

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**

РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ

Факультет гуманитарных и социальных наук

Кафедра государственного и муниципального управления

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Институт дистанционного образования

Кафедра менеджмента организации

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ
ИННОВАЦИЯМИ:
ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Сборник статей
III Международной
научно-практической конференции**

Москва, 8 ноября 2012 г.

**Москва
Российский университет дружбы народов
2013**

УДК 316.422:351(063)
ББК 65.050.2
У 67

Утверждено
РИС Ученого совета
Российского университета
дружбы народов

Ответственный редактор –
доктор экономических наук, профессор *Н.С. Столяров*

У 67 **Управление социальными инновациями: опыт, проблемы и перспективы:** [Текст] : сборник статей III Международной научно-практической конференции. Москва, 8 ноября 2012 г. / отв. ред. Н.С. Столяров. – М. : РУДН, 2013. – 351 с.

ISBN 978-5-209-04836-7

В сборнике представлены научные статьи студентов, аспирантов, молодых ученых, а также российских и зарубежных исследователей и специалистов в области образования и подготовки кадров в сфере управления, государственно-частного партнерства и социальных инноваций.

ISBN 978-5-209-04836-7

УДК 316.422:351(063)
ББК 65.050.2

© Коллектив авторов. Отв. ред. Н.С. Столяров, 2013
© Российский университет дружбы народов, Издательство, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|-----------------------|---|
| ВВЕДЕНИЕ | 7 |
|-----------------------|---|

| | |
|--|---|
| <i>Столяров Н.С.</i> Вступительное слово | 7 |
|--|---|

I. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

| | |
|---|----|
| <i>Игнатова Н.В.</i> Повышение качества предоставления образовательных услуг путём внедрения программы развития общепрофессиональных компетенций студентов ВУЗа | 11 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| <i>Игнацкая М.А.</i> Проблемы управления реформированием российского ВПО (высшего профессионального образования) в сфере РА (Public Administration): интерактивные технологии как инструментарий социальной инноватики | 16 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| <i>Меркулина И.А.</i> Развитие инновационных методов подготовки кадров в сфере информационно-экономического образования..... | 30 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| <i>Новрузов Р.Б.</i> Оценка эффективности государственного управления развитием высшего образования в России | 35 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| <i>Степанова О.М.</i> Инновационное образование как условие формирования инновационно активной личности | 40 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| <i>Теплов А.В.</i> Инновации на факультете, как отражение развития кадрового потенциала Университета в условиях модернизации | 45 |
|--|----|

II. МОДЕЛИ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И РОССИЙСКИХ ЭЛИТ

| | |
|---|----|
| <i>Babatunde Olagoke Oni</i> Discourse and Public Political Communication — (a Semiotic View on Islamic Banking Communication in Nigeria) | 50 |
|---|----|

| | |
|---|-----|
| <i>Агафонов Р.А.</i> Европейский опыт организации местного самоуправления в городах-мегаполисах | 63 |
| <i>Берестовский А.В., Кожевников В.А.</i> Взаимодействие аналитических и экспертных структур в разработке инновационных вариантов развития Российской Федерации | 72 |
| <i>Громова З.Е.</i> Роль судебной власти в системе социальных инноваций..... | 81 |
| <i>Жарких В.С.</i> «Умный» город: концепция или реальность? | 84 |
| <i>Зубарев Ю.А., Зубарев М.Ю.</i> Местное самоуправление в системе муниципального управления | 90 |
| <i>Камалетдинов А.Ш., Ксенофонов А.А.</i> Использование информационных технологий при анализе налоговых поступлений в бюджет РФ..... | 100 |
| <i>Крючкова Н.В.</i> Финансовая система, как фактор эффективности управления социальными инновациями..... | 108 |
| <i>Кузина М.Н., Грибов П.Г.</i> Перспективы развития консалтинга в России | 114 |
| <i>Кушхова Д.С.</i> Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации | 122 |
| <i>Липатов Б.В.</i> Институционализация отношений собственности и менеджмента (социологический аспект)..... | 128 |
| <i>Мекинян С.О.</i> Мировой опыт социального предпринимательства | 137 |
| <i>Семёнова А.А., Пилипенко М.В.</i> Вопросы развития отечественного машиностроения в условиях инновационно-ориентированной экономики | 144 |
| <i>Скобенко А.В.</i> Государственное управление и информационно-психологическое противоборство | 157 |
| <i>Скопа Ю.А.</i> Мировые тенденции регионального развития на примере Италии..... | 164 |

| | |
|---|-----|
| Скоробогатова А.В. Коррупция как социальное явление: понятие и его содержание..... | 169 |
| Фирсов Е.К. Виды и типология этнополитических конфликтов..... | 178 |
| Щенникова Е.И. Вопросы учета и налогообложения российских предприятий на этапе модернизации экономики России | 188 |

III. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ НЕСТАБИЛЬНОСТИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

| | |
|--|-----|
| Ахметова А.Б. Основные принципы гуманитарного сотрудничества стран содружества независимых государств | 193 |
| Вихрян А.П. Государственно-частное партнерство: сущность и формы, мифы и реальность..... | 201 |
| Гриненко А.В. Средства пенсионных накоплений как новый мощный источник финансирования проектов ГЧП..... | 215 |
| Лылова Е.В. Социальная филантропия: роль и место в партнерстве властных и предпринимательских структур | 222 |
| Мальковская И.А. Город как лаборатория инновационного управления: цели и ценности развития в условиях рыночной экономики..... | 226 |
| Рыбушкин И.В. Государственно-частное партнерство как механизм трансформации форм собственности промышленных предприятий | 237 |
| Семкина О.С. Социальные инновации в государственно-частном партнерстве | 244 |
| Шамишева Н.К. Перспективы развития государственно-частного партнерства в сфере ЖКХ Республики Казахстан | 256 |

IV. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ЦЕЛЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ

| | |
|---|-----|
| <i>Астратенкова Е.В.</i> Формирование работников нового типа в самообучающихся организациях | 270 |
| <i>Бардина Н.Ю.</i> Проблемы внедрения инновационных методов подготовки кадров в систему высшего профессионального образования | 274 |
| <i>Гармаш С.Ю.</i> Оценка эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих как фактор политической модернизации | 280 |
| <i>Горелко А.И.</i> Проблемы подготовки кадров для государственной гражданской службы в условиях инновационного развития российской экономики | 289 |
| <i>Григорьева Н.В.</i> Критерии оценки эффективности управления персоналом | 296 |
| <i>Исаева Б.К.</i> Кадровый потенциал нефтяных компаний Казахстана | 306 |
| <i>Ищенко М.М., Платонова Н.А.</i> Формирование конкурентных преимуществ на основе управления знаниями | 313 |
| <i>Колмакова Е.М.</i> Особенности развития социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике | 321 |
| <i>Лобанова Е.Н.</i> Верификация информации как инструмент управления кадровым потенциалом | 327 |
| <i>Лозик Н.Ф.</i> Роль человеческого фактора в концепциях экономического развития | 336 |
| <i>Щербакова О.И.</i> Влияние личностных ценностей современных руководителей на процессы управления | 343 |

ВВЕДЕНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОМИТЕТА III МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ИННОВАЦИЯМИ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Социальные инновации занимают важное место в современном мире. Прежде всего, на мой взгляд, давайте постараемся основательно разобраться в понятиях — особенно в тех, которые заложены в самом названии темы конференции. Это очень важно не только для теории, но в первую очередь для практики.

В понятиях, как известно, выражается сущность предметов и процессов, в том числе и социальных. Не разобравшись в понятиях, на практике можно зайти в тупик. Тупики управления приносят людям множество бед и несчастий. И может статься, что модернизационный прорыв окажется походом в никуда.

Ведь что сегодня подразумевается под инновациями? Разброс мнений по поводу этого, казалось бы, простого вопроса велик.

Одни — и таких большинство, в особенности среди экономистов — видят в инновациях магистральный путь, обеспечивающий постоянный рост окончательных показателей компании, достижение коммерческого успеха. Отсюда — и прагматизм целей научных исследований. Но ведь не хлебом единым живет человек — думаю, не стоит развивать эту евангельскую заповедь. Люди должны не только есть, пить, иметь жилище, красиво одеваться, но и жить богатой духовной жизнью.

Другие, когда речь заходит о социальных инновациях, подразумевают под ними новые идеи, методы или технологии, ведущие к качественному улучшению социальных отношений, всей социальной сферы жизни общества. Это так, инновации — это термин из медицины, рождение нового.

Но задаешься вопросом: а нельзя ли рассматривать социальные инновации не только как рождение нового, но и как возвращение к утраченному, забытому, отвергнутому.

Например, вспомнить, что в послевоенные годы объем инвестирования (государственного, естественно) в среднестатистического студента ВУЗа был втрое выше, чем у американцев, а вузовский преподаватель — кандидат наук имел зарплату, впятеро превышающую среднюю зарплату рабочего, а на зарплату же профессора (месячную) можно было купить автомобиль «Победу», нынешний «Мерседес».

В этой связи нельзя не согласиться с академиком Юрием Михайловичем Осиповым, утверждавшим, что нам сегодня нужны, прежде всего, социальные инновации, возрождающие традицию, но традицию обновленную. В это уже задача не только экономическая, но и нравственная, политическая, философско-мировоззренческая, воспитательная, идеологическая.

Все силы, все потенциальные ресурсы страны должны быть брошены на то, чтобы предотвратить деградацию общества, чтобы подготовить и воспитать подрастающее поколение в соответствии с требованиями XXI века. Надо со всей откровенностью признать: если уже сегодня не будет задействована высокотехнологичная, основанная на современной материальной базе система (именно система!) образования, то завтра может стать поздно. Сегодня это понимают многие.

Весьма символично, что на нашей конференции большинство заявленных докладов и выступлений посвящено именно проблеме инновационного прорыва в образовании.

Пожелание второе, опять-таки вытекающее из названия темы конференции — органически увязывать проблематику социальных инноваций с теорией и практикой управления — государственного, муниципального, корпоративного.

Ведь это же так очевидно, что модернизация страны прямо и опосредованно зависит от эффективности власти, от механизма управления всей совокупностью социальных отношений, от того, насколько нравственность и политика сочетаются друг с другом.

Можно ли всерьез говорить о социальных инновациях до тех пор, пока все узловые звенья политической организации общества скреплены методологией и идеологией двойных стандартов: говорим и пишем одно, делаем же другое.

Возьмем, к примеру, систему местного самоуправления. Уже два федеральных закона (1995-го и 2006-го годов) юридически закрепили принципы организации местного самоуправления. А что на деле?

Бедность населения, тотальное недофинансирование муниципалитетов и весь «букет» социальных проблем: болезни, смертность, превышающая рождаемость, безработица. На другом конце — колоссальное богатство, сосредоточенное в руках незначительной части населения. Понимаю, что вся нынешняя мировая экономика — это аферы и спекуляции, но как объяснить тот очевидный факт, что экономика России растет, а удельный вес бедных не снижается — только официально зарегистрированных бедняков у нас сейчас 18 млн. А если верить социологическим исследованиям, то за чертой бедности находятся более трети наших сограждан. При этом по числу миллиардеров (долларовых) мы «впереди планеты всей». Ну и как в этих условиях проводить модернизацию — глубокую, системную и решительную, как призывает политическое руководство страны. Где бизнес? Заинтересован ли он в инновациях?

Нужны приоритеты. Об это я слышал еще в Государственной Думе, почти 20 лет назад. Мысль бесспорная. Только где и в чем заключены эти приоритеты? Может, наша конференция даст ответ на этот вопрос.

И последнее пожелание — свои выступления завершать конкретными предложениями и на оптимистической ноте, памятуя принцип Спинозы: «Не плакать, не смеяться, не призирать, а понимать». Именно понимания — глубокого, системного, идеологически выверенного нам, пожалуй, сегодня не хватает.

О каком понимании, собственно, идет речь? Прежде всего, о понимании того, что нам сегодня как воздух нужна новая, поистине инновационная парадигма управления. Требуется — и безотлагательно — восстановить авторитет государства, которое сегодня в массовом сознании ассоциируется — и небезосновательно — с сонмищем коррупционеров и бюрократов. Одно Министерство обороны чего стоит?

Инновационность управления видится, прежде всего, в способности органов государственной власти и местного само-

управления направлять инновационные процессы в социально-конструктивное русло, чутко и быстро реагировать на вызовы времени (с его перманентными кризисами), а главное в искомой парадигме управления — это возвращение к человекомерной социальной практике, когда человек, к чему призывал еще древний Протагор, становится мерой всех вещей. Иначе говоря, главным критерием эффективности власти. Аксиологическая (оценочная) функция стратегического управления социально-экономическим развитием России должна, наконец, обрести человеческое измерение. И снова обратимся к истории. Кризис афинской демократии побудил Сократа задуматься над вопросом: «Что есть благо?». А это, по сути, и есть основной вопрос ценностей.

Согласитесь, уважаемые коллеги, сегодня о социальных инновациях можно всерьез говорить лишь в контексте развития общества, всех его сфер в направлении, где человек становится действительно человеком, где он живет и радуется жизни, как радуемся все мы рождению ребенка.

Вот только вопрос: каким он вырастет и станет в будущем? И, думаю, не ошибусь, если скажу, что это и есть главный вопрос нашей конференции «Управление социальными инновациями: опыт, проблемы и перспективы», которую, позвольте, считать открытой.

Столяров Н.С.,
*доктор экономических наук, профессор,
заслуженный экономист Российской Федерации,
председатель Организационного комитета конференции,
заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления РУДН,
директор Высшей школы управления
и экономической безопасности РУДН.*

I. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

*Игнатова Н.В.,
старший преподаватель кафедры управления
человеческими ресурсами Калужского филиала
Российской академии народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации
E-mail: nata_za@mail.ru*

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПУТЁМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Потребность общества и экономики в специалистах, обладающих не только глубокими знаниями, профессиональными навыками, но и определенными личностными качествами влечет изменения в системе образования. Основные направления ее модернизации определены в Концепции Федеральной целевой программы развития образования, которая отмечает необходимость внедрения новых образовательных стандартов на основе компетентностного подхода.

