляющих пенсию, установлен предельный размер районного коэффициента, учитываемый в составе денежного довольствия, – 1,5[4]. Таким образом, лица, которые уходят на пенсию и которым за военную службу (службу) к денежному довольствию начислялся районный коэффициент выше 1,5, например за службу в отдельных районах

[1] Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 3, ст. 436.
[2] Российская газета. 2008. № 245. 28 нояб.
[3] Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 3. Ст. 436.
[4] Ведомости Советов народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 04.03.1993. № 9. Ст. 328; Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 2. Ст. 129.

Мурманской области или Норильска, где этот коэффициент составляет 1,8, лишены части причитающейся им пенсии.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, в которых устанавливаются надбавки за стаж работы, был определен еще постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029[1]. С тех пор в районах с неблагоприятными условиями появилась новая инфраструктура, отрасли реального сектора экономики, новая бюджетная сфера.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2011 г. № 1237 для военнослужащих и служащих правоохранительной службы утвержден свой перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также других территорий с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностей, и размеры надбавок за военную службу (службу) в этих районах[2]. В данном документе эти выплаты указаны как процентные надбавки. В то же время при исчислении военной пенсии используется перечень районов Крайнего Севера и размеры районных коэффициентов, которые установлены для работников непроизводственных отраслей реального сектора экономики, а не нормы Постановления Правительства Российской Федерации от 30.12.2011 г. № 1237. Таким образом, военнослужащие при выходе на пенсию дважды подвергаются дискриминации. При определении стажа работы в этих условиях и размеров надбавок за этот стаж для государственных гражданских служащих пользуются инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной еще в 1990 году[3].

Анализ действующего законодательства о районном регулировании оплаты служебной деятельности государственных служащих в зависимости от вида государственной службы позволяет сделать следующие выводы. Необходим единый нормативный правовой акт о районном регулировании оплаты труда работников предприятий и организаций, включая государственные органы, расположенные в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, который бы устанавливал порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций для соответствующего круга лиц. Те положения, которые в настоящее время действуют в отношении оплаты труда государственных гражданских служащих, нуждаются в пересмотре. Этому может способствовать подготавливаемая в настоящее время третья по счету программа реформирования и развития государственной службы. Ряд имеющихся норм напрямую не касается регулирования деятельности государственных гражданских служащих, но применяется как нормы трудового права к отношениям, связанным с государственной гражданской службой в части, не урегулированной Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[4].

Часть норм, регулирующих отношения на государственной службе, необходимо принять заново, в частности, в соответствии со статьей 14 Федераль-

[1] Постановление Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029 «Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях (в редакции Постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. № 12) с изменениями, внесенными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. № 170// Собрание постановлений СССР. 1983. № 5. Ст. 21.

[2] Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 3. Ст. 436.

[3] Приказ Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 // Консультант Плюс. IRL: www.consultant.ru/dokument/cons_doc_LAW.

[4] Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3115.

ного закона от 27.05.2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» необходимы разработка и утверждение единого для всех видов государственной службы федерального закона о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей[1].

В целях углубленной проработки решений по устранению указанных проблем, а также подготовки обоснованных предложений по совершенствованию оплаты государственных служащих и других вопросов, связанных с развитием государственной службы, следует создать специальную комиссию, состоящую из представителей заинтересованных государственных органов и специалистов-экспертов, например, при Министерстве труда и социального развития России.

[1] Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.

УДК 330.111.6

Д. А. Плетнев,
к.э.н., доцент,
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: pletnev@csu.ru

Е. С. Силова,
к.э.н., доцент,
кафедра экономики отраслей и рынков
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: metod@csu.ru

Доверие в современных корпорациях: институциональная недостаточность[1]

Аннотация:
В статье проанализирована институциональная природа доверия в современных корпорациях. Доверие представлено как результат действия института содействия. Определены логика развития сотрудничества, его исторические корни и негативное влияние социальных трансформаций на уровень доверия. Сформулировано предложение по увеличению доверия в корпорациях.
Ключевые слова: доверие, институт содействия, корпорация.

D. A. Pletnev,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: pletnev@csu.ru

E. S. Silova,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E-mail: metod@csu.ru

Trust in the modern corporations: institutional insufficiency

Abstract:
The article analyzes the institutional nature of trust in modern corporations. Trust is presented as a result of assistance institutions' action. The logic of cooperation development is determined, its historical roots are defined and the negative impact of social transformations on the level of trust is researched. Authors formulate a proposal for the growth of trust in corporations.
Keywords: trust, institution of assistance, corporation.

[1] Публикация подготовлена в рамках проекта № 14-02-00316, поддержанного Российским гуманитарным научным фондом.

На сегодняшнем этапе экономического развития проблема доверия вызывает все больший интерес у исследователей. Доверие является важным институциональным условием роста и развития. Актуальность выбранной темы объясняется необходимостью более тщательного анализа проблемы доверия в российских корпорациях, поиска методик исследования и оценки уровня доверия, возможностей по его увеличению, исследования природы и особенностей доверия как базового института. Цель статьи – рассмотреть институциональную природу доверия и выявить противоречия субъектов корпорации, разрушающие доверие в современных российских корпорациях.

Ф. Фукуяма рассматривает доверие как некий социальный капитал, то есть определенный потенциал общества или его части, возникающий как результат наличия доверия между его членами[1]. Социальный капитал базируется на общих нормах и ценностях, разделяемых большинством членов данного общества и на спонтанной социализированности – способности создавать и развивать новые объединения. Как показывает Ф. Фукуяма, запас социального капитала варьирует в разных странах, именно страны с высоким уровнем доверия (Германия, США, Япония) способны создать крупный корпоративный сектор в экономике, которому для эффективного функционирования необходимо наиболее высокое доверие между всеми участниками корпоративных отношений. Международные сопоставления, как правило, показывают связь между темпами роста ВВП и уровнем доверия. В частности, К. Эрроу подчеркивал, что «экономическая отсталость в мире в значительной степени объясняется недостатком взаимного доверия»[2].

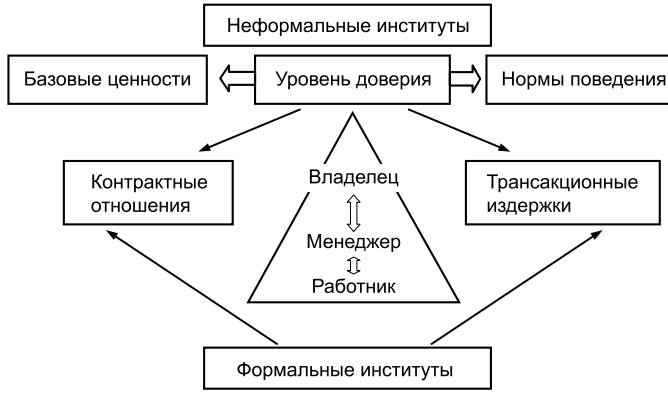
А. В. Белянин и В. П. Зинченко связывают трансакционные издержки с недоверием: чем выше уровень взаимного недоверия между экономическими агентами, тем выше будут информационные издержки, издержки измерения, издержки защиты прав собственности и т. д.[3], таким образом, недоверие действует по принципу дополнительного налога. Следовательно, можно говорить о том, что высокий уровень доверия стимулирует более активную экономическую деятельность и придает ей устойчивый характер.

По мнению Д. Хоскинга, понятия доверия и недоверия требуют специального изучения, доверие объясняет поведение человека лучше, чем ссылки на рациональность и эгоистический интерес, именно оно позволяет принимать решения и действовать сообща[4]. Таким образом, основой любых экономических взаимодействий и любых контрактных отношений является доверие как взаимные положительные ожидания экономических субъектов. Д. Хоскинг обращает внимание на «заразительность» как доверия, так и недоверия и при помощи этого эффекта объясняет, например, финансовые пузыри и экономические кризисы.

Институциональная среда корпорации (см. рис.), в которой имеют место контрактные отношения между ключевыми участниками корпоративных отношений (владельцем, менеджером и работником), сформирована базовыми неформальными институтами, среди которых центральное место занимает уровень взаимного доверия в корпорации, а также формальными институтами. Эффективность институтов проявляется в их способности снижать трансакционные издержки. В частности, при высоком уровне доверия резко снижаются издержки контроля и издержки оппортунистического поведения.

[1] Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2008. С. 52.
[2] Arrow K. J. The Limits of Organization. New York: Norton, 1974. P. 24.
[3] Белянин А. В., Зинченко В. П. Доверие в экономике и общественной жизни. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. С. 30.
[4] Хоскинг Дж. Экономика доверия // Неприкосновенный запас. 2010. №5(73). URL: http://magazines.russ.ru/nz/2010/5/ho7-pr.html.

Классификаций институтов существует множество, выделены различные критерии, начиная от сферы регулирования и до управленческих функций, за обеспечение которых отвечает институт. В данной работе мы будем использовать классификацию внутрифирменных институтов, разработанную Д. А. Плетневым[1]. Он разделяет институты корпорации на институты принуждения, содействия и оппортунизма[2]. На наш взгляд, несмотря на различие в выполняемых функциях и применяемых рутинах, ориентацию на выполнение различных функций и задач, использование института того или иного вида в корпорации обусловлено уровнем доверия между ее участниками.



Институциональная среда корпорации и роль доверия

Институты принуждения основаны на применении насилия, власти и управления, в результате происходит отчуждение субъекта от процесса его деятельности. Преобладание институтов принуждения в институциональной структуре корпорации свидетельствует о низком уровне доверия.

Институты содействия, напротив, направлены на улучшение взаимодействия в организации и проявляются в нормах корпоративной культуры, единстве целей, задач и интересов, благоприятном психологическом климате. Развитие институтов содействия характерно для корпораций с высоким уровнем доверия.

Институты оппортунизма имеют самый сложный и противоречивый характер. Если оппортунизм принимает противозаконные формы (воровство, мошенничество, ложь, намеренное снижение производительности), то его развитие можно связать с низким уровнем доверия. Если институты оппортунизма направлены на удовлетворение «оправданной» корысти, на стремление к увеличению собственного благосостояния, они становятся важным мотивационным механизмом, при увеличении заинтересованности и лояльности сотрудников, очевидно, уровень доверия также будет расти. Поэтому в зависимости от типа данного института, корпорации, применяющие его как ключевой, могут иметь как низкий, так и средний уровень доверия.

[1] Белянин А. В., Зинченко В. П. Указ. соч.; Плетнев Д. А. Операционализация эволюционно-институциональной теории корпорации // Дискуссия: журнал научных публикаций. 2013. №01 (31). Янв. С. 71–77.
[2] Плетнев Д. А. Концепция корпорации: опыт системно-институционального исследования: В 2 ч. Челябинск: Изд-во Челяб. ун-та, 2013. Ч. 1. С. 206.

Как показывают многочисленные исследования, в российских корпорациях уровень доверия значительно ниже, чем в других странах, развитых и странах – партнерах по БРИКС. Поскольку доверие во многом зависит от исторических условий, то корни, причины низкого доверия нужно искать в тех уникальных трансформациях, которые пережила наша страна. За XX век таких трансформаций было несколько:

- В начале века расцвет капитализма, «наступление» на общину со стороны капитала, призывавшего население из сел в города и там превращавшего представителей единого, целого сельского общества, пронизанного доверием и ощущением общей жизни, общего дела, в пролетариат, который характеризуется гораздо более низким уровнем доверия.
- Революция 1917 года разрушила доверие в обществе вместе со всей социальной системой. Новая, социалистическая система предполагала построение отношений доверия «с нуля». Нарождающееся доверие было подвергнуто серьезным испытаниям в советское время, когда поощрялось доносительство, одной из целей государства было полное подчинение человека, превращение государства в единственный субъект доверия для индивида. Как показало время, эта попытка также закончилась неудачей. Доминирование института принуждения, в том числе принуждения к сотрудничеству, оказывало негативное влияние на развитие горизонтальных отношений доверия в обществе.
- В позднесоветское время почти безграничным доверием населения пользовались телевизор и газеты. Доверие между работниками часто возникало на почве неправомочных действий: «работы с прохладцей», мелкого воровства через проходную завода. «Полюса» доверия возникали, как правило, вопреки воле государства, и это сразу приводило к всплескам производительности и качественному результату.
- Развал СССР – это новый шок для институтов доверия. По мнению М. Ридли[1], людям органически присуще стремление к сотрудничеству, которое актуализируется через потребность в повторяющемся напрямую или косвенно взаимодействии, что порождает склонность к доверию. Именно повторяющееся взаимодействие важно для понимания необходимости доверия. В России 1990-х годов большинство хозяйственных связей нарушилось, и повторяющиеся взаимодействия перестали быть правилом, репутация бизнесмена или компании практически перестала иметь значение в экономике, где многие фирмы появлялись и вскоре исчезали, то же самое происходило с обязательствами.
- Сегодня, несмотря на десятилетие относительно стабильного развития экономики, уровень доверия не восстановился даже до доперестроечного уровня из-за недостаточной институционализации содействия. В 90-х годах усиленно внедрялись институты оппортунизма, нас приучали, в том числе в высшей школе, что главное общественное благо – это частный интерес. До и после этого периода институционализировалось принуждение, по большей части идеологическое. Для развития и укоренения в обществе доверия

[1] Ридли М. Происхождение альтруизма и добродетели: от инстинктов к сотрудничеству. М.: Эксмо, 2013. С. 76–78.

необходимо развивать институт содействия, нормы и правила, обычаи и традиции реципрокного обмена, поведения не по принципу «око за око», а по правилу «сотрудничество, взаимный обмен, прощение». И именно такой подход позволит добиться повышения уровня доверия в современных корпорациях, сделать их институциональную структуру более гармоничной.

УДК 331.101.38

А. С. Артамонов,
начальник отдела целеполагания и мотивации розничного бизнеса
ОАО «Сбербанк России»
соискатель,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: a_artamonov@mail.ru

Оплата труда поколения Y: особенности и вызовы

Аннотация:
В условиях высокой конкуренции на банковском рынке и усилившейся борьбы за финансовые, технологические и людские ресурсы для организаций банковской сферы на первый план выходит вопрос привлечения, найма и удержания работников. Банки направляют все усилия на повышение качества продуктов и услуг, индивидуальный подход к клиенту, расширение продуктово-сервисной линейки и улучшение имиджа. Особое внимание уделяется мотивации линейных сотрудников сети отделений, являющихся «лицом» банка наряду с банковскими интернет-платформами. На рынок труда выходит поколение Y, идет жесткая конкуренция за привлечение его квалифицированных представителей из-за демографической «дыры» 1990-х годов. Одной из ключевых потребностей поколения Y является финансовая защищенность, в том числе специфическая комбинация гарантированных и негарантированных элементов заработной платы. В статье приведены результаты опросов работников об удовлетворенности системой материальной мотивации, сделан вывод о важности увеличения доли должностного оклада в структуре заработной платы для работников поколения Y.

Ключевые слова: должностной оклад, заработная плата, мотивация, поколение Y.

A. S. Artamonov,
Head of Target Setting and Motivation Section
Sberbank of Russia
Applicant,
Human Resources Management Department
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: a_artamonov@mail.ru

Generation Y remuneration: peculiarities and challenges

Abstract:
Within the conditions of high competition in the banking market and intensified struggle for financial, technological and human resources, the first plan for the organizations of the banking sector is the question of attracting, hiring and retaining of employees. Banks direct all efforts towards improving the quality of products and services, individual approach to the client, expansion of product and service range and image improvement. Special attention is paid to the motivation of the

line staff of the branch network, which is the «face of the Bank» along with Internet banking platforms. The job market is beyond generation Y, there is stiff competition for the attraction of its qualified representatives because of the demographic «hole» of the 1990's. One of the key needs of generation Y is financial security: including a specific combination of guaranteed and non-guaranteed salary elements. The article provides the results of employee satisfaction surveys on the incentives system and leads to a conclusion about the importance of increasing of share of the basic salary in the salary structure for generation Y employees.

Keywords: base pay, salary, motivation, generation Y.

На современном этапе одной из основных составляющих деятельности банков, зачастую драматически влияющей на их конкурентоспособность, является система совокупного поощрения работников. Она напрямую влияет на привлечение качественного персонала, его удержание, командную работу, сплоченность, оптимизм, физическое и психическое здоровье и, в конечном счете, на финансовый результат организации. В отличие от минерально-сырьевых компаний, в финансовых, страховых и консалтинговых компаниях финансовый результат целиком зависит от усилий персонала, главного их актива. Сотрудники сети отделений являются «лицом» банка, как и банковские интернет-платформы. В настоящее время на рынок труда выходит малочисленное поколение «миллениум» или Y, родившееся в 1983–2000 годах, идет жесткая конкуренция за привлечение его квалифицированных представителей из-за демографической «дыры» 1990-х годов. В отличие от западных стран, где в тот период не было демографической проблемы (ситуация с кадрами там диаметрально противоположная), рынок труда в России становится все более и более конкурентным: у работника появляется огромный выбор работодателей, а у работодателя – стремление удержать работника[1]. Одной из ключевых потребностей поколения Y является финансовая защищенность: на первый план выходят заработная плата и комбинация ее элементов[2].

Молодой сотрудник хочет гарантий своего финансового положения. Благодаря Интернету у него в любой момент времени есть доступ к информации о рынке труда, о предлагаемом окладе, о должностях и предложениях других работодателей. Работодатель поставлен в качественно новые условия и вынужден отвечать на новые вызовы: должностной оклад становится инструментом не только привлечения, но и удержания работников. Если количество представителей поколения Y в организации возрастает, работодатель вынужден смещать акцент в заработной плате с негарантированной части дохода на должностной оклад, удовлетворяя потребность поколения Y получить «все и сразу» и при этом сохранить баланс работы и личной жизни[3]. Это предъявляет новые требования к построению и администрированию систем оплаты труда:

- акцент на гарантированной части дохода (оклад «здесь и сейчас»)[4];
- рыночный уровень должностного оклада (работники могут сравнить цифры с предложениями других работодателей в режиме онлайн);

[1] Авшалумова Р. Демографическая дыра заставляет российских работодателей плясать под дудку молодых сотрудников, заботясь об их комфорте и мотивации. А вот на Западе представители поколения Y уже умерили аппетиты // Время омское. URL: http://www.omsktime.ru/news/id/63647.

[2] Мелехина М. Чем мотивировать сотрудников поколения Y: старые схемы не работают // Bel.biz. URL: http://finance.bel.biz/news/molodye_ne_hotyat_rabotat_no_hotyat_mnogo_deneg/.

[3] Шишкина М. Новый кадровый вирус: компании страдают от текучки представителей поколения Y // HR-менеджмент. URL: http://www.hrm.ru/blog_novyjj-kadrovyjj-virus-kompanii-stradajut-ot-tekuchki-predstavitelejj-pokolenija-y_154BEA.

[4] Бедарева О. Семь главных недостатков поколения Y // E-xecutive.ru.URL: http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1932588/index.php?page=0.

- резервирование больших ресурсов компании на своевременное рыночное администрирование должностных окладов и на их своевременный пересмотр для предотвращения репутационных и прямых финансовых потерь от текучести персонала;
- сокращение количества видов премиальных выплат в пользу увеличения окладов.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)[1].

В ОАО «Сбербанк России», одном из крупнейших работодателей Российской Федерации, проводятся ежегодные опросы об уровне удовлетворенности персонала системой оплаты труда. Основное внимание уделяется более чем 100 000 сотрудников сети розничных отделений во всех регионах России.

23% персонала розничной сети ОАО «Сбербанк России» в должности руководителей отделений, а также линейных специалистов и менеджеров относятся к возрастной группе до 24 лет включительно, более 26% – 25–29 лет, 27% – 30–40 лет. Доля работников первых двух групп в структуре персонала неуклонно растет по мере выхода на рынок поколения Y. Таким образом, практически каждый второй сотрудник, прежде всего среди линейного персонала – специалистов и руководителей, работающих в розничной сети, является представителем поколения Y. В этих же возрастных группах отмечено основное движение персонала. В табл. 1 представлен анализ увольнений персонала в разрезе должностей руководителей офисов, специалистов и менеджеров по продажам за третий квартал 2014 года. В разрезе по должностям исследование охватывает 52% персонала розничной сети. Наименьшая текучесть относительно наблюдаемых должностей, занимаемых представителями поколения Y, отмечена для должности руководителя офиса. Более того, в возрастной структуре увольнений на поколение Y приходится менее половины увольнений с этой должности. Для линейных должностей выявлена обратная картина. До 26 из 27% увольнений специалистов (до 96% от общего числа) и до 11 из 13% увольнений менеджеров по продажам (до 85% от общего числа) приходится на поколение Y.

Таблица 1
Распределение увольнений линейного персонала розничной сети по возрасту

Должность	Доля от общего числа уволившегося линейного персонала сети, %	Увольнение работников, %		
		< 24 лет	25–29 лет	30–40 лет
Руководитель	5	0,3	1	2
Специалист по обслуживанию частных лиц	27	13	7	6
Менеджер по продажам	13	4	4	3

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014), ст. 129 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html.

Мониторинг соответствия структуры гарантированной и негарантированной частей заработной платы рыночным показателям проводится HR-специалистами Сбербанка России по данным обзоров рынка труда ведущих российских и зарубежных консалтинговых компаний. Когда на рынке преобладали ориентированные на карьеру и максимальный заработок даже в ущерб личной жизни представители поколения X, родившиеся в 1963–1983 годах, наибольшее внимание уделялось управлению доходом работников на основе совокупного размера заработной платы. Ситуация, когда на должности специалистов и руководителей в отделениях выходит больше и больше представителей мобильного и ориентированного на баланс работы и личной жизни поколения Y, требует смещения акцента управления доходом на гарантированную часть дохода через обеспечение ее соответствия рыночным показателям и усиление ее роли в совокупном размере заработной платы.

В структуре годовой заработной платы руководителей офисов 60% составляет оклад и 40% – премии, у линейных специалистов и менеджеров по продажам оклад и премии составляют по 50% (равные доли). Таким образом, у руководителей на 10% выше гарантированная часть дохода. Ответы, полученные в рамках опроса работников о причинах увольнения, показывают различную степень удовлетворенности зарплатой со стороны руководителей и специалистов (табл. 2).

Таблица 2
Низкая заработная плата как причина увольнения сотрудника

Показатель	Руководители	Специалисты
4-й квартал 2013 года		
Доля от общего числа причин увольнений, %	9	15
Место в иерархии причин увольнения	4	2
2-й квартал 2014 года		
Доля от общего числа причин увольнений, %	11	16
Место в иерархии причин увольнения	4	2

Даже 10% разницы в сочетании гарантированной и негарантированной частей в структуре заработной платы работников дает существенную разницу в восприятии дохода поколением Y. Хотя система премирования специалистов предусматривает возможность значительного перевыполнения плановых показателей продаж и не имеет ограничений в размере выплат (последнее не касается руководителей), такое соотношение базовой и гарантированной частей дохода не предоставляет работнику поколения Y столь желаемого ощущения защищенности, определенности и уверенности в своем доходе «уже сейчас». Одним из побочных факторов в ряде случаев является проблема с привлечением персонала поколения Y. В текущих условиях перспективным направлением в работе по управлению доходами работников является реинжиниринг структур заработных плат с увеличением удельного веса гарантированной части (оклада) до 60% либо более.

Косвенно необходимость увеличения роли оклада в заработной плате подтверждают ответы, данные линейными специалистами сети отделений – менеджерами по продажам и специалистами по обслуживанию частных лиц

в рамках стандартных опросов удовлетворенностью системой мотивации в 2011, 2012 и 2014 годах (табл. 3). Опросы проводились путем анонимного сплошного анкетирования работников в розничных отделениях ОАО «Сбербанк России». Работникам предлагалось ответить на 11–12 стандартных вопросов о компонентах новой системы оплаты труда, внедрение которой началось в 2011 году.

Таблица 3
Утвердительные ответы линейных специалистов сети на вопросы о системе оплаты труда, %

Вопрос	Месяц и год опроса				
	09.2011	11.2011	02.2012	07.2012	08.2014
	Количество участников опроса				
	523	307	1257	1882	2960
Чем эффективнее я работаю, тем больше я зарабатываю	53	58	57	65	81
Моя ежемесячная премия напрямую зависит от результатов моей работы	62	70	68	77	82
При новой системе мотивации я зарабатываю больше	48	36	33	42	Вопрос не задавался
Мне нравится действующая система мотивации	Вопрос не задавался	Вопрос не задавался	26	33	41
Я считаю действующую систему мотивации справедливой	Вопрос не задавался	Вопрос не задавался	32	39	42

По данным табл. 2 и 3 можно сделать вывод о том, что в представлении работников поколения Y скорее существует отрицательная корреляция между прямой и гибкой связью оплаты с результатами труда, с одной стороны, и ощущением справедливости, удовлетворенностью такой системой оплаты труда – с другой. Учитывая то, что и среди специалистов, и среди руководителей отделений в равной степени представлены работники поколения Y, разница в доле оклада даже на 10% может давать до 6% больше увольнений представителей поколения Y по причинам, связанным с недостаточностью заработной платы. Это находит косвенное подтверждение и в месте заработной платы в иерархии причин увольнений, по мнению руководителей и специалистов.

УДК 658.336

П. Ю. Мытько,
студент-магистр,
кафедра «Математика-2»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: mypavel@list.ru

Базовая модель системы премирования работников сетевой компании

Аннотация:
В работе предложен способ простого формализованного представления системы премирования работников сетевой компании, отвечающего необходимым требованиям.
Ключевые слова: математическое представление, премирование, сетевая компания.

P. Yu. Mytko,
Master's Degree Student,
Department of Mathematics-2
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: mypavel@list.ru

Simple model of system of bonuses of employees of the network company

Abstract:
In this paper we propose a simple method of formalized representation of the system of bonuses of employees for network company, that meets the necessary properties.
Keywords: mathematical representation, bonuses system, network company.

Часто основным ресурсом сетевой компании являются ее работники. Поиски способа эффективно использовать этот ресурс привели к возникновению и активному развитию HR-менеджмента. Для ответа на вопросы о том, как найти подходящих работников, повышать их эффективность и удерживать в компании, используются методы различных направлений науки, в том числе математики.

Оставим задачу о подборе персонала как относящуюся к области интеллектуального анализа данных и сконцентрируемся на решении задачи удержания эффективных работников. Помимо работы над созданием корпоративной культуры, данную задачу помогает выполнить правильно построенная система премирования.

Структура компании. Пусть у организации есть головной офис, функционал работников которого является уникальным, а потому не моделируется. Головной офис управляет сетью точек продаж N. В каждой точке продаж есть руководитель (работник множества B) и основные работники (представители множества W).

Для простоты будем предполагать, что существует лишь один уровень иерархии (головной офис → точка продаж), обслуживающими являются работники одного типа, над которыми есть только один руководитель. Кроме того, будем оценивать работников только по одному параметру. Однако изначально станем предполагать, что количество видов работников и количество показателей могут возрастать.

Ниже предложен базовый алгоритм для расчета премии работникам компании с описанной структурой, отвечающий следующим стандартным требованиям:

- информация для расчетов доступна компании в любом отчетном периоде;
- факторы модели и расчет результата понятны работникам и руководителям;
- работники и руководители точек продаж ориентированы на обеспечение высокого уровня прибыли;
- руководители точек продаж мотивированы на удержание эффективных работников;
- головной офис всегда имеет влияние и возможность отказаться, в том числе частично, от выплаты премии в случае сложной финансовой ситуации.

Описание процесса премирования. После каждого отчетного периода компания выплачивает работникам W премию. Имеется сумма, в некоторых случаях недостаточная, а в некоторых случаях превосходящая потребности. Необходимо справедливо распределить бюджет S. Точки продаж находятся в различных городах Z с различным уровнем дохода.

Построение бизнес-процесса. Для расчета справедливой премии будем полагаться на оценки руководителей точек продаж m, которые могут справедливо оценить работников. Пусть данная оценка – коэффициент от 0 (лишить премии) до $m_{\max}$. В случае невозможности достижения компромисса между руководителем точки и работника решающее слово остается за работником головного офиса. Заработную плату работника, примерно равную среднерыночной по региону, представим как произведение базовой ставки и регионального коэффициента точки продаж wz, а премию – как процент от заработной платы p.

Премирование обслуживающего персонала. На основе представленных выше условий получаем модель, которая позволяет распределить всю возможную сумму между работниками с учетом коэффициента выполнения плана ($\hat{X}$).

$$\begin{cases} \sum_{i \in W} z_i \cdot (w_W \cdot (1 + p_W \cdot m_i \cdot \hat{X})) + \sum_{i \in B} z_i \cdot w_B = S \\ \sum_{i \in W} z_i \cdot w_W + \sum_{i \in B} z_i \cdot w_B \le S \\ m_i \le m_{\max}, \forall i \in W \end{cases} \quad (1)$$

Таким образом, если план продаж выполнить не удастся, не возникнет обязательств по выплате премии. Руководитель точки получает возможность мотивировать работников на выполнение поставленных задач. Кроме того, предложенная выше схема является прозрачной для работников и руководителей, вся информация для расчета доступна и однозначна (руководитель

обязан обосновать причины коэффициента премии p менее 1), учтен вариант недостаточной прибыли.

Премирование руководителей точек продаж. Результатами эффективной работы руководителя точки продаж являются выполнение поставленных планов и удержание ключевых работников. Невыполнение второго пункта ведет к косвенным расходам, связанным с подбором и обучением новых кандидатов. Более того, неудачная политика взаимоотношения с работниками и направленность лишь на максимизацию выручки ведет к ухудшению репутации компании в долгосрочной перспективе, что может ей дорого обойтись и отразиться, например, на скорости закрытия вакансий.

Предположим, что прибыль точки продаж Q_N целиком обеспечивается обслуживающим персоналом ($Q_N = \sum_{i \in W_N} q_i$). Для простоты будем пренебрегать издержками на содержание точки продаж, принимая их детерминированными, что в целом близко к действительности при долгосрочной аренде и заключении соответствующих договоров. Для мотивации руководителя предложим ему премию как процент от чистой прибыли p_B.

Кроме того, оставим головному офису возможность лишать руководителей точек премии по другим причинам, устанавливая для них аналогичный коэффициент оценки руководителя m. Дополнительная функция данного коэффициента (он может быть представлен в качестве произведения оценки руководителя и некоторого коэффициента исполнения плана) – дать возможность головному офису либо удерживать доход руководителей на адекватном уровне в прибыльные периоды и, соответственно, высокие планы продаж и мотивировать в сложные времена.

Предложим также способ наказания руководителей точек продаж за увольнения работников, предполагая ценность работника пропорциональной прибыли, которую он приносит компании. Поскольку премия руководителю всегда может быть выплачена при наличии чистой прибыли, укажем ее расчет в конкретной точке продаж без обобщения по сети.

$$\begin{cases} m \cdot \max\left\{\left(p_B \cdot \left(\sum_{i \in W_N}\left(q_i \cdot I_{mork}\right) - \left(\sum_{i \in W_N, q_i < 0} |q_i| \cdot I_{fired}\right)\right)\right); 0\right\} \\ m \le m_{\max} \end{cases} \quad (2)$$

$$I_{work} = \begin{cases} 1, \text{ если } i\text{-й работник продолжает работать,} \\ 0, \ i\text{-й если работник уволился} \end{cases}$$

$$I_{fired} = \begin{cases} 0, \text{ если } i\text{-й работник продолжает работать} \\ 1, \ i\text{-й если работник уволился} \end{cases} \quad (3)$$

Согласно модели, руководитель точки заинтересован в сохранении работников, приносящих компании прибыль, и в то же время мотивирован на увольнение сотрудников, работающих в убыток.

Заметим, что без накладывания ограничения неотрицательности на премию можно было бы получить отрицательные значения премий. Создание общего бюджета на выплаты обслуживающим работникам (см. формулу (1)) позволяет осуществить поощрение работников независимо от результатов работы точки продаж. Подобный подход, очевидно, позволяет судить о целе-

сообразности сохранения точки продаж или же о том, насколько руководитель подразделения справляется с обязанностями.

Дальнейшие шаги. Не секрет, что люди приспосабливаются к условиям, в которых они оказываются, а потому любая статичная система премирования частично потеряет свою эффективность. Выше была попытка предложить максимально простую модель, которая легко может быть расширена дополнительными показателями.

Предполагается, что возможность получения части чистой прибыли является долгосрочным мотивирующим фактором для руководителя точки продаж. В то же время относительно высокая скорость смены работников обслуживающих подразделений требует простых правил премирования, позволяющих получить премию (вероятно, представляющую собой значительную сумму относительно повременной оплаты) независимо от работы подразделения.

Все остальные долгосрочные цели могут быть поставлены руководителям точек продаж и быть, например, представлены как мультипликаторы коэффициента оценки руководителя. Аналогичным образом может поступить и руководитель подразделения, устанавливая цели для работников. Часть дополнительных ограничений, например минимально допустимый уровень прибыли, максимально возможная премия для работников различных категорий и подобные, может быть легко добавлена в базовую модель.

Дальнейшая работа направлена на определение оптимальных коэффициентов премирования (например, среднерыночные значения). Не стоит забывать, что мотивация работников достигается не только премированием, но и построением путей карьерного роста, что также может быть описано математическим языком.

В заключение отметим, что главной целью компании, выбравшей формализацию процессов управления персоналом, станет всеобщая стандартизация: нормирование рабочего времени подразделения, описание должностных инструкций работников, описание целей и функционала организационных единиц. Подобная задача может быть неразрешимой, когда речь идет об уникальном функционале работников, однако в случае большой сетевой компании подобный подход может дать хороший результат. В итоге получится самоконтролируемая в большинстве случаев система, которая при правильном изначальном построении будет восприниматься работниками как справедливая, за исключением единичных случаев, для ее функционирования будет достаточно относительно небольшого количества специалистов.

УДК 331

А. А. Литвинюк,
д.э.н., профессор,
кафедра экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: litvinuk-2000@mail.ru

Проблемы формирования эффективной мотивации профессорско-преподавательского состава вуза к выполнению своих профессиональных обязанностей

Аннотация:
В работе приводится краткий анализ основных недостатков системы оплаты труда преподавателей вузов и даются конкретные рекомендации по их устранению с учетом современных реалий функционирования и развития субъектов рынка образовательных услуг.

Ключевые слова: материальное стимулирование, мотивация, профессор, университет, фонд оплаты труда.