В развитии профессиональных компетенций в процессе обучения в ВУЗе важную роль играет такой подход, который предусматривает наряду с теоретическим обучением также наличие практических занятий, которые способны помочь в овладении комплексом компетенций будущего выпускника. Практические занятия обеспечивают развитие общепрофессиональных компетенций студентов, формируя базу для профессионального самосовершенствования в будущем. В результате студенты становятся конкурентоспособными на региональном рынке трудовых ресурсов, и способными к выживанию и устойчивой жизнедеятельности

в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно и коммуникационно насыщенного пространства.

С учетом направлений подготовки в Калужском филиале РАНХиГС, были выделены следующие общие профессиональные компетенции, необходимые ее будущим выпускникам для успешной самореализации в профессиональной деятельности:

- *коммуникативная компетенция* (умение выражать свои мысли, слушать, задавать вопросы, способность отстаивать свои позиции в профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные решения, применение коммуникативных технологий и средств),

- *компетенция командной работы* (умение работать в коллективе, решать групповые задачи во взаимодействии с другими членами коллектива),

- *управленческая компетенция* (умение структурировать проблемное пространство, оценивать и выбирать альтернативы, готовность к принятию ответственности за свои решения, умение оценивать последствия решений),

- *компетенция этического поведения* (знание требований профессиональной этики и готовность поступать в соответствии с этими требованиями).

Эти компетенции наиболее универсальны по своему характеру и применимости и соответствуют как широкому спектру высшего образования, так и его специфике.

В соответствии с представленными компетенциями была разработана Программа, которая направлена на развитие данных компетенций у студентов Калужского филиала РАНХиГС. Необходимость разработки и внедрения Программы была продиктована неудовлетворительным уровнем развития у студентов вышеописанных компетенций, и отсутствием достаточных условий для их развития во время обучения в вузе, т.к. больше внимания уделяется освоению студентами общих и специальных знаний, но меньше — формированию практических умений и навыков.

Цель программы — развитие у студентов общих и специальных профессиональных компетенций, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Реализация Программы позволяет повысить качество предоставления образовательных услуг путем создания условий для развития практических навыков и формирования представлений о будущей профессиональной деятельности. Также Программа направлена на мотивирование студентов к самосовершенствованию в профессиональной деятельности.

Программа разработана на основе компетентностного подхода с учетом интересов как студентов, так и работодателей, и соответствует образовательным стандартам подготовки специалистов и бакалавров.

Программа включает в себя три этапа, которые студенты проходят в течение 1,2 и 3 курсов обучения соответственно.

Практические занятия первого этапа направлены на развитие навыков эффективного командного взаимодействия, публичного выступления, умений слушать и задавать вопросы.

Реализация второго этапа направлена на развитие у студентов навыков публичного выступления, формирование эффективного поведения в переговорном процессе и в конфликтных ситуациях.

Третий этап направлен на формирование у студентов навыков планирования профессиональной деятельности и целеполагание.

В конце каждого этапа используется анкета обратной связи для текущего анализа хода реализации проекта и ее возможной корректировки.

В начале и в конце обучения студенты проходят диагностику своих компетенций с целью определения их динамики развития.

В ходе диагностики были выявлены некоторые закономерности развития компетенций. Так, в начале обучения у студентов часто бывает искаженное представление о коммуникативной компетентности. Они указывают такие ее показатели, как: большое количество друзей и знакомых, высокий уровень общей речевой активности, говорливость. Эти представления подтверждаются результатами диагностики (КОС-2), по данным которой 80 % респондентов оценивают свой уровень развития коммуникативных умений как высокий и выше среднего. При этом в конце обучения

студенты оценивают свои коммуникативные способности ниже, чем в начале обучения. Это объясняется тем, что у студентов складывается представление о коммуникативной компетенции, ее элементов (уверенность в себе, умение высказывать свои мысли и аргументировать, умение слушать и задавать вопросы). Также студенты пробуют коммуницировать в строго заданных условиях с различными партнерами по общению. Таким образом, у них есть возможность получить более объективную оценку своей компетентности.

У студентов, прошедших курс обучения в рамках Программы развития компетенций, наблюдаются изменения в стратегиях группового взаимодействия (Рис. 1).

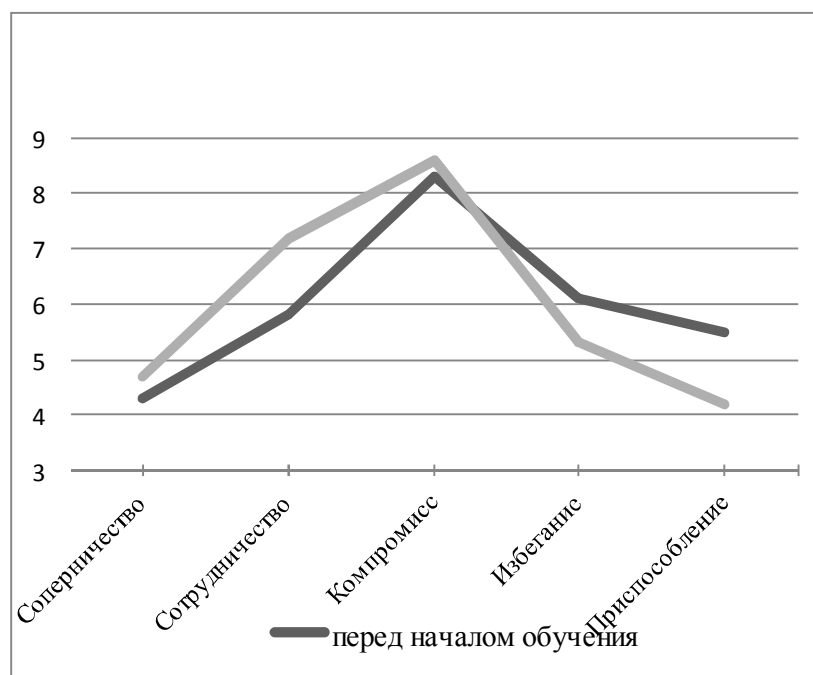


Рис. 1. Стратегии поведения в решении групповых задач

Как видно на рисунке, студенты, прошедшие обучение по Программе, чаще используют стратегии поведения «соперниче-

ство» и «сотрудничество» (которые предполагают учет своих интересов и достижение поставленных целей) и снижение средних значений по стратегиям, в которых собственные цели не достигаются («приспособление» и «избегание»). Средние значения использования стратегии сотрудничества выше, чем соперничества, что свидетельствует о том, что студенты готовы решать проблемы с учетом интересов всех сторон по взаимодействию, что является конструктивным способом решения групповых задач. Повышение средних значений по стратегии компромисса также подтверждает вышесказанное.

Также студенты-участники увереннее ведут себя в переговорном процессе, готовы и умеют аргументировано представить свою точку зрения. Об этом свидетельствует повышение средних значений по стратегии «соперничество», и снижение — по стратегиям «приспособление» и «избегание».

Программа развития профессиональных компетенций в Академии реализуется в течение трёх лет. За это время были получены следующие результаты, свидетельствующие об эффективности данной Программы:

- положительная динамика развития общепрофессиональных компетенций (на основе данных диагностики),
- повышение активности студентов для участия во внеучебной деятельности вуза. За последние 2 года на 35 % увеличилось количество студентов, участвующих в студенческом научном обществе. По инициативе студентов были запущены несколько проектов: «Студенческое радио», «Студенческая газета», «Киноклуб» и др.
- увеличение количества положительных отзывов и приглашений на работу студентам от руководителей организаций, где проходила производственная и преддипломная практика.

Итак, внедрение Программы развития профессиональных компетенций позволяет организовать образовательный процесс таким образом, чтобы у студентов была возможность формировать системно не только специальные знания, но и необходимые в профессиональной деятельности умения и навыки. Такой подход дополнительно мотивирует студентов к саморазвитию в целом и освоению будущей профессии в частности.

*Игнацкая М.А.,
доктор экономических наук,
профессор кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: ignatskayam@mail.ru*

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЕМ
РОССИЙСКОГО ВПО
(ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)
В СФЕРЕ РА (PUBLIC ADMINISTRATION):
ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
КАК ИСТРУМЕНТАРИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИННОВАТИКИ**

Поскольку сферой научных интересов Третьей международной конференции по социальной инноватике (РФ, Москва, РУДН, 8.11.2012) выступали модели модернизации страны, в данном докладе они увязываются с образовательным контекстом, взятом в широком смысле слова с точки зрения возможностей повышения его эффективности на основе подготовки профессиональных управленцев сферы РА (публичного администрирования) посредством широкого внедрения интерактивных образовательных технологий (ИОТ). Таким образом, место и роль современной России в быстро меняющемся мире представлено через образовательный контекст и вектор направленности его реформирования. Поскольку даже такая отдельная сторона темы полифункциональна, мы сузим ее и рассмотрим как проблему управления реформированием ВПО сферы РА через призму возможностей реализации ИОТ в российских социокультурных и социально-экономических условиях.

Современные (интерактивные) образовательные технологии выступают, на наш взгляд, ключевым системообразующим элементом социальной инноватики в сфере высшего профессионального образования, взятого в контексте процесса его реформирования. При этом очевидно, что «технологическая» реформа, связанная с изменением методик преподавания, расширением мас-

штабов применения современных технологий является безальтернативной. Самостоятельность современных студентов при выборе своего образовательного пути в сегодняшнем мире является основным способом приобретения профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, а «гибкие» специальности приобретаются в рамках «гибкого» учебного процесса. При этом «гибкие» специальности понимаются в условиях новой экономики как наиболее соответствующие ее быстро меняющимся потребностям; они формируются на основе не просто междисциплинарного, но и «межпрофессионального» подхода, который соединяет на качественно новом уровне несколько прежних специальностей в одну новую, не имеющую аналогов в прошлом. Для синхронизации динамики образования со скоростью изменений на рынке труда внедряются модульные учебные программы и наращивается объем конкретных ситуаций (cases) в преподавании, а также увеличивается выпуск специалистов последипломной ступени с более глубокой специализацией в практических вопросах. Этим условиям и должны удовлетворять разрабатываемые в российских условиях программы подготовки специалистов, получающих, в частности, квалификацию МРА (Master of Public Administration) и МВА (Master of Business Administration), а также пакет образовательных услуг в рамках программ дополнительного образования.

В связи с появлением «гибких» специальностей в целом изменилась и система оценки качества образования. Вместо результатов итоговых испытаний (экзаменов) растущий вес приобретают такие показатели, как успешность профессиональной самореализации выпускников (например, размеры зарплаты после окончания обучения и/или скорость продвижения по карьерной лестнице).

В докладе Всемирного банка «Общество, основанное на знаниях: новые задачи высшей школы» (2010) справедливо отмечается, что идет уже вторая волна институциональной диверсификации. Она проявляется в новых формах конкуренции в сфере высшего образования, выходящих за пределы традиционных концептуальных, институциональных и географических границ. Новые формы образования — это в первую очередь, виртуальные, лицензионные и корпоративные университеты. В современной России на

этом рынке действуют корпоративные университеты, системы бизнес-образования, а также система тренингов.

Материальную основу компетентностного подхода в ВПО формируют инновационные (интерактивные) образовательные технологии. Без этого невозможно достойно ответить на главный вызов для российской высшей школы, а именно, будет ли она претендовать на мировую значимость и влияние на процессы глобализации или же удовлетворится ролью образовательной провинции. Таким образом, подобный подход объективно обусловлен и востребован; он выражается в переходе от пассивной формы передачи знаний (классно-урочная форма обучения) с проверкой памяти на экзаменах к сфере практической деятельности (то есть создание ситуаций опыта, как процесса не запоминания, а размышления и поиска управленческих решений).

Подобный подход достаточно сложен, в частности, потому, что интенсивные изменения во внутренней и внешней среде оказали существенное воздействие на систему управления человеческими ресурсами. Этим объясняются сдвиги в функциях менеджеров, среди которых особое место занимает руководство экономическим поведением персонала в соответствии с современной трудовой мотивацией. Не меньшее значение имеет и система экономической демократии (экономики участия).

В этой связи главной целью программ МРА и МВА выступает подготовка высококвалифицированных специалистов в данной сфере, обладающих глубокими системными знаниями, а также профессиональными навыками и компетенциями. Поскольку международные рынки образовательных услуг становятся все более диверсифицированными, многообразными, динамично развивающимися и изменяющимися в условиях глобальной экономики, постольку в целях укрепления наших конкурентных преимуществ (точнее, их успешного формирования), главный приоритет отдается так называемой компетентностной составляющей программы обучения. Компетентностный подход к подготовке специалистов по профессиональным образовательным программам МРА и МВА основывается на обучении в рамках системы «знания — навыки и умения — компетенции». Он подразумевает владение будущими специалистами не только системой знаний (знания ради знаний —

это образование в условиях доинформационной эпохи), и даже не только профессиональными навыками и умениями, поскольку условия внешней среды становятся все более динамично меняющимися и менее предсказуемыми, но, в первую очередь, профессиональными компетенциями. Последние понимаются нами, как способности самостоятельно, оперативно и ситуативно адекватно принимать важные управленческие решения на долго-, средне- и краткосрочную перспективу. Разработка подобных высококвалифицированных решений основывается на способности менеджера-профессионала эпохи информационного общества к самостоятельному осмыслению исходных данных процесса принятия решений, к проведению стратегического ситуативного анализа в условиях дефицита времени, к разработке квалифицированных прикладных рекомендаций для менеджеров высшего звена (на основе стратегического анализа), а также способности к убеждению своей команды в жизнеспособности представленных им идей на основе свободной дискуссии с критической оценкой всех сильных и слабых сторон. Использование наиболее перспективных методов управления человеческими ресурсами в этом случае особенно эффективно.

Таким образом, реализуется главная цель компетентностно-ориентированных программ МРА и МВА, а именно, подготовка и становление менеджера-профессионала информационной эпохи, владеющего способностями перманентного самообучения и самообразования, вовлекающего в эту орбиту своих сподвижников и способствующего реализации принципа креативности и инновационности на основе формирования взаимодополняющейся команды (complementary team). Проведение в жизнь вышеуказанных подходов к образованию специалистов по программам МРА и МВА призвано обеспечить на деле оптимальное функционирование институциональных основ государственной и муниципальной власти в Российской Федерации.

Что же касается собственно инновационных образовательных технологий, их роли и места в реализации компетентностного подхода в образовании, то с учетом специфики управленческих программ обучения они основываются, в первую очередь, на максимальном применении интерактивных форм и методов обучения в целях оптимизации фундаментальной и практической подготов-

ки, формирования и развития профессиональных компетенций менеджеров-практиков (как на индивидуальной, так и на групповой основе).

В международной практике к современным образовательным формам (технологиям) в целом принято относить, во-первых, лекционно-семинарскую, то есть традиционную, предназначенную для ознакомления и передачи набора знаний (сведений); во-вторых, упражнения и тренинги всех типов, способствующие освоению деятельностных образцов; в-третьих, проектные и аналитические сессии, организационно-деятельностные игры, brain-storming и прочие, соответствующие базовому процессу «изготовления», то есть исследования и проектирования конечного продукта.

Кроме того, особо выделяют две переходные формы обучения. Первая — ситанализ (case study), лежащая на переходе между ознакомлением и освоением и являющаяся доминантной в современном бизнес-образовании (например, для Гарварда — ключевой). Освоение кейсов (cases), то есть упражнений, созданных на основе эмпирического опыта, обеспечивает в качестве результата пакет разнообразных случаев из мировой практики управления. Принято считать, что чем больше кейсов проанализируют студенты, тем большим количеством готовых схем они будут владеть для успешных управленческих действий в аналогичных обстоятельствах окружающей среды.

Второй переходной формой (на стыке освоения и проектирования) являются обучающие имитационные системы, то есть тип упражнения, в котором из реальной ситуации выделяются и нормативно описываются функциональные места и их связи, иными словами, аналитически вычленяется комплексная модель (при этом часть сложных связей, например, структура человеческих отношений, не учитывается). Такие обучающие технологии дорогостоящи и интенсивны.

Таким образом, сочетание вышеуказанных базовых процессов обучения и промежуточных форм задает техническое разнообразие обучения в высшей школе.

Здесь хотелось бы отметить тот факт, что степень (уровень) инновационности интерактивных образовательных форм, а также их содержательный компонент (качество) существенно раз-

личаются в передовых странах Запада и Востока и у нас. Речь идет прежде всего о том, что инновационность диалога, максимальная приближенность к практике, дискуссионность и т. п., присущие лучшим образцам мирового образовательного процесса, эволюционировала в условиях новой экономики по меньшей мере три с половиной десятилетия, в то время как российская действительность задает иные параметры перехода к интерактивным формам и технологиям (в частности, в условиях весьма живучего наследия административно-командной системы с ее максимально востребованными и оптимально вписывавшимися в реалии нерыночной экономики советского типа классно-урочными формами) [1].

Под интерактивными педагогическими технологиями в рамках программ МРА и МВА следует понимать такую систему приемов и средств преподавания, которая стимулирует и развивает познавательную деятельность студентов, их способность к самостоятельному, творческому и инновационному профессиональному мышлению.

Современные интерактивные технологии в рамках управленческих программ обучения базируются прежде всего на:

- использовании метода конкретной ситуации (case study analysis), при котором ситуационный анализ производится слушателями с применением аналитической техники как индивидуально, так и в группе (возможны и устные презентации итогов анализа, и письменные формы отчетности);
- проведении дискуссий и «круглых столов» по широкому спектру проблем данной учебной дисциплины программ МРА и МВА; рекомендуется также применение междисциплинарного подхода к отбору дискуссионных направлений, которые могут определяться как самим преподавателем, так и слушателями-практиками;
- проведении мастер-классов, сфокусированных тренингов, деловых игр, «мозговых атак/штурмов» (brainstorming), а также индивидуального консультирования и коучинга (coaching), развивающего управленческое мастерство и профессиональную компетентность слушателя путем его сопровождения преподавателем-профессионалом в роли индивидуального консультанта-тренера.

Как свидетельствует современный международный опыт

развития системы высшего образования, в том числе американско-канадский и европейский, оптимизация эффекта от интерактивных форм обучения объективно требует новых подходов со стороны преподавателя, становящегося в этих условиях множественных вызовов информационной эпохи первопроходцем-новатором. Во-первых, именно от него (а не студента, как это было прежде) требуется составление высококачественных конспектов основного лекционного материала, реализующих проблемно-предметный подход, и обеспечение им слушателей. Во-вторых, необходим также и полный текст лекций (электронный формат и/или учебник на бумажном носителе), доступный всем желающим по нему обучаться. В-третьих, учебно-методическая литература, обеспечивающая возможности самостоятельного углубленного изучения студентом проблематики курса, ориентирующая его в этой проблематике и дающая представление о направлениях дальнейшей работы (в духе формирования прикладных навыков и компетенций). В-четвертых, преподаватель должен обеспечить дополнительные раздаточные материалы (*hand-out materials*) в целях проведения дискуссии по наиболее острым и ждущим дальнейших исследований аспектам проблематики своего предмета. В *hand-out*'ы целесообразно включать наиболее свежие публикации острого полемического характера и находящиеся на слуху в целях углубления уровня дискуссии и повышения ее градуса для того, чтобы в результате сделать максимально услышанными диаметрально противоположные подходы, обобщить проделанную работу, а также показать дальнейшие направления исследований. И, наконец, в-пятых, в цивилизованных странах считается «хорошим тоном», когда преподаватель, ведущий дисциплину, приходит в аудиторию со своим учебником, выдержавшим несколько переизданий. При таком подходе традиционная система обучения (лекция — семинар) коренным образом модифицируется. У преподавателя появляются новые возможности углубленной проработки на занятии учебного материала и, в частности, обсуждения дискуссионных аспектов проблем управления с учетом мнения слушателей (при этом обобщающая часть и итоги, а также формулировка всех необходимых установок остается за преподавателем). Такие возможности хорошо сочетаются с применением метода конкретной ситуации, реа-

лизирующей как международный управленческий опыт, так и российскую социо-культурную специфику.

Важнейшей проблемой в этой связи выступает неготовность преподавателя работать в подобной инновационной по своей сути социальной системе координат, а также его чрезвычайно низкая мотивация к работе с интерактивными формами (особенно в демотивирующей обстановке государственных вузов с их минимальным уровнем внебюджетных надбавок к окладу).

Неготовность к социальной инноватике может быть также сопряжена с традиционным типом мышления и, кроме того, зависеть от индивидуально-личностных характеристик.

Профессиональный опыт работы автора (1995–2012 гг.) по внедрению интерактивных форм преподавания в управленческой аудитории (включая специализацию РА в качестве второго высшего образования, а также уровень Executive MBA) свидетельствует о следующих основных закономерностях.

Максимальный эффект интерактивные формы приносят при своей реализации в группах РА-2-ое высшее, MBA и EMBA при условии обеспечения гомогенности групп, то есть их максимальной однородности по интеллекту, общему уровню развития (включая культуру участия в острой полемике), но одновременно при «разнородности» (гетерогенности) групп по профессиональному опыту, полу и возрасту. При соблюдении данного условия интерактивные формы приносят интереснейшие результаты: в частности, разрыв в возрасте, который иногда может достигать 10–15 лет и более, приводит к тому, что озвучиваются и приходят в столкновение качественно разнородные подходы (от традиционной управленческой парадигмы в духе административно-командной системы и до наиболее перспективных подходов к управлению при максимизации возможностей интеллектуального (человеческого) капитала и формировании кадрового потенциала «золотых воротничков»). Подобное столкновение оппонентов в конечном счете, как правило, приводит к тому, что каждая сторона открывает для себя новые управленческие горизонты, делая свои персональные «открытия» в области управленческого мышления, что позволяет в дальнейшем принимать действительно оптимальные решения (как кратко-, так и долгосрочного характера). Таким

образом «раздвигаются» границы привычного (традиционного) управленческого мышления. Правда, отметим, что реализация этого подхода требует максимальных усилий как от педагога (который не может не быть новатором), так и от слушателей, поскольку здесь существуют разного рода наработанные стереотипы, весьма трудно поддающиеся преодолению (они нарабатывались годами и формировались на основе позитивного личного управленческого опыта). Однако их ломка открывает поистине новые горизонты.

Добавим также, что интерактивный режим хуже всего работает со студентами дневной формы обучения по вполне понятной базовой причине, а именно, в силу несамостоятельности мышления на основе годами формировавшейся привычки к пассивным формам обучения (от средней школы до вуза); прорыв здесь происходит только у прирожденных управленцев с большим лидерским потенциалом.

В связи с повышенной актуальностью интерактивного обучения (особенно в программах РА и ЕМВА) хотелось бы также обратить внимание на условия формирования такого ключевого управленческого навыка, как умение принимать оптимальные, то есть и ситуативно, и стратегически адекватные управленческие решения, с его последующим переводом в ранг профессиональной компетенции (то есть профессиональной способности творчески, на инновационной основе мыслить и принимать высокоэффективные решения и управлять таким образом в условиях максимально высокой неопределенности (вплоть до турбулентности) окружающей среды). Здесь особую роль играют индивидуально-личностные характеристики, управление которыми на базе «мягких» технологий дает максимальный результат. В частности, речь идет о так называемых стилях мышления (в отечественной соционике) и о типах/моделях поведения руководителей-лидеров (по их функциональным характеристикам на основе «ядер темперамента» в рамках методики Д. Кейрси). Выявление данных индивидуально-личностных особенностей способно обеспечить оптимум при интерактивном режиме преподавания в целях формирования профессиональных навыков и компетенций. Так, например, Д. Кейрси совершенно справедливо называет руководителя-лидера типа NT («Прометей») менеджером будущего (см. подробнее: Keirsey

David. (1989). Portraits of Temperaments) в силу способности этого интуитивного логика эффективно оперировать в условиях максимально высокой неопределенности окружающей среды и принимать эффективные решения. В этой связи способность формировать и развивать профессиональные компетенции менеджера лучшего всего реализуется у преподавателя типа NF («Аполлон» — по методике Кейрси), поскольку именно интуитивный этик обладает врожденной способностью видеть и слышать аргументацию противоположных сторон, а также направлять дискуссию в нужное русло на основе коллективно-демократического стиля управления (самый демократичный из всех руководителей-лидеров, по Кейрси).

Что касается проблем реализации интерактивных образовательных технологий, то в первую очередь следует подчеркнуть их многослойность и полифункциональность. Говоря о главных (и уже традиционных) проблемах реализации условий оптимизации образовательного процесса на основе интерактивных форм и формирования профессиональных компетенций выделим, в частности, следующие:

а) крайне низкая мотивация как материального, так и морального характера, вплоть до полной демотивации преподавателей, годных к реализации ИОТ, причем проблема продолжает резко обостряться в последние годы;

б) профессиональная неготовность основной массы преподавателей (вплоть до негодности, сколько их ни готовь) к внедрению новых образовательных технологий. Это весьма болезненный аспект проблемы, поскольку он обусловлен жизненным и профессиональным опытом, привычными схемами и клише преподавания (вплоть до пересказа под обязательную запись студентами одного учебника с требованием воспроизведения записанного на экзамене); то есть подобному преподавателю-самодуру весьма удобна ставка на административно-командные методы взаимодействия с аудиторией, которые он доводит до абсурда. Таким образом, речь идет о полном и тотальном отрицании ИОТ;

в) попутной проблемой становится необходимость формирования готовности профпригодных к реализации ИОТ преподавателей к преодолению препятствий и барьеров на путях их реализа-

ции, которые могут принимать многообразные формы — от восприятия инновационных методик «в штыхы» аудиторией.

г) попытки осуществить (декларировать) формальный переход на активные обучающие программы без придания образовательному процессу новых качеств; таким образом, меняется форма (название) вида учебной нагрузки при сохранении прежнего содержания;

д) финансирование подготовки (переподготовки) преподавателей-профессионалов, готовых работать в режиме *life-long learning*, остается на уровне ниже какой бы то ни было критики: подавляющую часть расходов преподаватель высшей школы осуществляет за свой счет.

Выход из сложившейся ситуации видится, как минимум, в:

а) качественно новом подходе к отбору профессорско-преподавательского состава, действительно способного к инновационной педагогической деятельности;

б) интенсивном обмене опытом, идеями, материалами и т. д. между членами подобной команды (до придания ей качеств комплементарности — *complementary team* и возникновения эффекта синергии);

в) скорейшей разработке качественно иной системы материального (в первую очередь) стимулирования деятельности преподавателей-новаторов (вплоть до изживания малейших признаков традиционной уравнительности и платы не за профессиональные компетенции, а за выслугу лет, звания, должности и личные связи).

Определяя в итоге ключевую категорию и сущность ИОТ, особо подчеркнем, что они не сводимы, как это часто делают наши специалисты, к понятию профессиональных тренингов, являющихся безусловно важной, но не единственной составной частью ИОТ. Глубинную основу сущности ИОТ формирует концепция «раздвижения границ» привычного (традиционного) управленческого мышления. При этом главным в реализации ИОТ становится обеспечение соединения режима самообучающейся рабочей группы с коучингом и развернутой обратной связью (в духе непрерывных программ *follow-up*). То есть речь идет о режиме профессионального сопровождения специалиста после

завершения процесса обучения по программе консультантом (преподавателем, утвердившим свой авторитет в качестве эксперта в ходе обучения).

Что же касается реального, а не декларативного выхода на новые рубежи инноватики в области педагогических технологий, то он единственно возможен, если не на словах, а на деле будет обеспечено решение всех поставленных проблем, и кроме того, осуществлено движение в направлении роста уровня Е.С. («эмоциональной интеллигентности/интеллектуальности») руководящих кадров. Иначе при продолжающемся процессе размывания социокультурных норм тотальная социальная апатия объективно ведет к профессиональной деградации, деформируя системы ценностных установок и отношений. Таким образом, в подобных условиях преподаватель как минимум перестает быть профессионалом, а как максимум разрушается как личность, впадая в социально обусловленную профессиональную депрессию.