A. A. Litvinyuk,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Labor Economics and Human Resource Management
Plekhanov Russian University of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: litvinuk-2000@mail.ru

Problems of formation of effective motivation of the teaching staff of the university to carry out their professional duties

Abstract:
The paper provides a brief analysis of the main drawbacks of the salaries of teachers of high schools and provides specific recommendations to eliminate them according to the current realities of functioning and development of the subjects of the education market.

Keywords: financial stimulation, motivation, professor, university, payroll financial incentives.

Актуальными задачами, которые следует решать на основе оптимизации системы оплаты труда преподавателей и сотрудников современного российского вуза, являются:

- формирование у персонала личной заинтересованности в развитии учебного заведения, то есть совмещение общих и локальных целей трудовой деятельности;
- ориентация интересов работников на достижение конкретных результатов труда, а не на отчет о своей деятельности, который не всегда имеет правдоподобный характер;

- развитие инновационной активности персонала, направленной на оптимизацию объема и структуры задействованных в учебном процессе трудовых ресурсов и сокращение удельного веса затрат на оплату труда в общем объеме расходов высшего учебного заведения, внедрение инновационных образовательных технологий, снижение заинтересованности кафедр в экстенсивном развитии учебной нагрузки и т. п.;
- формирование эффективных вертикальных управленческих отношений и восстановление значимости кафедр как основного звена системы управления учебным заведением;
- снижение материальной заинтересованности преподавателей в работе за пределами университета, что будет способствовать сокращению объемов внешнего совместительства и привлечения к преподаванию специалистов на условиях почасовой оплаты труда.

В настоящее время система оплаты преподавателей большинства российских высших учебных заведений имеет целый ряд существенных недостатков, искажающих мотивацию персонала и ориентирующих его трудовое поведение не на эффективный результат профессиональной деятельности, а на формирование хороших отношений с администрацией университета. Основными слабыми местами являются:

- полная непрозрачность, которая приводит к различного рода негативным слухам и домыслам о сумме материального вознаграждения отдельных работников, которые отрицательно влияют на качество труда преподавателей и их отношение к политике, проводимой администрацией вуза;
- частое отсутствие какой-либо логической связи между размером единовременных стимулирующих надбавок и конкретными результатами трудовой деятельности каждого преподавателя;
- произвольное установление размеров персональных надбавок администрацией вуза в течение многих лет, как правило, исходя из субъективных предпочтений в разные периоды работы каждого преподавателя или сотрудника: они уже не соответствуют сложившимся реалиям работы организации, зачастую имеют большую «клановую» составляющую, что разлагающе действует на качество труда персонала в целом и т. п.

Все вышеизложенное формирует нездоровый социально-психологический климат и не способствует эффективному трудовому процессу. Как следствие, это вызывает пассивное неприятие всех управленческих решений, принимаемых администрацией вуза. Подобная ситуация не может быть стабильной долгое время и обычно приводит либо к стихийным или организованным акциям неповиновения, либо к уходу из образовательного учреждения наиболее квалифицированных специалистов с соответствующими негативными последствиями для вуза в целом.

Цель предлагаемой нами системы оплаты труда – увязать объем заработной платы каждого преподавателя или сотрудника с результатами работы учебного заведения в целом и его личным трудовым вкладом в частности. Это даст возможность сформировать у персонала установки на расширение трудовых функций, а не на их минимизацию, что имеет место в настоящее время практически в любом вузе нашей страны.

Рекомендуемая нами система позволяет более точно прогнозировать возможности учебного заведения в части материального стимулирования труда персонала на учебный год, ибо в ее рамках социальные и близкие к ним по характеру выплаты производятся из общей суммы средств, выделяемых каждому структурному подразделению.

Система исключает заинтересованность преподавателей в увеличении доли бюджетных мест, выделяемых по каждой специальности, ибо при ее последовательном применении высокий удельный вес студентов-бюджетников в общем объеме учащихся автоматически приводит к снижению средней оплаты труда преподавателей.

По итогам успешного приема более эффективно работающие факультеты и выпускающие кафедры в течение предстоящего учебного года будут получать больше средств на оплату труда персонала, что даст возможность организовать реальное материальное поощрение отдельных работников, наиболее активно участвующих в привлечении абитуриентов для обучения в университете на договорной основе.

Система делает крайне невыгодными в плане оплаты труда преподавателей такие варианты решений, как искусственное завышение платы обучения или ее занижение в целях создания видимости успешной работы по приему за счет большей доли студентов-договорников при демпинговой политике позиционирования отдельных специальностей, лицензированных в вузе, на рынке образовательных услуг.

Рассмотрим предлагаемые нами принципы распределения фонда оплаты труда (ФОТ) по структурным подразделениям высшего учебного заведения. Он фиксируется на предстоящий календарный год решением ученого совета в виде процента к общему объему финансовых поступлений и затем корректируется после уточнения ФОТ по каждому структурному подразделению.

Кроме ФОТ, в вузе необходимо создать специальный фонд для стимулирования выпуска учебно-методической литературы в издательстве высшего учебного заведения. Его следует формировать согласно утвержденному плану издания на текущий календарный год по установленным вузом нормативам.

Каждая кафедра получает на текущий учебный год свой объем средств на оплату труда в абсолютной сумме (ФОТк) согласно расчету:

$$ФОТ_к = ((ФОТ_в - ФОТ_р - ФОТ_д - ФОТ_{пр})V_к)/V_{об}, \quad (1)$$

где $ФОТ_в$ – фонд оплаты труда вуза; $ФОТ_р$ – фонд оплаты труда работников ректората; $ФОТ_д$ – фонд оплаты труда персонала деканатов; $ФОТ_{пр}$ – фонд оплаты труда работников прочих структурных подразделений; $V_к$ – объем учебной нагрузки кафедры; $V_{об}$ – общий объем учебной нагрузки всех кафедр университета.

Подобный подход к формированию ФОТ кафедры не содержит в себе угрозу попыток искусственного увеличения выделяемых подразделению учебных часов, так как рост ФОТ будет неизбежно сопровождаться и ростом численности преподавателей кафедры. Основным же материальным мотиватором трудовой деятельности работников является не увеличение общего фонда оплаты их труда, а получаемая ими средняя заработная плата, которая не должна расти при механическом увеличении учебной нагрузки.

По итогам набора студентов, аспирантов, докторантов и соискателей на 1 декабря текущего года производится коррекция ФОТ на предстоящий ка-

лендарный год для тех структурных подразделений, которые непосредственно могут влиять на результаты набора (факультеты и выпускающие кафедры):

$$ФОТ_1 = ФОТ_к (K_1 / K_0), \quad (2)$$

где $ФОТ_1$ – доводимый до структурного подразделения фонд оплаты труда; $ФОТ_к$ – фонд оплаты труда кафедры, рассчитанный на основе формулы (1); K_1 – коэффициент эффективности приема по данному структурному подразделению; K_0 – коэффициент эффективности приема по университету в целом.

Показатель K_1 рассчитывается по формуле

$$K_1 = F_1 / N_1, \quad (3)$$

где F_1 – сумма финансовых поступлений в университет по итогам приема докторантов, аспирантов, соискателей и студентов по специальностям, соответствующим профилю выпускающей кафедры; N_1 – общая численность всех обучающихся, включая бюджетников, по профилю кафедры.

Показатель K_0 рассчитывается аналогичным способом в целом по университету. Для структурных подразделений университета, не связанных с приемом, $K_1 = K_0$.

Из $ФОТ_1$ вычитается его составная часть, равная сумме базовых окладов преподавателей $ФОТ_{min}$, установленных для государственных вузов с учетом надбавок за ученую степень и звание (постоянный компонент заработной платы). В состав постоянного компонента включаются и фиксированные надбавки для заведующего кафедрой и его заместителей H. Кроме того, из величины $ФОТ_1$ вычитается фонд ректора R, который должен составлять не менее 10% от величины $ФОТ_1$:

$$I = ФОТ_1 - ФОТ_{min} - H - R,$$

где I – надбавка кафедры к базовой заработной плате в абсолютной величине, конкретный размер которой формируется по остаточному принципу.

Подобный трехкомпонентный подход к формированию ФОТ кафедры дает возможность за счет постоянного компонента оплаты труда снизить уровень синдрома неустойчивости, который обычно снижает эффективность труда в любой организации, где заработная плата формируется на основе различных вариантов сдельных расценок. Параметр I позволяет увеличить уровень управляемости кафедрой, ибо ее заведующий может реально влиять на объемы материальных вознаграждений, получаемых ее членами. Параметр R необходим для формирования механизма управления трудовым поведением преподавателей кафедры со стороны ректората. Его наличие будет способствовать развитию мотивации работников к выполнению трудовых функций, необходимых университету в целом, что не позволит им замыкаться на достижении локальных целей функционирования и развития кафедры.

Трудовая деятельность каждого преподавателя оценивается в условных баллах, которые рассчитываются с учетом реальной трудоемкости работ каждого вида. Разработку алгоритма их расчета рациональнее передать каждой конкретной кафедре, чтобы учесть специфику ее деятельности и наиболее

приоритетные проблемы. Однако на первом этапе внедрения новой системы оплаты труда было бы желательным использовать единую схему их расчета для всех кафедр вуза. Нами на практике апробирован следующий алгоритм: каждый вид учебной, методической и научной нагрузки оценивается в часах по нормам индивидуального учебного плана; для всех видов нагрузки устанавливаются коэффициенты трудоемкости (например, лекционные часы умножаются на коэффициент 4, практические и семинарские занятия – на 3 и т. п.); соответствующим образом в часах, согласно уже установленным нормативам, оценивается и выполнение работ по второй половине дня; в итоге можно рассчитать эффективность работы каждого преподавателя на планируемый период в условных часах.

Конкретный размер годовой заработной платы каждого преподавателя S_1 рассчитывается:

$$S_{i1} = S_2 + H\frac{M}{\sum M}, \qquad (5)$$

где S_2 – постоянная компонента заработной платы преподавателя; M – индивидуальные условные часы преподавателя; $\sum M$ – сумма индивидуальных условных часов всех преподавателей кафедры.

Конкретный размер месячной системы оплаты труда устанавливается каждому работнику кафедры на один календарный год, с 1 января по 31 декабря. Однако в зависимости от отношения каждого работника к труду заведующий кафедрой имеет право один раз в квартал проводить коррекцию персональных окладов преподавателей и сотрудников в пределах общей суммы имеющихся в его распоряжении средств.

Заведующий кафедрой и его заместители получают заработную плату по той же системе, как и все преподаватели кафедры, и установленные им надбавки за выполнение административных функций. Все выплаты социального характера и персональные надбавки к заработной плате, устанавливаемые заведующим кафедрой, производятся из ФОТ кафедры согласно решению, принятому на ее заседании. Это положение предполагает отмену всех существующих во многих вузах персональных надбавок и их новое утверждение по каждой кафедре отдельно согласно принятому ее членами коллективному решению.

На наш взгляд, можно предложить и некоторые дополнения к предлагаемой нами схеме оплаты труда преподавателей, которые могут быть не учтены на первом этапе, но в дальнейшем имеет смысл их использовать.

Во-первых, следует вывести учебную нагрузку по аспирантуре и докторантуре за пределы штатного расписания. Это позволит квалифицированным специалистам уделять больше внимания работе со студентами и даст им дополнительный источник доходов, что снизит их мотивацию к работе по совместительству за пределами учебного заведения. Кроме того, во многом отпадет необходимость привлечения к учебной работе внештатных совместителей и преподавателей-почасовиков.

Во-вторых, если ставки почасовой оплаты за работу с аспирантами и соискателями сделать невысокими, для бюджетной формы обучения очень низкими, это исключит заинтересованность научных руководителей в присутствии на кафедре «виртуальных» соискателей ученой степени. Для материальной компенсации этой учебной нагрузки следует ввести достаточно высокие премии научным руководителям по факту защиты диссертации,

что усилит их мотивацию к работе с соискателями ученой степени и повысит уровень защищаемости.

Изложенная выше концепция оплаты труда преподавателей и сотрудников кафедры не содержит конкретных нормативов, которые в случае ее практической реализации необходимо будет определить, исходя из финансовых возможностей вуза. Она является лишь первым этапом создания оптимальной системы мотивации трудовой деятельности персонала высшего учебного заведения и требует обязательной конкретизации с учетом особенностей каждого структурного подразделения.

УДК 331.556.2

Е. М. Черноуцан,
к.э.н., ст. научный сотрудник,
отдел науки и инноваций
Институт мировой экономики и международных отношений
Российская академия наук
Москва, Российская Федерация
E-mail: echernoutsan@yandex.ru

Управление внутренней мобильностью научных кадров: основные проблемы и противоречия (опыт Франции)[1]

Аннотация:
Статья посвящена анализу специфики управления внутренней мобильности научных кадров в условиях современной Франции. Внутренняя мобильность ученых исследуется в контексте общих проблем национальной инновационной системы (организация государственного сектора НИР, особый правовой статус научного работника) и в рамках проблем, связанных со спецификой циркуляции научных кадров в сфере НИР и высшей школы.

Ключевые слова: управление научными кадрами, внутренняя мобильность научных кадров, высшее образование, государственная научно-технологическая политика, наука, научные кадры, национальная инновационная система Франции, человеческий капитал.

E. M. Chernoutsan,
PhD in Economics, Senior Researcher,
Department of Science and Innovation
Institute of World Economy and International Relations
Russian Academy of Science
Moscow, Russian Federation
E-mail: echernoutsan@yandex.ru

Management of cross-sectoral mobility of researchers: the main problems and contradictions (experience of France)

Abstract:
This paper offers an analysis of specific French problems of researchers' cross-sectoral mobility management. The researchers' mobility problems are studied in two contexts: in the context of National Innovation System (the organization of the public sector R&D, the original status of researchers), and the proper context of circulation of research staff in R&D and the higher education.

Keywords: researchers' cross-sectoral mobility, higher education, R&D state policy, science; researchers, national innovation system of France, human capital, management of researchers.

Последние десять лет Францию захлестывает вал всевозможных реформ и преобразований в области науки и высшей школы: принимаются новые

[1] Статья написана в рамках проекта РГНФ № 13-03-00089а «Взаимодействие науки и бизнеса: повышение качества кадров через внутреннюю мобильность».

законы, создаются новые институты и механизмы государственного воздействия и т. д. Кадровая политика – в центре внимания правительства, ключевым приоритетом становится стимулирование внутренней мобильности научных кадров, которая начинает рассматриваться как важнейший инструмент в процессе трансфера новых знаний и технологий. Однако, несмотря на активное государственное вмешательство, проблема увеличения внутренней мобильности научных кадров остается одной из труднорешаемых задач.

Специфика внутренней мобильности научных кадров во Франции в решающей степени определяется оригинальностью ее национальной инновационной системы (НИС), где государству принадлежит доминирующая роль. Традиционный дирижизм французской НИС прямо или косвенно отражается на мобильности исследовательского персонала. Особо существенное влияние оказывают следующие особенности:

- строго централизованный характер государственной политики по управлению трудовыми ресурсами в области науки и высшей школы, определяющий механизм вознаграждения, оценки, условия найма и мобильности, рычаги управления находятся в едином центре – Министерстве высшего образования и научных исследований;
- особый юридический статус научного работника (статус государственного служащего) большинства государственных научных центров и организаций высшей школы;
- биполярная система организации государственного сектора научных исследований и разработок (НИР), где ключевую роль в проведении научных исследований играют крупные государственные научные центры, а не учреждения высшей школы; основные функции университетов связаны с образованием, а их научная деятельность тесно привязана к научным центрам (через совместные лаборатории и пр.).

Рассмотрим специфику условий управления процессом внутренней мобильности научных кадров во Франции в государственном секторе НИР, где наиболее рельефно проявляются основные проблемы и противоречия данного процесса.

Специфика организационной структуры государственного сектора НИР и внутренняя мобильность научных кадров

Специфика внутренней мобильности научных кадров Франции во многом определяется оригинальностью организационной структуры ее государственного сектора НИР. В отличие от большинства развитых стран, Франция пошла по пути создания специализированных, независимых от высшей школы государственных организаций, занятых исключительно наукой и разработками. Предпочтение отдавалось развитию крупных центров, способных мобилизовать значительные финансовые и человеческие ресурсы. Сегодня в них проводится бóльшая часть фундаментальных исследований страны и значительная часть прикладных, работает больше половины ученых и инженеров государственного сектора НИР. Высшая школа играет второстепенную роль в проведении НИР и работает в тесном контакте с крупными центрами.

Особое место среди крупных центров занимает Национальный центр научных исследований (CNRS), функционирующий уже более 60 лет, который и сегодня является одним из самых крупных научно-исследовательских учреждений не только Франции, но и Западной Европы. В нем представлены

почти все направления фундаментальных исследований, в 2007–2008 годах на CNRS приходилось 69% всех научных публикаций Франции и 10% публикаций в странах ЕС. Оригинальность CNRS заключается не только в его масштабах и многодисциплинарной деятельности, но и в особых отношениях с университетами. Достаточно сказать, что почти 2/3 общего числа научных работников и инженеров CNRS – это университетские ученые, работающие в ассоциированных лабораториях (associated laboratoires). Сегодня более 90% лабораторий CNRS имеют статус ассоциированных, подавляющее большинство из которых – университетские[1]. Через участие в ассоциированных лабораториях финансируется значительная часть университетских исследований, в финансовом отношении около половины университетских ученых зависят от CNRS. Кроме того, в рамках CNRS сосредоточена значительная часть крупного научного оборудования и установок, в которых остро нуждаются университетские ученые. Таким образом, основная часть научных работников университетов, по сути, сконцентрирована в CNRS.

Отметим, что механизм смешанных лабораторий характерен не только для CNRS, но и для многих других государственных научных центров. Именно в этих лабораториях происходит сотрудничество с университетскими учеными и учеными из других лабораторий. Уязвимое место данных структур – их управление, как правило, они находятся под двойной опекой (CNRS и университет), а иногда и тройной. Механизм ассоциированных лабораторий во многом уменьшает барьеры между университетами и центрами, что способствует мобильности исследователей, но ограничения, связанные с отличиями в области управления, кадровой политики (правила приема на работу, карьерный рост и пр.), весьма тормозят интеграцию ученых.

В 1984 году введен новый специальный статус для преподавателей высшей школы, занятых не только преподаванием, но и научными исследованиями, – преподаватель-исследователь (enseignant-chercheur), который предполагает, что 50% своего рабочего времени работник должен отдавать исследованиям, а другие 50% – преподаванию. Больше всего преподавателей-исследователей работает в гуманитарных и социальных науках (более трех четвертей научных работников государственного сектора НИР) и математике (более 80%), меньше в естественных науках, биологии (от 15 до 32% в зависимости от направления)[2].

Сегодня большая часть штатных научных мест в университетах – не собственно научные ставки, а ставки преподавателей-исследователей. Фактически эта категория работников административно подчиняется Министерству высшего образования и научных исследований и свои полставки преподавателя и исследователя может получать даже в разных городах. Преподаватели-исследователи поставлены в достаточно жесткие условия. Так как при аттестации преподавание почти не учитывается, они полностью уходят в науку. За год они должны опубликовать не менее двух научных статей, быть приписаны к какой-то лаборатории, в жизни которой они должны активно участвовать. К сожалению, навязанное сверху требование к преподавателям заниматься научной деятельностью обернулось для «чистых» преподавателей большими учебными нагрузками, которые были сняты с преподавателей-исследователей, и лишает первых возможности при желании выделить время для занятия наукой.

[1] Данные по CNRS см.: Le financement public de la recherche, un enjeu national. Paris: Cour des comptes, 2013. P. 122, 125.
[2] Indicateurs de sciences et de technologies: rapport de l'Observatoire des sciences et des techniques, 2010. Paris: Economica & OST, 2010. P. 67, 68.

Специфика правого статуса научного работника государственного сектора НИР

Важно отметить особый правовой статус научных работников государственного сектора НИР – государственный служащий, это в значительной степени влияет на их внутреннюю мобильность. С 1984 года данный статус получают научные работники, занятые полный рабочий день, в государственных исследовательских центрах со статусом EPST[1] и учреждениях высшей школы, что во многом сказывается на условиях найма, заработной платы, мобильности (работники организаций со статусом EPIC не могут быть государственными служащими).

Статус предоставляет научному работнику значительные социальные гарантии: постоянное рабочее место, пенсионное обеспечение, медицинскую страховку для всех членов семьи, льготы по кредиту, отсутствие рисков при мобильности и др. Исследователь имеет право быть отозванным для работы в любую другую организацию (государственную администрацию, сектор НИР, высшую школу, промышленность) и на другую должность. При этом он сохраняет за собой возможность вернуться через определенное время (от 6 месяцев до 5 лет в зависимости от конкретной ситуации) на прежнее рабочее место, а также сохраняет уровень заработной платы и социальные гарантии (пенсионные выплаты, стаж и пр.) за время своего отсутствия. Как государственный служащий он подчиняется общим правилам мобильности для работников государственной службы[2]. Правда, есть ряд исключений. Например, работники государственного сектора НИР не подчиняются правилу «один из двух», введенному в 2008 году правительством Н. Саркози в целях сокращения численности государственных служащих: на место двух ушедших на пенсию берут только одного. Это, в частности, стало одной из причин того, что с 2010 года число научных работников государственного сектора на постоянной ставке (в статусе государственного чиновника) почти стабильно.

Влияние статуса государственного служащего на внутреннюю мобильность довольно противоречиво. В целом, он создает благоприятные условия для мобильности ученых при переходе из государственных центров в университеты и наоборот. Однако в большинстве случаев он оказывается одним из существенных факторов, сдерживающих институциональную мобильность. Например, по мнению ряда экспертов, инертность французских ученых в плане смены тематики, направления исследований объясняется статусом научного работника как государственного служащего[3].

Значительная часть научных работников CNRS имеют статус государственного служащего и занимают постоянную должность. Ежегодный конкурс на постоянные ставки в CNRS открыт и для научных работников из университетов. Однако эта категория обычно составляет около 4% от тех, кто победил

[1] С 1982 года большинство крупных государственных научных центров Франции получают новый юридический статус – государственное учреждение научно-технологического характера (établissement public à caractère scientifique et technologique, EPST), которое подчиняется государственному праву. Новый статус расширяет функции научных центров, они получают право заниматься промышленной деятельностью. Другая часть центров сохранила обычный статус государственного административного учреждения или государственного учреждения промышленно-коммерческого характера (établissement public à caractère industriel et commercial, EPIC), последние приравниваются в какой-то степени по способу функционирования к промышленным предприятиям и регулируются в основном законами частного права.

[2] Мобильность государственного служащего регулируется в рамках специальных процедур: la mise à disposition, le détachement, la disponibilité. Каждая имеет свои особенности по возможным срокам отсутствия, по способам оплаты (например, то, какая сторона берет на себя расходы по заработной плате и социальным выплатам), по гарантиям социальных выплат и пр. Например, в рамках процедуры détachement (откомандирование) временно откремленный работник получает заработную плату на новом месте работы, но социальные выплаты, пенсионные отчисления и продвижение по должности – на основном месте работы.

[3] Examens de l'OCDE des politiques d'innovation: France 2014. OCDE, 2014. P. 132, 134.

в данном конкурсе[1]. Конкурс на постоянные места очень суровый, получить постоянное место в CNRS – большая удача для исследователя, его редко меняют и уходят в другие организации. Поэтому в целом текучесть научных кадров в CNRS традиционно незначительна. Более того, согласно данным ряда опросов, ученые со степенью PhD при выборе карьеры отдают предпочтение государственному сектору НИР, а не промышленности, хотя заработная плата в частном промышленном секторе, как правило, намного выше. Именно «риск провалиться (и сам провал) на конкурсе в CNRS вынуждает многих докторантов после защиты диссертации продолжать свою научную карьеру в промышленности»[2].

В результате текучесть научных кадров из CNRS в промышленность и наоборот традиционно незначительна. Например, в 2009 году только 1% исследователей, работающих на постоянной ставке на промышленных предприятиях, пришли из государственной научной организации, и только 1% исследователей промышленных предприятий уходят на постоянную ставку в государственную научную организацию[3]. Таким образом, мобильность ученых CNRS на постоянных ставках в основном происходит в рамках самого центра. Предоставляя большую свободу для исследований, особенно рискового характера, статус государственного служащего крепко привязывает ученого к государственному учреждению[4] и тормозит мобильность в направлении частного сектора.

Итак, в государственном секторе НИР Франции внутренняя мобильность научных кадров носит ярко выраженный административный характер, организация и развитие этого процесса во многом определяются государством. Отношения, сложившиеся между университетами и крупными научными центрами, по сути, представляют скрытую форму внутренней мобильности научных кадров, которая находится под прямым контролем государства. Статус государственного служащего, который вызывает зависть у ученых многих стран, вынужденных вести постоянную конкурентную борьбу за участие в контрактах, довольно часто оказывается одним из существенных факторов, сдерживающих внутреннюю мобильность научных кадров. Именно с административным характером управления государственного сектора НИР во многом связаны основные барьеры на пути развития процесса внутренней мобильности научных кадров во Франции.

[1] Le financement public de la recherche, un enjeu national. Paris: Courdescomptes, 2013. P. 135.
[2] Duhautois R., Maublanc S. Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées: rapport de recherche. Paris: Centre d'étude de l'emploi, 2005. P. 15, 16.
[3] L'état de l'emploi scientifique en France. Rapport 2013. P.: Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2013. P. 108,109.
[4] Например, для того чтобы уровень пенсии составлял 75% от заработной платы за последние 6 месяцев работы, стаж работы в государственном секторе должен быть не менее 40 лет.

УДК 349.2

М. Н. Поповская,
директор,
Центр планирования и развития персонала
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E- mail: MNPopovskaya@fa.ru

Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками как инструмент развития потенциала организации высшего образования[1]

Аннотация:
В статье анализируются вопросы развития кадрового потенциала организации высшего образования посредством применения механизма эффективного контракта, который, в свою очередь, оказывает прямое влияние на необходимость совершенствования систем оплаты труда. Автор исследует тему эффективного контракта с позиций права, определяет его место и роль в трудовом законодательстве Российской Федерации, а также оценивает его значение в общей системе управления трудовыми отношениями в высшем образовании.

Ключевые слова: кадровый потенциал, организация высшего образования, профессорско-преподавательский состав, система оплаты труда, трудовые отношения, эффективный контракт.

M. N. Popovskaya,
Director,
Center for planning and staff development
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: M. N. Popovskaya@fa.ru

Effective contract with the scientific and teaching staff as a tool for capacity development of organization of higher education

Abstract:
This article analyzes the human resource development in the organization of higher education through the use of an effective mechanism for the contract, which in turn has a direct impact on the need to improve wages. The author explores the topic from the perspective of effective contract law, defines its place and role in the labor legislation of the Russian Federation, and assesses its importance in the overall control system of labor relations in higher education.

Keywords: human resources, organization of higher education, teaching staff, payroll system, labor relations, effective contract.

[1] Статья подготовлена по результатам научно-исследовательской работы Финансового университета при Правительстве РФ.

Кадровый потенциал профессорско-преподавательского состава: точки роста организации высшего образования

Реформа высшего образования: повышение качества образовательной услуги. Основные задачи реформы и инструменты ее реализации

Согласно «Программе Российской Федерации "Развитие образования" на 2013–2020 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 года №295 (Программа развития на 2013–2020 годы), «повышение эффективности и качества образования – одно из базовых направлений реализации государственной политики, общая рамка тех системных преобразований, которые обеспечат решение вопросов социально-экономического развития»[1].

В последнее время высшее образование претерпевает существенные изменения, в рамках которых организации высшего образования перестраивают свою деятельность, руководствуясь национальной стратегией развития образования, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Закон «Об образовании»), требованиями иных нормативных документов, определяющих основные задачи и инструментарий повышения качества образовательных услуг, осуществляемых организациями бюджетного сектора экономики.

Задачи реформы в области высшего образования, направленной «на повышение результативности деятельности образовательных организаций высшего образования с учетом их специализации, эффективное взаимодействие организаций высшего и среднего профессионального образования и работодателей»[2], решаются посредством:

- «диверсификации образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- повышения эффективности расходования средств федерального бюджета, в том числе за счет использования механизмов нормативно-подушевого финансирования образовательной деятельности;
- разработки и использования механизмов, обеспечивающих взаимодействие субъектов Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации при распределении контрольных цифр приема в государственные вузы на специальности, востребованные экономикой региона;
- развития оценки качества профессионального образования и профессионального обучения на основе внедрения системы сертификации профессиональных квалификаций;
- повышения эффективности сети и конкурентоспособности организаций высшего образования, в том числе через поддержку ведущих вузов;
- определения структуры контрольных цифр приема по отдельным направлениям подготовки и специальностям на основании прогнозной отраслевой и региональной потребности в кадрах (включая мероприятия, предусматривающие подготовку квалифицированных кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса);

[1] Распоряжение Правительства РФ от 15.04.2014 г. №295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162182/. Раздел 1. Описание приоритетов и целей государственной политики в сфере образования, в том числе общие требования к государственной политике субъектов Российской Федерации в сфере образования.

[2] Там же.

- сближения программ профессионального образования с реальными потребностями работодателей через внедрение программ прикладного бакалавриата, реализацию программы повышения квалификации инженерных кадров»[1].

В рамках реформы образования формируется обновленный формат высшего образования, с тем чтобы предложить на рынке качество образовательных услуг, наиболее полно отвечающее запросам реального сектора экономики и соотнесенное с образовательными стандартами европейского и мирового уровня.

Динамика изменений, происходящих в системе высшего образования, отслеживается с 2012 года в рамках мониторинга эффективности вузов. В соответствии с частью 5 статьи 97 закона «Об образовании» Правительством Российской Федерации было издано Постановление от 5.08.2013 г. №662 «Об осуществлении мониторинга системы высшего образования», регулирующее данные вопросы. Мониторинг профессионального образования ведется по показателям, в состав которых среди прочих входят: содержание образовательной деятельности, кадровое обеспечение, трудоустройство выпускников, материально-техническое, информационное обеспечение, а также финансово-экономическая деятельность. В рамках мониторинга, «по итогам прошлого [2013] года было выявлено 135 неэффективных учебных заведений, в том числе 127 частных. Еще около 30 вузов попало в разряд требующих оптимизации»[2].

Наряду с показателями, которые характеризуют успешность организации высшего образования в соответствующей конкурентной среде и траекторию развития ее профессиональной деятельности, особое значение имеют показатели, характеризующие кадровый потенциал, в первую очередь отражающие численный состав и структуру кадров профессорско-преподавательского состава. Соответствие качественных и количественных характеристик персонала требуемым параметрам свидетельствует об устойчивости организации в образовательной среде и выверенному направлению ее развития согласно стратегии развития высшего образования и требованиям нормативных документов.

В рамках формирования новых требований к результатам деятельности бюджетных организаций главной задачей, имеющей важное социальное значение, становится повышение качества государственных услуг, осуществляемых в соответствующих отраслях экономики. Определяющими факторами выполнения этой задачи являются совершенствование систем оплаты труда, сохранение и развитие кадрового потенциала. О значении этих задач в общей государственной политике указывается в Распоряжении Правительства РФ от 26.11.2012 года №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»: «…в рамках развития кадрового потенциала работников учреждений в 2013–2014 годах будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов. Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности

[1] Там же.
[2] Терехова А. В России собираются закрыть до 40% вузов // Независимая газета. 2014. 20 июня.URL: http://www.ng.ru/economics/2014-06-20/4_vuzy.html?print=Y/.

деятельности работников, создаст основу для использования принципов эффективного контракта»[1].

Наиболее полное использование потенциала работников – один из способов достижения эффективности и повышения качества образовательной услуги организации высшего образования

Управление кадровым потенциалом организации высшего образования сегодня рассматривается через призму повышения качества образовательных услуг, причем должны быть решены многообразные задачи, включая совершенствование систем оплаты труда и «повышение престижности и привлекательности работы в учреждениях»[2], участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ).

Согласно закону «Об образовании», соответствующие трудовые процессы в организациях высшего образования реализуются сотрудниками различных категорий, которые составляют общий кадровый потенциал, среди них: профессорско-преподавательский состав, научные работники, административно-хозяйственный, инженерно-технический, производственный, учебно-вспомогательный и иной вспомогательный персонал. Единоличным руководителем организации высшего образования является ректор.

Задачи обеспечения квалифицированными кадрами всех участков и направлений деятельности вуза должны решаться в рамках общей сбалансированной кадровой политики по сохранению и развитию кадрового потенциала. Комплексный подход к ним может стать одним из основных принципов системы управления персоналом на современном этапе развития высшего образования. При полном учете кадрового состава и его всесторонней оценке предлагается учесть должным образом приоритеты развития работников различных категорий, выявить значение результатов их труда в общей системе образовательной деятельности, а также определить решения по устранению рисков, связанных с выбыванием наиболее квалифицированных работников из сложившихся трудовых процессов в текущей, среднесрочной и стратегической перспективе.

Занятость персонала различных категорий в трудовых процессах организации высшего образования персонала дифференцирована по видам работ и направлениям деятельности. В этой связи оценку кадрового потенциала работников целесообразно осуществлять с учетом приоритетов управления трудовыми отношениями, связанными с внедрением в практику эффективного контракта, а также задач по приведению численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала к 37% в общей численности работников к 2018 году[3].

Так, в рамках основных положений кадровой стратегии в организациях высшего образования может быть проведена работа по моделированию основных управленческих решений, связанных с внедрением в практику трудовых отношений механизма эффективного контракта. В основу разработ-

[1] Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/?frame=1. Раздел IV. Мероприятия Программы.

[2] Там же. Раздел III. Цели и задачи Программы.

[3] Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162797/. Раздел V. Изменения в сфере высшего образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту. Часть 3. Основные количественные характеристики системы высшего образования.

ки таких решений целесообразно закладывать основные параметры оценки кадрового потенциала, по результатам которой будут определены целевые траектории системы эффективного контракта с учетом роли и значения категорий персонала, групп персонала, рабочих мест в повышении качества образовательных услуг. Кроме того, при планировании такой работы особое значение следует придать определению мотивационных факторов, влияющих на развитие кадрового потенциала, а также вопросам совершенствования системы оплаты труда.

Внедрение механизма эффективного контракта может рассматриваться в рамках многоступенчатого процесса с учетом итогов комплексного аудита кадрового состава, в ходе которого проводится оценка кадров, разрабатывается комплекс мер по сохранению и развитию кадрового потенциала, принимаются решения по оптимизации численности персонала в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации (табл. 1).