Итак, подытожим, что интерактивные формы занятий объективно требуют стиля преподавания даже не либерального, а в соответствии с оригинальной идеей К. Левина — в духе «*laissez faire*». Главным объективным препятствием становится полная неготовность российской управленческой аудитории работать не только в этом стиле, но даже на уровне предыдущей ступени — в демократически-коллегиальном духе. Преобладает таким образом стереотип, что преподаватель тождественен обслуживающему персоналу при максимальной востребованности всех форм авторитаризма, который объективно соответствует типу организационных отношений и установок доинформационной эпохи. Форма разрешения этого тупикового противоречия должна быть безальтернативно найдена. Иначе социальная инноватика в целом и ИОТ, в частности, не работают, а их форма, например тренинг, остается без содержания и таким образом новые профессиональные навыки/компетенции не формируются. Главный же негатив заключается в невозможности реализации режима «самообучающейся группы» на базе «раздвижения границ» привычного (традиционного) управленческого мышления [3, С. 31].

Таким образом, важнейшим компонентом комплексного концептуального подхода к подготовке специалистов в сфере РА и

ВА (публичного администрирования и управления бизнесом), несомненно, выступают инновационные образовательные технологии и оптимизация условий их реализации (при компетентностной первооснове как системообразующем факторе концепции перехода к новому качеству профессиональной подготовки кадров специалистов-управленцев XXI-го века). Поскольку информационная экономика объективно требует (в качестве фактора оптимизации управления) менеджмента, основанного на моделировании креативности и раскрытии творческого потенциала индивидуума, постольку она ориентирует нас на инновационный менеджмент. Поэтому и оптимизация функционирования социального пространства в XXI-м веке невозможна без внедрения в практику инновационных технологий, которые нацелены на выявление и рациональное использование потенциалов социальных систем, их эффективное мотивирование и стимулирование [2].

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Жукова И. С. Педагогические условия организации процесса решения задач как средства развития стиля мышления. — Предпринимательство и власть: модели взаимодействия: исторический опыт и современная практика. Сб. докладов всероссийской научно-практической конференции. Калуга: Изд-во АКФ «Политоп», 2008. С. 605–608; Смирнова И. В. Информационные технологии как фактор повышения качества обучения. — Там же. С. 648–654; Грасмик К. И. Особенности подготовки менеджеров в условиях инновационной экономики. — Практика подготовки менеджеров: опыт и проблемы. Сб. докладов международной научно-практической конференции. Часть I. Калуга: ИД «Эйдос», 2009. — С. 20–23; Королева Л. А. Современные подходы к образованию менеджеров в России. — Там же. С. 61–65; Садченкова Ю. П. Повышение качества высшего профессионального образования в области менеджмента. — Там же. С. 90–94; Степанюк С. И. Педагогические технологии развития профессиональной компетенции менеджера в процессе обучения. — Там же. С. 95–99; Тютин Д. В. Активные методы обучения в системе

компетентно-ориентированного образования менеджеров. — Там же. С. 100–105; Зимина Л. В. Технология формирования управленческой компетентности. — Там же. Часть II. С. 33–41; Уланов В. В. Проблемы совмещения традиционных методов обучения и развития креативных способностей менеджеров. — Там же. С. 187–193; Бузукина А. Б. Ролевое значение учебных деловых игр в системе повышения квалификации менеджеров. — Там же. С. 268–273.

- [2] Кузнецов А. О. Инновационные технологии: менеджмент XXI века. — Практика подготовки менеджеров: опыт и проблемы. Сб. докладов международной научно-практической конференции. Часть I. Калуга: ИД «Эйдос», 2009. — С. 66–68; Резникова О. Б. Человеческий капитал в развивающихся странах. — В сб.: Современное состояние бизнес-сферы развивающихся стран (ключевые факторы формирования) / Сборник статей. Отв. ред. А. А. Рогожин. — М.: ИМЭМО РАН, 2011. — С. 67–69 и далее.
- [3] Эксперт, № 28 (24–30 июля 2010).

*Меркулина И.А.,
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: merku_merku@mail.ru*

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современные условия хозяйствования характеризуются ускорением процессов, связанных с переходом к инновационной экономике, основанной на производстве и коммерциализации новых знаний. Для теоретического осмысления этих тенденций развивается новое направление экономических исследований — экономика знаний, а также предпринимаются попытки оценки влияния данного направления на устойчивость развития России в целом.

Основными предпосылками для становления экономики знаний являются развитие науки, инновационной деятельности, системы образования и информационных технологий.

Исследование теоретических основ системы образовательной деятельности в России позволяет констатировать, что система отечественной высшей школы, благодаря высококвалифицированному профессорско-преподавательскому составу, а также эффективным методам передачи знаний от педагога к учащемуся, всегда была одной из самых фундаментальных в мире. Преобладание традиционных форм образования, включающих академические лекции, семинары, практические и лабораторные работы, было обусловлено сложившимися условиями хозяйствования и многолетней педагогической практикой. Очевидной текущей задачей являются совершенствование перечисленных форм, адаптация их к изменяющимся условиям и, параллельно с этим, органичное внедрение инновационных элементов в учебный процесс.

Помимо эволюционного совершенствования традиционных форм обеспечения учебного процесса, вузы должны демонстриро-

вать готовность к внедрению инновационных способов представления учебного материала, базирующихся на применении новых информационных технологий в образовательном процессе. В совокупности такие методы должны учитывать специфические особенности экономической составляющей образовательной деятельности и быть направлены на повышение эффективности обучения.

В данном контексте речь идет не только о совершенствовании традиционных форм обеспечения учебного процесса, но и о внедрении инновационных способов представления изучаемого материала, основанных на применении технологий e-Learning в образовательном процессе. Термин «инновационный» использован здесь для того, чтобы подчеркнуть принципиальную важность этих новых способов, методов и приемов для обеспечения соответствия содержания подготовки и изменяющихся требований сферы приложения профессиональных способностей будущего специалиста.

Зарубежная практика свидетельствует, что технологии дистанционного обучения (e-Learning) отражают новую парадигму организации образовательного процесса «обучение в течение всей жизни» и является эффективным элементом учебных систем. Это подтверждается и стоимостными показателями деятельности зарубежных мега-университетов дистанционного образования — крупных открытых университетов со средним количественным критерием в 100 тысяч учащихся. Так, например бюджет Открытого Университета Великобритании составляет 300 млн. \$, Государственного Университета дистанционного обучения Испании - 129 млн. \$, Университета Южной Африки — 128 млн. \$., Корейского государственного открытого Университета (Южная Корея) — 79 млн. \$. При этом стоимость обучения одного студента по дистанционной технологии составляет 40-50 % от средней стоимости обучения в других университетах страны. Эти показатели существенно меньше в сравнении с традиционной моделью обучения [2].

Все это указывает на тот факт, что в стратегии развития образовательной деятельности следует учитывать как экономическую, так и информационную составляющую, поскольку росту эффективности использования накопленных знаний способствует

расширяющийся спрос на новые технологии, приоритетными среди которых являются информационно-коммуникационные (ИКТ).

Поскольку ИКТ и знания становятся первостепенным фактором успешного функционирования любого экономического объекта или системы, они оказывают существенное воздействие на эволюцию форм ведения бизнеса, стимулируют их модернизацию. Объединение сетей различных типов и масштабов, построение глобальной информационно-коммуникационной сети Интернет привело к появлению компаний, работающих в новой среде бизнеса — сетевой экономике, а управление ими осуществляется на базе электронной инфраструктуры. Сетевая экономика охватывает процессы приобретения и продажи товаров и услуг посредством электронных систем, в частности, через Интернет и иные компьютерные сети. Именно развитие сети Интернет послужило фактором, способствующим росту объемов сетевой экономики, к которой относят также Интернет-банкинг — осуществление банковской деятельности, Интернет-трейдинг — работу на валютном и фондовом рынках, Интернет-маркетинг, Интернет-рекламу, Интернет-страхование, электронные денежные переводы, электронные технологии управления цепочками поставок и т. д.

В связи с внедрением электронной коммерции и электронного бизнеса в практику фирм, корпораций и банков также произошли изменения в характере проведения коммерческих и финансовых операций, взаимоотношений с партнерами и клиентами, разработки деловых стратегий, формирования конкурентных преимуществ. Все эти новые явления говорят об актуальности теоретического исследования такой сложной, многоплановой и недостаточно исследованной области, как роль ИКТ в формировании бизнес-среды производственной деятельности, сферы услуг, торговли, финансов. В условиях инновационной экономики ключевыми факторами являются обучение кадров нужной квалификации, повышение образовательного уровня, переподготовка специалистов. От специалистов ожидаются такие качества как способность демонстрировать свой творческий потенциал для участия в инновационном развитии страны, готовность работать в условиях развития сетевой экономики и электронного бизнеса, владение профессио-

нальными коммуникативными способностями, умение адаптировать бизнес-отношения предприятий к среде Интернет.

Современные экономические условия обусловили необходимость подготовки кадров по смежным направлениям, среди которых можно выделить прикладную информатику, а также бизнес-информатику. Однако потребности инновационной экономики в квалифицированных кадрах с высшим образованием, интегрирующим в себе элементы информационного и экономического направлений, имеют тенденцию к увеличению. В этой связи актуальным является вопрос о выделении отдельного направления образовательной деятельности, представляющего собой информационно-экономическое образование.

Здесь под информационно-экономическим образованием понимается такая организация междисциплинарной структуры подготовки в рамках высшего профессионального образования (ВПО) или послевузовского образования, при которой в качестве основных блоков общепрофессиональной и специальной стадии обучения можно выделить группу дисциплин (курсов), нацеленных на рассмотрение современных информационных технологий, и группу дисциплин (курсов), раскрывающих особенности функционирования инновационной экономики. Помимо этого ИЭО характеризуется также наличием в своем составе группы синтетических дисциплин, посвященных теории и практике применения информационных технологий в решении конкретных экономических задач [1].

Текущая ситуация, складывающаяся в сфере инноваций, научных исследований и разработок, на наш взгляд, обязательно должна находить отражение в образовательных программах информационно-экономического профиля. Наиболее адекватным образом это может быть реализовано в блоке дисциплин, раскрывающих особенности функционирования инновационной экономики и формирующих профессиональные компетенции в части изучения закономерностей развития информационного общества, использования передовых технологий проектирования и создания информационных систем для прикладных областей; обеспечения методов и средств защиты информации; применения на практике новых современных методик исследования и др.

В настоящее время масштабы и структура подготовки кадров в сфере информационно-экономического образования формируются на уровне бакалавра, специалиста и магистра. Среди образовательных технологий, применяемых в процессе подготовки кадров информационно-экономического профиля, можно выделить следующие.

1. Структурно-логические (заданные) технологии обучения, которые представляют собой поэтапную организацию постановки задач обучения, выбора способов их решения, диагностики и оценки полученных результатов.

2. Компьютерные технологии, связанные с применением информационных, тренинговых, контролирующих и развивающих обучающих программ различного вида, в том числе электронных учебников.

3. Тренинговые технологии, связанные с отработкой определенных алгоритмов учебно-познавательных действий и способов решения типовых задач в ходе обучения (тесты и практические упражнения).

4. Дистанционные образовательные технологии, которые направлены на повышение эффективности взаимодействия преподавателя и студента, которое обеспечивается такими способами как: пересылка учебно-методических материалов по электронной почте; организация непосредственного общения посредством форумов, интернет-пейджеров и видеоконференций; проведение вебинаров; удаленное выполнение практических работ; текущий контроль усвоения знаний в онлайн-режиме.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Меркулина И.А., Никитин А.П. Стратегии модернизации: роль информационно-экономического образования и информационно-коммуникационных технологий // Экономика. Налоги. Право. – 2010. – № 5.
- [2] Мур М.Г. и др. Использование информационных и коммуникационных технологий в дистанционном образовании. Специализированный учебный курс. – М.: Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании, 2006.

Новрузов Р.Б.,
*доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: roman_novruzov@mail.ru*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

В любой отрасли экономики страны отправным началом ее развития должна быть планируемая потребность в готовой продукции, услугах этого сектора. Казалось бы, до сего момента планирование подготовки высококвалифицированных кадров в российских вузах осуществлялось именно на этой основе. Однако, как известно, на сегодня сложилась неблагоприятная ситуация в части обеспеченности отдельных отраслей народного хозяйства высококвалифицированными специалистами. Конкретно, обнаружился серьезный дефицит в инженерно-технических работниках, конструкторах, проектировщиках и др. В то же время, налицо — избыток в выпускниках гуманитарных специальностей. И что характерно, кардинальных изменений в структуре приема не произошло.

В целом, баланс реального «спроса-предложения» нарушается еще и вследствие отсутствия достоверных прогнозов в подготовке кадров в высшей школе, которое, в свою очередь, исходит из долгосрочной стратегии экономического развития России. Что касается последней, то она неоднократно подвергалась радикальной корректировке, вплоть до временных ориентиров. А если все эти процессы рассматривать с учетом изменяющихся условий хозяйствования, в частности, конкуренции со стороны ВТО, то настоящая проблема приобретает достаточно сложный характер.

Таким образом, решение проблемы повышения эффективности государственного управления развитием высшего образования сопряжено с усложнением и неопределенностью как внешней, так и внутренней среды.

С позиций классического менеджмента, можно указать на самые распространенные в государственном секторе препятствия на пути повышения эффективности.

ВНЕШНЯЯ СРЕДА:

- независимость от рыночных факторов;
- влияние политических соображений на принимаемые решения;
- стремление общественности увидеть немедленные результаты;
- желание сохранить заведенный порядок;
- отрицательное значение некоторых правительственных грантов;
- существующая процедура принятия решений в области финансирования государственных расходов.

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА:

- бюрократизация;
- дефицит ответственности;
- неадекватное отношение менеджмента к проблемам эффективности;
- трудности построения систем материального стимулирования;
- воображаемый подрыв гарантий занятости;
- бюрократическая косность и распыление ответственности;
- необходимость крупных капиталовложений в повышение эффективности;
- завышенные ожидания.