Таблица 1
Этапы внедрения в практику трудовых отношений системы эффективного контракта (проектное решение)

2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Аудит кадров (ППС, научные работники). Аттестация научно-педагогических работников	Аудит кадров административно-управленческого звена. Оценка соответствия показателей численности персонала в разрезе категорий персонала	Аудит кадров молодых специалистов и резерва кадров научно-педагогических работников (НПР) и административно-управленческого персонала (АУП)	Аудит кадров. Предварительная оценка соответствия показателей численности персонала в разрезе категорий персонала	Оценка соответствия показателей численности персонала в разрезе категорий персонала. Плановая аттестация персонала, оценка персонала
	Разработка ключевых показателей научно-учебной деятельности руководителей административно-управленческого блока	Разработка ключевых показателей НПР (молодых кадров и резерва кадров)	Мониторинг показателей вузовской среды в разрезе задач организаций высшего образования. Изучение лучших практик	Корректировка ключевых показателей эффективности университета с учетом требований нормативных документов РФ, позиционирования на рынке образования
	Совершенствование методик стимулирования труда НПР	Совершенствование стимулирования труда молодых НПР и АУП, резерва кадров, ключевых сотрудников. Разработка отдельных программ развития кадрового потенциала	Оценка эффективности методик стимулирования труда НПР	Совершенствование системы оплаты труда с учетом позиционирования университета на рынке высшего образования, в том числе в рамках подготовки к 100-летнему юбилею университета
	Мониторинг эффективного контракта, оценка результатов эффективности системы управления результативностью труда	Мониторинг эффективного контракта, оценка результатов эффективности системы управления результативностью труда	Мониторинг эффективного контракта, оценка результатов эффективности системы управления результативностью труда	Мониторинг эффективного контракта, оценка результатов эффективности системы управления результативностью труда

	Заключение эффективных контрактов с НПР (в базовых версиях) – 100%	Заключение эффективных контрактов с НПР в рамках дифференцированного подхода к квалификационным группам	Заключение эффективных контрактов с НПР в рамках дифференцированного подхода к квалификационным группам	Заключение эффективных контрактов с НПР в рамках дифференцированного подхода к квалификационным группам
		100% – руководители направлений деятельности и структурных подразделений управленческого звена	100% – руководители направлений деятельности и структурных подразделений управленческого звена	100% – руководители направлений деятельности и структурных подразделений управленческого звена
			Работники, вошедшие в резерв кадров, проявившие свой личный потенциал по результатам прохождения программ развития, члены комитетов, проектных групп, временных управленческих органов, проявивших наибольшую результативность	Резерв кадров и ключевые сотрудники структурных подразделений административно-управленческого звена
			100% – учебно-вспомогательный персонал	100% – учебно-вспомогательный персонал

Всесторонний анализ кадрового состава различных категорий работников в рамках общего кадрового аудита обеспечивает сбалансированность решений, продиктованных различными задачами оценки персонала, а также максимальную объективность, основанную на применении различных методик, форм оценки и аттестации персонала (работник, категория работников, качественные и количественные характеристики персонала в разрезе категорий персонала и направлений деятельности, результаты индивидуального и коллективного труда, дифференцированные по трудовым процессам, и т. д.).

Задачи по развитию кадрового потенциала организаций высшего образования требуют глубокого анализа структуры кадрового потенциала, которая по своим масштабам может быть рассмотрена с нескольких точек зрения:

- кадровый потенциал (общий состав кадров);
- кадровый потенциал, формирующий конкурентоспособный уровень организации (основной персонал: научно-педагогические работники и ключевой персонал административно-управленческого звена);
- кадровый потенциал в разрезе отдельных категорий и целевых групп (например, учебно-вспомогательный персонал, группа резерва кадров) и т. п.

В рамках аудита кадров определяются многофакторные параметры оценки персонала, имеющие значение для формирования стратегических решений

в отношении кадрового состава, включая квалификационные группы и категории работников, виды их занятости, качественные и количественные характеристики.

Аудит персонала организации высшего образования может включать следующие составляющие:

- проектирование целей и задач аудита персонала;
- планирование периода аудита персонала в разрезе категорий персонала и общей оценки персонала;
- определение параметров аудита персонала (характеристики квалификаций, компетенций, навыков, умений по категориям персонала, в том числе в соответствии с ЕКС или профстандартами);
- выбор методов оценки кадрового потенциала в разрезе категорий персонала и трудовых процессов;
- стандартизация требований к трудовым процессам (их качественных и количественных параметров), которые могут рассматриваться в качестве эталона для оценки на соответствие;
- анализ кадрового состава, оценка структуры кадрового потенциала;
- определение зон организационно-управленческих рисков, формулирование выводов и задач по развитию и сохранению кадрового потенциала в рамках кадровой политики организации высшего образования;
- моделирование возможных управленческих решений по итогам оценки потенциала кадров;
- формирование комплексной программы сохранения и развития кадрового потенциала, в рамках которой определяются задачи управления численным составом организации высшего образования.

В рамках общего комплексного кадрового аудита персонала целесообразно проводить аттестацию работников, оценку персонала, позволяющую выявить возможные точки роста, необходимые для дальнейшего повышения качества образовательной деятельности, навыки, компетенции и квалификации в разрезе различных направлений деятельности организации высшего образования (табл. 2).

Раскрывая потенциал работников через систему мотивации, основой для которой может стать дифференцированный подход, применяемый в ходе мероприятий аудита кадров, можно реформировать внутреннюю систему управления эффективностью труда работников, определить основные факторы оценки результатов труда, достижение которых может быть основанием для соответствующих стимулирующих выплат, призванных ориентировать работника на достижение индивидуальных и коллективных показателей эффективности трудовых процессов.

Исключая формальный подход к управлению трудовыми отношениями на основе механизма эффективного контракта, организации высшего образования должны решать задачи совершенствования оплаты труда, внедряя в практику управления основными процессами разработку показателей эффективности, достижение которых позволит им сохранить позиции на рынке образовательных услуг и обеспечивать дальнейшее успешное развитие. Задачи по внедрению в практику трудовых отношений механизма эффективного контракта можно и нужно решать при определении приоритетов организации

высшего образования по позиционированию на рынке образовательных услуг с учетом общей оценки кадрового потенциала и стратегических решений для его сохранения и развития. И в этой связи следует привести качественные и количественные характеристики кадровых ресурсов в соответствие с выбранной стратегией развития организации высшего образования с учетом перспективы программных решений по сохранению, развитию и обновлению кадрового состава и достижения необходимых результатов труда (табл. 3).

Таблица 2
Общие подходы к организации оценочных процедур в рамках аудита кадров организации высшего образования при решении задач введения системы эффективного контракта в практику трудовых отношений

Категория персонала	**Вид деятельности, осуществляемой категорией персонала**	**Задача, решаемая персоналом в рамках деятельности, направленной на повышение качества образовательной услуги**	**Форма и метод оценочных процедур, применяемые в рамках комплексного аудита кадрового состава**
Заместители руководителя организации высшего образования, руководители структурных подразделений	Управление образовательной организацией по направлениям деятельности (выполняемым функциям)	Руководство отдельным направлением деятельности образовательного учреждения. Руководство образовательной, научной, воспитательной работой, организационно-хозяйственной деятельностью	Аттестация, оценка (в том числе допустима оценка методом «360 градусов» и др.)
Педагогические работники: профессорско-преподавательский состав	Образовательная деятельность по реализации образовательных программ	Предоставление образовательной услуги в рамках реализации образовательных программ (в рамках комплексных задач образовательной деятельности)	Аттестация на основе оценки их профессиональной деятельности. Проведение рейтингов. Оценка (в том числе методом «360 градусов» и др.)
Научные работники	Научно-исследовательская деятельность (в рамках интеграции в образовательный процесс)	Выполнение научно-исследовательских разработок, создание научного продукта	Аттестация на основе оценки их профессиональной деятельности
Административно-управленческий персонал	Организационно-управленческая деятельность учебно-образовательного и научно-исследовательских процессов	Управление и руководство процессами предоставления образовательной услуги, создания научного продукта, получения образовательной услуги обучающимися, внедрения новых подходов в образовании	Аттестация. Оценка (в том числе методом «360 градусов» и др.)
Административно-хозяйственные работники	Административно-хозяйственная деятельность по обеспечению условий функционирования основных процессов	Оперативное и своевременное административно-хозяйственное обеспечение образовательных и научно-исследовательских процессов необходимыми ресурсами (материальными, энергетическими, информационными, трудовыми и т. д.)	Аттестация. Оценка (в том числе: методом «360 градусов» и др.)

Учебно-вспомогательный персонал	Учебно-вспомогательная деятельность, направленная на повышение эффективности учебно-образовательных, научно-исследовательских и организационно-управленческих процессов в рамках образовательного процесса	Обеспечение: дополнительных организационных условий для осуществления учебного процесса; · организационных условий для научно-исследовательской деятельности в рамках учебного процесса; · поддержки осуществления процессов управления образовательным процессом	Аттестация. Проведение рейтингов. Оценка (в том числе: оценка методом «360 градусов» и др.)

Основу таких решений составляют ключевые показатели эффективности, разработанные для организации высшего образования, направлений деятельности, структурных подразделений, категорий работников, квалификационных групп категорий работников (до работников), с учетом применения принципа каскадирования стратегических задач «сверху – вниз». Сформулированные с учетом соответствующих решений задачи могут опираться на выводы комплексного аудита кадров при определении потенциальных возможностей коллектива, приоритетов в развитии кадрового потенциала и обновлении кадрового состава.

Выявляя в ходе аудита кадров наиболее эффективных работников, потенциально мотивированных к работе в организации высшего образования, целесообразно применять к ним индивидуальные подходы в рамках общей системы эффективного контракта, которые необходимо учитывать в рамках решения задач по совершенствованию систем оплаты труда.

Таким образом, механизм эффективного контракта необходимо реализовывать в соотнесении с конкретными целями и задачами организации высшего образования и формулировать способы раскрытия кадрового потенциала, опираясь на совершенствование систем оплаты труда в рамках избранной траектории позиционирования организации высшего образования во внешней среде.

Основные категории работников организации высшего образования, влияющие на повышение качества и эффективности образовательной услуги

В соответствии со статьей 50 Закона «Об образовании» «в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций»[1].

Согласно номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. №678, к профессорско-

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Гарант. URL: http://base.garant.ru/70291362/#ixzz3HB9jOwsf.

преподавательскому составу организации высшего образования относятся следующие должности: ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель[1].

Особую роль в решении задач интеграции научной деятельности в образовательный процесс выполняют научные работники организации высшего образования. В настоящее время готовятся изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации «в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей. В рамках изменений, вносимых в трудовое законодательство, будут установлены новые механизмы в области трудовых отношений между научными работниками и организациями, которые затрагивают порядок конкурсного найма и аттестации работников, предельный возраст руководителей. Предлагаемые поправки призваны стимулировать мобильность научных работников между государственным и негосударственным секторами исследований и разработок, а также между научными и образовательными организациями»[2].

Таблица 3
Позиционирование организации высшего образования бюджетного сектора экономики на рынке образовательных услуг

Задача организации высшего образования*	Российский рынок образовательных услуг		Европейское образовательное пространство	Мировое образовательное пространство
	в рамках специфики вузов	в целом		
Определение задач по сохранению и развитию кадрового потенциала и формирования структуры кадрового потенциала	Достижение соответствия численности персонала на уровне целевых значений: ППС/АУП (63%) и вспомогательный персонал (37%), целевых значений дифференцированного состава ППС (молодых преподавателей и научных работников)	Достижение соответствия численности персонала на уровне целевых значений: ППС/АУП (63%) и вспомогательный персонал (37%), целевых значений дифференцированного состава ППС (включая молодых преподавателей и научных работников)	Достижение соответствия численности персонала на уровне целевых значений: ППС/АУП (63%) и вспомогательный персонал (37%), целевых значений дифференцированного состава ППС (включая молодых преподавателей и научных работников) в качестве базового	Достижение соответствия численности персонала на уровне целевых значений: ППС/АУП (63%) и вспомогательный персонал (37%), целевых значений дифференцированного состава ППС (включая молодых преподавателей и научных работников)
Развитие кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава	Позиционирование вуза на рынке высшего образования, научных школ с учетом специфики вуза	Позиционирование вуза на рынке высшего образования, научных школ с учетом специфики вуза	Позиционирование вуза на рынке высшего образования; продвижение личных достижений, в рамках научных школ, научных направлений	Позиционирование вуза на рынке высшего образования; продвижение личных достижений, в рамках научных школ, научных направлений

[1] Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. №678 // Гарант. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70329490/.

[1] Как изменится жизнь российских ученых после принятия нового закона // Phaethon. URL: http://www.faito.ru/news/1412335632/.

Разработка ключевых показателей эффективности	Определение плановых значений, обеспечивающих конкурентоспособность вуза	Определение плановых значений, обеспечивающих устойчивую конкурентоспособность вуза на рынке высшего образования в РФ	Определение плановых значений, обеспечивающих опережающую стратегию развития и лидирующие позиции на рынке высшего образования в РФ, а также позиционирование в европейском образовательном пространстве	Определение плановых значений, обеспечивающих стратегию развития вуза – лидера на рынке высшего образования в РФ и авторитетные позиции в образовательном пространстве на уровне Европы и вхождение в мировое образовательное пространство
Совершенствование систем оплаты труда. Введение механизма эффективного контракта	Учет лучших практик в рамках специфики вузов РФ, включая систему высшего образования в целом. Позиционирование заработных плат с учетом требований нормативных документов РФ, соотношение с рынком заработных плат в рамках целевых значений. Формирование базового социального пакета	Учет лучших практик в рамках специфики вузов РФ, включая систему высшего образования в целом. Позиционирование заработных плат с учетом требований нормативных документов РФ, соотношение с рынком заработных плат в рамках целевых значений. Формирование базового социального пакета	Учет лучших европейских практик и организации трудовых отношений в рамках позиционирования уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий на основе базовых значений заработных плат, установленных в соответствии с требованиями нормативных документов РФ, и соотношения с рынком заработных плат в рамках целевых значений	Учет лучших мировых практик и организации трудовых отношений в рамках позиционирования уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий на основе базовых значений заработных плат, установленных в соответствии с требованиями нормативных документов РФ, и соотношения с рынком заработных плат в рамках целевых значений
Рейтинги	В рамках научных направлений, специфики деятельности вуза, мониторинга системы высшего образования	Лидирующие позиции в российских рейтингах, таких как «Эксперт РА», мониторинг системы высшего образования и др.	Лидирующие позиции российских рейтингов, а также рейтингов QS и TIMES	Лидирующие позиции российских рейтингов, а также рейтингов QS, TIMES и Шанхайского рейтинга (вхождение в сотню ведущих вузов мира)
* В рамках повышения качества образовательной услуги и введения системы эффективного контракта.				

Формирование условий организации трудовых отношений данной категории работников, в том числе с учетом задач реформы по активизации научно-исследовательской деятельности в организациях высшего образования, позволит успешно решать задачи стимулирования труда работников данной категории при совершенствовании систем оплаты труда и оценке результативности трудовых процессов. В рамках дифференцированного подхода к управлению трудовыми отношениями уже сейчас определяются подходы к аттестации научных работников, в частности единообразные подходы к критериям оценки квалификации и результативности исследователей, а также изменен

порядок проведения конкурса и создана возможность общероссийской конкуренции при замещении должностей научных работников[1].

Нельзя оставить без внимания и работников административно-управленческого аппарата, в общей совокупности процессов по повышению качества образовательной услуги стоит выделить ключевой персонал.

С учетом оценки личной эффективности конкретного работника и значения его вклада в коллективные результаты труда организации высшего образования процесс совершенствования систем оплаты труда административно-управленческого персонала и ключевых сотрудников также следует проводить при внедрения системы эффективного контракта. Оценка качества процессов моделирования и реализации управленческих решений в конкретных организационно-правовых условиях деятельности организации высшего образования должна стать предметом анализа кадрового потенциала управленческого звена в общей системе эффективного контракта. При формировании условий эффективности функционирования различных трудовых процессов устойчивость развития организации высшего образования, основанная на объективной оценке качественных и количественных результатов труда по соответствующим направлениям деятельности, должна учитывать индивидуальный вклад работников, выделяя уровень выполняемых задач и их значение в общей системе управленческой деятельности.

Педагогический работник организации высшего образования; основные права, свободы и обязанности

Согласно закону «Об образовании», в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда[2]. В рамках академических свобод, предоставляемых педагогическим работникам, сформированы условия, в которых работники могут наиболее полно реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности. Основой для этого являются:

- свобода преподавания, выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в эксперименталь-

[1] Пояснительная записка к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников и руководителей научных организаций» // КонсультантПлюс. URL: www.consultant.ru.

[2] Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Гарант. URL: http://base.garant.ru/70291362/#ixzz3HB9jOwsf. Ч. 2. Ст. 47. Гл. 5.

ной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций и др.[1]

Особым образом решаются задачи, связанные с оплатой труда научно-педагогических работников. Так, в рамках совершенствования систем оплаты труда, согласно закону «Об образовании», с 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования были включены надбавки за ученые степени и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями. В соответствии с государственной политикой относительно заработных плат в бюджетном секторе экономики с 2013 года в организациях высшего образования начата работа по совершенствованию систем оплаты труда, которые должны обеспечивать «уровень средней заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов до уровня 200 процентов средней заработной платы в соответствующем регионе (согласно графику повышения заработной платы»)[2].

Основным инструментом повышения качества образовательных услуг при совершенствовании оплаты, сохранении и развитии потенциала профессорско-преподавательского состава труда призван служить механизм эффективного контракта. Согласно Распоряжению Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"» в 2014 году в организациях высшего образования должна была быть проведена аттестация научно-педагогических работников с последующим переходом на эффективный контракт. Аттестация является этапом при переходе к кардинальным изменениям в оплате труда работников и оценке потенциала каждого работника, осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.07 2014 г. № 795 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников». Согласно указанному положению, результаты научно-педагогической деятельности работников оцениваются в их динамике, с учетом личного вклада в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний.

Точки роста, выявляемые в рамках аттестации профессорско-преподавательского состава, могут служить основой:

- для формирования программ по развитию потенциала основной категории работников организации высшего образования в рамках научных школ, научных направлений;
- перспективности управленческой карьеры для работников;
- оценки потенциала в рамках образовательной деятельности различных видов в контексте задач конкретной организации.

Базой для решения управленческих задач по совершенствованию систем оплаты труда, перехода на эффективный контракт являются не только выводы в отношении конкретного работника, но и общая оценка деятельности научно-педагогических коллективов в рамках научных направлений, школ,

[1] Там же.

[2] Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р. Раздел V. Изменения в сфере высшего образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту. Часть 5. Показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту

научно-исследовательской, просветительской, международной и проектной деятельности и др.

Таким образом, одной из управленческих задач, формулируемых по итогам аттестации профессорско-преподавательского состава, являются рациональное использования трудового потенциала работника и его мотивация к эффективному труду путем определения точек роста потенциала профессорско-преподавательского состава и соответствующих коллективов работников (табл. 4). С их помощью устанавливаются связи между аттестацией и совершенствованием оплаты труда при переводе работников на эффективный контракт, точки роста потенциала профессорско-преподавательского состава, соотнесенные с оптимизацией численности персонала в рамках перехода на нормативно-подушевое финансирование, а также сохранением и развитием кадрового потенциала. Возможность наращивания потенциала работников конкретной организации высшего образования может рассматриваться в рамках комплексных и индивидуальных оценочных решений в отношении профессорско-преподавательского состава. При выявлении точек роста набор факторов может быть сконцентрирован как в рамках стратегии позиционирования организации высшего образования, так и в рамках текущей, среднесрочной и долгосрочной перспективы на рынке с учетом объемов образовательных услуг.

Таблица 4
Точки роста потенциала профессорско-преподавательского состава

Уровень определения точек роста	**Научное направление**	**Научная школа Финансового университета**	**Коллективная деятельность (по видам)**	**Квалификационный уровень работников**	**Личная эффективность (в рамках приоритетных задач)**
Индивидуальный уровень	Работник				
Квалификационный уровень персонала (в разрезе каждой группы ППС, научного направления, научной школы)	Квалификационные группы профессорско-преподавательского состава				
Качественные и количественные характеристики ППС	Профессорско-преподавательский состав в целом				
Учебное подразделение (по уровням)	Оценивается коллективная деятельность в рамках избранных параметров оценки				

Определяющими условиями формирования системы эффективного контракта являются логично выстроенная система прав и обязанностей работника и оценка работодателем качества выполняемой работы и ценности труда, обогащенного личным вкладом работника. Учитывая необходимость позиционирования высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг с учетом параметров сравнимых характеристик, каждое высшее учебное заведение самостоятельно определяет свои сильные и слабые стороны, увязывая их с оценкой потенциала профессорско-преподавательского состава. В этой связи вуз, как правило, выстраивает иерархию ценностных компетенций преподавателей, научных сотрудников, параметры показателей, которые

могут продвигать вуз в соответствующей конкурентной среде, укрепляя свои позиции. Выйти из зон риска в вузовской среде учебному заведению возможно только за счет кадрового потенциала, который является основным звеном его успешной деятельности.

Таблица 5
Основные выводы в рамках формирования системы эффективного контракта и совершенствования системы оплаты труда

Вывод по основным параметрам	**Научное направление**	**Научная школа Финансового университета**	**Коллективная деятельность (по видам)**	**Квалификационный уровень работников**	**Личная эффективность (в рамках приоритетных задач)**
Оценка основных рисков, сильных и слабых сторон	На уровне научного направления	В рамках научной школы	По видам подразделений в рамках уровневого управления образовательной деятельности	По квалификационным уровням в рамках дифференцированного подхода	В рамках оценки личного потенциала работников в условиях дифференцированного анализа (личный потенциал, вклад в коллективную работу, выявление сильных и слабых зон индивидуальной работы, в том числе в рамках позиционирования участия в развитии научного направления, научной школы и т. д.)
Постановка задач	На уровне научного направления	В рамках научной школы	По видам подразделений в рамках уровневого управления образовательной деятельности	По квалификационным уровням в рамках дифференцированного подхода	В рамках сильных и проблемных зон работников с учетом задач последовательной минимизации рисков, связанных с личными возможностями работника, групп работников и т. п.
Показатели эффективности в рамках приоритетности задач организации	На уровне научного направления	В рамках научной школы	По видам подразделений в рамках уровневого управления образовательной деятельности	По квалификационным уровням в рамках дифференцированного подхода	Соответствие стандартам показателей в рамках квалификационных групп и выявление возможностей (факта) опережения базовых значений
Структура мотивационных решений	На уровне научного направления	В рамках научной школы	По видам подразделений в рамках уровневого управления образовательной деятельности	По квалификационным уровням в рамках дифференцированного подхода	На уровне «адресных» траекторий эффективного контракта (индивидуальный подход)

В условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и при встраивании эффективного контракта в систему оплаты труда его роль возрастает в борьбе за таланты, эффективность труда, обеспеченного высоким качеством его содержания. Развитие потенциала работников может проводиться не только на основе методик материальной мотивации, но и иных факторов, которые допустимо положить в основу стимулирования эффективного труда профессорско-преподавательского состава (создание условий для реализации

личных, именных проектов работников в рамках образовательной, научной, просветительской деятельности; участие в проектной деятельности по совершенствованию управления вузом; активизация работы с обучающимися; участие в движении наставничества; развитие международного сотрудничества; позиционирование в академическом сообществе в рамках отдельных проектов, научных школ, в том числе при участии в научных проектах международного масштаба; реализация совместных с потенциальными работодателями проектов по развитию сотрудничества и т. д.). Определяющие внутренний климат академической среды проекты, инициативы, нацеленные на конструктивное сотрудничество различных поколений ученых и педагогов, глубокую работу с обучающимися, формирующие и поддерживающие ценности корпоративной культуры, которые оказывают реальное воздействие на развитие потенциала работников, должны быть отражены в стимулировании такой деятельности в рамках совершенствования системы оплаты труда.

Практические решения по внедрению системы эффективного контракта в организациях высшего образования анализируются не очень активно, но, тем не менее, заслуживают внимания определенные практики, внедряемые в организациях высшего образования.

Так, в Финансовом университете внедрена методика расчета премии научно-педагогическим работникам по итогам работы за год. «Цель методики – создание мотивации профессорско-преподавательского состава и научных работников НИСП, повышение уровня объективности в оценке вклада каждого работника ППС и НИСП в учебный процесс и научную деятельность вуза, прозрачность расчетов премиальных выплат»[1]. В рамках данной методики рассчитываются баллы по видам и направлениям работ, которые оцениваются в соответствии с их трудоемкостью и важностью в достижении целей и показателями стратегии развития, устанавливаемыми на календарный год. На основе данной методики выстраивается внутриуниверситетский рейтинг преподавателей, руководителей научно-учебных подразделений, молодых специалистов (преподавателей и научных работников).

Согласно пункту 2.7 «Положения об оплате труда работников НИТУ «МИСИС», для научно-педагогических работников с высоким авторитетом в международных сообществах, заслуженных деятелей международного уровня, уникальных специалистов ректор вправе устанавливать индивидуальные оклады, отличающиеся от уровня оклада по соответствующей должности, что, несомненно, мотивирует персонал к личной эффективности[2]. Согласно «Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СПбГПУ», ассистентам в возрасте до 30 лет, работающим над диссертацией, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты, что в рамках действующей системы оплаты труда мотивирует молодых преподавателей к получению ученой степени[3].

В системе высшего образования являющаяся следствием эффективного контракта задача по обеспечению повышения качества образовательных услуг организациями высшего образования бюджетного сектора рассматривается неоднозначно. В рамках возрастающих требований к профессорско-преподавательскому составу по сравнению с ранее действующими условиями организации

[1] Приказ Финансового университета при Правительстве Российской Федерации от 31.10.2014 г. №2088/о «Об утверждении Методики расчета премии научно-педагогическим работникам по итогам работы за год» // Финансовый университет. URL: http://www.fa.ru/university/regulations/DocLib13/Приказ%20№2088о%20от%2031.10.2014.pdf.

[2] Положение об оплате труда работников НИТУ «МИСИС» (Приложение № 10 к коллективному договору на 2011–2013 гг.) // МИСиС. URL: www.misis.ru.

[3] Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СПбГПУ», утвержденное решением Ученого совета ФГБОУ ВПО «СПбГПУ» // Санкт-Петербургский Политехнический университет Петра Великого. URL: www.spbstu.ru.

трудовых отношений увеличение заработных плат происходит одновременно с переходом на нормативно-душевое финансирование и сопровождается оптимизацией численности персонала организации высшего образования. Зачастую вопросы повышения заработных плат профессорско-преподавательского состава просто не решаются. Совсем недавно в открытых источниках появилась информация о том, что в Московском физико-техническом институте «преподаватели требуют повышения зарплат, более прозрачного распределения средств и улучшения инфраструктуры. Они уже начали сбор подписей под требованиями, которые хотят в декабре внести в новый коллективный договор. По их словам, в погоне за рейтингами, на которые тратятся миллионы, вуз совершенно забыл о преподавателях, которые читают лекции в неотапливаемых аудиториях и получают меньше дворников»[1]. Как указано в одной из публикаций, «резкой критике подверглись на одном из недавних совещаний в Министерстве образования и науки ректоры высших учебных заведений в связи с невыполнением задач по повышению заработной платы преподавателям, что свидетельствует о проблемах в реализации задач по совершенствованию систем оплаты труда и введении эффективного контракта»[2].

Таким образом, решение задач по внедрению эффективного контракта в практику трудовых отношений в организациях высшего образования частично пробуксовывает не только в связи с недостаточной скоординированностью этапов перехода к эффективному контракту на федеральном, отраслевом и локальном уровнях (в том числе в вопросах финансирования), но и в связи с неопределенностью его нормативного закрепления в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Представляется целесообразным исключить разночтения в действующем законодательстве в определении трудового договора и эффективного контракта, поскольку понятие «эффективный контракт» характеризует не столько формат оформления трудовых отношений, сколько систему управления трудовыми отношениями, основанную на механизме оценки эффективности труда и стимулирования повышения его качества в рамках оказания государственных услуг.

Можно утверждать, что в рамках реформы системы высшего образования вводятся новые принципы оплаты труда в бюджетном секторе экономики, которые находят свое отражение во взаимосвязи оплаты труда и качества оказываемых государственных услуг социального характера, последнее, в свою очередь, содержит в себе оценку обществом значения результатов труда конкретных работников, бюджетной организации, соответствующей отрасли и государственной услуги, и в целом социальной сферы. В связи с этим система оценки результатов труда организаций бюджетного сектора экономики на основе механизма эффективного контракта может рассматриваться в качестве национальной стратегии общего повышения качества оказываемых государственных услуг и может быть охарактеризована как система трудовых отношений, основанных на эффективном контракте (возможно, в качестве нового принципа оплаты труда).

В соответствии с «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р, «эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в кото-

[1] Физики устали шутить. В Физтехе начался протест преподавателей // The Insider. URL: http://theins.ru/obshestvo/2085/.

[2] Ливанов устроил разнос ректорам вузов из-за невыполнения указа об увеличении зарплаты преподавателей // Newsru.com. URL: http://www.newsru.com/russia/22sep2014/livanov.html.

ром конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования». Собственно, такая формулировка эффективного контракта, с одной стороны, не противоречит доктрине трудового договора и нормам Трудового кодекса РФ, регулирующим трудовые отношения с работников посредством трудового договора, а с другой – вносит определенные разночтения в терминологию.

Реализуя механизм эффективного контракта на практике, в том числе с учетом мер социальной поддержки, нельзя обойти важные для каждого работника темы социального характера, решение которых может формировать устойчивый интерес к работе в бюджетном секторе экономики и сформировать привлекательность рабочих мест по сравнению с коммерческими организациями.

В рамках разработки национальной кадровой стратегии по реализации системы эффективного контракта на практике представляется целесообразным сформировать единый стандарт социальной поддержки работников бюджетных организаций высшего образования, включающий:

- программы негосударственного пенсионного обеспечения в рамках единого негосударственного пенсионного фонда;
- программы добровольного медицинского страхования, реализуемые работодателями с применением оптимальных схем налогообложения, установленных на государственном уровне;
- жилищные и «дачные» программы организаций высшего образования и т. д.

В связи с этим целесообразно взглянуть на систему эффективного контракта с позиций ответственности и взаимных обязательств в рамках уровневых решений и обязательств, способных запустить механизм эффективности трудовых процессов с должным качеством и в реально действующих процессах (на федеральном, отраслевом и локальном уровнях).

Таким образом, ряд проблем, которые решаются в рамках общих задач сохранения, развития потенциала и совершенствования оплаты труда в высшем образовании, носит системный характер и требует согласованных мероприятий многоуровневого характера и значения.

Помимо проблем, затронутых в данной работе, необходимо также отметить, что до настоящего времени не утверждены профстандарты педагогических работников организаций высшего образования, что в ряде случаев сдерживает практические решения при реализации задач эффективного контракта. Введение в качестве основы совершенствования оплаты труда принципа соотношения уровня оплаты труда с рыночными значениями в качестве базового решения для увеличения заработных плат профессорско-преподавательскому составу также требует дальнейшей проработки с позиций регулирования трудового права и более глубоких методологических подходов.

УДК 331

М. Е. Смирнова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: smirno13@yandex.ru

Специфика нормирования труда учебно-вспомогательного персонала в условиях совершенствования системы образования

Аннотация:
Оценка эффективности труда учебно-вспомогательного персонала вуза требует дифференцированного подхода. Во всех случаях она учитывает затраты труда, и поэтому степень ее объективности во многом зависит от состояния нормирования труда учебно-вспомогательного персонала.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы труда, учебно-вспомогательный персонал, хронометраж.

M. E. Smirnova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: smirno13@yandex.ru

The specificity of regulation of labor of educational support personnel in the improvement of the education system

Abstract:
Evaluation of the effectiveness of the work of the academic staff of the University requires a differentiated approach. In all cases, it takes into account the cost of labor and therefore the degree of objectivity of the assessment depends largely on the state regulation of labor of educational support personnel.

Keywords: labor, labour standards, teaching and support staff, timing.

Нормирование труда является одним из факторов повышения эффективности труда. Оно влияет как на качество труда, так и на производительность труда и занимает важное место среди резервов роста его эффективности. В современных условиях развития экономики страны нормирование труда имеет ряд методологических проблем, в первую очередь связанных с отсутствием обоснованных, законодательно утвержденных норм.

Под нормированием труда понимаются разработка и внедрение прогрессивных обоснованных норм труда на осуществление определенных операций (изготовление одной единицы продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях.

Нормирование труда – процесс непрерывный. Необходимость нормирования труда вызвана потребностью в постоянном выявлении резервов

снижения затрат учреждения и разработки на их основе обоснованной загрузки сотрудников. Нормы труда служат основой оптимизации численности персонала и основой организации заработной платы. Следовательно, нормирование труда является важнейшей функцией внутрифирменного управления.

Актуальность расчета и обоснования численности персонала вуза постоянно повышается. Многие вузы переживают процесс реорганизации, то есть не только внешняя, но и внутренняя среда организации подвержена значительным изменениям. Данные процессы требуют своевременных изменений численности персонала, особенно структурных подразделений, ее следует определять на основе прогрессивных методов нормирования труда.

В настоящее время в сфере высшего профессионального образования действуют нормы, утвержденные приказом министра высшего и среднего специального образования СССР № 69 от 31.03.1969 г. и имеющие статус рекомендательных. Тем не менее они не отменены до сих пор, хотя приведенные в них нормы управляемости и перечень должностей морально устарели.

В методических рекомендациях по расчету потребности учреждения высшего профессионального образования в бюджетных средствах указано, что расчет фонда заработной платы учебно-вспомогательного персонала (УВП) осуществляется с учетом процента данной категории работников по отношению к численности ППС (в среднем 35%). Поэтому для расчетов обычно фонд окладов УВП принимается на уровне 40% от фонда окладов ППС с целью сразу учесть возможные колебания в части структуры УВП[1]. Исходя из этого, определяется общая численность УВП вуза, после чего рассчитывается количество УВП в штатном расписании.

В итоге сложилась парадоксальная ситуация. В расчете численности УВП вузы исходят не из обоснованных норм нагрузки, а из выделенных на содержание этой категории части общего фонда заработной платы вуза.

Специфика труда УВП обусловила необходимость поиска новых путей к решению задач нормирования такого труда, сочетающего в себе элементы творческой и технической работы. Нормирование труда УВП призвано способствовать решению взаимосвязанных экономических и социальных задач, к ним отнесены:

- рациональное разделение труда;
- устранение нерациональных элементов трудового процесса;
- сокращение затрат времени на выполняемые учебно-вспомогательным персоналом работы;
- оптимизация численности;
- повышение содержательности труда УВП.

Задача оптимизации численности УВП, особенно значимая в условиях напряженного баланса трудовых ресурсов, решается путем установления нормативов, позволяющих определять необходимое количество штатных единиц как по отдельным подразделениям, так и по вузу в целом. Следовательно, установление нормативной трудоемкости работ и численности работников – это основа индивидуального и группового планирования соответствующих показателей в пределах каждого структурного подразделения.

С укрупнением высших учебных заведений, совершенствованием технической оснащенности возрастает количество информации, поступающей в подразделения вуза, повышаются затраты труда на подготовку учебного

[1] Габтрахманова Ю. Т., Махмудова И. Н. Особенности структуры персонала образовательного учреждения // Вектор науки ТГУ. 2010. № 3 (13).

процесса. Эту информацию (данные учета, отчетности, различные сведения и т. д.) нужно вовремя рассмотреть и проанализировать. Необходимо выявить недостатки и упущения в работе и оперативно принять соответствующие меры. Правильное руководство образовательным учреждением требует быстрого и оптимального решения различных задач для получения высоких результатов с наименьшими затратами не только материальных и финансовых, но и трудовых ресурсов.

Нормирование труда УВП целесообразно при условии использования объективной оценки их труда как инструмента повышения мотивации сотрудников. В течение рабочего дня УВП выполняет разные работы, их содержание и продолжительность меняются нерегулярно. При этом значительную долю в деятельности работников данной категории занимает умственный труд. Большой удельный вес коллективного труда затрудняет определение конкретного вклада каждого сотрудника в выполненную работу. Это усложняет обоснованное нормирование труда УВП.

Значимой функцией при нормировании УВП представляется оценка качества работ. При этом следует учитывать, что сумма качественных признаков результатов элементарных работ и процессов обычно не определяет качества всей работы или функции в целом, в которую они входят. В связи со спецификой работы УВП, большим количеством обязанностей и объемом работы сложно нормировать труд такого работника. Существующие методы необходимо комбинировать для нормирования труда сотрудников с разнообразной и многофункциональной работой.

Анализ затрат рабочего времени и, соответственно, обоснование (расчет) численности УВП в рамках классического нормирования можно традиционно проводить методом хронометражных наблюдений. Данный метод хорошо изучен, достаточно логичен и прост. Нужно сопоставить количество труда, необходимого для выполнения работы, с потенциалом труда, которым располагает работник. Прежде всего, целесообразно выделить регламентируемые виды работ, нормативную периодичность, структуру и трудоемкость которых можно определить прямыми методами анализа трудозатрат, и малорегламентируемые, частоту выполнения, объем, трудоемкость которых невозможно точно определить. Необходимо выделить процент работ, не поддающихся хронометражу (работа со студентами и преподавателями по телефону, оформление стенда, переписка с организациями).

Следует учитывать, что хронометражные наблюдения целесообразно применять для изучения и измерения затрат времени многократно повторяющихся операций, выполняемых УВП, в частности при приеме и обработке входящей и исходящей корреспонденции, выдаче и приеме документов, снятии копий с документов и т. п.

По регламентируемым операциям нормируемые трудозатраты следует установить с помощью хронометража, сами операции разделить на составляющие элементы. В качестве единицы конечного измерителя желательно выбрать среднегодового студента (определить трудозатраты по его годовому обслуживанию). Хотя доля повторяющихся операций невелика, но их расчет важен, так как может быть полезен при аттестации работника (в некоторых случаях и при приеме на работу, например по скорости набора текста), при проверке валидности экспертных оценок. По ряду операций, не выполнявшихся в период наблюдений, связанных с государственной итоговой аттестацией и зачислением абитуриентов, трудозатраты можно устанавливать на основе имитации их проведения или методом аналогий. В некоторых случаях (на-

пример, проверка деканом приказов, прием документов отделом кадров) допустимо использовать экспертные оценки.

К малорегламентируемым операциям следует отнести непосредственную текущую работу со студентами и преподавателями, контакты со службами и подразделениями, а именно взаимодействие посредством телефонной связи или электронной почты по разовым заданиям. Трудозатраты по этим операциям учитываются как коэффициент нерегламентируемых работ в процентах к оперативному времени $K_{нр}$. В процентах к оперативному времени учитывается время регламентированных перерывов на отдых и личные надобности $K_{отл}$. Целесообразно определить общий коэффициент, учитывающий малорегламентируемые затраты оперативного времени и время на отдых и личные надобности $K_{общ}$.

Таким образом, расчет «штучного» времени $T_{шт}$, учитывающего все виды трудозатрат на обслуживание одного студента, кроме подготовительно-заключительного, осуществляется по формуле

$$T_{шт} = T_{ор} K_{общ}.$$

где $T_{ор}$ – оперативное регламентированное время.

Время подготовительно-заключительной работы (подготовка в начале смены и уборка по ее окончании рабочего места, включение-выключение компьютера, загрузка компьютерной программы) определяется путем хронометража и нормируется в минутах на смену.

Затраты времени, связанные с отклонениями от нормального хода технологического процесса (отказы программ, проблемы с сетью, отсутствие нужных работников, невозможность дозвониться и пр.), как правило, берутся равными 10%. Таким образом, коэффициент полезного использования сменного фонда рабочего времени $K_{и.в}$ составит 0,9.

Тогда норма нагрузки в среднегодовых студентах на одного сотрудника составит:

$$N_{н.з.} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{T_{шт}} \times K_{и.в},$$

где $T_{см}$ – время сменное; $T_{пз}$ – время подготовительно-заключительное.

Индивидуализация норм труда находит отражение в структуре затрат рабочего времени работника как за счет элементов, относящихся ко времени работы и не обусловленных выполнением основных функций, так и за счет регламентированных затрат времени на перерывы. Потребность в дополнительных затратах времени определяется дифференцированно, в зависимости от факторов, характеризующих работников (их физическое состояние, степень освоения работы), характера работы (категория тяжести, положение работника в процессе работы, психические нагрузки и др.).

В работе всего УВП вуза присутствуют элементы технического труда. Содержание трудовых технических процессов характеризуется регулярной повторяемостью рутинных работ и операций (прием и выдача документов, работа операторов на ПК, набор текстовых документов по делопроизводству). Поэтому и сегодня применение метода хронометража достаточно актуально

для нормирования труда данной категории работников. Результаты хронометража могут быть использованы при подборе нового сотрудника, при проведении аттестации работника, для более точного расчета штатного состава УВП конкретного подразделения.

Кроме того, обязательно следует учитывать, что затраты труда УВП зависят от многих взаимосвязанных показателей: контингента студентов, численности преподавателей, количества учебных дисциплин. Как правило, предметом и продуктом труда УВП является информация, результаты выражаются показателями, характеризующими качество, полноту и своевременность выполнения возложенных на них обязанностей с учетом конечных результатов работы всего подразделения (кафедры, деканата). Таким образом, оценка эффективности труда данных работников требует дифференцированного подхода.

Не следует игнорировать то, что нормирование и связанная с ним оценка эффективности труда являются необходимой основой прогрессивных форм материального и морального стимулирования УВП.

Таким образом, основными современными проблемами нормирования труда учебно-вспомогательного персонала являются:

- значительный удельный вес умственного труда;
- влияние выполняемых работ на эффективность труда всех работающих;
- отсутствие регулярной периодичности (неравномерность) загрузки в течение рабочего времени;
- трудность в установлении границ между элементами трудового процесса;
- значительный удельный вес коллективно принимаемых решений;
- увеличение количества информации, поступающей в подразделения вуза, и, как следствие, повышение затрат труда на подготовку учебного процесса.

Это усложняет обоснованное нормирование труда УВП и требует одновременного применения различных методов нормирования труда и расчета численности для разных категорий УВП.

УДК 331.104

О. В. Соболь,
ассистент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: sobol.oks@yandex.ru

Взаимосвязь качества трудовой жизни молодых преподавателей и системы оплаты и стимулирования труда

Аннотация:
Рассмотрены вопросы качества трудовой жизни молодых преподавателей организаций высшего образования. Представлены результаты исследования, целью которого было раскрытие взаимосвязи качества трудовой жизни молодых преподавателей и существующей системы оплаты и стимулирования труда.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, молодой преподаватель, система стимулирования и оплаты труда.

O. W. Sobol,
Assistant,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: sobol.oks@yandex.ru

The interrelation between the quality of working life of young teachers and the system of payment and motivation

Abstract:
The quality of working life of young teachers in institutions of high education is reviewed. The results of the research, aimed at revealing of interrelation between the quality of working life of young teachers and the existing system of payment and motivation is presented.

Keywords: quality of working life, young teacher, system of payment and motivation.

В соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» переход экономики государства к развитию инновационного типа невозможен без формирования национальной инновационной системы, ключевым фактором успешного функционирования которой является воспроизводство конкурентоспособных кадров научной и научно-образовательной сферы, включающее механизмы выявления талантливой молодежи и ее закрепления в науке. В связи с этим особую значимость приобретают исследование качества трудовой жизни (КТЖ) молодых преподавателей организаций высшего образования и анализ его взаимосвязи с существующей в высших учебных заведениях системой оплаты и стимулирования труда.

Под КТЖ молодых преподавателей организаций высшего образования понимается совокупность условий, обеспечивающих удовлетворение социально-трудовых потребностей и реализацию трудового и творческого потенциала работников учреждений высшего профессионального образования в возрасте до 40 лет включительно, находящихся на стадии профессионального развития и осуществляющих научно-исследовательскую и педагогическую деятельность[1]. Для оценки КТЖ были выбраны следующие показатели:

- вознаграждение за труд;
- организация и условия труда;
- социально-психологический климат в организации;
- профессиональный рост, обучение и развитие;
- самореализация и самовыражение работников;
- руководство организацией;
- участие работников в принятии решения;
- социальные гарантии и блага;
- социально-бытовые условия;
- общественная полезность и значимость результатов труда;
- гарантии занятости и правовая защищенность[2].

В рамках выполнения НИР по теме «Совершенствование нормирования труда и формирование новых подходов к организации трудовых отношений и оплаты труда отдельных категорий работников организаций высшего образования» было проведено эмпирическое исследование с целью определить взаимосвязь между КТЖ молодых преподавателей и системой мотивации и стимулирования в высших учебных заведениях. В качестве объектов для изучения были выбраны две ведущие организации высшего образования: ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финансовый университет) и ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления» (ГУУ). Там среди преподавателей в возрасте до 40 лет включительно был проведен социологический опрос с помощью анкеты, разработанной рабочей группой, для выявления степени удовлетворенности организацией, содержанием и условиями труда, а также мотивации к труду.

Анкета «Оценка качества трудовой жизни преподавателей университета» учитывала показатели оценки КТЖ молодых преподавателей организаций высшего профессионального образования. Она была размещена на независимом электронном ресурсе: https://ru.surveymonkey.com/s/opros1. Опрос респондентов проводился с 23 мая по 6 июня 2014 года. Информация о проведении исследования была распространена среди молодых специалистов и руководителей структурных подразделений ГУУ и Финансового университета путем рассылки по электронной почте.

В опросе приняли участие 120 преподавателей: 59 преподавателей ГУУ и 61 преподаватель Финансового университета. Им предложили оценить степень выраженности показателей КТЖ в организациях высшего профессионального образования по пяти балльной шкале. Полученные баллы суммированы, рассчитано среднее балльное значение по каждой группе показателей, после чего определен интегральный показатель КТЖ:

[1] Соболь О. В. Оценка качества трудовой жизни молодых специалистов научно-образовательной сферы // Кадровик. 2014. №3. С. 95.
[2] Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пос. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2008. С. 304–306.

$$I_{\text{КТЖ}} = \frac{\sum \Pi_i}{n}, \quad (1)$$

где Π_i – значение показателей оценки КТЖ; n – количество показателей Π.

Результаты опроса по группам показателей, интегральный показатель КТЖ молодых преподавателей, представлены в таблице. Для анализа значений интегрального показателя $I_{\text{КТЖ}}$ использовалось три уровня: низкий (от 1 до 2,4), средний (от 2,5 до 3,9), высокий (от 4 до 5). Большинство показателей КТЖ находятся на среднем уровне в интервале от 2,5 до 3,9 балла. Самые низкие оценки получили группы показателей «вознаграждение за труд» (2,9 балла) и «социально-бытовые условия» (2,9 балла), а самые высокие – «руководство организацией» (3,81 балла) и «социальные гарантии и блага» (3,83 балла). Следовательно, при относительно низком уровне субъективного ощущения материальной и социальной защищенности у молодых преподавателей благодаря грамотно выстроенной системе управления и взаимоотношений в организации, соблюдению всех социальных гарантий уровень КТЖ можно назвать приемлемым.

Средние значения показателей КТЖ молодых преподавателей, балл

Группа показателей	Среднее значение		Уровень
	Финансовый университет	ГУУ	
Вознаграждение за труд	2,90	2,72	Средний
Организация и условия труда	3,58	3,43	Средний
Социально-психологический климат в организации	3,35	3,60	Средний
Руководство организацией	3,81	3,53	Средний
Профессиональный рост, обучение и развитие	3,28	2,98	Средний
Социальные гарантии и блага	3,83	3,18	Средний
Социально-бытовые условия	2,90	2,56	Средний
Самореализация и самовыражение работников	3,43	3,41	Средний
Участие работников в принятии решения	3,06	2,80	Средний
Общественная полезность и значимость результатов труда	3,33	3,19	Средний
Гарантии занятости и правовая защищенность	3,22	3,08	Средний
Интегральный показатель	3,2	2,9	Средний

Полученные в ходе оценки результаты позволяют сделать вывод о прямой взаимосвязи между КТЖ молодых преподавателей и системой оплаты и стимулирования труда. Данная связь прослеживается как негативное влияние относительно низких значений показателей группы «вознаграждение за труд» (средний балл – 2,9 (Финансовый университет) и 2,72 (ГУУ)) и среднего уровня развития КТЖ исследуемых организаций (интегральный показатель КТЖ – 3,2 (Финансовый университет) и 2,9 (ГУУ)). Безусловно, КТЖ является интегральной величиной, на которую оказывает влияние множество внутренних и внешних, объективных и субъективных факторов, однако полученные в ходе эмпирического исследования данные позволяют сделать вывод о существо-

вании прямого влияния общего уровня вознаграждения на КТЖ молодых преподавателей.

Анализируя степень удовлетворенности существующей в Финансовом университете системой оплаты труда (рис. 1), следует отметить, что только 30% из опрошенных довольны итоговой суммой вознаграждения (включая все премии и надбавки), 50% выразили свое недовольство, больше 50% респондентов считают уровень вознаграждения за труд не соответствующим затраченным усилиям и неконкурентоспособным на современном рынке труда. В связи с этим 70% опрошенных вынуждены совмещать работу в нескольких организациях высшего образования для обеспечения достойного уровня жизни. Только 28% респондентов считают применяемую систему оплаты труда прозрачной и эффективной. 42% участников опроса выразили свое недоверие сложившейся системе вознаграждения за труд. В ходе исследования было выявлено, что сложившаяся системе оплаты и стимулирования труда не в полной мере удовлетворяет молодых преподавателей и не позволяет им достичь материального благосостояния, что подтверждается полученными данными.

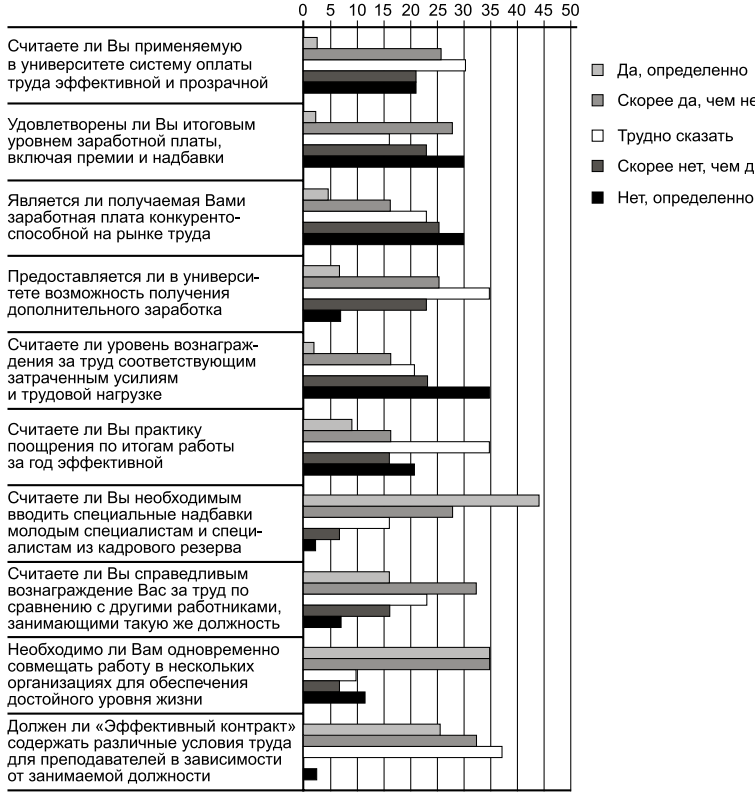


Рис. 1. Оценка уровня вознаграждения молодыми преподавателями Финансового университета

Только 3% респондентов из ГУУ считают удовлетворительным итоговый

уровень заработной платы, тогда как 69% отметили несоответствие получаемого вознаграждения за труд своим потребностям и неконкурентоспособность в современных социально-экономических реалиях (рис. 2). 62% полагают, что уровень оплаты труда не соответствует затраченным усилиям и трудовой нагрузке. 41% из опрошенных используют предоставляемые в университете возможности для получения дополнительного заработка. Несмотря на это, только 13% респондентов признали существующую систему оплаты труда прозрачной и эффективной, 31% затруднились ответить и 56% выразили недоверие сложившейся практике вознаграждения.

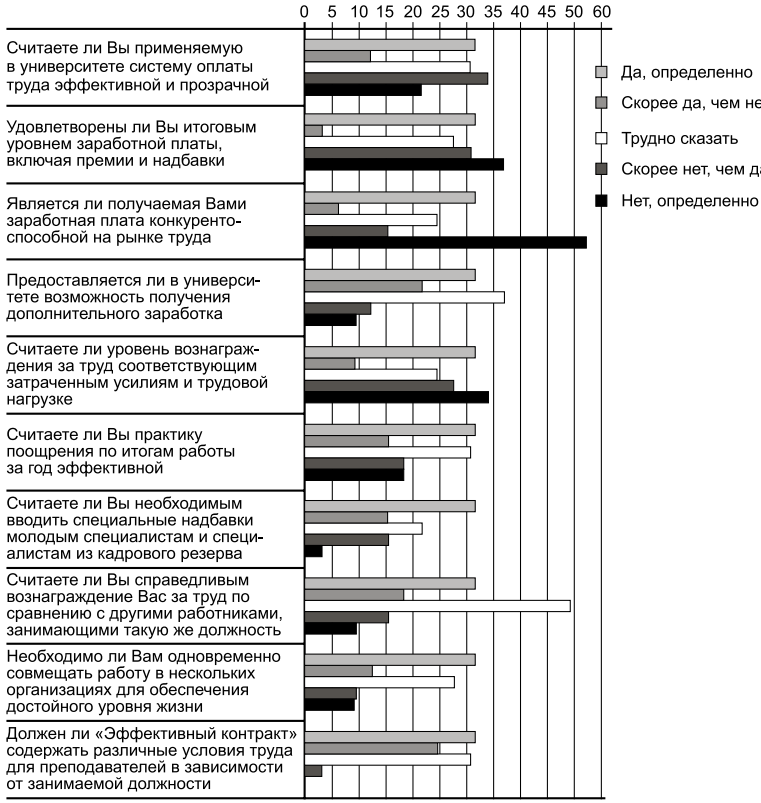


Рис. 2. Оценка уровня вознаграждения молодыми преподавателями Государственного университета управления

Исследование выявило высокую степень совпадения в оценках системы вознаграждения за труд у преподавателей в возрасте до 40 лет в Финансовом университете и Государственном университете управления. Таким образом, можно сделать вывод о существовании прямой связи между КТЖ молодых преподавателей организаций высшего образования и сложившейся системой оплаты и стимулирования труда. Проведенное исследование показало, что при высоких значениях таких показателей, как удовлетворенность молодых специалистов социально-психологическим климатом в коллективе,

взаимоотношениями с руководителями, социальными гарантиями и льготами, в целом КТЖ находится на среднем уровне. Это связано в том числе с недовольством текущим уровнем вознаграждения за труд, которое не дает ощущения полного материального благополучия. Однако, несмотря на общую неудовлетворенность существующей системой оплаты и стимулирования труда, большинство молодых специалистов оценивают качество своей жизни на приемлемом уровне в связи с доминированием нематериальных потребностей в общей системе мотивации.

УДК 338.26

И. Н. Белогруд,
д.ф.н., профессор,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: INBelogrud@fa.ru

Совершенствование планирования управления трудовыми процессами

Аннотация:
Рассматриваются вопросы основ планирования социально-экономического развития страны. Перечисляются принципы системы стратегического планирования. Сформулированы основные задачи мониторинга стратегического планирования.

Ключевые слова: мониторинг и контроль реализации документов, система и принципы стратегического планирования, стратегическое планирование.

I. N. Belogrud,
PhD in Philosophy, Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: INBelogrud@fa.ru

Improvement of planning processes for labor management

Abstract:
The questions of socio-economic development of the country and lists of the main principles of strategic planning are reviewed. As a result author formulates key objectives of monitoring of strategic planning.

Keywords: strategic planning, monitoring and control of documents implementation, system and principles of strategic planning.

В свое время Россия имела достаточно развитую систему планирования народного хозяйства. Многие элементы планирования были заимствованы Францией, Италией, Германией, Канадой, Великобританией и другими западными странами. Однако после распада СССР структура Госплана была ликвидирована, народнохозяйственное планирование было практически сведено на нет[1].

В 1995 году был принят ФЗ № 115 «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации», просуществовавший без малого 20 лет. По мнению многих исследователей, он не сыграл существенной роли в совершенствовании планирования, впрочем, с ним и не связывались такие ожидания.

[1] Винслав Ю. Стратегическое макропланирование и национальная промышленная политика: содержательны ли официальные законопроекты? // Российский экономический журнал. 2014. №3.

В июле 2014 года вступил в силу ФЗ № 172 «О стратегическом планировании в Российской Федерации», согласно которому вводится система стратегического планирования, основанная на принципах:

- единства и целостности осуществления стратегического планирования и формирования отчетности;
- разграничения полномочий органами государственной власти;
- преемственности и непрерывности разработки документов стратегического планирования;
- сбалансированности и согласованности документов по приоритетам, целям, задачам, мероприятиям, показателям, финансовым и иным ресурсам и срокам реализации;
- результативности и эффективности выбора способов и методов достижения целей социально-экономического развития;
- ответственности участников стратегического планирования за своевременность и качество разработки и корректировки документов;
- прозрачности (открытости) стратегического планирования, подлежащего официальному опубликованию;
- реалистичности возможности достижения целей и решения задач в установленные сроки;
- ресурсной обеспеченности источниками финансового и иного обеспечения;
- измеряемости целей с использованием количественных и качественных целевых показателей, критериев и методов их оценки;
- соответствия показателей целям социально-экономического развития;
- программно-целевого определения приоритетов и целей социально-экономического развития[1].

Как видно, система принципов достаточно широка и в определенной степени позволяет вернуться к плановой системе экономики. Да и временной период стратегического планирования достаточно продолжителен – от 6 до 12 лет, что вполне сопоставимо с планированием по пятилеткам.

Еще одним важнейшим шагом является введение мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования. Основными задачами мониторинга являются:

- сбор, систематизация и обобщение информации о социально-экономическом развитии РФ;
- оценка степени достижения запланированных целей социально-экономического развития;
- оценка результативности эффективности документов стратегического планирования;
- оценка влияния внутренних и внешних условий на плановый и фактический уровни достижения целей социально-экономического развития РФ;
- оценка соответствия плановых и фактических сроков, результатов реализации документов стратегического планирования;

[1] Федеральный закон от 20.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/.

- оценка уровня социально-экономического развития РФ, проведение анализа, выявление возможных рисков и угроз и своевременное принятие мер по их предотвращению;
- разработка предложений по повышению эффективности функционирования системы стратегического планирования.

Сам перечень задач мониторинга указывает на широкие возможности, открывающиеся перед прикладными научными исследованиями в этой области. В первую очередь, это относится к направлениям, связанным с управлением человеческими ресурсами и трудовыми процессами[1].

До 1 января 2015 года должны были быть разработаны планы подготовки документов стратегического планирования. До 1 января 2016 года планируется:

- разработать нормативные правовые акты, определяющие порядок разработки и корректировки документов стратегического планирования, а также осуществления мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования;
- создать федеральный государственный реестр документов стратегического планирования;
- осуществить информационное обеспечение стратегического планирования[2].

До 1 января 2017 года планируется:

- разработать документы стратегического планирования в соответствии с планом;
- привести в соответствие с законодательством действующие документы стратегического планирования.

Очевидно, что введение закона открывает широкие перспективы для практического применения имеющихся теоретических знаний и позволяет широко экспериментировать в поисках «экологической ниши» для многих прикладных исследований.

[1] Винслав Ю. Указ. соч.
[2] Федеральный закон.

УДК 330

И. В. Морозова,
к.п.н., доцент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: imor@inbox.ru

В. Г. Козлов,
к.п.н., доцент,
кафедра технологии и профессионального обучения
ФГБОУ ВПО «Московский государственный педагогический университет»
Москва, Российская Федерация
E-mail: vgkozlov@list.ru

Значение климата безопасности в формировании культуры безопасности труда персонала

Аннотация:
Безопасность труда персонала на предприятии имеет несколько аспектов. Традиционный аспект – уже внедренный в практику опыт применения техники безопасности. Сравнительно новый аспект – комплекс мер по охране труда. Практика менеджмента здоровья и безопасности персонала – запрос последних лет. Самый современный подход – формирование культуры безопасности персонала, создающее возможность качественного повышения уровня гарантированной безопасности с тенденцией к его повышению. Климат безопасности в современных исследованиях приводят в совокупности с культурой безопасности. Климат безопасности раскрывает путь к преодолению социально-психологических проблем безопасности труда персонала.

Ключевые слова: безопасность труда, климат безопасности труда, мотивация безопасности труда, охрана труда, управление персоналом.

I. V. Morozova,
PhD in Education, Associate Professor,
Department of Human Resources Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: imor@inbox.ru

V. G. Kozlov,
PhD in Education, Associate Professor,
Department of Technology and Vocational Education
Moscow Pedagogical State University
Moscow, Russian Federation
E-mail: vgkozlov@list.ru

Value of climate of safety in formation of safety culture of work of the personnel

Abstract:
Safety of work of the personnel at the enterprise has some aspects. The traditional aspect is the experience of application of safety measures which is already introduced in practice. Newer aspect is a package of measures on labor protection. Practice of

management of health and safety of the personnel is an inquiry of the last years. The most modern approach is a formation of culture of safety of the personnel, creating possibility of high-quality increase of level of the guaranteed safety with a tendency to its increase. The climate of safety in modern researches is given in total with culture of safety. The climate of safety opens a way to overcoming of social and psychological problems of safety of work of the personnel.

Keywords: safety of work, climate of safety of work, motivation of safety of work, labor protection, human resource management.

Охрана труда на предприятии имеет несколько аспектов. Наиболее понятный аспект – это внедренный в практику опыт применения техники безопасности. Сравнительно новый аспект – практика менеджмента здоровья и безопасности персонала. И самый современный – формирование культуры безопасности персонала, дающей возможность качественного повышения уровня гарантированной безопасности с тенденцией к его повышению.

В экономически развитых странах все активнее ставится и решается вопрос о культуре охраны труда, которая становится одним из важнейших элементов управления предприятиями наряду с собственно производственными задачами. Однако многие путают охрану труда с техникой безопасности на всех, в том числе и на самых высоких, уровнях. В ряде исследований в качестве ключевых элементов охраны труда выступают усилия по управлению охраной труда, участию и вовлечению менеджеров высшего звена в охрану труда и само качество управления. Именно этим аспектам и посвящена данная статья.

Более или менее четкое определение культуры охраны труда можно найти в «Российской энциклопедии по охране труда»: культура охраны труда понимается как высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а культура охраны труда[1] рассматривается как теория, которая включает в себя:

- ценности, представления и принципы, которые служат основой в управлении системой безопасности труда;
- систему практических процедур и поведенческих реакций, которые воплощают и усиливают эти основные принципы.

Отсюда можно сделать вывод о том, что культуру охраны труда нельзя приравнивать ни к конкретным структурам обеспечения охраны труда (отделу охраны труда, комиссии по охране труда и т. п.), ни к существующим программам безопасности (определение рисков, контролирующая деятельность типа инспекций рабочих мест, расследование несчастных случаев, анализ безопасности той или иной профессии и т. д.). Анализируя различные теории и эмпирические свидетельства о воздействии культуры охраны труда на уровень безопасности труда, можно прийти к выводу о том, что существует особый вид культуры охраны труда, который является более продуктивным для качественного функционирования системы безопасности. Иными словами, культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны руководителей высшего звена, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности для сохранения, прежде всего, жизни и здоровья работников. Фактически такую культуру охраны труда можно высоко оценить по двум главным параметрам охраны труда: миссии охраны труда и «вовлечению в охрану труда»[2].

[1] Энциклопедия по охране и безопасности труда. URL: http://base.safework.ru.
[2] Типовая программа улучшения условий и охраны труда в субъекте Российской Федерации // Информационно-правовая система «Гарант-Эксперт». М., 2014.

Культура безопасности является многомерным явлением, описывающим природу восприятия работниками собственного опыта в рамках организации труда, и рассматривается как сумма представлений о рабочей обстановке на своем рабочем месте, сложившихся у рабочих[1]. Показатели культуры безопасности имеют существенное значение для эффективного управления персоналом и формирования культуры охраны труда, они рассматриваются как необходимый источник информации при оценке соответствия поведения рабочих принятым на предприятии нормам безопасности. Показатели культуры безопасности являются тем практическим инструментом, который без больших затрат может быть использован менеджментом для оценки и распознавания потенциально опасного поведения. Полученная информация может служить в качестве генеральной линии при разработке культуры охраны труда и политики безопасности.

Выделим факторы, влияющие на поведение человека на современном производстве и усугубляющие техногенные угрозы здоровью людей:

- технически сложное содержание рабочих операций не отвечает имеющемуся образованию и опыту работников и затрудняет адаптацию к новому оборудованию, а формально организованный процесс информирования об опасностях, адаптации и обучения новичков порождает необоснованное чувство уверенности;
- отставание обучения от научно-технического прогресса провоцирует страхи при эксплуатации оборудования, желание ослабить контроль со стороны руководителя;
- слишком высокий темп работы, нарушение режима труда и отдыха приводят к переутомлению, снижению внимания и ошибкам в условиях обновления производства, а в качестве ценности начинает выступать желаемое попустительство руководства;
- неблагоприятные условия трудовой жизни (неблагоприятные условия производственной среды, неритмичность загрузки, увеличенный объем работы, повышение интенсивности работы) приводят к низкой производственной культуре, влияющей на развитие привыкания к работе в условиях опасности, к отсутствию первостепенного по важности контроля за безопасностью труда;
- существующая система организации и стимулирования труда, новые формы занятости (аутсорсинг, самозанятость, временные контракты) не блокируют опасное поведение и приводят к слабой заинтересованности в соблюдении требований безопасности и в инициации предупредительной работы;
- неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе (отсутствие среды культурного безопасного труда, двойная профессиональная мораль в ситуациях получения выгод от замалчивания данных об уровне опасности производства, отсутствие традиций общественного осуждения факторов нарушения) приводит к общественному безразличию к фактам нарушений безопасности труда, к невниманию к ценности здоровья людей, к отсутствию установки на коммуникации с целью найти превентивные меры и у работников, и у руководителя[2].

[1] Хайруллина Л. И., Гасилов В. С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. 2012. № 11, ч. 3. С. 665–669. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=9999809.

[2] Морозова И. В. Повышение мотивационного потенциала в сфере безопасности труда // Управленческие науки. 2014. №2 (11). С. 64–69.

Участие менеджеров в решении проблем охраны труда оставляет желать лучшего, поскольку позиция руководителей может быть охарактеризована скорее как пассивная. Только активное, видимое всем окружающим лидерство, создающее надлежащий климат для качественного выполнения работы, может привести корпорацию к созданию действительно безопасных условий труда. Такой климат внутри организации способствует повышению чувства ответственности персонала, развитию творческого начала, способности адаптироваться к новым проблемам, склонности к сотрудничеству. Лидерство в области охраны труда, таким образом, рассматривается как фактор, благоприятствующий созданию климата (см. таблицу), в котором безопасность на рабочих местах приветствуется.

Показатели климата безопасности[1]

Автор	**Показатель**
Зохар (1980)	Осознанное значение обучения технике безопасности. Осознанный эффект необходимого темпа работы для безопасности. Осознанный статус комитета охраны труда. Осознанный статус сотрудника по технике безопасности. Осознанное действие соблюдения техники безопасности на продвижение по службе. Осознанный уровень риска при работе. Осознанное отношение менеджмента к безопасности труда. Осознанное действие соблюдения правил безопасности на социальный статус
Браун и Холмс (1986)	Восприятие рабочими заинтересованности менеджмента в их благополучии. Восприятие рабочими уровня активности менеджмента в данном направлении. Осознание рабочими физического риска
Дедоббелир и Биланд (1991)	Вовлеченность и приверженность менеджмента безопасности труда. Вовлеченность рабочих в охрану труда
Мелиа, Томас и Оливер (1992)	Двухфакторная модель Дедоббелира и Биланда
Мелиа, Томас и Оливер (1993)	Двухфакторная модель Дедоббелира и Биланда

Концепция климата безопасности имеет существенное значение для промышленных предприятий (Шнейдер, Дедоббелир, Биланд и Герман, Ларк)[2]. Она предполагает, что рабочие обладают определенным набором знаний относительно аспектов безопасности в своей рабочей среде. Так как эти знания рассматриваются как необходимый источник информации при оценке соответствия поведения рабочих, они оказывают прямое влияние на уровень соблюдения рабочими норм безопасности. Таким образом, существует прикладное применение концепции климата безопасности на промышленных предприятиях. Показатели климата безопасности являются тем практическим инструментом, который без больших затрат может быть использован

[1] Dedobbeleer N., Beland F. Organizational Climate and Safety //ILO Encyclopaedia of Occupational Health & Safety. URL: http://www.ilo.org/iloenc/part-viii/safety-policy-and-leadership/item/983-organizational-climate-and-safety. P. 4.