Чтобы преодолеть все препятствия, руководство должно знать о всех возможных трудностях, оценить их, разработать подходящую стратегию, которая позволит добиться желаемого.

Теперь необходимо отметить происходящие изменения в финансировании науки и образования. Если раньше было чуть более 1 % госбюджета, то на 2013 год планируется 0,59 %, на 2014 — и вовсе 0,39 %. Сокращение инвестиций в науку и образование, отсутствие стратегии ведет к коллапсу возможностей ресурсной экономики.

В современной стратегии Минобра имеется направление на выявление неэффективных вузов, которые впоследствии могут быть реорганизованы путем слияния и поглощений с более крупными образовательными структурами. Эта компания нацелена на повышение качества и эффективности высшего образования. В основу интегральной оценки положены ряд различных признаков эффективности, из коих — в качестве ключевых выделены следующие 5 признаков:

1. средний балл по ЕГЭ, который получили студенты, поступившие в вуз (по Москве должны иметь не менее 63 баллов);
2. объем научной деятельности (научная деятельность должна приносить не менее 95 тыс. руб. в пересчете на 1 сотрудника);
3. уровень доходов вуза (общие доходы не менее 1,5 млн руб.);
4. доля выпускников-иностранцев (среди выпускников должно быть не менее 3% иностранцев);
5. общая площадь зданий в пересчете на 1 студента.

Таким образом, если вуз не удовлетворяет любым 4 из ключевых показателей критериям, он имеет признаки неэффективности. Из 502 проверенных государственных вузов таких оказалось 134 или 26,7 %, а также чуть менее половины филиалов (453 из 930). В Москве неэффективных 20 из 79 вузов. При этом, вузы могут получить дополнительные средства, может быть усилено руководство.

Известно из практики слияний и поглощений различных организаций, не всегда достигается желаемый эффект, а в данном случае — повышение качественного уровня образования. По нашему мнению, здесь возможны следующие причины:

- неумение учесть отрицательные синергетические эффекты первого года, связанные с изменением названия вуза, дополнительными требованиями в области регулирования;
- преувеличенные синергетические эффекты от реорганизованных вузовских структур;
- непоследовательная стратегия, при которой оценка стратегических выгод может оказаться неточной;

- несовместимость корпоративных культур; отсутствие взаимопонимания, различные ожидания и конфликтующие стили управления вносят вклад в неудачное исполнение;

- неадекватный анализ риска, охватывающий неумение аккуратно оценивать вероятность успеха реорганизации или учитывать фактор субъективности управления в будущих периодах.

И в последней части доклада хотелось бы (уже в который раз — в различных разработках автора!) рассмотреть возможность: каким образом стратегическое планирование и управление могут повысить эффективность и качество образования?

Учитывая тот фактор, что высшее образование как и наука — являются наиболее интеллектуальной и производительной силой развития общества, становится необходимым условием обеспечения их рациональным, и наверно, упреждающим инструментарием планирования и управления. На наш взгляд, таковым на сегодня представляется стратегическое планирование и управление. И, прежде всего, в силу того, что он ориентирован на учет гипотетических изменений во внешней и внутренней среде, имеющий место в процессе разработки стратегии развития высшего образования. А изменения, как было показано выше, уже наблюдаются в реальном режиме времени, как в отечественной, так и в мировой экономике. Сама структура экономики подлежит радикальным изменениям (что произойдет еще и в силу предстоящего мирового экономического кризиса), и вполне очевидно, что уже сейчас следует реформирование образования ориентировать на эти макропроцессы. Известная длительность образовательного процесса, а ранее — его реструктуризация и реорганизация образовательных структур, в данном случае, представляются консервативными факторами повышения конкурентоспособности отдельных отраслей нашей экономики.

Думается, что нет необходимости в детализации и обосновании значимости выполнения таких ответственных этапов стратегического планирования и управления, как — стратегический анализ, разработка альтернатив, стратегический выбор, контроль и оценка. Безусловно, столь интеллектуальными разработками в образовании и науке должны заниматься профессионально подготовленные работники, обладающие навыками и знаниями в обла-

сти системотехники, моделирования, стратегического планирования и управления, и конечно же, самого образования. Продуктом их интеллектуального труда станет «Стратегия эффективного управления развитием высшего образования».

В заключение доклада, все-таки, следует заметить, что на фоне активно ведущегося мониторинга среди российских вузов по выявлению неэффективных, более адекватным и достоверным нам представляется проведение независимой экспертизы выпускников обследуемых вузов. В этом случае мы получим то, что диагностируем — эффективность и качество высшего образования.

Степанова О.М.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: instec@bk.ru

ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННО АКТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ

Процессы глобализации радикально повышают требования к политике государства в области образования. Все чаще вместо разговоров о «бедных странах» можно услышать о «странах с дефицитом интеллекта». Государства стремятся повысить уровень образования и профессиональной квалификации своих граждан, поскольку конкурентоспособность в решающей степени определяется наличием высокопрофессиональных человеческих ресурсов. Бедным странам оказывается все труднее выдерживать соревнование в этой сфере, к тому же они в первую очередь испытывают проблему «утечки мозгов», что в перспективе ведет к возрастанию экономического и социального неравенства государств.

Можно считать, что образование (а это одно из последствий глобальных процессов) превратилось в одну из самых эффективных отраслей. Можно предположить, что не только эффективность и уровень экономики, но и существование самого государства, сохранение национальной идентичности, будут зависеть от того, насколько то или иное государство сможет стимулировать развитие образования в стране.

Сегодня наиболее развитые страны мира находятся на этапе постиндустриальной экономики, основанной на инновационном производстве, сердцевину которого составляют новые научные знания, передовые информационные технологии, продукты и услуги. Преобразуется и трудовая деятельность людей, которая, по своему содержанию, представляет собой информационную деятельность. От работника теперь требуется не только тщательное

выполнение должностных инструкций; он должен обладать разно-сторонними профессиональными знаниями и компетенцией, быть полифункциональным, способным развивать и приобретать новые знания и навыки. Поэтому необходимо создание системы инновационного образования.

Инновационный тип образования — это развитие общества посредством его насыщения постоянно обновляемыми технологиями разных видов. Для формирования принципов инновационного образования имеет смысл ввести промежуточное понятие, характеризующее важнейшее качество данной системы — инновационную способность нации, через которую осуществляется влияние образования на общество. Инновационная способность нации — это созидательная способность общества, это способность как создавать новое, полезное для людей, так и распространять это новое во все сферы человеческой жизни и деятельности. При сегодняшнем состоянии цивилизации только это качество нации может обеспечить конкурентоспособность их товара на внутреннем и внешнем рынках, достойный уровень жизни народа [1].

Современное российское образование характеризуется двумя разнонаправленными, противостоящими друг другу процессами. Один — внешний, сдерживающий развитие образовательной системы, связанный со снижением уровня финансирования, резким ухудшением материально-технического и ресурсного обеспечения образовательных учреждений. Другой — внутренний, препятствующий этим деструктивным процессам — самодвижение, саморазвитие системы образования, роста ее внутреннего потенциала, интенсивное расширение образовательных услуг. В процессе саморазвития системы образования сегодня видны две тенденции: вариативность образования и его рационализация. Основной движущей силой фактора развития образования является инновационное движение [4].

Образование, адаптированное к новым социально-экономическим условиям, должно использовать такие механизмы, как повышение инновационного потенциала и качества обучения, педагогический менеджмент и маркетинг. Перечисленные механизмы могут повысить конкурентоспособность специалистов, заинтересованность обучающихся и их мотивацию.

Знания выпускника в момент окончания вуза уже будут отставать от реальных условий жизни, а через определенный срок приобретенные знания и квалификация полностью устареют. Суть в том, что оборудование в промышленности обновляется каждые 5-6 лет, а в инновационных направлениях обновление происходит каждые 2-3 года [2].

Сложившаяся ситуация в корне отличается от той, которая была, когда период обновления знаний составлял не менее 40-60 лет. Человек, получивший высшее образование, фактически использовал его на протяжении всей своей жизни. Теперь, когда этот период сократился до указанных выше сроков, даже выпускник высшего учебного заведения не может быть уверен в своей достаточной квалификации по ряду отраслей знаний. Особенно это относится к так называемым компьютерным наукам. Установлена даже своеобразная единица измерения устаревания знаний специалистов — так называемый «период полураспада компетентности», термин заимствованный из ядерной физики и означающий продолжительность времени (с момента окончания вуза), когда с появлением новой научной и технико-экономической информацией компетентность специалиста снижается на 50 % [5].

Кроме фундаментальных знаний в области специальности, современный специалист должен обладать высоким инновационным потенциалом, умением принять оптимальные решения при возникновении проблемной ситуации. В модель специалиста вуза целесообразно внести наличие таких качеств, как высокая инновационная восприимчивость, гибкость и быстрая адаптация к требованиям рынка, изобретательская грамотность, готовность к непрерывному обучению, эволюционная ориентированность как умение чувствовать и предугадывать необходимость изменений.

При рассмотрении новой образовательной парадигмы инновационного образования целесообразно выделить следующие компоненты образования: общекультурную и профессиональную. Они объединяют четыре вида образовательных процессов: обучение и саморазвитие в общекультурной компоненте и подготовку, и самовыражение в профессиональной компоненте. Основным принципом инновационного образования определяется главной тенденцией социального развития цивилизации к постиндустриальному

этапу, т. е. решение поставленных задач благодаря творческому характеру и является первым принципом инновационного образования. Итак, главная цель инновационного образования — сохранение и развитие творческого потенциала человека. Это — первый принцип инновационного образования. Второй принцип — это переход от проектирования устройств к проектированию деятельности. Третий принцип инновационного образования заключается в том, что оно направлено на формирование мировоззрения, основанного на многокритериальности решений, терпимости к инакомыслию и нравственной ответственности за свои действия. Четвертый принцип — развитие междисциплинарных связей, формирование системы обобщенных понятий. Он предполагает такую организацию информационного пространства знаний, при которой наука смогла бы определять и влиять на научно-технический прогресс. Пятый принцип — это принцип гармоничности, системности интеллектуальной деятельности. Принцип системности имеет множество аспектов: сочетание образного и знакового — символического мышления, сочетание логического и интуитивного, гармония разных уровней мышления (предметного, операционного, теоретического и др.) и многое др. [3].

Общее проявление принципа системности — это требование гармоничного сочетания естественнонаучного и гуманитарного образования. Таким образом, инновационное обучение востребует инновационную деятельность во всех сферах (науке, технике, политике, экономике, искусстве, культуре). Все это позволит сформировать национальную инновационную способность страны. А это в свою очередь, является гарантом технологического развития страны.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Авдашева С., Воскресенская Н., Квасов А.* Современные экономические теории Запада, Под ред. А. Марковой. — М.: Финстатикформ, 2010.
- [2] *Балабанов И.Т.* Инновационный менеджмент. — СПб: Издательство «Питер», 2000.
- [3] *Воронина Т.П., Кашицин В.П., Молчанова О.П.* Образование в

- эпоху новых информационных технологий. – М.: АМО, 2005.
- [4] *Дятлов С.А.* Образование и занятость в информационном обществе / Материалы международной конференции «Образование взрослых в поликультурном мегаполисе», 30 мая-3 июня 1999 г./Науч.ред. Н.П. Литвинова. –СПб: Изд-во ИОВ РАО, 1999.
- [5] *Маневич В.М., Маневич Ю.В.* Человек в информационной экономике: Межвузовский сборник статей / Под научн. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Горелова, канд. экон. наук, доц. В.В. Синова. – СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 2002.

*Теплов А.В.,
студент 1 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов,
ассистент кафедры компьютерных технологий
Российского университета дружбы народов
E-mail: stil7@list.ru*

ИННОВАЦИИ НА ФАКУЛЬТЕТЕ, КАК ОТРАЖЕНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УНИВЕРСИТЕТА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

Мировой экономический кризис и политические, духовные проблемы, связанные с глобальными социальными трансформациями заставляют работодателей требовать от работников не просто знаний, но и определенных компетенций. Специалисты должны быть самостоятельны при принятии ответственных решений и оценке ситуаций, знать иностранные языки, обладать творческими способностями и желанием постоянно совершенствоваться. На пути к столь высоким стандартам мы часто сталкиваемся, прежде всего, с проблемой выбора образовательного учреждения и программ обучения.

Большое количество вузов, центров и рекламы создают впечатление насыщенности рынка предложения. Однако желающие получить действительно элитное образование знают, что это не так. Нередко на форумах при обсуждении качества обучения в учебных заведениях можно столкнуться с такими фразами как «откровенная халтура», «словоблудие», «отсутствие базовой информации о предмете».

Именно поэтому, в современных условиях, очевиден интерес к учреждениям, предлагающим качественное образование, и способным адекватно реагировать и модернизироваться в соответствии с запросами времени. В недрах таких вузов не просто обсуждается проблема инноваций в образовании, а идет практическая работа по их внедрению в учебный процесс.

В ряду подобных вузов стоит Российский университет дружбы народов. Именно в его стенах преподаватели, по словам заместителя декана факультета гуманитарных и социальных наук Е. В. Кряжевой-Карцевой, понимают выражение «инновации в образовании» как «процесс совместного творчества преподавателей и студентов, а не просто традиционную реализацию образовательных задач. За этим простым словом «творчество» скрывается взаимный научный интерес, который «будоражит кровь», заставляет раскрыть весь личностный потенциал студента. Пробудить его можно в ходе работы над совместными проектами, деловых и имитационных игр, занятий с активным использованием мультимедийных технологий и т.д.».

Взять хотя бы факультет гуманитарных и социальных наук РУДН, который возглавляет доктор философских наук, профессор В.А. Цвык. В данном подразделении Университета ведется работа по внедрению инноваций по ряду направлений.

Среди них, во-первых, внутрипредметные инновации, то есть инновации, реализуемые в ходе преподавания отдельных предметов. Примером может служить переход на новые учебно-методические комплексы (в ходе участия факультета в проекте «Образование» в 2007-2008 гг. было подготовлено 24 новых УМК для изучения проблем межкультурного взаимодействия в области философии, истории, политологии, международных отношений, государственного и муниципального управления магистрами и слушателями Центра дополнительного образования факультета) и освоение авторских методических технологий. В настоящее время продолжается работа по написанию новых учебно-методических комплексов. Так, на кафедре государственного и муниципального управления ведется работа над УМК «Теория и механизмы государственного и муниципального управления» и другими.

Высокий преподавательский потенциал позволяет факультету осуществлять экспорт в рамках реализации образовательных программ: открыт ряд совместных магистратур с вузами Франции, Китая, Испании, Германии; преподаватели факультета повышают квалификацию и проходят стажировки в ведущих университетах мира (Йельский университет, Шаньдунский университет, Вестминстерский университет и другие).

Преподаватели всех кафедр факультета, в рамках работы Центра дополнительного образования, предлагают курсы для уже состоявшихся профессионалов, нацеленных на приобретение новых компетенций, а также стремящихся сделать жизнь более красочной с помощью неординарных программ («История и философия науки», «Современные социальные технологии», «Россия в мировой политике», «Политическая философия и практика в России XIX — нач. XXI вв.», «Прикладные аспекты менеджмента и оптимизация управления организационным поведением (на основе "мягких" технологий)», «Человеческий фактор в современных системах управления (стимулирование и мотивация персонала, управление деловыми коммуникациями, разрешение конфликтов)»), тренингов, которые помогают научиться общаться с людьми других национальностей, ценностных приоритетов («Дипломатический протокол, этикет и информационные нормы международной деятельности», «Духовное познание в культурах Востока и Запада», «Этнопсихологические особенности народов мира», «Иностранные языки») и с самим собой (Образовательные программы: «Ораторское искусство», «Группа личностного роста»).

Перечень образовательных программ еще раз подтверждает идею о том, что итогом введения инноваций в образовательный процесс, должно стать формирование такой личности, которая будет настроена на успех в любой области приложения своих возможностей.

Во-вторых, общеметодические инновации, к которым относится внедрение в педагогическую практику нетрадиционных педагогических технологий, универсальных по своей природе, среди которых, активное использование мультимедийных систем, творческие задания для студентов, проектная деятельность, внедрение балльно-рейтинговой системы оценки знаний и т. д.

Отдельное внимание стоит уделить именно успешному переходу факультета на балльно-рейтинговую систему оценки знаний. Разумеется, для внедрения подобной практики нужно было подготовить соответствующие кадры и научить преподавателей применять полученные умения на практике. Для этой цели на факультете все преподаватели направлялись на курсы повышения квалификации по данным направлениям. Что в свою очередь поз-

волило на базе уже существующей кадровой политики многократно повысить производительность и качество обучения. Профессорско-преподавательский состав факультета с успехом, хотя и с некоторыми трудностями технологического уровня, шагнул на новую ступень в применении соответствующих инновационных технологий в деятельности. Это отразилось и на деятельности студентов. Об успехе подобной работы говорят победы студентов факультета в ежегодном конкурсе на лучшую научно-исследовательскую студенческую работу и проект в Российской Федерации и СНГ. Пилотная практика факультета, в частности, и РУДН в целом, стала опытной базой для перехода ведущих вузов России на балльно-рейтинговую систему оценки успеваемости студентов. Данная мера является одним из важнейших факторов присоединения к Болонскому процессу — единой европейской системе высшего образования.

В-третьих, руководство факультета вводит и административные инновации, которые, в конечном счете, способствуют эффективному функционированию всех субъектов образовательной деятельности. В частности, современная жизнь невозможна без участия и наличия в ней компьютеров и компьютерных технологий. Вопросы достаточной технической оснащённости в области информационных процессов и технологий имеют сегодня важное значение для обеспечения эффективной деятельности любой организации. В зависимости от рода деятельности, размеров и финансового положения компании, уровень внедрения информационных технологий может выступать одним из определяющих факторов при достижении целей и задач, стоящих перед организацией (оптимизация рабочего процесса, повышение качества работы, снижение временных и финансовых затрат, успешная конкуренция на рынке и т. д.). Здесь, в первую очередь, речь, безусловно, идёт об обеспечении надлежащей информационно-компьютерной инфраструктурой: закупке необходимой техники, организации компьютерных сетей и практики обслуживания этого хозяйства, а также проведении обучения персонала. В нашем случае организацией служит образовательное учреждение. Причем если в случае с профессорско-преподавательским составом речь идет больше о психологическом преодолении барьеров и способах внедрения инно-

вационных методов преподавания, речь идёт об использовании современных информационных технологий и стандартов в учебном процессе: для обеспечения высокой квалификации подготавливаемых специалистов, высшие учебные заведения сегодня обязаны учитывать тенденции рынка, где компьютерная грамотность специалиста является обязательным условием работодателя практически в любых сферах интеллектуального труда. То в случае работы административных, учебно-методических и хозяйственных подразделений речь идет о профессиональных качествах сотрудников, обеспечивающих бесперебойный процесс обучения студентов и слушателей факультета. О результатах такой огромной работы по успешному повышению навыков сотрудников говорит использование технологии клиент-серверных систем на основе бездисковых рабочих станций, работа которых полностью обеспечивается за счёт обработки данных на едином сервере через сетевые соединения. Подобные технологии существуют достаточно давно и широко применяются на Западе, а в последние годы, получают широкое распространение и в нашей стране.

Подводя итоги, необходимо отметить, что факультету гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов не чужды прежде всего идеологические инновации, вызванные обновлением сознания, веяниями времени. Именно они являются первоосновой всех остальных инноваций, так как без осознаний самими работниками и профессорско-преподавательским составом необходимости и важности первоочередных обновлений невозможно приступить непосредственно к обновлению, а значит фраза «кадры решают все» и по сей день является актуальной.

**II. МОДЕЛИ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ И ФОРМЫ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ И РОССИЙСКИХ ЭЛИТ**

*Babatunde Olagoke Oni,
PhD, Lecturer I in the Department of Mass Communication,
Redeemer's University, Mowe, Ogun State
E-mail: olagoke_oni@yahoo.com*

**DISCOURSE AND PUBLIC POLITICAL COMMUNICATION
— (A SEMIOTIC VIEW ON ISLAMIC BANKING
COMMUNICATION IN NIGERIA)**

Participation in a political dialogue is often a difficult task for those joining midway. There are often too many views, positions and side-takings. This often makes many to view the process of political communication as too complicated and therefore discouraged from participating. There are a few in the political community however who, rather than opt out, try to change ongoing conversation by suggesting new themes for dialogue, where they could easily find their feet. There are also another few who stay close in observation of the ongoing dialogue and keep listening until they could fathom the substance of the discourse and then join. The latter set is of those who are most likely to have a significant impact on their country's politics.

The common attraction on political thought is the power orientation, which tends to focus on the degree to which people see themselves as leaders, their worldview on the nature of power and their relationship with those who have power over them and over whom they have power. This orientation is apt to consider the one who dominates or who wields greater power as the all important subject, while the dominated (or lesser subject) is ignored in the negotiation. Within the framework of this orientation, other aspects of political relationships are often ignored.

An alternative way of looking at politics and understanding it would be to look at the dynamics of political exchanges between government representatives and the public and then attempt an analysis of the *textuality* to establish a relationship of cause and effect between the meaning ascribed to the signs that are dominant in the communication and public acceptance or otherwise of official or government proposals. Since there are many kinds of power such as economic power, physical power, power stemming from authority, rhetorical power, etc, it could be misleading to use the power orientation as the only basis for understanding politics in modern day democracies. The communication approach - the focus of this paper - to understanding politics would be adequately appreciated if one takes a look at the institutional framework of modern democracies, which incorporates three elements, namely:

- autonomy of citizens and their freedom to pursue a life of their own;
- inclusion of these free citizens in the democratic process of choosing their leaders and making other decisions of public significance;
- existence and independence of the public sphere that operates as an intermediary between state and society.

On these three elements lies the foundation of democratic processes. Ideally, this design is *institutionalised* to guarantee equal protection of individual members of civil society by establishing the rule of law, which provides a system of basic liberties for everyone at equal measure, provides access to and protection by independent courts, and provides for a separation of power between the three arms of government. Also the institutionalised design of modern democracy is meant to guarantee political participation of as many interested citizens as possible. This is done by providing equal opportunity for communication and participation, an inclusive suffrage, competition between parties, programmes and platforms and political decision making through representative bodies. Moreover, there should be the right of communication and association, existence of diverse and independent mass media and general access of the mass audience to the public sphere.

The institutionalised design then takes contributions from different political philosophies to give birth to different traditions of mod-

ern democracy. What now makes the difference between the various traditions is the degree of importance societies or countries attach to or accord citizens' freedom and rights, inclusion of citizens in the democratic election process, public deliberations and discussions aimed at problem solving. Emerging from this is the conclusion that public discussions or debates on political issues are a key aspect of functional democracies.

Politics is a process of solving public problems (Hahn, 2003), and the problem solving process begins with identifying the problem, most probably through conversation with those affected, arguing the importance of addressing this problem at this point in time, then moving on to propose a solution, and arguing for the merits of a particular solution compared to a host of other proposed solutions, adopting a specific solution and explaining the resolution to those affected both in the public and government. It is apparent that this problem solving process takes place through communication. It turns out that the communication approach even tends to qualitatively reveal the power relationship between participants in politics. While the power orientation stresses the dominant-subject element of the political game, the communication orientation stresses the inclusiveness element.

Institutions and Discourse

Although there is a power relationship in a discourse at every level of a problem solving process, the communication relationship existing through discussions is what usually leads to the kind of conclusion that is acceptable to all parties involved, at least in a democratic setting. One way of explaining why the communicative rather than the power approach to the political process of problem solving is more conclusive and thereby acceptable in democracies could be derived from a semiotic understanding of the concept of *discourse*.

It is imperative to understand that the structure and interrelation of social roles, reflected in social identities such as those of a politician and residents of his or her constituency, are determined by the institutional context of their relationship. The politician and his or her electors are made to relate within a set of relatively stable social arrangement, with a structure of roles and functions for the participants (Twaites, Davis and Mules, 2002). This "arrangement" is what is referred to as

institutions and the various identities are played out within it according to rules of varying formalities.

In playing out their roles, human groups produce *texts* through talks that convey attitudes, feelings and power (this is reflected in the questions, cheering and commendations or the booing and other forms of expression of disapproval). The texts, which come in oral and written forms and carry information, requests, commands, etc, serve various purposes, including reinforcing or limiting people's positions and causes, clarifying processes and communicating to external *audiences*. This is what we often refer to as language.

Institutions are groups of people who interact formally and informally according to a set of rules and conventions. The interactions take place with the use of certain texts and genres with which the rules and conventions are also recorded or written. An institution takes on its own unique characteristics through the different texts and genres it uses for interaction among its rank and file. The different texts and genres of interaction used produce different power relations, where, for instance, the speech genres used in the banking institutions are different from those of educational institutions. Interactions, by using specific texts and genres, establish positions of addresser and addressee and this tends to place individuals in foreseeable power relations with one another, with the institution and the social world (Thwaites et al, 2002). All this produces a given mode of textuality for the specific institution. The textuality, or the adopted pattern of exchange and use of language, is called *discourse*. Put differently, a discourse is a set of textual arrangements, which work to organise and coordinate the actions, positions and identities of the people in an institution. An institution, over time, is known and recognised by its mode of textuality, or discourse. Suffice is to say that individuals can cross between institutions to interact as long as they are capable of adapting to the mode of textuality used in the institutions.

Thwaites et al (2002) have identified four characteristics of discourse, namely: existence of specific sites within which discourse circulates (i.e. institutions), roles for those who participate in the discourse, the power relations existing in the roles, and the topics of discussion in the discourse (themes). It is through discourse that institutions reproduce themselves, through repeated production of texts in

speech, written and visual forms, within which people assume the roles of addresser and addressee and relate with one another. Most importantly, unlike erroneously assumed, discourse does not suggest a process of spontaneous expression of the thinking of the individuals involved. Rather, it is a process of discursive and institutional procedures where specific generic conventions are employed. Discourse therefore provides a platform for a deliberative process, which is an acceptable way of making political decisions and this process helps institutions to gain legitimacy.

In a discourse, signs and signals are employed to convey meanings. These meanings take up very significant role in political discourse as they convey both direct and indirect or tactful messages from the sender to the receiver. Sign as a tool of conveying meaning is generally the concern of the field of semiotics, which is the general science of signs.

Semiotics as a study of the relationship between form and meaning, with reference to language, is the study of sign, which is composed of two parts: the signifier and the signified. The signifier could be a sound or image, i.e. the aural or written sign *tree*, for instance, and the signified - the concept or idea of tree. Together, the signifier and the signified constitute the sign. This conception of sign follows the dyadic approach of Saussure (cited in Petrilli and Ponzio, 2007). In the triadic conception, which seems to be more adequate, the sign has its meaning in another sign. Here the minimal relation allowing for something to act as a sign is three-fold and it involves:

- (1) something objective (not necessarily a physical object), pre-existent, autonomous, “material” with respect to interpretation (the ‘Object’);
- (2) the interpreted, that is, the object insofar as it has meaning (‘Sign’)
- (3) the interpretant by virtue of which the object receives a given meaning (‘Interpretant’)

The triadic relationship is that of ‘object-interpreted-interpretant’, where the interpretant implies the object of interpretation. In other words, from the perspective of Charles S. Peirce (1914) as cited in Petrilli and Ponzio (2007):

Semiosis is a triadic process, whose components include sign (or representamen), object and interpretant. A sign, or representamen, is a first which stands in such a genuine triadic relation to a second, called its object, as to be capable of determining a third, called its interpretant. Therefore, the sign stands for something, its object, by which it is 'mediately determined' not in all respects, but in reference to a sort of idea'. However, a sign can only do this if it determines the interpretant that is 'mediately determined by that object. A sign mediates between the interpretant sign and its object insofar as the first is determined by its object under a certain respect or idea, or ground, and determines the interpretant in such a way as to bring the interpretant into a relation to the object, corresponding to its own relation to the object'.