[2] Энциклопедия по безопасности и гигиене труда: В 4 т./Пер. с англ., гл. ред. А.П. Починок; МОТ. М.: Мин-во труда и соц. развития, 2001. Т. 2. Угрозы здоровья. С. 840.

менеджментом для оценки и распознавания потенциально проблемных мест. Таким образом, можно рекомендовать включить его в качестве одного из элементов информационной системы организационной безопасности. Полученная информация может служить в качестве генеральной линии при разработке политики безопасности. Представления рабочих о климате безопасности в основном связаны с отношением менеджмента к охране труда и его стремлением обеспечить безопасность рабочих.

Климат безопасности создается действиями лидеров. Он становится лучше там, где к безопасности рабочих относятся с уважением, где рабочих призывают думать, преодолевая рамки непосредственных обязанностей, и поощряют заботиться о себе и своих коллегах, пропагандируя и культивируя лидерство в безопасности. Для стимулирования такого отношения к климату лидерам необходимы осознание и интуиция, умение заражать людей чувством увлеченности и принадлежности к группе, выходящим за рамки собственных интересов, наличие эмоциональной силы, умение индуцировать «изменение сознания» посредством убеждения и внушения нового видения и концепций, способность создавать климат за счет вовлечения и участия и глубина видения. Чтобы изменить какой-то элемент организации, лидеры должны проникнуться желанием «разморозить» прежде всего себя.

Лидерство в охране труда на уровне высшего руководства означает создание климата, когда безопасность является ценностью и супервайзеры, причем не только они, сознательно и по очереди берут на себя лидерство в контроле безопасности среды. Эти лидеры из высшего руководящего звена придают гласности политику безопасности:

- закрепляется ценность каждого работника, группы в целом и приверженность руководства политике безопасности;
- безопасность неразрывно связывается с самим существованием компании и достижением ее целей;
- выражается надежда, что каждый индивидуум будет отвечать за безопасность и принимать активное участие в обеспечении безопасности и здоровых условий труда на каждом рабочем месте;
- письменным приказом назначается уполномоченный по мерам безопасности, и ему предоставляются полномочия по претворению в жизнь корпоративной политики безопасности.

УДК 331.08

Е. Н. Валишин,
к.пс.н., доцент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ENValishin@fa.ru

Личностный аспект в управлении человеческими ресурсами организации

Аннотация:
Внешняя среда, в которой работают организации, диктует свои особенности управления человеческими ресурсами организации. Гуманистический подход к управлению персоналом делает акцент на учете особенностей личности работника. Рассматривается проблема вхождения человека в организацию, особенности ценностных ориентаций будущих молодых специалистов, их готовность к вхождению в профессиональную среду на этапе адаптации, возможные пути дальнейших исследований.

Ключевые слова: профессиональная идентификация, теория управления человеческими ресурсами, ценностная ориентация.

E. N. Valishin,
PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Human Resources Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: ENValishin@fa.ru

The presonal aspect in human resources management of organization

Abstract:
The external environment in which the organization operates, makes its own particular human resource management of organization. Humanistic approach to human resource management focuses on the particular features of the individual employee. The problem of human entry into the organization, especially the value orientations of young professionals, their willingness to join the professional environment at the stage adaptation, possible ways of further research are considered.

Keywords: professional identity, human resources management theory, values system.

Управление любой организацией предполагает прежде всего воздействие на сотрудников. Чтобы человек мог продуктивно работать, необходимо создать соответствующие условия, предоставить ему возможности для реализации своего потенциала. Разработка системного и ситуационного подходов обусловила возникновение новой концепции управления персоналом – теории управления человеческими ресурсами (УЧР). Специфика человеческих ресурсов, в отличие от любых других ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.), состоит в следующем:

- люди наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие эмоциональная и осмысленная;
- процесс взаимодействия субъектов и объектов управления является двусторонним;
- благодаря интеллекту люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности организации;
- люди выбирают определенный вид деятельности, осознанно ставя перед собой конкретные цели, нужно предоставлять возможности для достижения этих целей, создавать условия для реализации мотивационных установок к труду;
- человеческие ресурсы являются конкурентным преимуществом любой организации.

Анализируя теории управления персоналом[1], можно обобщить сложившиеся точки зрения. Во многих публикациях взгляды на роль человека в общественном производстве приближаются к одному из двух полюсов:

- человек как ресурс производственной системы (трудовой, людской, человеческой) – важный элемент процесса производства и управления;
- человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями – главный субъект управления.

Так можно кратко охарактеризовать взгляды с разных сторон на одно и то же явление. УЧР рассматривает человека как основной элемент (ресурс) социальной организации, представляющей собой единство трех основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений и индивидуальности (личности).

Для гуманистического подхода к управлению людьми в организации характерно представление о человеке, прежде всего о его профессиональных возможностях, как о важнейшей ценности общества, организации. Такое отношение к человеку объясняется так:

- профессионализм становится не только дорогим, но и ценным ресурсом организации;
- профессионализм обретает функции капитала не только организации, но и человека, поэтому он выбирает ту социальную среду, которую считает для себя более комфортной и более выгодной.

В то же время основой конфликта во взаимодействии индивида и организации может стать несоответствие ожиданий и представлений человека об организации и его месте в ней, с одной стороны, и ожиданий организации относительно данного человека – с другой.

Возникает задача адаптации конкретной личности в свете ее профессиональной ориентации в конкретной организации. В основе регуляции профессиональной деятельности лежит система ценностных ориентаций (ЦО) человека, которая является сложным и динамическим образованием. Если исходить из структурно-динамической модели системы ЦО личности, то ведущими процессами личностного развития выступают адаптация, социализация и индивидуализация. Им соответствуют личности разных типов: адаптирующаяся (ориентация на ценности выживания и самоутверждения), идентифицирующая (ориентация на традиционные ценности и ценности

[1] Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009; Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.

значимых других) и самоактуализирующая (ценности творчества и личностного роста). Современные исследования показывают, что в новых условиях сильно изменилась психология как молодежи, так и взрослых. Резко уменьшилась значимость труда, падает престиж профессионального образования и профессионального труда. Выбор профессии стал серьезной жизненной проблемой: расхождение интересов (увлечений) и реалий профессионального выбора, растущее рассогласование оценок у взрослых и молодых людей. Отмеченные феномены находят свое продолжение в том, что становятся существенно сложнее и тяжелее жизненных ситуаций личности.

Центральной проблемой развития личности специалиста считается развитие его ценностно-смысловой сферы. Являясь внутренним психологическим механизмом, ЦО определяют предпочтения, влияющие на профессиональное самоопределение личности. По периодизации развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову[1]) стадия адепта – профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ, получение профессии, специальности. Стадия адаптации – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжается от нескольких месяцев до 2–3 лет.

В нашей работе рассматривается стадия адепта – стадия профессиональной подготовки, на которой находятся студенты вуза, будущие молодые специалисты. На указанной стадии они получают профессию, специальность, затем входят в профессию. Являясь внутренним психологическим механизмом, ценностные ориентации формируют определенные предпочтения, которые влияют на профессиональное самоопределение студентов.

ЦО как динамическое образование претерпевает изменения в процессе профессионального самоопределения личности и является ее смыслообразующим свойством, выражением ее направленности. В процессе профессионального самоопределения студентов традиционно выделяют стадии (1, 3 и 5-й курсы), когда проблема выбора актуализируется в том или ином ее аспекте, и от способа ее разрешения зависит последующая реализация профессионального пути личности.

Для студентов вуза проблема профессионального самоопределения еще окончательно не решена. В частности, сохраняется противоречие между ролью бакалавриата в современной рыночной экономике и его низким социальным статусом в обществе. Внимание к проблема профессионального самоопределения вызвано необходимостью адаптации к современным условиям и потребностью найти свое место в жизни.

На 3-м курсе специфика профессионального самоопределения заключается в том, что к этому времени адаптационный период в основном завершен, влияние довузовских факторов незначительно. Актуализируются профессиональные интересы и перспективные планы. Меняется система ценностей (образования, профессии, труда и т.д.), и появляются новые противоречия в сознании и поведении студентов. На 5-м курсе (окончание вуза) решается вопрос о конкретном применении профессии и месте работы. Стоит проблема реализации своих профессиональных планов и намерений. Ведущим мотивом профессионального самоопределения выступает рынок труда и профессий (оценка своего выбора с точки зрения востребованности на рынке труда).

В нашем исследовании участвовали студенты 3-го курса факультета государственного и муниципального управления Финансового университета при Правительстве РФ (62 человека). Предполагалось выяснить, каким ЦО отдаст предпочтение студент 3-го курса при выборе своей будущей работы.

[1] Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.

Используя метод попарных сравнений, студенты проранжировали 16 ценностных ориентаций по шкале от 0 до 2 баллов:

- хорошо зарабатывать;
- получать отпуск в удобное время;
- работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях;
- работать в дружном, сплоченном коллективе;
- получить жилье или улучшить жилищные условия;
- повышать свое профессиональное мастерство;
- наиболее полно использовать способности и умения;
- активно участвовать в управлении производством;
- получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения;
- иметь надежное рабочее место;
- власть и влияние (право принимать решение);
- продвижение по службе;
- соответствие интересов на работе и вне ее;
- общение с интересными, эрудированными коллегами;
- иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей;
- иметь хорошее обеспечение в старости.

Подсчитывались средние значения, ранги (критерий Фридмана) и ранговые корреляции по Спирмену. Ранжирование показало следующее: хорошо зарабатывать (11,57), продвижение по службе (11,01), власть и влияние (право принимать решение) (10,83), получить жилье или улучшить жилищные условия (10,76), иметь хорошее обеспечение в старости (10,52), иметь надежное рабочее место (10,33), работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях (9,35), активно участвовать в управлении производством (8,42), получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения (7,57), наиболее полно использовать способности и умения (7,17), повышать свое профессиональное мастерство (7,02), иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей (6,75), соответствие интересов на работе и вне ее (6,67), работать в дружном, сплоченном коллективе (6,50), общение с интересными, эрудированными коллегами (5,18).

Факторы, связанные с интенсификацией труда (хорошо зарабатывать, продвижение по службе, власть и влияние, иметь надежное рабочее место), подкреплены факторами привлекательности работы (улучшить жилищные условия, иметь хорошее обеспечение в старости, работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях). Преобладают ценности материально-бытовой сферы, где доминируют ценности личного благополучия и преобладают экономические цели. Результаты показали, что будущие молодые специалисты в первую очередь ориентированы на удовлетворение личных интересов, имеют индивидуальную направленность на достижение целей, демонстрируют рациональный подход к будущей профессиональной деятельности. Ценности адаптации показывают готовность личности к изменяющимся условиям внешней среды. Ценности социализации и индивидуализации – на втором плане. Преобладает личность адаптирующегося типа.

Перспективы исследования связаны с формированием индивидуально непротиворечивой системы ценностных ориентаций в зависимости

от направленности профессиональной деятельности. Важнейшим элементом социального управления процессом формирования человека как гражданина и профессионала становится управление в системах образования и занятости, особенно управление процессами и механизмами перехода от образования к труду и обратно. Именно работа оценочного механизма лежит в основе формирования и действия личностных смыслов, предпочтений и выборов человека. Поэтому изучение закономерностей работы этого механизма может дать более полное понимание влияния изменяющихся внешних условий на организацию поведения личности.

УДК 331.44

Е. А. Короткова,
к.э.н, доцент,
кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: katyakorotkova@mail.ru

Повышение уровня вовлеченности персонала через использование программ корпоративной социальной ответственности

Аннотация:
В статье рассматривается проблема повышения уровня вовлеченности персонала, исследуется взаимосвязь между корпоративной социальной ответственностью и уровнем вовлеченности сотрудников. Сделан вывод, что корпоративная социальная ответственность может рассматриваться как существенный фактор интеграции интересов и ценностей компании и сотрудников и повышения общего уровня вовлеченности персонала.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, корпоративная социальная ответственность, социальные инициативы компании.

E. A. Korotkova,
PhD in Economics, Assistant Professor,
Department of Labor Economics and Human Resource Management
Plekhanov Russian University of Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: katyakorotkova@mail.ru

Increasing of employee engagement through corporate social responsibility

Abstract:
In this article the problem of increasing of employee engagement is discussed, the connection between employee engagement and corporate social responsibility is analyzed. The author made a conclusion that CSR can be viewed as an important driver for integration of interests and values of companies and employees and increasing of the level of employee engagement.

Keywords: employee engagement, corporate social responsibility, social initiatives.

В современных условиях аксиомой, не требующей подтверждения, является представление о том, что персонал – это ключевой ресурс предприятия, обеспечивающий его конкурентные преимущества. Высокая конкуренция, продолжающийся финансовый кризис, необходимость внедрения постоянных инноваций – все это диктует повышенные требования к персоналу организации. В настоящее время компании нуждаются в профессионалах, которые готовы проявлять проактивность, выходящую за рамки их должностных обязанностей, прикладывать дополнительные усилия для достижения результатов

и демонстрировать лояльность работодателю. Такое сочетание лояльности, удовлетворенности и проактивности могут дать только вовлеченные в дела компании сотрудники.

Проблема повышения уровня вовлеченности работников признается в качестве одной из приоритетных в системе управления человеческими ресурсами. Общепризнано, что повышение уровня вовлеченности персонала помогает организации достигать значительных положительных бизнес-результатов, включая снижение уровня текучести кадров, повышение уровня удовлетворенности клиентов, производительности и прибыльности компании.

До сих пор не существует единого определения вовлеченности персонала. В то же время почти все исследователи сходятся во мнении, что вовлеченность – это нечто большее, чем просто мотивация или результативность деятельности. Общими компонентами вовлеченности, которые присутствуют почти во всех определениях, являются причастность сотрудника к организации и ее целям, готовность и желание вносить посильный вклад в достижение успеха организации.

Профессор Р. Печчи предложил матрицу вовлеченности, которая включает две ключевые составляющие: вовлеченность в работу и вовлеченность в организацию. В соответствии с данной теорией при отсутствии одного из этих компонентов невозможно обеспечить высокий уровень вовлеченности сотрудников[1].

Одним из наиболее общих пониманий вовлеченности персонала является следующее: эмоциональное состояние сотрудника, обусловленное общностью его ценностей с ценностями организации, в результате чего у сотрудника в течение длительного времени сформированы мотивы профессиональной деятельности, проявления инициативы и приложения дополнительных усилий для достижения целей организации. Высокий уровень вовлеченности – это состояние человека, при котором возникает безусловная мотивация к тому, чтобы полностью посвятить себя работе или действиям в интересах организации. В этом состоянии человек проявляет инициативу и мобилизует все свои возможности и скрытые резервы для решения поставленных задач[2].

Таким образом, вовлеченность персонала определяют как эмоциональные аспекты, например чувство гордости за компанию, и рациональные аспекты, например понимание работниками того, как их работа помогает им достигать своих личных целей и удовлетворять потребности и вписывается в их общую картину мира. То, каким образом компания устанавливает эти эмоциональные и рациональные связи с сотрудниками, существенно отличается в зависимости от специфики деятельности организации.

На практике компания может использовать разнообразные методы вовлечения персонала в ее работу, например создание в коллективе атмосферы открытости и диалога, политику информационной открытости, привлечение сотрудников к процессу принятия решений, формирование системы карьерного продвижения сотрудников и т. д.

Однако, как показывают многочисленные исследования, стандартные методы повышения уровня вовлеченности сотрудников далеко не всегда позволяют достигать нужных результатов. Так, в ходе исследования, проведенного Институтом Гэллапа, было выявлено, что только 13% сотрудников вовлечены

[1] Speechly Birham. Employee engagement. [S.l.:] Speechly Birham, 2009.

[2] Соколова Л. И., Мищенко Е. С., Пономарев С. В. Формирование подсистемы измерения и анализа удовлетворенности и вовлеченности персонала в процессы системы менеджмента качества образовательной организации. Тамбов: Изд-во Тамбов. гос. техн. ун-та, 2009.

в свою работу[1]. Исследование «Аон Консалтинг» привело к схожим результатам: менее 1/3 сотрудников являются вовлеченными, и только двое из пяти сотрудников порекомендовали бы своего работодателя в качестве места работы[2]. Все вышесказанное позволяет классифицировать текущую ситуацию как кризис вовлеченности. Одной из тенденций последних лет становится использование компаниями нетрадиционных инструментов вовлечения сотрудников, в частности программ корпоративной социальной ответственности (КСО). Она все больше рассматривается как неотъемлемая часть бизнеса любой организации, которая хочет обеспечить себе стабильное существование в долгосрочной перспективе. КСО традиционно понимается как добровольный вклад компании в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки законодательно определенного минимума.

Компании давно осознали значимость использования концепции КСО для получения репутационных, маркетинговых и финансовых преимуществ. Однако сравнительно недавно стало понятно, что корпоративная социальная ответственность может использоваться и как HR-инструмент, позволяющий привлекать, удерживать и максимально эффективно вовлекать персонал.

Потенциал использования КСО в целях повышения уровня вовлеченности сотрудников подтверждается результатами многочисленных исследований:

- 44% молодых сотрудников отметили, что они сбросят со счетов компанию как потенциального работодателя, если у той будет плохая репутация; почти половина опрошенных отметили, что КСО должна быть обязательной;
- 80% респондентов указали, что предпочли бы работать на компанию, которая реализует экологические программы;
- работа на организацию, сотрудники которой положительно оценивают усилия компании в области КСО, оказывает значительное влияние на общий уровень удовлетворенности сотрудников, их готовность порекомендовать компанию в качестве работодателя и на их желание продолжать работу в организации;
- положительное восприятие сотрудниками уровня КСО организации способствует формированию положительных установок в тех сферах, которые связаны с уровнем результативности, например в сфере обслуживания клиентов;
- КСО является третьим по важности фактором вовлечения персонала, и репутация компании в области КСО – важнейший фактор как вовлечения, так и удержания персонала[3].

Таким образом, можно сделать вывод, что КСО компаний позволяет в большей степени вовлекать персонал и обеспечивать более полную интеграцию ценностей сотрудников и компании.

Для повышения отдачи от применения КСО в целях вовлечения персонала предполагаются следующие действия:

- вовлекать персонал в реализацию программ КСО;
- использовать стратегический подход к формулированию и внедрению социальных инициатив, позволяющий оценивать результаты этой деятельности;

[1] Gallup. URL: www.gallup.com.
[2] Aon Consulting and Orenda Connections. EngagementProfits and Why the Beatles were right. 2009.
[3] Holland B. Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Making the Connection. Whitepaper. 2009 // Mandrake. URL: http://www.mandrake.ca/bill/images/corporate_responsibility_white_paper.pdf.

- понимать и удовлетворять потребности персонала, связанные с КСО;
- усиливать идентификацию сотрудников с компанией и т. д.

Одним из главных факторов повышения уровня вовлеченности персонала посредством КСО является привлечение сотрудников в качестве полноценных партнеров организации при проведении социальных инициатив. Существуют различные варианты привлечения сотрудников к участию в социальных программах компаний, например: корпоративное волонтерство, организация программ пожертвований в денежной и натуральной формах, предоставление безвозмездных профессиональных услуг и др.

Одним из самых распространенных способов вовлечения персонала посредством КСО являются программы корпоративного волонтерства. В самом общем виде корпоративное волонтерство – это участие сотрудников в добровольной работе в различных социальных программах при поддержке организаций, в которых они работают. Корпоративное волонтерство предполагает, что работодатель жертвует рабочее время своих сотрудников. Эффективность программ корпоративного волонтерства обеспечивается при пересечении интересов компании, сотрудников и общества. Таким образом, условиями эффективности волонтерских программ являются направленность на потребности местных сообществ, соответствие приоритетам компании, учет интересов и компетенций сотрудников.

Как показывают исследования, среди 203 компаний, входящих в мировой список Fortune 500, 92% имеют программы корпоративного добровольчества, а тех, у кого таких программ не было, совсем немного, и 90% из них намерены разрабатывать такие программы[1].

Примеры использования программ корпоративного волонтерства в целях вовлечения сотрудников многочисленны. Среди программ, реализуемых отечественным бизнесом, особенно стоит отметить волонтерскую программу «Трансаэро», которая включает три основных направления: волонтерские акции («Путешествие в страну Трансаэро» и «Добрые дела»), сотрудничество с некоммерческими организациями (командирование сотрудников и руководителей компании в НКО, программы наставничества, виртуальное наставничество), благотворительные пожертвования сотрудников[2].

Эффективность использования программ корпоративного волонтерства в качестве инструмента повышения уровня вовлеченности персонала заключается в том, что персонал имеет возможность реализовать потребность в личной социальной ответственности. Кроме того, корпоративное волонтерство позволяет объединить интересы и ценности сотрудников с интересами и ценностями компании, формирует чувство гордости за себя и свою компанию.

Трендом последних двух-трех лет является использование игрофикации (gamification) для повышения уровня вовлеченности сотрудников в социальные инициативы компании. Игрофикация позволяет сделать процесс участия сотрудников в социальных инициативах компании более персонализированным, легким и увлекательным. Примером использования игрофикации может служить экологическая программа по сокращению использования водных ресурсов компании Seventh Generation, которая разработала онлайн-платформу, где сотрудники отмечают свой прогресс в области экономии воды, имея возможность соревноваться с коллегами. Встроенная в платформу оценочная

[1] The Boston College Center for Corporate Citizenship. 2009.
[2] Transaero. URL: www.transaero.ru.

система отслеживает прогресс каждого сотрудника, в результате наиболее отличившиеся сотрудники получают небольшие призы и вознаграждения.

Еще один пример использования элемента соревнований между сотрудниками в области социально ответственного поведения можно найти в американской телекоммуникационной компании AT&T[1]. Год назад AT&T разработала креативную социальную программу Do One Thing («Сделай одно дело»), предполагающую повышение уровня участия сотрудников в корпоративных социальных инициативах. Сотрудников попросили начать индивидуальный или командный проект, в рамках которого они должны предложить одно мероприятие («одно дело»), которое поможет им самим и компании стать более социально ответственными. За год существования программы в нее были вовлечены более 24 000 сотрудников организации, которые зарегистрировали более 40 000 социальных и экологических инициатив. Участие персонала в создании и реализации программ социальной ответственности помогло повысить сплоченность, мотивацию и результативность сотрудников.

Таким образом, КСО формирует положительные установки и поведение сотрудников по отношению к компании. Привлечение персонала к реализации корпоративных социальных программ повышает уровень удовлетворенности и приверженности, способствует снижению текучести кадров и повышению результативности. Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что КСО предоставляет компаниям неограниченные возможности по вовлечению персонала в деятельность организации.

[1] Five Ways AT&T Engages Employees to Do One Thing // Triplepundit. URL: http://www.triplepundit.com/2012/10/five-ways-att-engages-employees-one.

УДК 331

И. А. Иванова,
к.э.н., доцент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: irina_iv@pochta.ru

Человеческий капитал как основа инновационных преобразований и развития общества через призму мотивационных ожиданий студентов

Аннотация:
Изучение мотивационных ожиданий позволит наметить вектор организационных и управленческих преобразований, обеспечивающих создание условий для эффективного использования человеческого капитала общества.

Ключевые слова: инновационные процессы, мотивация, студенты, общество, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

I. A. Ivanova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: irina_iv@pochta.ru

Human capital as a basis for innovative change and development of society through the prism of motivational expectations of students

Abstract:
Study of motivational expectations helps us to predict vector of organizational and managerial changes that provide the creation of conditions for effective using of the human capital of the company.

Keywords: innovation processes, motivation, students, society, human resources, human capital.

Распространение инновационных процессов во всех сферах деятельности предполагает осмысление условий, в которых осуществляются их становление и развитие. Возможность реализации инновационной модели определяется качеством человеческих ресурсов, начиная с процессов воспроизводства населения и заканчивая системой подготовки конкурентоспособного работника, готового достигать поставленных целей в быстро меняющейся экономической ситуации, обладающего знаниями и компетенциями для решения разнообразных профессиональных задач. Исследование элементов естественного, интеллектуального и социального капиталов, объединенных в понятие «человеческий капитал», позволяет оценить возможности управления инновационным потенциалом общества в современных условиях. Одним из основных понятий, на которые опирается механизм управления человеческим капиталом, является мотивация, посредством которой формируется движущая сила – активность, позволяющая раскрыть индивидуальный потенциал и оправдать ожидания,

связанные с его дальнейшей реализацией. Согласно мотивационной теории ожиданий В. Врума, мыслительный процесс как ведущий мотиватор деятельности позволяет человеку оценить преимущества достижения поставленной цели и получения желаемого результата, так как не только потребности определяют действия, а во многом именно ожидание изменений после обретения желаемого обеспечивает получение мотивационного эффекта.

Мотивационные ожидания молодого человека, приступившего к обучению в образовательной организации высшего образования, разнообразны, а мотивационное ядро исключительно индивидуально. Основными мотивами, как правило, являются профессиональные (овладение знаниями, компетенциями, навыками творческой работы, планирование профессиональной карьеры и т. д.) и личностные (приобретение определенного социального статуса, самореализация, расширение кругозора, формирование круга общения и т. д.). Поначалу стремления молодого человека следует рассматривать как ожидания, но с течением времени он становится полноправным участником системы взаимоотношений (среды), в которой развивается его человеческий капитал. С целью изучить систему мотивационных ожиданий студентов и их влияние на развитие индивидуального человеческого капитала, определяющего возможные инновационные преобразования общества в целом, было проведено социологическое исследование с помощью опроса. В нем приняли участие 70 человек. Для начала респондентам было предложено оценить степень развития компонентов личного человеческого капитала. Большинство молодых людей (более 70%) считают, что у них наиболее сформированы его социальные компоненты (культурно-ценностные ориентации, мотивационные потребности, гражданская позиция), что свидетельствует о личностной зрелости, осознанности выбора и поступков молодых людей, готовых принимать решения, отстаивать собственное мнение, суждения; 60% указали на то, что естественные компоненты (физическое и психическое здоровье) также вполне сформированы в их возрасте. Развитию человеческого капитала способствуют инвестиции из различных источников. Среди наиболее важных для себя источников участники (82%) опроса назвали инвестиции семьи (от воспитания до материального благополучия), 62% опрошенных готовы лично инвестировать в свой человеческий капитал: от финансовых средств до необходимости вести здоровый образ жизни, развиваясь как физически, так и духовно. Согласно принятой возрастной классификации, к концу школьного обучения основная интеллектуальная база человека подготовлена, и начинается следующий этап – профессионализация интеллекта. Считается, что максимального расцвета интеллект достигает к 20 годам[1]. Совершенствование индивидуальных интеллектуальных компонентов (профессиональных знаний, творческих навыков, информированности) является актуальным для большинства опрошенных молодых людей, так как только 20% из них считают, что у них полностью сформированы указанные компоненты.

Заинтересованность в приобретении знаний играет определяющую роль не только в процессе успешного обучения, но и в построении дальнейшей карьеры. Эффективное обучение – комплексный процесс, предполагающий и классическое восприятие материала, и научно-исследовательскую деятельность, и попытки реализовать себя в реальном секторе экономики в период прохождения практики, путем стажировок, участия в проектной инновационной деятельности и т. д. Для 35% опрошенных участие в инновационной деятельности связано с возможным повышением их собственной

[1] Милорадова Н. Г. Психология и педагогика: Учебник. М.: Гардарики, 2005. С. 87.

конкурентоспособности на рынке труда; более половины респондентов указывают, что научно-исследовательская деятельность вызывает у них личный интерес и желание развиваться в профессиональной сфере. В современных условиях возрастает роль высокообразованной личности, способной не только воспринимать ранее накопленное научное знание, но и обобщать, анализировать, создавать новые знания в виде передовых технологий, услуг, продуктов, то есть выступать инноватором, инициирующим нововведения. Свое понимание инноваций молодые люди раскрывают через понятие нововведений, созданных посредством информационных технологий, творческого мышления, которое позволит повысить эффективность уже существующих процессов в самых разных сферах деятельности. Важным фактором, определяющим активность студентов в научно-исследовательской деятельности, является осознание ее значимости для них, а это, в свою очередь, требует серьезной организаторской работы, широкой информационной поддержки, реализации комплекса мотивационных мер.

Считается, что нынешнее поколение молодых людей достаточно амбициозно, стремится быстро построить карьеру, сразу и много зарабатывать, видеть и выстраивать перспективу своей занятости. Каковы же их мотивационные ожидания от будущей профессиональной деятельности в таких условиях? Приведем некоторые высказывания: «…реализация творческих навыков, участие в полезном, созидательном труде, получение удовлетворения от любимой работы, обретение материальной стабильности, уверенности в завтрашнем дне, возможность развития». Рассказывая о своих мотивационных ожиданиях от будущей профессии, многие студенты указывают на необходимость уделять особое внимание процессам управления человеческими ресурсами в организации, подчеркивая значение социально-психологического климата, процессов адаптации, мотивации, организации рабочего места, формирования и поддержания благоприятных и комфортных условий труда.

Актуализация роли человеческих ресурсов, оптимизация их использования принадлежат к числу стратегических задач эффективного процесса управления в современных условиях. В совокупности личностные и профессиональные трудовые качества человека, реализуемые в форме человеческого капитала, позволяют расширить рассмотрение системы управления человеческими ресурсами, выделяя ведущую роль каждого человека в обеспечении эффективности и восприимчивости к инновациям отдельной организации и общества в целом. Рациональное использование человеческого капитала как самого ценного из всех видов капитала требует создания восприимчивой среды, последовательно сформированной с учетом мотивационных ожиданий всех участников созидательного процесса.

УДК 336

В. Н. Пуляева,
к.э.н., ст. преподаватель,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: 8.kharitonova@gmail.com

К. А. Воробьева,
ОАО «Адидас»
Москва, Российская Федерация
E-mail: kae90@yandex.ru

Обучение и развитие торгового персонала

Аннотации:
В статье рассмотрены практические аспекты управления торговым персоналом на примере одного из магазинов спортивной одежды компании «Адидас». Проведено исследование системы развития и обучения сотрудников. Предложена процедура аттестации торгового персонала на основе разработанных чек-листов с целью выявить направления для обучения, а также дополнительная система социальных компенсаций, что позволило повысить уровень мотивации и производительности труда торгового персонала.

Ключевые слова: аттестация, мотивация, обучение, развитие, торговый персонал.

V. N. Pulyaeva,
PhD in Economics, Senior Lecturer,
Department of Human Resource Management,
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: 8.kharitonova@gmail.com

K. A. Vorobyova,
Adidas JSC
Moscow, Russian Federation
E-mail: kae90@yandex.ru

Training and development of sales staff

Abstract:
The article deals with the practical aspects of the sales staff management on the example of one of the sportswear shops of the «Adidas» company. A study of the development and training of employees is conducted. The procedure of assessment of sales staff based on the developed checklists to identify areas for training, as well as an additional system of social payments are proposed, resulting increasing of levels of motivation and productivity of sales personnel.

Keywords: assessment, motivation, training, development, sales staff.

Затраты на развитие и обучение торгового персонала являются, по сути, инвестициями в будущие эффективные продажи компании, однако чаще

всего внимание и средства сосредоточены на решении первоочередных задач подбора и управления такими сотрудниками, а на развитие и обучение зачастую не хватает ресурсов.

Как правило, в компаниях применяется следующая схема управления торговым персоналом: массовый подбор, краткосрочное базовое обучение и минимальная финансовая мотивация. При этом сменный график и низкий уровень оплаты – это обычные условия труда многих полевых сотрудников. В результате торговый зал стал рабочим местом низкоквалифицированных специалистов, а саму работу многие сотрудники рассматривают как универсальное средство получения минимального дохода на краткосрочный период[1]. Такая общепринятая в отечественной практике система управления торговым персоналом нашла свое отражение и в российских магазинах всемирно известной компании «Адидас». В настоящее время в практике управления персоналом компании ОАО «Адидас» присутствует ряд задокументированных программ по развитию и обучению персонала: «Программа развития талантов», «Программа наставничества», «Обучение розничного персонала».

Работа с персоналом также заключается в формировании благоприятного морально-психологического климата, лояльности сотрудников к руководству, сплочении коллектива, адаптации сотрудников на новых должностях. В компании все направления деятельности менеджмента регламентированы в письменных положениях, так как Adidas Group – одна из крупнейших транснациональных корпораций.

Несмотря на то что в компании действует политика в области управления персоналом, которая четко прописана в соответствующих документах, в реальной практике именно у российских магазинов «Адидас» есть ряд проблем, в частности в плане развития и обучения продавцов.

В целях выявления конкурентоспособности магазина «Адидас» по фактору квалификации персонала проведен сравнительный анализ (табл. 1), который показал, что магазин «Адидас» (ТК «Охотный ряд») уступает своим конкурентам по уровню квалификации персонала. В магазине «Адидас» отмечается также самый низкий удельный вес продавцов с высшим образованием среди предприятий-конкурентов.

Таблица 1
Сравнительный анализ квалификации персонала магазина «Адидас» и конкурентов, расположенных в ТК «Охотный ряд»

Образование	Отдел в ТК «Капитал»			
	Adidas	**Nike**	**Reebok**	**«Спортмастер»**
Руководители				
Среднее	–	–	–	–
Средне-специальное	–	–	–	–
Незаконченное высшее	–	–	–	15,00
Высшее	100,00	100,00	100,00	85,00
Продавцы				
Среднее	–	–	–	–
Средне-специальное	–	–	–	–
Незаконченное высшее	14,00	5,00	10,00	10,00
Высшее	86,00	95,00	90,00	90,00

[1] Field HR – управление торговым персоналом // Merchandising.ru. URL: http://www.merchandising.ru/publications/field-hr-%E2%80%93-upravlenie-torgovym-personalom.