Peirce (1902) himself, had put it this way:

A sign is something, A, which brings something, B, its interpretant sign determined or created by it, into the same sort of correspondence with something, C, its object, as that in which itself stands to C.

This relationship between the signified (the concept invoked by the sign) and the signifier (the sensory impression of the sign) or the object, interpreted and interpretant is what produces meanings on the general platform that we refer to as culture. Consequently, culture is the assembly of social practices by which meanings are produced, circulated and exchanged. Culture has been recognized as that aspect of the social which is concerned with meanings. Societies can be imagined without money, exploitation of people by people or government, but it is hard to imagine a society without meanings. In interactions between and among peoples in a culture meanings are generated and circulated. Since a sign, broadly speaking, is anything that produces meanings, it could be further said that meanings are located in signs. Also, signs are not simply comments about the world but are themselves things in the world, they do not just convey meanings, they produce meanings, and a sign can produce several meanings.

Signs are known to carry out certain functions as they produce meanings. The *referential* function of signs is the function, by which it represents, depicts, proposes things as real, stands for things and proposes something to be the case. In this function, signs refer to things in

the world as being what they are. This function gives signs the ability to call up or invoke content.

The *metalingual* function of signs provides that they also cue in codes for interpreting genres of texts and suggesting ways in which texts could be interpreted, thereby setting up expectations about what a text will say and how it will say it.

The *formal* function of signs involves the format it takes and its formal structure. This is closely linked with the material support of the sign or what the sign is made of in terms of whether or not it is printed on paper, comes as image on the television screen or with motion and sound or sound only.

Signs also have *addresser* and *sender*. The addresser is the position constructed as the source or where the sign says it is from while the sender is the actual source. The addressee is the position constructed as the destination while the receiver is the actual destination. It follows therefore that sender and receiver are actual people while addresser and addressee are mere constructions of signs. By constructing the positions of an addressee and an addresser, signs are displaying their *conative* and *expressive* functions respectively.

Signs also mark out the community within which an exchange is taking place. This is the *phatic* function of delineating a group for a particular exchange. As a result, a relationship is constructed between the addresser and addressee. The phatic function links addresser and addressee in all ways and manners and excludes those who are not part of the group. The conative, expressive and phatic functions are together the address function of signs. The social situation in which a sign is used can determine the right content, type of sign and coding, the person being addressed, by whom and how and the phatic community constructed by the sign. All the other functions of sign depend on the social situation or context in which a sign is used. The context in which a sign operates is indicated by its contextual functions. All the functions of sign are necessary for any sign activity to take place and they can be summed up as follows:

- a sign must work within a system of references and codes;
- it must have formal descriptions that distinguish it from other signs;
- it must establish relationships of address;

- it must operate within and vary according to concrete situations.

Thwaites et al (2002) have pointed out that in any given sign, some of the stated functions may be more dominant than others, for instance the language of a scientific paper places high emphasis on the referential, while day to day work in the laboratory require an emphasis on the phatic. In addition, the functions are not independent of each other but are constantly interrelating. Moreover, certain functions may work together very closely, others may overlap to a degree, some may work against others and one may trigger off another.

It is imperative to point out that the relationship between the signified and signifier - that is the relationship of signification - is expressed in the system known as semiotics, making semiotics a model for understanding the process of signification.

Ideology and interpellation in politics

In politics, ideology plays the role of interpellation. That is, ideology literally hails people down in the sense of calling them to action without them being able to object to the call at that instance. This is because it allows the sender (of the ideological statement) to take on the role of addresser who has a very potent power to call the receivers to perform an action. This is because interpellation confers on the addresser the role of the law, power, community or nation with some kind of superiority over the subject. The interpellating voice is the voice of the nation, country or law, which at the moment of interpellation envelops the assumer of the role of interpellator as and therefore hides his/her identity and then turn him/her into a Subject (emphasis intended). The politician who calls on the people to vote for him/her (or his/her political party) takes on the role of the nation. A role that is stronger than when he/she speaks as a citizen of the nation. Here he/she speaks as the nation itself rather than as a subject under the control of the nation. The gesture made here is particularly strong when made in the name of independent or populist politics (Thwaites et al, 2002). The politician becomes the nation that has come to avenge the people and rescue them from neglect and poverty and punish the political task masters and jailers who have held them captive. The “nation” in this political interpellation has a number of characteristics: i.e. it is selective in its representation of the vast and diverse things that make up a country; it

is mythic in that it simplifies a complex set of social and cultural relationships to one particular relationship, i.e. the degree to which something is or not part of the nation; it is ideological in that it attempts to reconcile complex social relationship in terms of simple discursive relations [2]. It follows therefore that political statements about policy formulation and implementations have ideological intonations that often suggest that politicians are proposing a change that has the potential of removing all the pains currently being experienced by the masses without leaving the masses with much alternative, especially when the media are involved in the interpellation.

“Islamic” or “non interest” Banking?

The introduction of a new kind of banking system in Nigeria by the Central Bank (CBN) to supplement the existing one has generated a lot of heated debate in recent times. Seen by critics as a religious project by the apex bank of a secular state, the CBN has been trying to convince Christian organizations, civil rights bodies and other sceptics that the banking system is not meant to Islamize the country, more so with the level of disfavour that the idea of introducing Sharia law in some northern states has received from non Muslim residents of those states.

Just like conventional banking, the purpose of setting up Islamic banks is to make money for the banking institute by lending out capital. Because Islam forbids collecting interests on money lent out, Islamic rules on transactions were set up to remove the issue of interest rates and instead establish the relationship of profit and loss sharing, joint venture, leasing and others between the bank and the lender.

The Christian Association of Nigeria in a press release on current issues of national significance pointed out that:

Our members have never argued against the introduction of Non-Interest banking by the Central Bank of Nigeria, but [that] the CBN must create and ensure a level playing field for all interested parties.

Our members are against the introduction by CBN of two types of guidelines, i.e. “Special” Guidelines for Islamic Banking and another set of guidelines for “Other Forms” of Non-interest Banking in Nigeria. If there is sincerity of purpose by the CBN governor, there should be one uniform guideline for all types of Non-interest banking,

whether floated by Christians or Muslims as is done in the education, aviation and petroleum sectors.

Our members are against the establishment of a body called the “CBN Advisory Council of Experts” within the CBN. We know fully well that the composition, qualification and responsibilities of this body [are] a camouflage to promote Islamic Banking.

(The Punch, October 20, 2011).

The idea of Islamic banking is associated with conflict not only in Nigeria but also in countries that are officially Islamic such as Pakistan. Some Islamic banks are said to charge for the time value of money, the common economic definition of Interest. These institutions are criticized in some Muslim communities for their lack of strict adherence to Sharia. Also, the concept of *Ijarah* (lease, rent or wage) is used by some Islamic banks to apply to the use of money instead of the more accepted application of supplying goods or services using money as a vehicle. A fixed charge is added to the sum of the loan that must be paid to the bank regardless of whether or not the loan generates a return on investment. The reasoning is that if the amount owed does not change over time, it is profit and not interest and therefore acceptable under Sharia.

Most of the clients of Islamic banks are found in the Gulf states and in developed countries. The majority of financial institutions that offer Islamic banking services are also majority owned by Non-Muslims while the Muslims working within in them are employed in the marketing of these services, while having little input into the actual day to day management of the organizations. A Malaysian bank offering Islamic based investment funds service was found to have invested most of the funds in the gambling industry; the managers administering these funds were non Muslim. Stories like these contribute to the general impression within the Muslim populace that Islamic banking is simply another means for banks to increase profits through growth of deposits and that only the rich derive benefits from implementation of Islamic Banking principles. Hence, the controversy that surrounds Islamic Banking continues. The question of whether or not Islamic banking really is Islamic is still a matter of debate among the Muslim academia. Meanwhile, the CBN has introduced the idea into the Nigerian money market.

The conflict generated by the idea of Islamic banking can be analysed on a discursive level by looking at the signs used in the discourse. It has been established that during discourse, signs and signals are employed to convey meanings. In the institutional debate over the proposed licensing of non-interest banks, the word “Islamic banking” has been used in speeches by high ranking officials of the CBN. The discourse therefore has been characterised by the signs *non-interest banking*, *Islamic banking* among other signs. These signs have played the leading role in the discourse on the new banking system. The idea has generated some controversy mainly because of the role played by the prominent signs of the discourse. The sign *non-interest banking* may not attract any resentment from Non-Muslims and secularists. The sign *Islamic banking* may however do so.

While working within its system of reference, the sign *Islamic banking* in a country like Nigeria, with its diverse religious groups and at a time when a radical fundamentalist group is on a rampage, will be read or interpreted as negative. The use of *non-interest banking* would not singlehandedly attract such negativism. Also, in its function of address (that is expressive, conative and phatic functions) the sign *Islamic* in its construction of an addresser poses a problem for the advocates of the new banking system in that the head of the apex bank is from the north and probably a Muslim or perceived to be. Consequently, the construction of an addresser here is such that suggests that a northern Muslim is trying to sell the idea of an Islamic banking system. In its construction of an addressee, the sign *Islamic banking* came to us in texts and the addressees can only understand it in textual ways without recourse to what the CBN governor, the nation in this instance, actually intended it to mean. The discourse on non-interest banking produced the problem of scepticism partly due to the prominence of the sign *Islamic* in its textuality.

Conclusion

Politics is not only about power relationships but also about the way the relationship is played out among those who interact on the political platform. Ability to stay on in a political debate and make an impact is highly dependent on an individual’s understanding of the issues under debate and how other participants can be made to understand the issues from his or her own perspective. Discourse as a mode of textuali-

ty used in communication within an institution becomes a tool for identifying the institution.

Discourse should not be seen as a synonym to discussion, rather the former is a genre that helps to recognise an institution by the kind of texts it uses in its communication. Consequently the roles played by a sign or signs that dominate the discourse of an institution on any matter cannot be easily separated from the idea of what the institution stands for. This probably explains why the use of the word Islamic banking, the CBN governor being a northerner and Muslim have made the proposed introduction of non-interest banking a controversial one in Nigeria because it was perceived as a religious project rather than a purely monetary or fiscal one.

REFERENCES

- [1] *Atkin, Albert* (2006), Peirce's Theory of Semiotics, Stanford Encyclopedia of Philosophy: <http://plato.stanford.edu/entries/peirce-semiotics/> (retrieved 11 December, 2011).
- [2] *Babatunde Olagoke Oni*, (PhD, Moscow, 2001) is a Lecturer 1 in the Department of Mass Communication, Redeemer's University, Mowe, Ogun State. His research interests are in the areas of digital media and society, international communication, risk communication and pragmatics.
- [3] Christian Association of Nigeria, Press Release, The Punch, October, 20, 2011.
- [4] Dawn Newspaper (Pakistan), the Internet edition, June 2004: http://archives.dawn.com/dawnftp/72.249.57.55/dawnftp/fixe/arch/arch_2004/arch_jun_04.htm (retrieved December 11, 2011).
- [5] *Hahn, Dan F.* (2003), Political Communication: Rhetoric, Government and Citizen. New York, Strata.
- [6] Islamic banking, Wikipedia: The Free Encyclopedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Islamic_banking (retrieved 11 December, 2011).
- [7] *Johnson, Norman A.* (2009) Anger and flaming in Computer-mediated Negotiations Among Strangers, Decision Support Systems 46: 660-672.

- [8] *Petrilli, Susan and Ponzio, Augusto* (2007) What is Semiotics?, <http://vip.db.dk/signs/WIS.htm> (retrieved 12 April, 2011).
- [9] *Thwaites, T., Davis, L., and Mules, W.* (2002) *Introducing Cultural and Media Studies. A Semiotic Approach*, Hampshire, Palgrave.
- [10] *Wilson, Alan* (2010), *The Media's Trouble with Religion*: <http://guardian.co.uk>, Retrieved 19 January, 2010)

*Агафонов Р.А.,
аспирант кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: dr.masterklass@yandex.ru*

ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ГОРОДАХ-МЕГАПОЛИСАХ

Существующий уровень урбанизации демонстрирует все большее возрастание роли городов в создании необходимых условий для жизнедеятельности человека. Так в начале 20 века доля городского населения в мире составляла 14%, а в конце — более половины всех жителей Земли [4, С.4]. Тенденция роста городов требует особого внимания со стороны государства, а именно, проблеме усовершенствования системы управления городами, особенно к проблеме управления столицами-мегаполисами, городами-мегаполисами.

Актуальными как в России, так и за рубежом являются проблемы правового статуса крупных городов.

Особое внимание уделяется наукой проблеме организации системы местного самоуправления в столичных городах. Это обусловлено необходимостью создания надлежащих условий для функционирования государственных органов власти: создание соответствующей городской инфраструктуры, развитие коммуникаций и транспорта, образования, медицины, сферы бытовых услуг, досуговых учреждений, сохраняя при этом, так называемую, концепцию единства городского хозяйства.

Создание максимально эффективной системы управления городом с учетом особенностей его правового статуса как города федерального значения, столичного города и города как единицы местного самоуправления, является первоочередной задачей. Однако, имеющийся на настоящий момент практический опыт городского управления не отвечает современным потребностям.

В статье будет рассмотрен европейский опыт управления городами-мегаполисами: опыт Англии (Лондон), Франции (Па-

риж), Австрии (Вена), Германии (Берлин, Гамбург, Бремен). Стоит отметить, что страны, которым принадлежат эти мегаполисы имеют как унитарное, так и федеративное административно-территориальное устройство.

Франция — страна с давней традицией сильной центральной власти, которая сочетается с деконцентрацией и децентрализацией, то есть перенесением части тяжести государственного управления на периферийные государственные органы и расширением прав местных органов власти. Радикальные реформы местного управления были осуществлены в 80-х годах прошлого века.

Франция обладает довольно сложной административно-территориальной структурой. Традиционно в качестве ее составных частей выступают (снизу вверх): коммуна, кантон, округ, департамент и регион. Из этих пяти образований два — кантон и округ — не обладают органами общей администрации и, скорее, выступают как территориальные пределы деятельности некоторых специальных административных органов.