В исследуемом магазине «Адидас» вопросам повышения квалификации работников, развитию их навыков и умений внимания практически не уделяется, обучение в основном происходит за рубежом (Германия), и, соответственно, обучаются только руководители магазина. В 2013 году обучение персонала на предприятии не проводилось (табл. 2). Один работник (продавец) получает высшее образование в институте (за собственный счет). В 2012 году один работник, бухгалтер, прошел обучение на курсах.

Таблица 2
Повышение квалификации персонала магазина «Адидас» (ТК «Охотный ряд») в 2012–2013 годах

Показатель	2012	2013	Изменение	
			абс.	отн., %
Число работников, чел.:				
повысивших квалификацию на курсах	1	–	–1	–100,00
получающих высшее образование	1	1	–	–
повысивших квалификацию, всего	2	1	–1	–50,00
Удельный вес работников, повысивших квалификацию, к общей численности персонала, %	16,67	8,33	– 8,33	–

Отсутствие системы обучения персонала на предприятии негативным образом отражается на уровне системы продаж в магазине, которая была оценена по методу экспресс-диагностики:

- фактическая оценка теоретической подготовки персонала составляет лишь 1,75 балла при 10 возможных. Низкий уровень отмечается по всем направлениям теоретической подготовки: на предприятии отсутствует план занятий с продавцами; на низком уровне находятся теоретические знания основ теории и методологии продаж, типологии покупателей, особенностей продвижения товаров;
- планы развития персонала в магазине в целом отсутствуют, на низком уровне находятся программы самомотивации персонала, работа по устранению конкурентов, самоуправлению рабочим временем;
- фактический уровень работы с покупателями оценен в 2,33 балла: на предприятии отмечается низкий уровень использования технологии эффективных продаж, низкий уровень управления временем продавцов;
- мотивация персонала к активным продажам также требует совершенствования: должностные инструкции продавцов имеют формальный характер;
- наиболее высокий показатель получен по направлению «практика продаж», в то же время возможность замещения сотрудника другим работником неэффективна.

Кроме того, авторами было проведено исследование степени удовлетворенности персонала мотивационной средой, созданной в магазине «Адидас», результаты которого представлены в табл. 3.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что в магазине нужна система обучения и развития персонала не формальная, как это отражено в документах ООО «Адидас», а действующая на практике.

Большинство работников магазина «Адидас» недовольны размером оплаты труда. В основе системы оплаты труда должна лежать оценка работника, в связи с этим предлагается внедрение процедуры аттестации персонала, по результатам которой будут приниматься решения об установлении окладов работникам. В качестве инструментария оценки в процессе аттестации нами были разработаны специальные чек-листы, пример одного из которых представлен в табл. 4.

Таблица 3
Результаты исследования уровня удовлетворенности персонала социальной системой в магазине «Адидас» (ТК «Охотный ряд»)

Вопрос	Ответ, чел.		Нет ответа	Уровень положительных ответов, %
	положительный	отрицательный		
Удовлетворены ли вы размером оплаты труда?	2	5	–	28,57
Удовлетворены ли вы условиями труда?	5	–	–	100,00
Удовлетворены ли вы социально-психологическими условиями?	5	2	–	71,43
Удовлетворены ли вы руководством?	5	2	–	71,43
Удовлетворены ли вы социальными условиями на предприятии?	1	6	–	14,29

Таблица 4
Рекомендуемый чек-лист оценки работы продавца-консультанта

Оцениваемый параметр	Да	Нет	Не возникла ситуация
1. Общие положения			
Внешний вид сотрудника был опрятным и чистым			
У сотрудника был бейдж			
Если продавец был занят выкладкой товара, то при появлении покупателя он временно отложил выкладку товара и стал консультировать покупателя			
Если продавец был занят обслуживанием покупателя, то при обращении другого покупателя он «передал» его другому продавцу или корректно попросил его подождать несколько минут			
…			

Следующее предлагаемое направление совершенствования системы развития персонала – это развитие системы социальных льгот. Нами была разработана система на основе «принципа кафетерия»: в конце года, исходя из потребностей сотрудников и возможностей предприятия, распределяются определенные льготы. Было составлено три «меню» с одинаковой стоимостью, но с разным наполнением, и сотрудникам магазина «Адидас» была предо-

ставлена возможность выбрать тот пакет льгот, который бы максимально удовлетворил и мотивировал их на достижение результатов.

В результате внедрения предложенных нами мероприятий в 2014 году наблюдается прирост объема продаж (табл. 5). По данным промежуточной финансовой отчетности и мнению экспертов (руководителей магазина), был определен рост прибыли в текущем периоде на 18,63%.

Таким образом, практическое исследование показывает, что если компания выбирает политику управления торговым персоналом, направленную на его развитие и обучение, повышение мотивации и удовлетворенности от работы, то это приносит положительные результаты в хозяйственной деятельности.

Таблица 5
Планируемые технико-экономические показатели деятельности магазина «Адидас» в ТК «Охотный ряд»

Показатель	2013	Проект	Изменение	
			абс.	отн., %
Товарооборот, тыс. руб.	47 779	57 331	9 552	20,00
Численность работающих всего, чел. в том числе продавцов, чел.	7 5	7 5	– –	– –
Среднегодовая выработка, тыс. руб.: одного работающего одного продавца	 6 825,57 9 555,80	 8 190,14 11 466,20	 1 364,57 1 910,40	 20,00 20,00
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	1 980,00	2336,00	356,00	17,98
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	282,86	333,71	50,85	17,98
Полная себестоимость проданных товаров, тыс. руб.	29 622	35 972	6 350	21,44
Затраты на 1 руб. продаж, руб.	0,62	0,63	0,01	1,61
Прибыль от продажи товаров, тыс. руб.	18 157	21 539	3 382	18,63

УДК 331.5

Н. В. Маковская,
д.э.н., профессор,
кафедра экономики и управления
Могилевский государственный университет
Могилев, Республика Беларусь
E-mail: maknata@mail.ru

Альтернативные подходы к оценке затрат труда на предприятии

Аннотация:
Представлены результаты авторского исследования по проблемам трансформации действующей системы нормирования труда. Сформулированы противоречия данной системы и выделены направления ее изменений в контексте модернизации предприятий.
Ключевые слова: затраты труда, нормы труда, эффективность.

N. V. Makovskaya,
Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and Management
Mogilev State University
Mogilev, Belarus
E-mail: maknata@mail.ru

Alternative approaches to the assessment of costs in the workplace

Abstract:
The results of the author's research on the transformation of the current system of regulation of labor are presented. Contradictions of the system are formulated and the areas of its changes in the context of the modernization of enterprises are highlighted.
Keywords: labor costs, labor standards, efficiency, performance.

Традиционная действующая методология нормирования труда не лишена противоречий, которые появились в контексте современного (инновационного) развития предприятий. Разработка трудовых норм сведена к установлению среднестатистического значения. Это противоречит активной теории человеческого капитала, которая обязывает учитывать в трудовых издержках (читай: нормах) индивидуальные характеристики работника (квалификацию, интеллект, порог утомляемости и т. д.). Труд работников предприятия не равнопроизводительный. Трудовые нормы ориентированы на одинаковую (среднюю) производительность труда. Результат – занижение норм.

Следует предположить, что традиционная система нормирования является одной из причин роста трудовых издержек. Так, например, ненапряженные трудовые нормы приводят к тому, что при планировании затраты труда оказываются увеличенными, формируется избыточная численность персонала. С одной стороны, напряженность норм можно не пересчитывать (или не вовремя пересчитывать) и оставлять без изменений, а с другой – например, при низменности напряженности трудовых норм количество вспо-

могательного персонала остается таким же даже после процессов модернизации, перевооружения и т. п.

В условиях инновационного развития и процессов модернизации количество основных технологических рабочих не рассчитывается на основе внутрифирменных норм. Это количество определяет производитель технологического оборудования и указывает его в техническом паспорте. Кроме того, там может быть указано рекомендуемое количество рабочих смен, определяемое степенью загрузки и технологического износа оборудования.

Традиционная методология нормирования неадекватно учитывает характеристики рабочего места, которые формируют затраты ресурса труда. По своему содержанию рабочее место имеет определенную дихотомию:

- физическое рабочее место – это определенная зона, предназначенная для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг, оснащенная соответствующим оборудованием и технологической оснасткой;
- экономическое рабочее место – это социально-экономические условия, обеспечивающие занятость одного (нескольких) работника.

Количество физических рабочих мест определяет технология (паспорт оборудования), совокупность экономических рабочих мест определяют физические рабочие места. Такая дихотомия рабочего места формирует разный набор трудовых затрат:

- затраты труда для физического рабочего места определяет технология, они связаны со стоимостью обучения одного работника с учетом технологических требований, с выходом брака по вине работника (ущербом);
- затраты труда для экономического рабочего места определяют количество занятых на нем работников, это затраты на заработную плату, социальное обеспечение, адаптацию, переобучение и обучение, наем и увольнение, поиск работников, ротацию и т. п.

Традиционная система нормирования и ее инструменты ориентированы в целом на ручной характер труда. Новые технологии не только энергосберегающие, но и трудосберегающие: объем ручного труда предельно минимизирован. Появляется необходимость в расчете количества нового вида труда (например, интеллектуального, автоматизированного) или труда нового качества, который ориентирован на содействие в организации бизнес-операций или процессов.

Главными инструментами традиционного нормирования являются хронометраж и фотография рабочего времени. Однако еще Тейлор признавал высокую степень субъективности этих методов. Не разработаны механизмы регулирования и минимизации субъективных погрешностей при использовании этих инструментов. Субъективный характер методов порождает теневые (невидимые) издержки (например, преднамеренные искажения показаний ведут к неадекватной производительности, занижению норм и т. п.).

Представляется, что данные противоречия смогут разрешить новые (современные) подходы к учету и оценкам количества затрат труда в процессе производства.

Первый подход

Работоспособность – параметр, описывающий качественный уровень трудовых ресурсов, которые могут быть использованы при выполнении работы. Когда говорят о работоспособности конкретного исполнителя, выделяют *общую*

(потенциальную) работоспособность – те ресурсы, которые, в принципе, могли бы быть использованы при максимальном напряжении всех сил, и *фактическую (стандартную) работоспособность* – те ресурсы, которые обычно используются. Фактическая работоспособность всегда ниже, чем потенциальная, – это принципиально, так как границы потенциальной работоспособности трудноопределяемы, и чем больше разрыв между фактической и потенциальной работоспособностью, тем больше недоиспользование трудовых ресурсов. Другими словами, чем быстрее у работника будет определен адекватный предел потенциальной работоспособности, тем эффективнее будет использование его труда. Рост фактической работоспособности – это сокращение разрыва между фактической и потенциальной работоспособностью. Сокращение такого разрыва есть рост производительности труда.

Производительность труда – количественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая выступает параметром эффективности труда работника. Работоспособность и производительность труда – величины не постоянные. На их изменение влияют особенности технологии и рабочих мест. Понятно, что производственная технология и рабочие места, ею определяемые, первичны и объективны. Производительность труда, определяемая возможностями трудоспособности работников, – параметр субъективный. Следует предположить, что эффективная занятость работников на рабочих местах будет определяться эффективным отбором работников на рабочие места. Эффективный отбор связан с адекватной (правильной) оценкой работоспособности работников.

Второй подход

Подход состоит в определении количества затрат труда, исходя из количества физических рабочих мест (то есть исходя из эффективных возможностей технологии). Из экономической теории труда известно, что на рынке труда спрос на труд зависит от количества имеющихся физических рабочих мест. Свободные вакансии – это экономические рабочие места. Спрос на труд для заполнения этих вакансий – это возможности работодателя по содержанию дополнительных работников. Методология такого подхода может строиться на основе принципов, изложенных в «Руководстве ОЭСР по измерению роста производительности на уровне отрасли и на агрегированном уровне» (ОЭСР. Париж, 2001), которые направлены на учет затрат труда и рост производительности труда и предусматривают:

- совокупные затраты труда в эквиваленте полной занятости определяются на основе трудовых затрат на всех видах работ, исчисление показателя затрат основано на оценке:
  - количества рабочих мест (физических);
  - количества работ (экономических рабочих мест);
  - среднего времени работы на одно рабочее место;
- эквивалент полной занятости – количество работ на рабочих местах из расчета 40-часовой рабочей недели, или количество работников, которые могут быть максимально заняты (выполнять количество работ) в рамках 40-часовой недели; такой эквивалент нормативно регламентирован на основе соблюдения социальных гарантий.

Третий подход

Соединение первых двух подходов позволит синтезировать новый принцип для расчета и учета затрат труда: установление адекватного предела потен-

циальной работоспособности работников предприятия ведет к увеличению производительности их труда, что позволяет минимизировать затраты труда в эквиваленте полной занятости посредством пересмотра количества работ (или экономических рабочих мест), которые выполняют работники.

Для исследования действующей системы нормирования труда был проведен ее мониторинг на трех промышленных предприятиях Беларуси. Поставлены следующие задачи мониторинга:

- выяснить качественные характеристики (по мнению работников), влияющие на интенсивность труда на предприятии;
- обосновать социально-экономические параметры существующей системы нормирования труда;
- изучить реакцию работников на трансформацию действующей системы нормирования в условиях модернизации;
- дать экспертную (независимую) оценку действующей системы нормирования труда на предприятии.

Были сформированы целевые группы из рабочих с повременной оплатой труда и рабочих со сдельной оплатой труда. Общую исследовательскую выборку составили порядка 850 работников предприятий.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты и сформулированы выводы.

Действующая система нормирования труда на предприятиях не используется как рычаг управления. Так, например, рабочие со сдельной оплатой труда не всегда понимают, что их заработок зависит от нормы. Рост заработной платы работники никак не связывают с изменением интенсивности и нормирования труда. Существует проблема эффективной мотивации с использованием нормирования труда, особенно для рабочих со сдельной оплатой труда.

Информацию о том, что рабочие со сделкой оценивают свои нормы как низкие (по оборудованию, на котором они работают), следует использовать для поиска резервов роста производительности (увеличения нормы), пересмотра численности (сокращения) работников в рамках данных норм или техническое перевооружение.

Философия изменений в сфере труда у категорий работников разная: рабочие со сдельной оплатой труда однозначно понимают, что условия их труда (нормы, производительность) изменятся в условиях модернизации. Напротив, повременщики уверены, что на условия их труда ничто не повлияет. Природа такой уверенности должна представлять интерес для исследователей. Однако для категории рабочих с повременной оплатой труда целесообразно оценить соотношение затрат на их содержание и прибыль от их трудовой деятельности.

Исследование выявило две главные предпосылки трансформации (изменения) действующей системы нормирования: во-первых, все категории рабочих никак не связывают свой заработок с нормой труда, во-вторых, для рабочих процесс нормирования не имеет социального значения, то есть трансформация не затронет социальные ценности, приоритеты работников и т. д. Это позволит безболезненно реализовать изменения.

Все категории рабочих (повременщики и сдельщики) скорее склоны думать, что они перевыполняют свои нормы. Это следует учитывать работодателем при изменениях в системе нормирования, так как сопротивление последует. Следствием этого должен стать адекватный менеджмент трудовых сопротивлений (трудового информсмента).

Действующая система нормирования труда рабочих со сдельной оплатой нарушает мотивацию и не способствует росту производительности труда. Это связано с отсутствием гибкости данной системы, которая не реагирует на перевыполнение норм путем увеличения оплаты труда. Отсутствуют инструменты такого реагирования (например, повышающие коэффициенты, грейды и т. д.), которые бы в том числе позволили рабочим адекватно понимать, какой объем они перевыполнили и сколько получили. Следствием этого станет рост производительности труда (рабочие будут мотивированы выполнять больший объем работы).

Предприятия используют фактическую работоспособность работников, что делает трудовые нормы ненапряженными (или стандартными). Недооценка потенциальной работоспособности работников является причиной отсутствия роста производительности труда.

Проведенное исследование является репрезентативным для предприятий промышленности Беларуси.

УДК 330 (075.8)

З. С. Биткулова,
преподаватель,
кафедра «Экономика отраслей и рынков»
ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»
Челябинск, Российская Федерация
E-mail: zinfira@csu.ru

Противоречия между субъектами внутрикорпоративных отношений: проблема распределения добавленной стоимости[1]

Аннотация:
Раскрыты вопросы возникновения противоречий между работодателем и наемным работником корпорации, а также формы их разрешения. Выявлена специфика отношений субъектов российских корпораций в рамках распределения добавленной стоимости.

Ключевые слова: добавленная стоимость, корпорация, наемный работник, работодатель, субъект корпорации, экономический интерес.

Z. S. Bitkulova,
Lecturer,
Department of Economics of Industries and Markets
Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russian Federation
E- mail: zinfira@csu.ru

Contradictions between the subjects of intra-corporate relations: the problem of distribution of added value

Abstract:
The disclosure of the issue of a conflict between an employer and an employee of the corporation and also forms of their resolving. The specificity of relations between the subjects of the Russian corporations within the distribution of added value is identified.

Keywords: added value, corporation, employee, employer, corporate entity, economic interest.

Актуальной и малоисследованной является проблема распределительных отношений в российских корпорациях, касающаяся управления трудовыми ресурсами. Учитывая специфичность внутрикорпоративных отношений, особенно важен вопрос возникновения противоречий между работодателем и наемным работником в процессе распределения добавленной стоимости, именно тогда сталкиваются интересы участников корпорации, и от того, как будет распределен доход, зависят дальнейшие перспективы развития системы.

Основной интерес собственников капитала заключается в получении большей массы добавленной стоимости, в частности в урезании фонда заработной платы, что противоречит интересам рабочего коллектива.

[1] Публикация подготовлена в рамках научного проекта № 14-02-00316, поддержанного РГНФ.

Многие ученые исследовали вопрос о прямом антагонизме наемного работника и работодателя. Впервые о стоимостных пропорциях, распределяемых между трудом и капиталом, встречается в работах классиков экономической теории У. Петти, А. Смита, Ж. Б. Сэя, Д. Рикардо и др.[1] К. Маркс в своих трудах раскрывал вопрос внутренних конфликтов между рабочим классом и капиталистами, который мог быть решен путем замещения капиталистической системы на другую, где рабочий класс являлся бы собственником средств производства[2]. Значительный вклад в развитие теории принципов распределения дохода внесли представители маржиналистского направления (У. С. Джевонс, К. Менгер, Дж. Б. Кларк и др.). Анализ российских особенностей распределения добавленной стоимости широко представлен в работах Л. И. Абалкина, В. И. Бархатова, А. В. Бузгалина, С. Ю. Глазьева и др.[3], которые большое внимание уделяют институциональным проблемам дифференциации доходов корпораций, взаимосвязи экономического развития и системы распределения вновь созданной стоимости. Однако на сегодняшний день не решена проблема оптимальных пропорций при распределении добавленной стоимости между субъектами корпораций. И проблема противоречий работодателя и наемного работника при распределении отличается остротой[4].

Во-первых, основой распределения добавленной стоимости являются объективные экономические процессы. Например, структура распределения зависит от вклада каждого субъекта в создание стоимости и его экономических интересов. Отношения распределения имеют прямую связь с производством, так как структура производства отчасти определяет структуру распределения.

Во-вторых, пропорции при распределении добавленной стоимости между субъектами корпорации определяются собственником средств производства на основе его субъективного индивидуального мнения.

В-третьих, распределительные отношения лежат в основе формирования системы стимулирования и мотивации, определяющих степень участия субъектов в процессе производства добавленной стоимости. Данный аспект является выражением социальной справедливости и экономической эффективности процессов распределения. Элементами системы являются работодатель, то есть собственник корпорации, и наемный работник. Собственник выступает не только как создатель всей системы отношений, но и как субъект, определяющий развитие и другие изменения в корпорации. Наемный работник заинтересован в максимизации своих доходов. Экономические интересы данных субъектов корпорации направлены на долю добавленной стоимости. Конфликт интересов возникает вследствие монополии собственника на средства и результат производства.

Специфику противоречивых отношений собственника и наемного работника в российских корпорациях можно определить в нескольких аспектах. Основной проблемой является заинтересованность собственника в максимизации своего дохода, при этом цели эффективного производства подменяются на цели удовлетворения потребностей собственников. Так, интересы работодателя преобладают над интересами остальных субъектов корпорации и часто противоречат корпоративному развитию.

---

[1] Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет / Под ред. И. С. Королева. М.: Экономисть, 2003. С. 86.

[2] Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / Под ред. Ф. Энгельса. М.: Политиздат, 1978. Т. I–III. С. 115.

[3] Бархатов В. И. Природа развития и противоречия корпоративной собственности в постсоциалистической экономике // Сборник трудов Международной научно-экономической конференции им. акад. П. П. Маслова. Берлин, 2013. С. 29.

[4] Политика доходов и заработной платы / Под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. М.: Экономист, 2004. С. 46.

Информационная закрытость и непрозрачность при реализации финансовых и инвестиционных стратегий корпорации приводят к доминированию интересов собственников в корпоративных отношениях. Все финансовые потоки, в том числе и добавленная стоимость, поступают в фонды головной компании. Добавленная стоимость не реинвестируется на различные ресурсные потребности, а структура ее распределения зависит от узкой группы собственников и перестает быть источником развития корпорации.

Особое внимание следует уделить институциональной среде и отсутствию эффективных условий институтов, так как основные изменения в отношениях субъектов корпорации в распределительных отношениях зависят от уровня развития институциональной среды корпорации[1].

Система отношений работодателей и наемных рабочих в России все еще очень далека от эффективной модели функционирования согласно принципам социального партнерства, которые лежат в основе трудовых отношений в экономически развитых странах. Невозможно создать эффективные отношения субъектов корпорации, не обеспечивая фундаментальные условия их функционирования и развития. Достижение согласия возможно только с помощью довольно трудного взаимноответственного и скоординированного взаимодействия трех сторон: государства, собственников и наемных рабочих, при наличии экономических, социальных, политических механизмов и инструментов государства, формирующего оптимальную среду рынка. Доминирующий институт регулирования отношений труда и капитала – корпорация. У нее есть такие важные элементы, как стабильность и непредвиденность, позволяющие стать устойчивой против изменений структурой, одним из обязательных компонентов являются трудовые ресурсы, которые обусловливают эту способность к развитию. В силу того что в любой рыночной системе все вопросы формирования экономических отношений собственника и рабочего принадлежат корпорации, потребность обеспечения оптимального механизма распределения для системы этих отношений на микроуровне бесспорна. Кроме того, корпорация, созданная работодателем и находящаяся в его владении, и есть институт, за эффективную деятельность которой он несет ответственность. Таким образом, у работодателя есть возможность использовать все рычаги влияния в целях формирования оптимального механизма ее функционирования. Кроме того, у работодателя большие финансовые и организационные возможности, которые позволяют строить эффективные отношения в условиях макроэкономической нестабильности и рисков. В рамках корпорации возможно установить оптимальные пропорции добавленной стоимости, способствующие достижению целей социально-экономического характера[2].

Для этого рассмотрим различные формы демократизации отношений собственности. Одной из таких форм является участие наемных работников в процессе распределении добавленной стоимости корпорации. Участие в распределительных отношениях позволяет создать партнерские отношения между собственником и наемным работником, создает заинтересованность у последнего в эффективном использовании капитала. Изменение зарплаты для наемного персонала в этом случае зависит больше от влияния внешних факторов, а не от желания собственника. Таким образом, этот аспект участия в процессе распределения уменьшает напряженность противоречивых отношений работодателей и наемных работников.

[1] Плетнев Д. А. Добавленная стоимость корпорации: теория и российская практика // Журнал экономической теории. 2013. № 1. С. 133.
[2] Плетнев Д. А. Концепция корпорации: опыт системно-институционального исследования: В 2 ч. Челябинск, 2013. Ч. 1.

Другая форма разрешения конфликтов в рамках процессов распределения добавленной стоимости – привлечение наемного персонала к владению собственностью («диффузия собственности»). В целом «диффузия собственности» как инструмент социального партнерства – эффективный механизм уменьшения социальных противоречий между субъектами корпорации. И здесь можно представить несколько аргументов. Во-первых, появление собственности у рабочих – независимая экономическая основа минимизации административного давления на самоуправление трудового коллектива. Экономические отношения между работой и результатами работы в этой ситуации получают видимое и ясное выражение для рабочих. Во-вторых, увеличение личного интереса рабочих в результатах деятельности предприятия приводит к большей творческой деятельности, участию в бизнесе, а следовательно, к увеличению эффективности.

Еще одна форма отношений между собственником и наемным работником, снижающая уровень противоречий, – переход к новым формам управления корпорацией. Цель совместного управления труда и капитала состоит в идентификации производственного персонала с целями и задачами организации труда и повышении за счет этого его трудовой активности. Эта форма демократизации отношений собственности нашла отражение в понятии «демократия на рабочих местах». Здесь характерны объединение в единый орган управления представителей трудового коллектива и собственников, а также создание самостоятельных органов управления, состоящих только из наемных работников.

Самыми сильными факторами удовлетворенности наемных работников являются сокращение «разрыва» по статусу и оплате труда между самыми высокими и низовыми уровнями и сглаживание социальных различий на основе общих ценностей, ответственности и вознаграждения, ориентации на коллективные достижения успехов.

В результате реализация всех продуманных инструментов разрешения противоречий между основными субъектами корпорации, вызвавших процессы их интеграции и диффузии функциональных особенностей собственника и наемного работника, определила следующие изменения в системе их отношений:

- увеличение заработной платы профессиональных менеджеров как результат делегирования им полномочий, направленных на эффективную реализацию предпринимательской функции;
- увеличение в целом доли наемного работника в распределенной добавленной стоимости вследствие увеличения роли интеллектуального капитала в производстве;
- усиление экономического неравенства в группе нанятого труда на основе изменения роли отдельных групп нанятых рабочих (менеджеров) в ходе создания стоимости.

Естественно, набор представленных инструментов, снижающих степень противоречия экономических интересов субъектов корпорации, реализуется главным образом через механизм функционирования корпорации. Кроме того, только в корпорации есть возможность создать оптимальный механизм формирования пропорций распределения добавленной стоимости, соответствующих вложенным капиталу и труду. Все рассмотренные инструменты дают возможность корпорации изменить существующий сегодня статус собственника рабочей силы как «поставщика труда» на другой – «экономически равноправный корпоративный участник». Произойдет переход от единствен-

ного и рискованного механизма воспроизводства рабочей силы, основанного на доходе в форме заработной платы, к амортизационному механизму в сочетании с заработной платой. Таким образом, новый способ соединения рабочей силы со средствами производства как экономическая категория выражает отношения экономического равенства между собственником предприятия и наемным рабочим по поводу их совместного использования находящихся в их собственности факторов производства в процессе повышения эффективности производства, возмещение их износа, распределение и использование добавленной стоимости.

УДК 331.101.3

Н. В. Сахарова,
аспирант, преподаватель,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail: natalysakharov@yandex.ru

Исследование мотивации молодых преподавателей образовательной организации высшего образования к научно-исследовательскому труду

Аннотация:
В статье рассматриваются вопросы влияния различных факторов на мотивацию молодых преподавателей к научно-исследовательскому труду, определяется степень их влияния.

Ключевые слова: инновационная среда, мотивация, молодой преподаватель, научно-исследовательская деятельность.

N. V. Sakharova,
PhD student, Academician,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: natalysakharov@yandex.ru

The study of motivation of universities' young academicians to scientific research

Abstract:
The article considers the questions of influence of the different factors on the motivation of Universities' young academicians to scientific research.

Keywords: innovative environment, motivation, young academicians, scientific research.

В рамках выполнения НИР по теме «Совершенствование нормирования труда и формирование новых подходов к организации трудовых отношений и оплаты труда отдельных категорий работников организаций высшего образования» был проведен социологический опрос молодых преподавателей двух ведущих отечественных экономических вузов: ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления» (ГУУ) и ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финансовый университет). Цель – выявление факторов мотивации молодых работников к научно-исследовательскому труду в качестве преподавателя вуза, оценивалась степень их значимости.

С учетом поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- выявить степень значимости для молодых преподавателей занятия научно-исследовательской деятельностью и условиями ее реализации;

- изучить основную мотивацию молодых преподавателей к научно-исследовательскому труду в качестве работников системы высшего образования.

В соответствии с поставленной целью и задачами рабочей группой была разработана анкета «Оценка качества трудовой жизни преподавателей университета», которая была размещена на независимом электронном ресурсе https://ru.surveymonkey.com/s/opros1. Опрос респондентов проводился с 23 мая по 6 июня 2014 года.

В исследовании приняли участие 63 преподавателя в возрасте до 40 лет включительно: 28 преподавателей ГУУ и 35 преподавателей Финансового университета. По данным последнего ко времени проведения самообследования вузов за 2013 год, 236 молодых преподавателей в возрасте до 40 лет работали в Финансовом университете, 232 – в ГУУ. Данная выборка респондентов является репрезентативной.

В целом по двум вузам в опросе приняли участие 41% мужчин и 59% женщин в возрасте от 21 до 40 лет. Возрастные подгруппы были представлены следующим образом: 21–25 лет – 50%, 26–30 лет – 23%, 31–35 лет – 11% и 36–40 лет – 16%, следовательно, в результатах опроса будут отражены интересы и выбор всех возрастных групп молодых преподавателей, но в большей степени молодежи 21–25 лет. Наблюдается существенная разница в возрастном составе опрашиваемых в различных вузах. В Финансовом университете выборка более сбалансирована, практически все группы представлены равномерно. В ГУУ превалирует молодежь. В Финансовом университете более сбалансированно представлены все категории от аспирантов до молодых профессоров: аспиранты – 33,9%, ассистенты – 8,1%, преподаватели – 11,3%, старшие преподаватели – 22,6%, доценты – 21,0%, профессора – 3,2%. В ГУУ отвечали на вопросы анкеты в основном одни аспиранты (почти 90%). Высшее профессиональное образование: экономическое – 52% респондентов, управленческое – около 20%.

Соотношение окончивших столичные (Москва, Санкт-Петербург) и региональные вузы составляет 75 и 20% соответственно. Оставшиеся 5% приходятся на долю национальных исследовательских университетов. При этом менее половины (46%) респондентов являются выпускниками того же вуза, где в настоящий момент они работают.

Общий стаж работы среди опрошенных молодых преподавателей вузов составляет до года и от года до двух лет – 10 и 14% соответственно, 3–5 лет – 36%, 6–10 лет – 19%, 11–15 лет – 15%. Стаж работы в данном вузе составляет: до года – 46%, от года до двух лет – около 22%, 3–5 лет – 17%, 6–10 лет – 10%, 11–15 лет – 4% соответственно. Научно-педагогический стаж молодых преподавателей распределился следующим образом: до года – 42%, от года до двух лет – около 18%, 3–5 лет – 13%, 6–10 лет – 13%, 11–15 лет – 13%, свыше 15 лет – около 2% соответственно.

Наличие ученой степени у молодых преподавателей: кандидат наук – 18%, доктор наук – 2%, без ученой степени – 80%. Ко времени опроса в аспирантуре и докторантуре обучалось около 65% респондентов. Звание доцента имеют около 6% опрошенных, профессора – около 1%, не имеют звания чуть меньше 93% респондентов.

В процессе ответов на вопросы анкеты респондентам предлагалось оценить степень важности для них различных факторов, влияющих на формирование инновационной научно-образовательной среды вуза, по десятибалльной шкале: 1 балл – низкая значимость данного показателя для респондента (его

влияние на жизнедеятельность минимально), 10 баллов – высокая значимость показателя (является определяющим в жизни и работе).

Для анализа степени важности различных факторов объединим их в три группы: «Очень важно» (оценки 8, 9,10), «Важно, но не определяющее» (оценки 5, 6, 7) и «Не важно» (оценки 1, 2, 3, 4).

Ответы на вопросы с целью выяснить значимость и предпочтения в выборе формы вознаграждения молодыми преподавателями распределились следующим образом. Приобретение новых знаний и навыков в процессе работы посчитали крайне важным 71% респондентов. При этом повышение квалификации и обучение в процессе международных стажировок посчитали очень важными всего около 55%. Еще менее важной респонденты рассматривают наличие и качество системы повышения квалификации в вузе: около 53% отметили этот фактор как крайне важный. Не слишком высоко оценив важность международных стажировок, респонденты отметили очень большое значение своего участия в интересных научно-исследовательских проектах, в том числе и в международных, – 79%.

Как и ожидалось, определяющими факторами мотивации к труду для молодых преподавателей явились: внутренний интерес к самой работе, удовлетворение от процесса и результатов труда, возможности для самовыражения и самореализации (более 82% набрал каждый вариант) и использование интеллектуальных, творческих и профессиональных способностей в процессе трудовой деятельности (84%).

Материально-техническая база для проведения научных исследований, наличие высокотехнологичного оборудования, наличие новейших программных продуктов и научно-информационная база для проведения научных исследований являются важным, но не определяющим фактором трудовой деятельности для молодых преподавателей (53, 47 и 54% соответственно). Более важным респонденты посчитали наличие доступа к мировым информационным ресурсам и базам данных (61%).

Участие в разработке и принятии решений в вузе оценили как очень важный фактор трудовой деятельности около 47% респондентов, при этом еще 38% считают его просто важным. Таким образом, активно влиять на принятие решений в вузе заинтересованы 85% молодых преподавателей. При этом только для половины опрошенных очень важна миссия и стратегия вуза. А вот как крайне важный фактор оценили соответствие целей организации и личным целей сотрудника – 58%. Очень важен стиль управления вузом – более 61% поставили этому фактору от 8 до 10 баллов, а еще 32% обозначили его как важный. Также высоко была оценена важность признания результатов работы, а также заслуг, успехов и достижений профессиональным сообществом (награды, звания) (63%), и еще более значимы уважение со стороны коллег и руководителя и справедливая оценка трудового процесса и результатов труда со стороны руководителя (для более чем 87% опрошенных) – 84%.

Самое большое количество респондентов (92%) отметили личностные и профессиональные качества непосредственного научного руководителя как определяющие в своей трудовой деятельности[1].

Самым важным большинство молодых преподавателей считают возможность самостоятельной организации своего труда, личную ответственность

[1] Сахарова Н. В. Научно-исследовательская деятельность как фактор самоопределения молодых преподавателей образовательных организаций высшего образования // Социальное и профессиональное самоопределение личности в гуманитарном и экономическом образовании: Сб. науч. ст. по матер. Междунар. науч.-практ. семинара 28 октября 2014 года/Под ред. М.С. Бережной, О. С. Осиповой. М.: ФГНУ ИХО РАО, 2014. С. 138.

за результаты труда – 78% опрошенных. Достаточно важным для респондентов является месторасположение организации – как определяющий и важный этот фактор оценили в совокупности 90% респондентов.

Относительно научно-исследовательской деятельности молодые ученые так охарактеризовали важность факторов: наибольшее количество опрошенных (61%) считают доступ к публикациям в «ваковских» журналах определяюще важным. Планирование и организацию научной работы в вузе, координацию научных исследований в вузе оценили как крайне важные порядка 45% респондентов. Еще меньше молодых преподавателей (32%) считают очень важной работу Совета по научной деятельности вуза, а 38% оценили ее как вообще неважную.

Система поощрения публикационной активности в целом и система поощрения публикационной активности в ведущих международных журналах считаются крайне важными более чем для 50% респондентов.

Популяризации своей научно-исследовательской деятельности молодые преподаватели уделяют серьезное внимание: около 62% посчитали крайне важной возможность издавать научные работы, отражение результатов научных исследований в средствах массовой информации является определяюще важным для 45% респондентов.

Принимая во внимание результаты проведенных научных исследований по выявлению оценки степени важности различных факторов для категории персонала «молодые преподаватели вуза», можно отметить следующие основные мотивы к научно-исследовательской деятельности:

- внутренний интерес к самой работе, удовлетворение результатами труда и возможности для самовыражения и самореализации;
- использование интеллектуальных, творческих и профессиональных способностей в процессе трудовой деятельности;
- справедливая оценка трудового процесса и результатов труда со стороны руководителя;
- личностные и профессиональные качества непосредственного научного руководителя (наставника, консультанта);
- возможности для карьерного роста и профессионального роста и развития;
- возможность самостоятельной организации своего труда, личная ответственность за результаты труда;
- возможности применения индивидуальных режимов работы (удаленная работа, гибкий график и частичная занятость);
- участие в интересных научно-исследовательских проектах, в том числе и в международных;
- признание результатов работы, а также заслуг, успехов и достижений профессиональным сообществом (награды, звания).

Вышеизложенные результаты исследований позволят определить основные требования к системе стимулирования научно-исследовательского труда молодых преподавателей вуза.

Не менее важным является наличие программ нематериального стимулирования категории «молодые преподаватели вуза», которые нужно дополнительно разработать.

УДК 338

О. В. Коновалова,
д.э.н., доцент,
кафедра инновационных технологий
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения»
Москва, Российская Федерация
E-mail: ovkonovalova2007@yandex.ru

А. А. Морозов,
аспирант
НОУ ВПО «Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова»
Москва, Российская Федерация
E-mail: bupbchar1@yandex.ru

Проблемы повышения кадрового потенциала современных российских инновационных предприятий

Аннотация:
Исследуются проблемы управления кадровым потенциалом инновационного предприятия. Рассматривается специфика деятельности инновационного предприятия и характеристики его персонала. Выявляются современные проблемы повышения кадрового потенциала с целью обеспечить рост инновационного потенциала современного предприятия инновационной сферы в России.

Ключевые слова: инновационная активность, инновационное предприятие, инновационный потенциал, кадровый потенциал.

O. V. Konovalova,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Department of Innovative Technologies
Moscow State University of Railway Engineering
Moscow, Russian Federation
E-mail: ovkonovalova2007@yandex.ru

A. A. Morozov,
PhD Student,
Griboyedov Institute of International law and Economics
Moscow, Russian Federation
E-mail: bupbchar1@yandex.ru

The problem of human capacity increasing in modern Russian innovative companies

Abstract:
The problems of human resources management in innovative enterprises are examined. The specifics of innovative enterprises and the characteristics of its staff are discussed. The challenges of improving of human capacity to ensure the growth of innovative potential of the modern enterprise of innovation sphere in Russia are identified.

Keywords: innovative activity, innovative enterprise, innovation potential, human resources.

Российская экономика вышла на инновационный путь развития. Инновации становятся фактором успешного развития отдельных компаний и в целом экономики России. Предприятия, которые умело используют свой инновационный потенциал, в том числе с целью обеспечить снижение себестоимости продукции, рост прибыли, получение дополнительных преимуществ на рынке и др., не только выходят на национальный рынок, но и реализуют свою продукцию на мировом рынке инновационной продукции.

Интеллектуальные ресурсы компании обеспечивают возможность выработки оригинальных идей, лежащих в основе любого инновационного процесса. Уровень интеллектуального потенциала организации определяет емкость портфеля инновационных идей. Понятие «инновационный потенциал» взаимосвязано с понятием «инновационная активность».

Инновационной активности принадлежит огромная роль в развитии экономики и, как следствие, в экономическом росте страны. В Послании Президента Федеральному собранию поставлена задача «укрепить позиции в космосе, ядерной энергетике, возродить базовые отрасли: авиа-, судо-, приборостроение», завершить воссоздание национальной электронной промышленности, подготовить «дорожные карты» развития новых отраслей, таких как «композиты и редкоземельные металлы, биотехнологии и генная инженерия, IT-технологии, новое градостроительство, инжиниринг и промышленный дизайн» на новой технологической основе, так как развитие и концентрация НИОКР в данных направлениях способны обеспечить прирост ВВП России[1].

Стоит отметить, что инновационная активность также зависит от уровня предпринимательской активности в стране. Не секрет, что в США развитие инновационной сферы было построено именно на стимулировании активности предпринимателей в поиске и финансировании новшеств. Именно там возник термин «бизнес-ангел» – частный инвестор, инвестирующий «в рискованные (прежде всего, инновационные) проекты на ранних стадиях, при этом объем инвестиций в один проект, как правило, не превышает 1 млн долл. Чаще всего бизнес-ангелами выступают физические лица, но могут быть и лица юридические. Обычно ими являются небольшие инвестиционные предприятия, пикетирующие капитал основателей»[2].

В ряде определений инновационный потенциал трактуется как способность предприятия к усовершенствованию или обновлению при полном использовании имеющихся инновационных ресурсов. Мы согласны с мнением Р. А. Фатхутдинова[3] и понимаем под инновационными ресурсами любой организации совокупность финансовых, интеллектуальных и материальных средств, которыми располагает предприятие для осуществления инноваций. Согласно данному определению, инновационный потенциал предприятия включает:

- кадровый потенциал;
- технико-технологический уровень организации производства;
- отсутствие рассогласования между организационной структурой системы управления и целями инновационной стратегии предприятия;
- интеллектуальный капитал в форме нематериальных активов;
- эффективную коммуникационную инфраструктуру;
- финансовое обеспечение инновационной деятельности.

[1] Послание Президента Федеральному Собранию, 12 декабря 2012 года // Президент России. URL: http://kremlin.ru/events/president/news/17118.

[2] Киндзерский Ю. Институты развития: принципы формирования и проблемы использования в экономических преобразованиях // Общество и экономика. 2010. №7. С. 57–78.

[3] Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. СПб.: Питер, 2008.

Отметим, что в предложенной выше структуре инновационного потенциала персонал организации занимает первое место. Кадровый потенциал образует систему, все элементы которой взаимосвязаны, поскольку основным компонентом инновационного потенциала предприятия является инновационный потенциал персонала.

Для трудовой деятельности персонала наукоемкого предприятия, как правило, характерны:

- повышенные требования к психологическим характеристикам работников, в частности высокая стрессоустойчивость, для осуществления профессиональной деятельности в связи с высоким риском неудачного исхода исследовательской и прочей работы;
- неопределенность параметров организации труда по причине отсутствия аналогичных работ;
- творческий трудовой процесс, что обусловливает важность стимулирования творческих процессов и дополнительные социально-психологические сложности его контроля;
- нематериальность результата в большинстве случаев, отсутствие точной привязки к срокам окончания работ и проблематичность оценки с коммерческой точки зрения, поэтому требуются специальные подходы к учету и оценке выполненной сотрудниками работы;
- оценка вклада специалиста в разработку и производство наукоемкой продукции осложнена и требует специальных инструментов и методов[1].

В научной литературе инновационный кадровый потенциал определяют как совокупность знаний, навыков, способностей персонала, а также его личностных социально-психологических качеств, обеспечивающих готовность персонала к разработке, внедрению и коммерциализации инноваций.

Перед руководством предприятия, осуществляющего свою деятельность в инновационной сфере, стоят задачи выявления и развития возможностей своих сотрудников.

Аналитики в области управления персоналом отмечают, что в России существует кризис рынка труда, который выражается в следующем[2]:

- возрастание требований работодателей к работникам и возрастание требований работников к работодателям;
- категорическая нехватка грамотных и опытных инженерно-технических работников, квалифицированных рабочих и др.

Персонал организации как инновационный ресурс характеризуют уровень профессиональной подготовки, обучаемость и инновационность персонала. В инновационной деятельности этот фактор становится ключевым. Высокий профессиональный и образовательный уровень работников – необходимое условие инновационности. Поэтому доля инженерно-технических работников, имеющих высшее профессиональное образование, с достаточно высокой степенью точности характеризует инновационность организации в целом.

С инновационным уровнем связаны обучаемость и самообучаемость персонала, то есть стремление и способность сотрудников усваивать новые профессиональные знания и навыки. Во многом условием реализации этих спо-

[1] Гасенко Е. В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. №2.

[2] Управление бизнесом: На пути от измерения к управлению // Результаты опроса генеральных и финансовых директоров ведущих компаний России: URL: http://www.pwc.ru/en_RU/ru/performance-management/assets/EPM_Survey_2012_ RUS.pdf5.

собностей персонала является инновационность руководства предприятия, соответственно, способность вносить существенные изменения в стратегию и тактику организации.

Внутренние факторы, влияющие на кадровый потенциал инновационного предприятия:

- обеспеченность информационными, техническими и финансовыми средствами;
- необходимость создать инновационную среду (оборудование, средства, информационное обеспечение и т. д.), которая будет способствовать успешному генерированию и продуцированию идей;
- мотивация и стимулирование инновационной деятельности, построенные в первую очередь на правильных результатах оценки столь специфичного труда.

Помимо обеспечения инновационной деятельности ресурсами, необходимо стимулировать работу самих инноваторов. Для этого могут быть использованы не только материальное вознаграждение, но и поддержка со стороны руководства, признание в коллективе.

Неотъемлемой частью инновационного процесса является создание инновационного климата, который благоприятно воздействует на сотрудников и способствует развитию творческих начинаний, основанных в первую очередь на мотивации и стимулировании инновационной деятельности, обеспеченности ресурсами и эффективной системе обучения персонала. Такие черты, как знание иностранного языка, экономическая компетентность и культура, профессиональная компьютерная грамотность, новаторство, являются почти неразвитыми[1].

Итак, на сегодняшний день процесс кадрового обеспечения инновационного развития экономики связан с основными проблемами:

- трудности формирования у работников качеств, необходимых для создания и развития инноваций как на уровне подготовки молодых специалистов, так и внутри организации в процессе их трудовой деятельности;
- невостребованность творческой инициативы как отсутствие благоприятных условий для эффективного использования творческой активности персонала в инновационном процессе;
- неэффективное использование традиционных методов в системе мотивации и стимулирования групп работников на предприятиях и отсутствие опыта в разработке специальных методов стимулирования инновационной активности;
- сложности в защите прав на интеллектуальную собственность из-за несовершенства государственной системы защиты прав на интеллектуальную собственность, нередко приводящие к конфликту между изобретателем и руководством организации.

[1] Кузьмина Н. В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах: Дис. … д-ра экон. наук. М., 2004.

УДК 35.088.3

М. В. Рязанцева,
к.т.н., доцент,
кафедра «Управление персоналом»
ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
Москва, Российская Федерация
E-mail:mriaz@yandex.ru

Отношение госслужащих к роли принципов оплаты труда и необходимости их совершенствования[1]

Аннотация:
В статье представлены результаты статистического анализа результатов выборочного социологического опроса среди госслужащих Министерства экономического развития и Федеральной миграционной службы, Федеральной налоговой службы о сущности, значении и степени практической реализуемости принципов оплаты труда. Оценка результатов респондентов разных ведомств осуществлялась на основе статистических методов с использованием программы SPSS.

Ключевые слова: госслужба, принцип оплаты труда, реформа госслужбы, эффективность госуправления, эффективный контракт.

M. V. Ryazantseva,
PhD in Engineering Science, Associate Professor,
Department of Human Resource Management
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail:mriaz@yandex.ru

Attitude of civil servants to the role of principles of compensation and need of their improvement

Abstract:
Results of the statistical analysis of results of selective sociological inquiry in this article among civil servants of the Ministry of economic development and Federal Migration Service, Federal Tax Service about essence, value and degree of practical feasibility of the principles of compensation are presented. The assessment of results of respondents of different departments was carried out on the basis of statistical methods with SPSS program use.

Keywords: civil service, principle of remuneration of labour, reform of public administration, efficiency of public administration, effective contract.

На современном этапе развития в социально-экономической и политико-административной системе российского общества происходят сложные и противоречивые процессы. Особенно серьезные изменения происходят в системе управления персоналом государственной службы. Это обусловлено рядом причин. Во-первых, усложняется управленческий труд в государственной

[1] Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2014 года.

службе, возрастают требования к уровню качества государственных услуг. Во-вторых, в связи с реализуемыми общеполитическими и экономическими реформами динамично изменяется система ценностей госслужащих. Наконец, растет численность персонала системы государственного управления, что требует рационального подхода к его развитию и использованию. С 1 декабря 2012 года в Российской Федерации стартовал процесс реформирования системы оплаты труда госслужащих, который должен завершиться к 2018 году. Одним из результатов данной реформы является повышение заработной платы работников бюджетной сферы, в том числе и госслужащих, до двукратного размера от средней зарплаты по экономике региона (в 2013 году уровень зарплаты госслужащих составлял 129% от среднего уровня заработной платы по России[1]). В соответствии с утвержденной «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг»[2] вводится понятие «эффективный контракт», который должен повысить качество оказываемых государственных услуг путем определения четких показателей эффективности и критериев оценки выполненной работы.

Совершенствование системы оплаты труда госслужащих – проблема, давно назревшая, она решается в рамках общей реформы совершенствования системы оплаты труда всех работников бюджетной сферы и организаций с государственным участием. Нужно сказать, что программа реформирования неоднозначно оценивается профсоюзами, представителями Министерства труда и социального развития и др. По мнению министерства, реформа позволит «значительно расширить права руководителей органов госуправления и бюджетных организаций»[3], профсоюзы считают новую реформу «откровенной профанацией повышения зарплат».

В государственном управлении мотивация является сложным и важным элементом из-за специфики деятельности государственных органов (высокий риск, связанный с материальными ресурсами, работой с людьми, большая степень ответственности). Развитие системы мотивации в государственном органе позволяет повысить эффективность труда государственных служащих и надлежащим образом организовать его, что будет способствовать лучшему выполнению госслужащими своих профессиональных обязанностей и повышать лояльность государственному органу, государству и интересам общества, снижению коррупции, а значит, эффективность деятельности государственных органов власти и государственного управления в целом повысится. Степень эффективности деятельности государственных органов, в свою очередь, является показателем престижа страны и уровня ее социально-экономического развития. В 2000-х годах почти во всех странах мира были реализованы подобные реформы систем оплаты труда госслужащих.

Вопросы оплаты, мотивации труда государственных служащих рассматривались в трудах Н. Н. Клищ, Ю. П. Кокиной, А. А. Никифоровой, А.В. Григорьева, Л. В. Вагиной, И. В. Корневой, Е. В. Терентьевой, Д. Н. Бахрах, Г. А. Сатарова и др. С учетом описанных выше реформ методологическая база стимулирования труда государственных служащих пока недостаточно сформирована, и ее теоретические и прикладные аспекты требуют комплексного исследования. Важным элементом методологии оплаты труда госслужащих

[1] Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru.

[2] Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. // Гарант. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234.

[3] Повышение зарплаты госслужащим в 2013 году // Garagebiz.ru. URL: http://www.garagebiz.ru/view/povyshenie_zarplaty_gossluzhaschim_v_2013_godu/career.

являются ее принципы. Сегодня в соответствии с реформой государственной службы проводится большое количество мероприятий для совершенствования принципов и системы оплаты труда государственных служащих.

Все глобальные изменения на государственной службе обусловлены, прежде всего, существующими проблемами в сфере регулирования труда государственных служащих. Действующая система оплаты труда не учитывает мотивы индивидов, которые значительно усложнились. Серьезной проблемой являются низкие базовые оклады, поощрение на основе выслуги лет, а не на основе достигнутых результатов (несмотря на перечисленные проблемы, 27% населения России считают госслужбу лучшим местом работы[1]).

Государственная служба Российской Федерации уже много раз претерпевала изменения, по большей части бессистемные, и сейчас возникла необходимость во всеобъемлющих изменениях с целью решить все вышеперечисленные проблемы на долгие годы. Именно поэтому исследование системы принципов оплаты труда госслужащих является очень актуальной проблемой, особенно в связи с новыми задачами и персональной ответственностью каждого госслужащего-управленца за достижение результата[2].

Цель данного исследования заключалась в изучении реализации принципов оплаты труда госслужащих, закрепленных законодательством о государственной службе[3]. Исследование было организовано кафедрой «Управление персоналом» и проводилось методом анкетного опроса. Обработка результатов социологического опроса осуществлялась в программе SPSS с использованием таких статистических критериев и методов, как z-тест, критерий Фишера и дисперсионный анализ.

Респондентам была предложена анкета из 84 вопросов. Всего было опрошено 142 сотрудника ФМС, ИФНС и МЭРТ Москвы и Московской обл. Среди опрошенных женщины составили 73,24%. Высшее образование есть у 82,4% респондентов, в том числе у 5,6% – ученая степень. Велика доля сотрудников в возрасте до 30 лет (44%). Вместе с тем анализ однородности групп с помощью z-теста по полу, уровню образования, возрасту, стажу работы, стажу работы на госслужбе позволяет считать выборки однородными с вероятностью 95%.

Одним из значимых результатов исследования является оценка мнений наименее оплачиваемых госслужащих. Среди опрошенных доминируют те, кто зарабатывает до 20 тыс. руб. (29,6% всех опрошенных), от 20 до 30 тыс. руб. (24,6% опрошенных). Только 7,7% респондентов указали, что их зарплата составляет от 60 до 100 тыс. руб. Как показал анализ, более низкий уровень оплаты отметили сотрудники ФМС (41,7% от опрошенных работников ФМС).

В ходе исследования были решены следующие задачи:

- исследовано понимание респондентами понятия «принцип оплаты труда»;
- выполнена оценка мнений респондентов о значении и роли принципов оплаты труда;
- проанализированы мнения респондентов о степени реализации принципов оплаты труда государственных гражданских служащих.

Результаты статистического анализа позволили подтвердить выдвинутую гипотезу о практическом несоблюдении принципов оплаты труда в системе

[1] Где лучше всего работать в России? // Левада-Центр. URL: http://www.levada.ru/28-08-2012/gde-luchshe-vsego-rabotat-v-rossii.

[2] Послание Президента Федеральному Собранию // Президент России. URL:http://www.kremlin.ru/news/19825.

[3] Федеральный закон №79-ФЗ от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Гарант. URL: http://base.garant.ru/12136354/.

оплаты труда государственной службы. Анализ результатов социологического исследования позволяет сделать следующие выводы:

- госслужащие слабо понимают смысл и значение понятия «принцип оплаты труда», что подтверждается неоднородностью ответов респондентов;
- на основе анализа однородности ответов с уровнем достоверности 95% статистически значимой можно считать оценку респондентами роли принципов оплаты труда как «фактора мотивации персонала на служение своему государству», «фактора улучшения качества предоставляемых услуг» и «мотивации персонала на служение своему народу»;
- дисперсионный анализ оценки степени реализуемости на практике принципов оплаты труда, зафиксированных в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.»[1], позволил установить однородность оценок респондентов, считающих, что существующие принципы оплаты труда реализуются на практике «иногда» или «слабо».

Результаты анализа свидетельствуют о необходимости совершенствования принципов оплаты труда в направлении повышения эффективности труда.

[1] Распоряжение Правительства…

Доклады пленарной сессии

UDC 378.1

Jan Slovák,
Department of Mathematics and Statistics
Masaryk University
Brno, Czech Republic
E-mail: slovak@muni.cz

Research, Development and Higher Education – questions related to public governance[1]

Introduction

The paper collects several observations reflecting author's experience from diverse activities at the university, national and international levels over the last 15 years. In the form of several notes, it includes problems related to the extremely fast growth of some Czech universities, the preparation and realization of large infrastructural programs supporting education, research and development at the national level (the total of about 7 billion Euro spent within the last 5 years), and the recent development of the higher education and research legislation.

The goal is to discuss general facts on governance, academic self-administration, academic freedom, and academic research in the perspective of the Czech experience.[2]

The governance and self-administration

There are many misunderstandings related to the notions of *state governance* and *state supervision*. Many countries, including the Czech Republic moved from the governance to the supervision standards. This is based on the *self-governance* of the institutions, but unfortunately, the essence of the difference is often not understood well. The experts say that there are three basic types of self-governance, all going back to medieval times:

- territorial (states, regions, towns, etc.);
- professional (medical doctors, handworkers, advocates, architects, etc.);
- 'other' (just universities are usually mentioned here).

In fact, the third category is superficial since we can find various aspects in the structure and governance of the university sector, but still they should be considered as case b) nowadays. The main special feature compared to advocates, architects or medial doctors is that the university governance has got several levels and hierarchies – at least the national level and the individual internal hierarchy inside of each of the universities. The unifying feature is that the self-governance always needs *legal basement* (special laws) and *legal identity* (chambers, associations, etc.).

The Czech reality and experience

There was the strict state governance of the Higher Education sector (HE) in the Czech Republic before 1989, combined with the leading role of the communist party (declared already in the constitution).

[1] Доклад публикуется в авторской редакции (на английском языке).
[2] Although the author worked in the top management of the Masaryk University, as well as in the ministerial teams preparing the infrastructural programs and the legislative changes, this work reflects exclusively his personal opinion.

We witnessed very fast passage to self-governance of individual universities after 1990, which got finally codified in the Higher Education Act in1998. Since then, the public universities are public corporations totally separated from the state and all political influence. They own the basic assets (buildings etc.), and private universities exist, too.

The state supervision is based on financing and educational programs' accreditation, but unfortunately the self-governance at the level of the entire higher education sector has never been set up properly. The representations of the universities have failed in forming a self-governance body of the sector as a whole in the past 25 years. There are two representative bodies, one with the representatives of the universities nominated by the senates, the other consisting of all rectors of the universities, but their position is not codified in the HE act properly and they do not have any legal identity. Thus they are not the right partners for the state, similar to the medical and other chambers.

In fact, many aspects of the current legislation still come from the paradigm of the state-governance (e.g. the rules for financial management, the internal structure of the universities, the accreditation procedures etc.). The necessity of changes is generally accepted, but several attempts to improve the legislation have failed recently[1]. An amendment of the Higher Education Act is negotiated in the parliament now, but it aims at very partial changes only.

(Self-) Governance versus Academic Freedom

Mostly we meet paradigms following the simplistic Clark's triangle of governance: *central / state – academic – market*[2].

Actually an effective governance of the entire HE system needs all the three aspects and the *main role of the state is to facilitate this*.

Surprisingly, the more central the governance is, the easier the academic freedom is implemented and guaranteed. At the same time, most of the strong 'marketization' attempts went completely wrong.

In a healthy system, there are two main effective tools in hands of the state – the financing and the accreditation (quality assurance / professional certification).

The Czech reality and experience

The strictly central governance, messed up by the role of one party, was abandoned immediately after 1989. The universities became real autonomous self-governed corporations, but as we know, nothing is as rigid in the human history as ruling techniques and approaches. Thus the aims were changed but the processes and paradigms remained fairly similar. This considers, in particular, the human resource policies and the accreditation processes.

Moreover, the historical memory supports very much the general belief that the powerful ones are often the most evilones. Thus, the *academicians want to codify their freedom and self-governance in the laws in great detail* and they do not see that this effectively limits (or even excludes) both.

The understanding of the obvious fact that real financial and *organizational autonomy is, at least partly, in conflict with academic freedom* is extremely low.

Legal character of self-governance

As mentioned above, any self-governance has to be rooted in the legislation. In the HE sector, this usually concerns (in certain extent) all institutions. While this is

[1] Cf.: Matějů P., Ježek F., Münich D. et al. White Paper on Tertiary Education / Ministry of Education, Youth, and Sports, Czech Republic. [S.l.,] 2009.

[2] Clark B. R. The higher education system: Academic organization in cross-national perspective. Berkeley, CA: University of California Press, 1983.

clear at the state institutions or public corporations, even the private universities should be forced to join some of the academic self-governance principles in order to be considered as HE providers (this is usually attributed as one of the attributes of HE students, who also enjoy special social status supported by the state, etc.).

The general self-governance principles include:

- the right (and duty) to govern internal affairs by internal sub-laws;
- the economic independence (ownership of basic assets and various forms of incomes).

The self-governed academic institutions have to be based on direct relation to natural persons (thus always based on their own academic communities, i.e. the individual researchers, teachers and students take effectively part on governance/control).

The autonomy should also involve the right to decide on the internal organizational structure and both the way and content of teaching.

The Czech reality and experience

The HE Act of 1998 had pushed the Czech HE system in the right direction as much as possible in that time. After more than 15 years (and many dozens of amendments of the law) we need a complex change or new act now. The reasons include:

- the internal structure has been rigidly codified following the status quo of several biggest/oldest universities;
- the accreditation system is based on ex ante verification of human resources, which completely failed to prevent expansion of low quality programs;
- the deformed system of academic promotions (introduced after the World War II, in principle imitating the promotion procedures in police or army), as fixed by the law, is not compatible with the requested autonomy of the institutions and international standards.

Quality: Research & Education

Research and Development (R&D) has always been the unreplaceable mental fitness training for university teachers. Although this fact seems to be obvious, it is rarely reflected in the system of financing the HE. The reasons why the R&D should be financially covered as an integral part of the HE system include:

- R&D provides the way of learning by practice for the students;
- R&D also represents the fulfilment of the so called third role of the HE institutions.

Extra research funding should be available only under extraordinary quality or special usefulness of the activities. Moreover, any extra funding schemes should follow Schumpeterian principles.

The Czech reality and experience

The Czech system of financing Education is combining the flat rate fee payments by the state, following individual student numbers, with diverse coefficients for individual programs. This approach was based on the belief in the need of strong increase of student numbers and the expectation that the accreditation itself could guarantee equal quality of all comparable programs. Moreover, this did not reflect the research costs at all and exactly the additional funding of research was supposed to reflect the qualitative differences of the institutions. There are essential problems there:

- the two resources for education and research have to be accounted separately;
- the flat rate fee standard ignores the diverse quality of the programs;
- the diversification of research support is based on purely mechanistic bibliometric parameters, clearly leading to perverse behaviour within the research teams, if applied at micro management level;
- the additional grant funding is based mainly on ex ante data and it is not focusing enough on extreme quality/impact and not supporting sustainable growth of the best teams.

Quality: Human resources

In the academic institutions, there are two legitimate ways of personnel procedures:

- inbreeding of own elite staff;
- competing for the best people (nationally or internationally).

Any inbreeding process should be of Schumpeterian character, thus related to reasonably flexible internal organizational structure, which should not be based on fixed system of positions and functions. On the other hand, international competition for staff allows for a rigid internal structure.

Both approaches come with their own risks. In particular, the inbreeding method often leads to big teams focusing on a few traditional topics, which might look advantageous in short time perspective, while the open competition can lead to failures of the acquired foreign people. The inbreeding method is also less compatible with the idea that elite education should be exclusively linked to elite research.

The Czech reality and experience

Following the standards in the so called East Block, the Czech Republic introduced strong Academy of Sciences and effectively destroyed much of high level research at the universities during the reign of the communist party. After 1989, the Czech universities are back in research, they are even attracting strong international staff, but many problems have been inherited from the previous unfortunate period:

- the inbreeding prevails in the personnel procedures at most places, combined with very rigid internal structures;
- the promotion procedures (professorship and habilitation appointments) are also accredited, and the institutional quality has been partly misinterpreted as the 'number of professors' within the staff (with all clear negative impacts);
- the role of the 'language of teaching' has been misused in the financial system and international programs taught in foreign languages are hardly financed at the level of the Czech ones, which prevents foreign students to come and study together with the Czech mates and it threatens foreigners at regular positions too.

Unfortunately, none of these crucial problems is dealt with properly in the currently discussed amendment to the HE Act.

Quality: HE Accreditation

The accreditation process should provide several assurances for the entire system (they can be deduced already from the origin of the word: mettre à crédit):

- quality a and credibility assurance process;
- professional certifications (in specific cases);

- eligibility for institutional funding;
- eligibility for the students' social status;
- accreditation should be structured in two basic levels:
  - institutional accreditation (meta-evaluation of the institution);
  - (internal) accreditation of programs and their quality assurance;
- inclusion of the quality assurance process at both macro and micro levels.

The Czech reality and experience

The general experience is that the accreditation process has not fulfilled its goals and expectations. The main failures include:

- the accreditation has been run as a repressive tool to prevent week programs (and has quite failed in that respect);
- the quality assurance has been too much restricted to counting numbers (professors, computers, rooms, toilets, papers, citations, etc.);
- the rights of an institution to promote its own professors has been a separate part of the accreditation (with the understandable impact – fight for control over the promotions and thus the accreditation of programs);

Thus, this is the main theme of the new amendment to the HE Act, which will hopefully follow the general standards, based on institutional accreditation for big areas of programs, combined by internal quality assurance processes. Let us hope this legislative initiative will be successful and the new procedures will be implemented soon.

Quality: Internal governance

The self-governance and self-administration necessarily involve both collegial management and corporate management.

The more autonomy, the more of corporate management has to be involved. Indeed, strict central governance in general matters might leave a lot of space for reasonable academic freedom at the institutional level and departmental levels.

The higher are the ambitions of the institution in R&D and Education, the more structured should be the self-governance. Indeed, a really strong research university must effectively host quite independent institutes, schools, faculties etc., while a top level vocational school would rather have a kind of centralized governance internally.

The Czech reality and experience

The HE Act of 1998 encoded the very standard and efficient organizational structure of the ancient Charles University in Prague and enforced this for all universities. Moreover, a compromise led to the fact that the real power is with the Faculties and their Deans, although the rectors carry all the responsibility. This approach roughly matches the needs of other big classical universities, but it clearly fails in general.

Unfortunately, several attempts[1] to give more autonomy to the universities in defining their own internal structure have failed recently.

Quality: HE Rankings – YES/NO?

Rankings are always weird, but they always provide at least some metric. Any such metric is then potentially useful in discussions and as a part of argumentation supporting managerial decisions. Moreover it allows for easy target definitions –

[1] Matějů P., Ježek F., Münich D. et al. Op. cit.

'improve by at least X positions', 'have N representatives in first 200' etc. This has been always appreciated both in PR and policy making.

A much better concept of the so called Flagship Universities appeared recently[1].

This `flagship concept' allows to adjust the quality definition and standards to fit the national/regional needs and feasibility. This should perhaps always precede the quest for improving in someone else's metric. Improvement in international rankings could be seen as a very probable secondary impact from this perspective, as soon as the understanding of the `flagship' standards is at least partly compatible with the general understanding of quality.

The Czech reality and experience

The Czech HE and research has done remarkably well in the last 25 years, and it is in good condition for the crucial essential steps towards real international quality now. But we should be realistic in view of many facts, e.g.:

- we shall hardly be good in rankings soon (the financial resources put into the HE sector are not comparable and, moreover, the metrics are built for different academic cultures);
- we have not formulated our `flagship' concept yet;
- the human resources standards have to develop together with the new accreditation processes;
- the financial autonomy of the universities should improve (no split in the institutional financial resources to Education and R&D, etc.).

[1] Douglass A. Profiling the Flagship University Model: An Exploratory Proposal for Changing the Paradigm from Ranking to Relevancy. Berkeley, 2014.

УДК 339.1

В. Ю. Саламатов,
д.э.н., профессор, генеральный директор
ОАО «ЦМТ»
зав. кафедрой,
кафедра «Торговое дело и регулирование торговли»
ФГАОУ ВПО «Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД РФ»
Москва, Российская Федерация
E-mail: referent@wtcmoscow.ru

Р. М. Губенко,
директор,
Спецпроект ЦМТ Москвы «Россия в ВТО»
Москва, Российская Федерация
E-mail: RMGubenko@wtcmoscow.ru

А. Г. Клюева,
эксперт,
Спецпроект ЦМТ Москвы «Россия в ВТО»
Москва, Российская Федерация
E-mail: AGKlyueva@wtcmoscow.ru

Формирование новых факторов конкурентоспособности. Опыт Центра международной торговли Москвы

Аннотация:
В условиях глобализации и роста международной конкуренции на первый план выходит задача повышения конкурентоспособности компании, что необходимо для роста ее капитализации и прибыли. Формирование факторов конкурентоспособности неразрывно связано с выработкой стратегии развития предприятия. ЦМТ работает на открытом рынке, но на определение стратегии оказывают влияние не только внешние, но и внутренние факторы. Необходимы анализ и выявление сильных и слабых сторон внутренней структуры компании, а также потенциала ее развития. Первый шаг – выявление сильных сторон в коллективе, а также оптимизация всех процессов, существующих на предприятии. Второй шаг – развитие новых видов бизнеса на базе существующих компетенций и наилучших практик. Опыт ЦМТ показывает, что выполнение этих шагов необходимо для повышения конкурентоспособности компании.

Ключевые слова: Всемирная торговая организация, глобализация, конкурентоспособность, консалтинг, LEAN-технология, синергия, стратегия, экспертная деятельность, экспортный потенциал, Центр международной торговли.

V. Yu. Salamatov,
Doctor of Economics, Professor, Director General
WTC Moscow,
Head of Department,
Department of Trade regulation
MGIMO University
Moscow, Russian Federation
E-mail: referent@wtcmoscow.ru

R. M. Gubenko,
Director,
World Trade Center Moscow Special project «Russia in the WTO»
Moscow, Russian Federation
E-mail: RMGubenko@wtcmoscow.ru

A. G. Klyueva,
Expert,
World Trade Center Moscow Special project «Russia in the WTO»
Moscow, Russian Federation
E-mail: AGKlyueva@wtcmoscow.ru

Formation of new factors of competitiveness. The WTC Moscow experience

Abstract:
Under conditions of general globalization and growth of international competition the high competitive capacity of a company becomes the first and immediate task that influences greatly on the company's increase in capitalization and profit. The forming of competitive capacity factors is strictly connected with the elaboration of the company's development strategy. The WTC works on the overt market, but both external and internal factors influence on the company's strategy determination. It is important to have the detailed analysis of the strong and weak aspects of the internal structure and company's development potential. At the first stage the determination of the strong aspects of the staff potential is to be done as well as the working procedures optimization. At the second stage the new business trends based on the existing competences and best practices should be developing. The WTC experience confirms the necessity of these steps to increase the competitiveness of the company.
Keywords: WTO, globalization, competitiveness, consulting, Lean-technology, synergy, strategy, expert activity, export potential, WTC.

Центр международной торговли Москвы – крупный многопрофильный бизнес-комплекс, предоставляющий гостиничные, конгрессно-выставочные, ресторанные услуги, аренду квартир и офисов, услуги по организации мероприятий «под ключ», а также широкий спектр бизнес-услуг и сервисов. Кроме того, ЦМТ ведет экспертно-аналитическую и консультационную деятельность в сфере международной торговли, что изначально заложено в его функции как одного из 330 центров международной торговли по всему миру. Миссия ЦМТ сегодня – создание наилучших условий для деятельности бизнес-сообщества и его интеграции в систему международной торговли.

Уже более 35 лет ЦМТ Москвы предоставляет своим клиентам и гостям услуги мирового стандарта. Это подтверждено сертификатами международных организаций, членом которых является ЦМТ, в том числе WTCA, ICCA, AIPC, РСВЯ, а также многочисленными наградами, среди которых – Премия Правительства России 2011 года за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг и внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества.

Принципы оптимизации компании и работа с персоналом: LEAN-технология

Для выявления скрытого потенциала коллектива компании необходима эффективная организация работы стратегического HR. Это подразумевает

развитие компетенций самого персонала, внутренних взаимодействий между всеми подразделениями, донесение до всех сотрудников компании не только ее стратегии, но и миссии. Важно и вовлечение самих сотрудников, например, в корректировку миссии компании и в определение ее стратегии.

Одновременно должна идти оптимизация работы компании: оптимизация и выявление излишних процессов, выявление излишних административных барьеров. Работу компании необходимо сделать более клиентоориентированной и более эффективной с точки зрения затрат. Соответственно, тогда возможно повышение эффективности с точки зрения доходов. Предприятию критически важно повышать качество продукта (услуги) и эффективность производства (предоставления услуг), при этом именно стратегия снижения затрат и оптимизация процессов, сопровождающиеся снижением внутренних издержек, относятся к определяющим факторам.

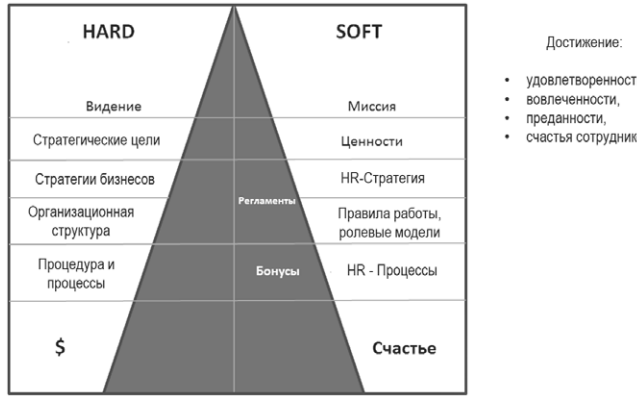


Рис. 1. Инструменты повышения конкурентоспособности предприятия, по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»

Одним из инструментов, позволяющих выстроить системную работу по повышению качества продукции с одновременным снижением расходной части и развитием компетенций персонала, является LEAN-технология (рис. 1). Основополагающим принципом считается методика систематического нахождения решений для устранения скрытых потерь при организации бизнес-процессов.

Методология LEAN охватывает две неразрывно связанные области: оптимизацию бизнес-процессов и вовлечение всех сотрудников компании в процесс изменений[1].

Прикладной комплекс инструментов позволяет, в частности, сократить длительность офисных процессов, исключить дублирующие функции, уменьшить непроизводительные затраты рабочего времени.

Принято считать, что основы методики LEAN изначально были разработаны для производственных компаний и применены в автомобильной корпорации Toyota в Японии. Простые действия, результатом которых становится ликвидация работ, не создающих ценности (простоев), эффективная организация рабочих мест, доведение до совершенства выполняемых операций и пр. прошли двадцатилетнюю проверку[2].

[1] Попов И. В «Э.ОН Россия» стартует проект LEAN Production // Управление производством. URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/lean/eon-russia.html.
[2] Лайкер Д.К. Дао Toyota. 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. М.: Альпина Паблишерс, 2005.

Хорошие результаты методики используются в различных компаниях производственного и сервисного типа: на Братском алюминиевом заводе[1], в компании «ТехноНИКОЛЬ»[2], на автозаводе «Урал»[3], в Альфа-Банке[4] и Сбербанке. Представители указанных компаний отмечают достижение синергетического эффекта за счет работы по трем направлениям:

- управление затратами (снижение затрат, повышение производительности);
- выстраивание отношений с клиентами (клиентоориентированность);
- управление человеческими ресурсами (вовлечение и нематериальная мотивация).

Оптимизация работы ЦМТ на основе LEAN-технологии

Повышение эффективности управления – одна из ключевых задач, закрепленных в принципах развития и в стратегии ОАО «ЦМТ». Работу по повышению эффективности было необходимо организовать с учетом того, что компания работает на высококонкурентном рынке коммерческой недвижимости в Москве. Менеджмент ЦМТ управляет и современными активами, и модернизированными объектами, но находящимися в эксплуатации более 30 лет.

В целях минимизации рисков и обеспечения поступательного развития основу подхода к оптимизации составили следующие основные принципы: создан проектный офис (центр изменений) для общей координации проекта; привлечены консультанты с опытом внедрения подобных проектов для сопровождения изменений; работа по проекту организована в формате микропроектной деятельности (цикл – семь недель), создаются временные команды из сотрудников различных подразделений на одну неделю. Подобная структура позволила гарантировать решение комплекса задач:

- создание центра компетенций, в дальнейшем компентенции планируется распространить на всю компанию в целом;
- связанность внедряемых в процессы изменений и сопровождение этого процесса в течение всего жизненного цикла проекта;
- поддержание темпа внедрения изменений (эволюционность);
- мобильность и вариативность проектных групп с учетом текущих задач;
- сохранение баланса между проектным и текущим форматами работы сотрудников компании;
- актуализация состава кадрового резерва компании.

Кроме того, одним из преимуществ подобного подхода стала возможность оперативной корректировки планов и формата работы по проекту с учетом новой информации или корректировки среднесрочных задач и целей.

Организация работы по проекту была выстроена в формате недельных мероприятий трех уровней: анализ и проектирование бизнес-направления в целом; анализ и проектирование процесса (в составе бизнес-направления);

[1] Филиппов С. Сломай стереотип! Производственная система Братского алюминиевого завода / Институт комплексных стратегических исследований. [Б.м.,] 2010.
[2] Ульянова Н. Забег по крышам // Бизнес-журнал. 2014. № 5; Колесников С. Перевернутый треугольник // Бизнес-журнал. 2014. №8.
[3] Система «Тойота» для российских компаний // Эксперт. 2006. №30 (524). URL: http://expert.ru/expert/2006/30/sistema_toyota_dlya_rossiyskih_kompaniy/?n=87778/; Ульянова Н. Указ. соч.
[4] Колесников С. Указ. соч.; Лин в банке. На примере «Альфа-банка» и «Сбербанка» // LeanVector. URL: http://leanvector.ru/materials/industry_solutions/57-lean_bank.html.

внедрение изменений в процесс. На двух верхних уровнях преобладала аналитическая работа, которая в дальнейшем позволяла координировать и систематизировать изменения, реализуемые на третьем уровне (рис. 2). Результаты, полученные благодаря мероприятиям, фиксировались в технологиях или стандартах. Кроме того, с целью организовать работу с несоответствиями осуществлялся централизованный мониторинг в целях стабилизации процессов и актуализации документов (в течение трех месяцев с момента внедрения изменений).

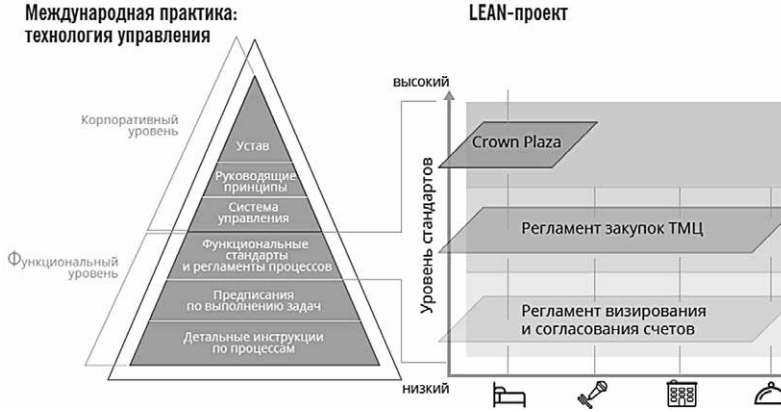


Рис. 2. Использование внутренних резервов повышения эффективности, по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»[1]

Необходимо отметить, что проект уже прошел три этапа развития, дважды меняя концепцию из-за сложной бизнес-структуры компании, включающей четыре бизнес-направления (гостиничное, офисное, ресторанное, конгрессное) и централизованные административно-управленческую и обслуживающую функции:

- На первом этапе акцент был сделан на анализе двух основных бизнес-направлений – офисного и гостиничного. Итогом этапа стало создание плана работы в кратко- и среднесрочной перспективе.
- Анализ доходных бизнес-направлений показал, что основной эффект может быть достигнут на уровне взаимодействия с централизованными поддерживающими функциями. Потому на втором этапе была инициирована работа с обслуживающими подразделениями (снабжение, техническое и хозяйственное обслуживание, финансовый блок).
- Детальный анализ поддерживающих процессов выявил высокий уровень вариативности выполнении работ и недостаточный уровень их описания. С учетом данного фактора на третьем этапе была запущена работа по структуризации и актуализации стандартов компании в целях создания базового уровня для дальнейшей оптимизации.

С августа 2013 по март 2014 года на первых двух этапах был реализован комплекс недельных проектных мероприятий и серия микроработ, нацелен-

[1] Специальный проект Центра международной торговли Москвы «Россия в ВТО». URL: http://wto.wtcmoscow.ru.

ных на достижение результата уже в краткосрочной перспективе. Получены следующие эффекты:

- прямой экономический эффект: сокращение трудозатрат и сокращение длительности неэффективного использования активов (более 15 млн руб./год);
- процессный эффект: сокращение длительности оптимизируемых процессов (до 70%);
- клиентский эффект: упрощение процессов получения услуг клиентами (по итогам анкетирования был исключен ряд наболевших вопросов) (рис. 3).

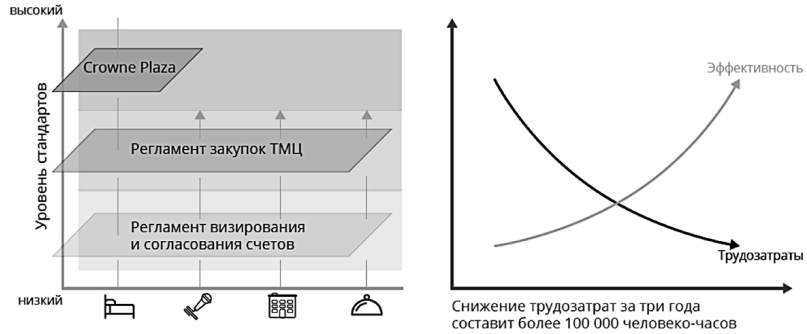


Рис. 3. LEAN-проект — технологии постоянных улучшений, по данным ЦМТ

В частности, подобного результата удалось добиться за счет повышения оборачиваемости офисных помещений (сокращения времени их подготовки во многом за счет синхронизации подготовительных работ при проведении ремонтов), упрощения системы коммерческих расчетов с клиентами (подготовка предложений, обмен информацией), сокращения обработки заявок на закупку (в среднем срок исполнения сократился в 1,5 раза).

Развитие новых бизнесов, направлений деятельности и компетенций в ЦМТ

Как уже было отмечено, основное уникальное преимущество ЦМТ заложено в самом его названии. Центр является многофункциональным комплексом, в котором есть гостиничная, ресторанная и офисная инфраструктура высочайшего уровня (класс «А»), необходимая для ведения бизнеса, и многофункциональный конгресс-центр, где можно проводить международные деловые, конгрессные и выставочные мероприятия с участием до 1500 человек. Кроме того, ЦМТ имеет возможность обеспечивать все сопутствующие сервисы. Организация деловых мероприятий является важнейшим элементом, который необходим для развития международной торговли.

Согласно стратегии развития новых видов бизнеса, начиная с 2013 года благодаря работе в рамках стратегии ЦМТ становится все более известным как площадка для организации и проведения мероприятий нового формата – торжественных и презентационных. Организация конгрессных мероприятий «под ключ», начиная от разработки программ и концепций мероприятий до решения всех административных и технических вопросов независимо от масштаба, является сегодня существенным преимуществом конгресс-центра ЦМТ. Это направление активно развивается.

Важное направление работы ЦМТ — консультационная и экспертная деятельность. Благодаря ей компания повышает свой статус, привлекает внимание со стороны потенциальных клиентов, а следовательно, способна позитивно влиять на капитализацию и конкурентоспособность. Экспертная деятельность ЦМТ призвана напрямую содействовать развитию международной торговли, как подразумевалось при создании комплекса.

ЦМТ ведет активную экспертную работу: содействует продвижению российского бизнеса на внешнеторговые площадки, оказывает консалтинговую и информационно-тренинговую поддержки. Одним из инструментов реализации данной функции стал специальный проект «Россия в ВТО», развивающийся на базе ЦМТ Москвы с 2012 года и дающий возможность получить практические навыки для адаптации промышленных предприятий России, других стран Таможенного союза к работе в условиях членства в ВТО.

В течение 2013 года, эксперты провели 25 семинаров-тренингов, в том числе 14 выездных семинаров, для руководителей федеральных и региональных ведомств, представителей бизнеса в 9 регионах страны (рис. 4).

Рис. 4. География мероприятий в России, по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»

Одними из наиболее важных и фундаментальных задач ЦМТ в настоящее время являются создание и поддержка портала, посвященного участию России в ВТО, в других международных организациях, а также развитие евразийской интеграции. Экспертная деятельность не ограничивается только проблематикой ВТО. Эксперты проекта еженедельно готовят собственные аналитические материалы, исследования и комментарии по событиям международной торговли в целом, которые широко цитируются на порталах по экономической тематике, в средствах массовой информации и направляются партнерам и подписчикам.

Работа экспертного направления состоит из нескольких блоков:

- актуальная аналитика в сфере международной торговли;
- информация о динамике, структуре и характере изменения структуры международной торговли с другими странами и союзами;
- влияние и вклад торговли в развитие интеграции на евразийском пространстве;
- сравнение влияния темпов евразийской и европейской интеграции на торговлю;
- возможности развития трансатлантической интеграции, функционирование России на международном рынке.

Если говорить о новых видах деятельности в сфере компетенций ЦМТ по интеграции российского бизнеса в мировую торговлю, то недавно ЦМТ вместе с Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и издательским домом «Коммерсант» запустили новый специальный проект «Экспортный потенциал России». Проект предполагает создание электронного портала Торгово-промышленной палаты, направленного на поддержку малого и среднего предпринимательства в России и повышение его вовлеченности во внешнюю торговлю. В основе проекта – формирование консолидированной интерактивной базы российских и иностранных производителей, предлагаемых ими товаров и потенциальных покупателей. Проект также является источником актуальной информации в области мировой торговли и предоставляет отечественному бизнесу реальную возможность участвовать в процессе формирования зон свободной торговли по всему миру (рис. 5).

Рис. 5. Специальный проект ЦМТ и ИД «Коммерсант» «Экспортный потенциал России», по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»

Особое направление деятельности ЦМТ — это Дискуссионный клуб международной торговли, где проходят собственные мероприятия ЦМТ, посвященные всем аспектам поддержки российского бизнеса в сфере международной торговли. В числе актуальных тем — проблемы участия России в ВТО, защита интересов национальных производителей, все аспекты технического регулирования, устранение технических барьеров в торговле, вопросы аккредитации и признания результатов аккредитации на внешних рынках в отношении российского экспорта, вопросы разрешения споров в рамках международной торговой системы — словом, вопросы, касающиеся повышения конкурентоспособности российского бизнеса на международной арене в целом.

Наиболее актуальные материалы экспертной деятельности, крайне необходимые для представителей бизнес-сообщества, публикуются ЦМТ (рис. 6). Применение современных методов инфографики дает большие возможности для удобного восприятия сложной информации.

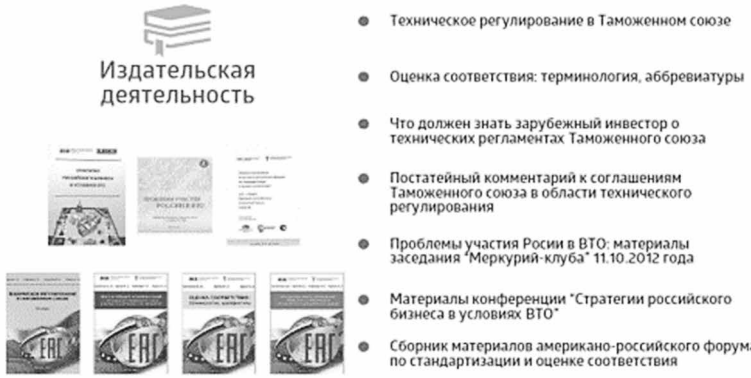


Рис. 6. Издательская деятельность ЦМТ, по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»

Для получения синергетического эффекта работы разных департаментов по внедрению и развитию новых видов деятельности, направленных на повышение конкурентоспособности компании, в ЦМТ был создан специальный департамент новых видов бизнеса. Его задачами являются не только генерация новых идей и реализация новых креативных направлений работы комплекса, но и функциональное объединение всех новаций для предложения имеющимся и потенциальным клиентам ЦМТ новых услуг и формирование новых компетенций (рис. 7).

Рис. 7. Синергический продукт WTC Event, по данным спецпроекта ЦМТ «Россия в ВТО»

Таким образом, комплексный бизнес-подход к оптимизации и стратегиям развития новых видов бизнеса способен привести к повышению конкурентоспособности компании.

ЦМТ будет и дальше работать как единый механизм, используя синергический эффект для продвижения на рынке, привлечения новых клиентов и, соответственно, для роста капитализации и доходов. Его развитие предполагает совершенствование сервисов, оптимизацию процессов, успешное внедрение новых технологий и услуг.

Содержание

Исследования предпринимательства и малого и среднего бизнеса 3

И. А. Шюкюров. «Зависимость успешности компании от концентрации фирм на рынке» 4

Л. А. Шмелева. «Зарубежный опыт поддержки инновационного предпринимательства» 8

Д. А. Плетнев, Е. В. Николаева. «Факторы и барьеры успешности предприятий малого и среднего бизнеса на Южном Урале» 11

А. А. Сергеев. «Оценка конкурентоспособности персонала по методу добавленной стоимости» 15

А. В. Саяпин. «Диагностика кризисов и факторы роста малых и средних предприятий» 21

И. В. Сафонова. «Формирование учетной информации у субъектов малого предпринимательства на принципах МСФО» 26

Е. В. Минаева, О. В. Юткина. «Направления эффективного управления предприятий малого и среднего бизнеса» 31

Е. А. Маслюкова. «Мониторинг производственного потенциала предприятий малого и среднего бизнеса» 35

М. В. Александрова. «Механизмы прогнозирования несостоятельности отечественных организаций в современных условиях» 40

К. С. Бунина. «Предпринимательский потенциал населения России и факторы, его определяющие» 44

И. А. Гибадуллин. «О модели тарифообразования на рынке электрической энергии в контексте реформы электроэнергетики в Российской Федерации» 50

Т. Ф. Рябова, З. Б. Проскурина. «Концепция развития бизнеса в современных условиях» 54

О. С. Хомик. «Влияние российской правовой среды на эффективность договорных отношений производителей потребительских товаров и ритейлеров» 59

Количественные методы исследования в менеджменте 64

Е. А. Федорова, В. А. Гурина. «Определение факторов успешной реализации проектов ГЧП в развивающихся странах на примере России» 65

М. В. Афанасьева. «Развитие методик в области стратегического менеджмента мировых энергетических компаний» 68

Х. А. Фасхиев. «Подходы к количественной оценке конкурентоспособности автомобильной техники» 75

Е. А. Федорова, С. Е. Довженко. «Применение классических моделей для оценки банкротства предприятий Российской Федерации» 79

Т. Н. Седаш. «Современные методы оценки инновационных проектов» 82

Ю. И. Грищенко. «Формализованные методы прогнозирования финансовых результатов корпорации» 86

Д. М. Долгов, Е. А. Каменева. «Драйверы управления инвестиционной привлекательностью жилищно-коммунального комплекса» 90

Д. С. Пащенко. «Внедрение изменений в процессы разработки программного обеспечения: опыт и мнения инженеров и IT-руководителей» 95

Р. Р. Чугумбаев. «Оценка значений показателей в ходе параметризации целей и задач бизнеса» 99

Математические методы и модели в управлении.....102

Е. С. Волкова, В. Б. Гисин. «Цена информации в задачах принятия решений с нечеткими данными» 103

Т. В. Золотова. «Вопросы взаимосвязи некоторых принципов оптимальности поведения инвесторов» 106

А. Ю. Кузьмин. «Математическое моделирование курса российского рубля в целях совершенствования управления макроэкономикой»..... 111

П. Б. Лукьянов. «Экономико-математические модели в ИТ-архитектуре животноводческого предприятия» 116

Б. Е. Одинцов. «Математические методы синтеза стратегического и оперативного управления»..... 120

Ю. В. Прус. «Моделирование техногенных рисков в социотехнических системах на основе векторно-матричного представления» 124

Д. О. Афанасьев, Е. А. Федорова. «Долгосрочный тренд на рынке электроэнергии: сравнение методов декомпозиции на эмпирические моды и вейвлет-разложения»..... 128

В. А. Иванюк, К. Н. Андропов. «Оптимальная модель динамической портфельной стратегии для нестабильного рынка»..... 132

Н. В. Катаргин, А. И. Богомолов. «Исследование системы, состоящей из производителей продукции, власти и криминала» 137

М. Ю. Михалева. «Моделирование взаимодействия интересов неравносильных сторон» 141

М. В. Забоев, М. П. Мазяркина. «Использование кластерного анализа для уточнения региональной политики в сфере образования» 144

М. В. Забоев, М. И. Мелешкин. «Анализ программ развития российских университетов с использованием нейросетевых методов кластеризации данных»..... 148

Е. А. Федорова, Е. В. Гиленко, С. Е. Довженко. «Разработка методологии оценки банкротства российских предприятий на основе метода случайных лесов»..... 153

М. В. Шептунов. «Об управлении эффективностью борьбы за рынки и распределении финансовых ресурсов в игре на единичном квадрате при защите ноу-хау пороговыми схемами разделения секрета» 156

А. С. Харитонов. «Математика социальной гармонии: холизм, симметрия хаоса и порядка, тройная золотая спираль развития»..... 161

В. П. Корф. «Оценка конкурентоспособности ведущих российских университетов методом главных компонент» 165

Н. Л. Поляков. «О некоторых позитивных результатах в теории коллективного выбора»..... 172

Теоретические проблемы управления.....178

И. Н. Дрогобыцкий. «Системизация организационного управления»..... 179

С. И. Кретов. «Некоторые теоретические проблемы управления в свете теории сложности»..... 186

А. В. Авилов, Н. И. Сидоров. «Картина сферы управления, место в ней науки и инженерии»..... 191

В. И. Бархатов, Д. А. Плетнев. «Успешность бизнеса как операциональное понятие для управленческой деятельности» 197

Х. Х. Валиуллин. «Смена пространственно-временной парадигмы монетарной экономики» 201

А. О. Блинов. «Диагностика инновационно-технологического потенциала российской экономики» 206

О. М. Писарева. «Моделирование структуры целевых предпочтений в задачах согласования интересов участников интегрированных организационных систем» 212

Я. С. Ядгаров. «Управленческие аспекты в реформаторских концепциях родоначальников институционализма» 217

И. Р. Чкадуа. «О неоднозначности трактовки организационной культуры» 222

В. В. Остроумов. «Управленческие воззрения в концепции общего экономического равновесия в докейнсианском периоде: дискуссионный аспект» 228

А. Н. Липич. «Измерение взаимоотношений компаний и их клиентов» 231

В. В. Чекмарев. «Экономическая безопасность как фактор управления динамикой социально-экономических систем» 235

Теория и практика корпоративного управления 238

И. Ю. Беляева, О. В. Данилова. «Теоретические и практические аспекты управления устойчивым развитием территории присутствия крупного бизнеса» 239

И. Н. Ткаченко. «Роль советов директоров компаний со 100%-м госпакетом в выборе стратегии перехода к модели государственно-частного партнерства» 245

Х. П. Харчилава. «Развитие корпоративного управления, основанного на ценностях» 252

А. Б. Анкудинов, Д. Р. Нугуманова, Э. И. Суляева. «Корпоративная транспарентность российских компаний: эмпирический анализ по панельным данным» 257

Б. С. Батаева. «Оценка интереса инвесторов к нефинансовой информации публичных компаний. Зарубежный опыт» 262

Н. Ю. Псарева. «Оценка уровня развития корпоративной социальной ответственности» 267

В. А. Шаховой. «Независимые директора компаний: тенденции развития» 273

Л. Е. Мошкова. «К вопросу о корпоративном управлении в современных условиях: реалии, возможности, перспективы» 279

Н. П. Козлова. «Социальная ответственность бизнеса как инструмент обеспечения конкурентных преимуществ» 285

П. С. Щербаченко. «Социально значимый маркетинг как инструмент реализации концепции корпоративной социальной ответственности» 290

И. А. Кузнецов. «Разработка подходов к оценке эффективности совместных предприятий» 296

Е. Н. Бойкова. «Методика определения уровня сбалансированности интересов стейкхолдеров в системе корпоративного управления» 304

Р. А. Кириллов. «Необходимость развития нормативной базы деятельности как основы управления регуляторным риском в системе внутреннего контроля банка» 308

Д. А. Гавриленко. «Повышение уровня корпоративного управления негосударственных пенсионных фондов в рамках процедуры акционирования» .. 312

Ю. М. Цыгалов, О. А. Туарминская. «Отраслевые особенности аутсорсинга» 315

Ю. М. Цыгалов, И. И. Ординарцев. «Дорожная карта развития книгоиздания в России» 318

М. А. Измайлова. «Актуальность реализации модели устойчивого развития в условиях глобального кризиса» 324

В. А. Карасев. «Моделирование внутренней мотивации персонала организации» . 327

Управление инвестициями и инновациями в реальном секторе 332

Р. К. Мукасеев. «Инвестиционная привлекательность компаний химической промышленности» 333

Д. А. Купреев. «Инновационное развитие распределенной энергетики в России» .. 336

В. А. Цукерман. «Управление инновационным технологическим развитием российской Арктики» 340

А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. «Инновационные технологии в менеджменте»... 346

Н. А. Махова. «Ключевые факторы интеграции метода форсайта в систему управления исследованиями и разработками» 351

Т. Г. Попадюк. «Инструменты государственно-частного партнерства в управлении инновациями» 357

С. А. Ильина. «Повышение результативности коммерциализации инноваций малых и средних предприятий» 361

Л. Д. Капранова. «Кластерный подход к активизации инвестиционной деятельности» 365

Е. В. Чадина. «Значение сделок слияний и поглощений для развития бизнеса в РФ» 369

А. К. Казанцев, А. В. Логачева. «Ключевые факторы управления развитием инновационных способностей организаций» 372

В. И. Белоцерковский, Е. А. Федорова. «Участие банков в инвестиционной деятельности организаций рыночного сектора экономики» 377

И. В. Сафонова. «Инвестиционная собственность в системе управления инвестициями: проблемы информационно-аналитического обеспечения» 380

Н. В. Стрельцова. «Факторы инновационного развития предприятия в условиях рынка» 385

Л. А. Пахомова. «Элементная структура инновационной стратегии промышленной компании: состав и взаимосвязь элементов» 389

А. Б. Ильин. «Управление развитием интеллектуального потенциала территории посредством малых инновационных предприятий при вузах» 394

Управление устойчивостью социально-экономических систем 398

А. Н. Ряховская. «Реструктуризация градообразующих организаций монопрофильных населенных пунктов» 399

С. Е. Кован. «Развитие реабилитационного потенциала института банкротства» . 405

Ю. А. Плакиткин. «Использование фракталов технологического времени при управлении инновационно-технологическими процессами в глобальной энергетике и прогнозировании развития отраслей ТЭК мира и России» 411

В. П. Панагушин, Н. С. Дубкова. «Фонды экономического стимулирования предприятия как инструмент повышения финансово-экономической устойчивости» 424

Н. В. Черченко, Н. С. Медведева. «Индустрия гостеприимства – перспективная отрасль национальной экономики Республики Беларусь» 427

В. А. Иванюк, К. Н. Андропов, Ф. Ф. Пащенко, Н. М. Абдикеев. «Разработка аналитической функции состояния рынка для модели индикативного управления» 430

И. В. Дегтярева, Е. А. Макарова. «Принципы динамического моделирования управляемого поведения макроэкономических агентов с учетом запасов капитала» 435

А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. «Стратегия вовлечения сотрудников в процесс организационных изменений» 440

Т. Х. Усманова. «Актуальные проблемы формирования стратегии социально-экономического развития территорий» 444
С. А. Крутькова, Н. К. Чайка. «Практические аспекты оценки финансовой устойчивости» 449
Б. Г. Ильясов, Е. А. Макарова. «Управление и анализ динамически неравновесных режимов инвестиционного процесса на макроуровне на основе триад системных факторов» 455
В. Н. Крючков. «Уравнение состояния социально-экономической системы» 460
А. В. Тебекин, Б. С. Касаев. «Формирование системы управления социально-экономическим развитием общества» 464
Д. В. Шамин. «Анализ и оценка рисков проекта "Южный поток"» 469
А. А. Чуб. «К вопросу о количественной оценке устойчивости развития региональных социально-экономических систем» 474
Л. С. Леонтьева, А. С. Воронов. «Институциональное обеспечение инновационной устойчивости регионов» 479
П. Е. Жуков. «Управление финансовыми рисками в современных условиях санкций и стагнации российской экономики» 484
П. Е. Жуков, Р. С. Минченко. «Управление общими кредитными рисками розничного портфеля российских банков» 489
С. И. Матвеев, Д. Н. Грешнова. «Русская Православная Церковь как институт социального управления» 494
Л. А. Костыгова, Н. А. Харитонова. «Особенности развития и оценки результативности современных форм территориальной организации производства в Российской Федерации» 499
С. Д. Самарцева. «Анализ ограничений применения моделей прогнозирования банкротства предприятий» 504

Управление человеческими ресурсами 507

О. С. Осипова. «Экономико-математическое моделирование нормативной численности учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций» 508
Л. С. Бабынина. «Теоретико-методологические подходы к тарифному нормированию в современных условиях» 514
С. В. Малинин, П. Б. Милехин. «Измерение производительности труда: возможные решения и направления практического использования» 519
Л. А. Жигун. «Современные международные тенденции в формировании принципов оплаты труда» 528
Н. С. Пряжников. «Напряженность труда: методы оценки и профилактики» 533
М. А. Чекин. «Компенсационные выплаты государственным служащим» 539
Д. А. Плетнев, Е. С. Силова. «Доверие в современных корпорациях: институциональная недостаточность» 546
А. С. Артамонов. «Оплата труда поколения Y: особенности и вызовы» 551
П. Ю. Мытько. «Базовая модель системы премирования работников сетевой компании» 556
А. А. Литвинюк. «Проблемы формирования эффективной мотивации профессорско-преподавательского состава вуза к выполнению своих профессиональных обязанностей» 560
Е. М. Черноуцан. «Управление внутренней мобильностью научных кадров: основные проблемы и противоречия (опыт Франции)» 566

М. Н. Поповская. «Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками как инструмент развития потенциала организации высшего образования» 571

М. Е. Смирнова. «Специфика нормирования труда учебно-вспомогательного персонала в условиях совершенствования системы образования» 589

О. В. Соболь. «Взаимосвязь качества трудовой жизни молодых преподавателей и системы оплаты и стимулирования труда» 594

И. Н. Белогруд. «Совершенствование планирования управления трудовыми процессами» 600

И. В. Морозова, В. Г. Козлов. «Значение климата безопасности в формировании культуры безопасности труда персонала» 603

Е. Н. Валишин. «Личностный аспект в управлении человеческими ресурсами организации» 608

Е. А. Короткова. «Повышение уровня вовлеченности персонала через использование программ корпоративной социальной ответственности» 613

И. А. Иванова. «Человеческий капитал как основа инновационных преобразований и развития общества через призму мотивационных ожиданий студентов» 618

В. Н. Пуляева, К. А. Воробьева. «Обучение и развитие торгового персонала» 621

Н. В. Маковская. «Альтернативные подходы к оценке затрат труда на предприятии» 626

З. С. Биткулова. «Противоречия между субъектами внутрикорпоративных отношений: проблема распределения добавленной стоимости» 631

Н. В. Сахарова. «Исследование мотивации молодых преподавателей образовательной организации высшего образования к научно-исследовательскому труду» 636

О. В. Коновалова, А. А. Морозов. «Проблемы повышения кадрового потенциала современных российских инновационных предприятий» 640

М. В. Рязанцева. «Отношение госслужащих к роли принципов оплаты труда и необходимости их совершенствования» 644

Доклады пленарной сессии.....648

Jan Slovák. «Research, Development and Higher Education – questions related to public governance» 649

В. Ю. Саламатов, Р. М. Губенко, А. Г. Клюева. «Формирование новых факторов конкурентоспособности. Опыт Центра международной торговли Москвы» 655

ISSN 2412-2289

16+