Французская система местного самоуправления в городах характеризуется жесткой иерархической подчиненностью центральной власти.

Закон от 5 июля 1972 года, дополненный законом от 6 мая 1976 года в отношении Парижского региона, преобразовал регион в административную единицу со статусом публичного территориального учреждения. Принятие отдельного нормативного акта в отношении парижского региона подтверждает особый статус и наличие существенных особенностей в управлении данной территориальной единицей по сравнению с другими. В соответствии с данными нормативными актами управление регионом осуществлялось следующим образом. Органами управления являлись префект и совет, в состав которого входили депутаты парламента, сенаторы и представители местных коллективов [4. С. 96].

Особенности управления Парижем как территориальной единицей Франции объясняется его статусом, а именно: Париж одновременно является и коммуной и департаментом [6]. На его территории действует единый выборный орган — Совет Парижа, объединяющий функции муниципального и генерального советов. Выборы в Совет Парижа проводятся один раз в шесть лет в рамках

округов по пропорциональной системе на основе списков. Мэр Парижа является одновременно президентом генерального совета. Париж живет по двум взаимонезависимым бюджетам — бюджету департамента и бюджету коммуны, принимаемым одной и той же ассамблеей — Советом Парижа. Совет проводит часть заседаний в качестве муниципального, другие — в качестве генерального.

Современная система городского управления Великобритании была сформирована в основном к середине 70-х годов XX века. Решающую роль сыграли первые правовые акты парламента. Английская наука считает, что компетенция муниципальных органов власти производна от компетенции парламента. Тем не менее их место в системе государственных органов оценивается по-разному, хотя их природа как государственных органов не оспаривается. Наоборот, начиная с середины XIX века парламента и центральное правительство Великобритании все чаще стали возлагать на эти органы задачи государственного регулирования в пределах соответствующей территории в интересах населения данной территории. Преобладающей является концепция, в соответствии с которой местные органы являются автономными образованиями, осуществляющими власть, возложенную на них (переданную им) парламентом.

Существующая на данный момент практика показывает, что местные органы власти фактически являются агентами центрального правительства.

Согласно закону о местном управлении 1980 года министры правительства имеют права давать указания графским и окружным советам и их департаментам практически по всем вопросам их деятельности.

Закон о местном управлении 1984 года (*interim provisions*) определяет, что местные органы (метрополитенские округа) лишены права устанавливать ставки местного налога, кроме того, существует система девяти блоковых дотаций муниципальным органам. Таким образом, их полномочия были значительно сокращены. Упразднены метрополитенские муниципалитеты и Совет Большого Лондона.

Система самоуправления Лондона установлена Актом об управлении Лондоном 1963 года, который вступил в силу в 1965

году. В соответствии с данным Актом был образован Совет Большого Лондона, сохранена корпорация Сити и адвокатская корпорация в центре Лондона. Двенадцать районов вместе с Сити составляли внутреннюю территорию Лондона. Всего лондонская система управления включала в себя 32 городские территории, которые управлялись избираемыми муниципальными советами, которым Королева вручила хартии об инкорпорации населения каждого округа. Каждый округ выдвигал мэра, его заместителя, утверждал олдерменов. Советники избирались на три года в полном составе, в отставку уходили также в полном составе [4, С.100].

Муниципалитет Большого Лондона состоял из председателя, олдерменов и советников. Он являлся корпорацией. Советники избирались на три года, олдермены — на шесть лет, они составляли 1/6 часть советников; председатель и вице-председатель назначались на год.

Лондонский Сити представлял собой корпорацию, имеющую несколько хартий, обеспечивающих ему право менять собственную структуру актом общего совета. Правление Сити имело собственное учреждение: лорд-мэр, олдермены, представители компаний и шерифов. Это учреждение назначало двух шерифов и олдерменов, заседающих в офисе шерифов. Общий совет: лорд-мэр, олдермены, 159 членов, избираемых ежегодно жюри общего совета. Суд олдерменов. Сити осуществлял свою деятельность на основе норм общего права. Такая система муниципального управления существовала до 1986 года. Закон о местном самоуправлении 1985 года внес существенные изменения в данную систему. Согласно данного Закона был упразднен Совет Большого Лондона и шесть метрополитенских графских советов.

Такая активность центральной власти в вопросах реформирования системы местного управления еще раз подтверждает всю важность создания эффективной системы управления на местах.

Вена, согласно ст. 5 Федеральной конституции, — «столица федеративного государства» и место нахождения высших органов государственной власти — поэтому она пользуется особым положением в рамках государственной организации управления [5, С.139]. Она обладает одновременно статусом субъекта федерации — земли (ст. 2, абз. 2 Федеральной конституции Австрийской

республики) и муниципального образования (ст. 112 Федеральной конституции) [5, С.139]. Правовой статус Вены урегулирован в ст.ст. 108-112 Федеральной Конституции; наряду с этим ст.ст. 95-106 Федеральной конституции дополнительно определяют положение Вены как субъекта федерации, а ст.ст. 115-120 — как местной общины. Органы города Вены имеют функцию органов государственной власти субъекта федерации и органов местного самоуправления. Следовательно «Устав Вены — столицы федерации» также имеет две функции: его первая часть, которая издана в форме обычного земельного закона, является Положением об общине (городского устава); вторая часть — земельной конституцией [5. С. 139].

То, что правовой статус Вены, в первую очередь, определяется как община, объясняется исторически, так как Вена в течение столетий является городом (с особым городским уставом), но только с 1921 г. — федеральной землей.

В соответствии с параграфом 8 Устава Вены учреждены следующие органы, а также должности местного самоуправления: муниципальный совет; городской сенат; бургомистр; уполномоченные муниципальные советники; коллегии муниципального совета; контрольная комиссия муниципального совета; районные представительства; главы районов; коллегии районных представительств; кассационный сенат; магистрат.

Районное представительство в Вене. Для каждой из 23-х Венских районных общин нужно выбирать одновременно с выбором муниципального совета районное представительство, которое состоит из от 40 до 60 членов; их члены не должны быть избраны в совет общины. Районное представительство в соответствии с параграфом 3g Устава Вены наделено, в основном, исполнительно-распорядительными полномочиями; иные полномочия могут передаваться ему муниципальным советом общины (параграф 89 Устава Вены). Районные представительства и главы районов имеют право предоставлять информацию и, соответственно, предоставлять ее в муниципальный совет по вопросам, затрагивающим интересы района.

Согласно статье 108 Федеральной конституции муниципальный совет Вены имеет также функцию Ландтага — парламен-

та субъекта федерации. Члены муниципального совета являются также депутатами Ландтага. Заседания Ландтага и муниципального совета проводятся раздельно (параграф 120, абз. 1 Устава Вены).

Венский городской сенат подлежит избранию муниципальным советом и состоит из бургомистра, который является его председателем (параграф 40 Устава) и из 9-15 других членов (муниципальных советников). Согласно статье 108 Федеральной конституции городской сенат Вены исполняет функцию Земельного Правительства (магистрат).

Бургомистр занимает первостепенное положение в области муниципального управления (в соответствии Уставом Вены «бургомистр стоит во главе коммунального управления»), он должен управлять не только в сфере переданной компетенции; в сфере собственной компетенции общины ему по должности подчиняются муниципальные советники, главы районов и все профессиональные муниципальные служащие общины Вены и ее Муниципальные органы [5, С.142].

Магистрат города Вены — это Венский муниципальный орган власти, под руководством городского сената, должностных лиц муниципалитета или бургомистра обеспечивает выделенные этим органам дела и под руководством приглашенного для этого служащего в соответствии с Регламентом и распределением полномочий магистрата рассматривает по первой инстанции все дела, вытекающие из административно-правовых отношений, издает местные полицейские распоряжения, кроме того, исполняет обязанности, которые ему переданы. Руководство магистратом осуществляет Бургомистр.

В соответствии со ст. 108 Федеральной конституции магистрат Вены федеральной земли имеет также функцию органа Земельного Правительства, директор магистрата — также функцию земельного ведомства. Статья 109 Федеральной конституции передает магистрату функцию органа государственной районного управления [5, С.145].

Также как и австрийская Вена, немецкие города федерального подчинения Берлин, Гамбург и Бремен одновременно имеют статус общин федеральных земель — субъектов Федеративной

Республики Германии. Так, например, Конституция Берлина от 23 ноября 1995 г. (ред. 2006 г.) в ст. 1 указывает на то, что Берлин одновременно является федеральной землей и городом. А статья 3 (п. 2) закрепляет, что парламент, правительство и администрация (включая районные управления) одновременно осуществляют полномочия общины, района и федеральной земли [5, С.110-111]. Конституция Бремена от 23 октября 1947 года в ст.ст. 143 и 144 определяет, что город Бремен и город Бременхафен являются общинами, они образуют объединения общин уровня района и одновременно федеральную землю — свободный ганзейский город Бремен [5, С.110-111].

В Москве, как городе федерального значения в настоящее время происходит трансформация системы управления городом.

После вступления в силу Постановления Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 27 декабря 2011 года № 560-СФ «Об утверждении изменения границы между субъектами Российской Федерации городом федерального значения Москвой и Московской областью» [2, Ст.17] и принятия новых законодательных актов, касающихся особенностей организации местного самоуправления на вновь присоединенных к городу территориях [3, Ст. 43] выявилась новая проблема. На территориях 19 поселений и 2 городских округов, которые вошли в состав Москвы, согласно Федеральному закону № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», органы местного самоуправления имели более полномочия по сравнению с внутригородскими муниципальными образованиями. Многие функции на территории района города Москвы выполняли органы исполнительной власти города Москвы — управы района. На территориях, которые вошли в состав Москвы, не было институтов исполнительной власти на уровне районов, после изменения законодательства на присоединенных территориях появился институт исполнительной власти города Москвы — Префектура Троицкого и Новомосковского административных округов.

В настоящее время на территории города установилась следующая структура институтов публичной власти. Вертикаль исполнительных органов государственной власти: город (мэрия во

главе с Мэром) — 12 административных округов (префектуры во главе с префектами; для новых Троицкого и Новомосковского административных округов была создана одна общая префектура) — районы (управа района, возглавляемая главой управы на территории «Старой Москвы»). Система органов местного самоуправления в Москве отныне представлена тремя видами муниципальных образований (внутригородских муниципальных образований): муниципальные округа, поселения, городские округа. Проблема состоит в том, что все виды муниципальных образований имеют разные статусы и соответственно разные полномочия. Кроме того, и исполнительная власть в Москве имеет ассиметричную структуру: не во всех административных округах есть низовые звенья исполнительной власти города Москвы — управы района.

В рассмотренных структурах и системах управления городами-мегаполисами присутствует одна особенность: единая система органов власти, так или иначе единая вертикаль власти. В европейских городах федерального значения не выполняется концепция местного самоуправления: местное самоуправление не должно входить в систему государственной власти. В унитарных государствах — единая система органов управления городом.

В последней редакции закона 131-ФЗ в статью 79 ввели абзац: в соответствии с законами субъектов РФ — городов федерального значения города Москвы и Санкт-Петербурга исходя из необходимости сохранения единства городского хозяйства и установленного перечня вопросов местного значения внутригородских муниципальных образований городов федерального значения Москвы и Санкт-Петербурга местная администрация в таких муниципальных образованиях может не формироваться [1, Ст. 79].

Данная поправка в Федеральный закон 131-ФЗ говорит нам о том, что в городах федерального значения в России может быть организована структура организации публичной власти подобная европейским городам мегаполисам: единая система органов управления городом, а именно, в германско-австрийских городах федерального значения, где государственные органы власти замещают собой органы местного самоуправления.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Государственное и муниципальное управление зарубежных стран [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gmu-countries.ru/europa/france/france-localgov.html>
- [2] Закон города Москвы от 28.07.2011 г. № 36 «Об особенностях организации местного самоуправления в муниципальных образованиях, включенных в состав внутригородской территории города Москвы в результате изменения границ города Москвы, и о внесении изменений в статью 1 Закона города Москвы от 6.11.2002 г. № 56 «Об организации местного самоуправления в городе Москве» // Ведомости Московской городской Думы. 2011. № 9. Ст. 225; Закон города Москвы от 11.04.2012 г. № 8 «О внесении изменений в Закон города Москвы от 6.11.2002 г. № 56 «Об организации местного самоуправления в городе Москве» // Ведомости Московской городской Думы. 2012. № 4.
- [3] *Левин С.А.* Местное самоуправление в федеративных государствах Европы: сравнительно-правовое исследование: дисс. к.ю.н.: 12.00.02 / Левин Сергей Алексеевич; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ].
- [4] *Ляшенко Т. А.* Местное самоуправление в крупных городах-мегаполисах: теоретико-правовое исследование : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.01 / Ляшенко Тамара Анатольевна; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. – Москва, 2005.
- [5] Постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 27.12.2011 г. № 560-СФ «Об утверждении изменения границы между субъектами Российской Федерации городом федерального значения Москвой и Московской областью» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 1.
- [6] Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ (ред. от 10.07.2012 г.) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/selfgovernment/>

Берестовский А.В.,
кандидат политических наук,
доцент кафедры государственного и
муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E- mail: berestovski@mail.ru

Кожевников В.А.,
студент 5 курса
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E- mail: kor-g@mail.ru

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ АНАЛИТИЧЕСКИХ И ЭКСПЕРТНЫХ СТРУКТУР В РАЗРАБОТКЕ ИННОВАЦИОННЫХ ВАРИАНТОВ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Одним из ключевых факторов, обусловивших в последние 20–30 лет радикальные структурные сдвиги в развитии различных государств, стало повышение роли инноваций. Эти изменения имеют общие и специфические для разных стран проявления, которые очень условно — можно сгруппировать в две совокупности признаков. Первая из них относится к инновационному поведению предприятий и организаций, вторая — к инновационной политике государств. Причем и в том и в другом случае актуальной является проблема выбора стратегических приоритетов, механизмов и направлений инвестирования финансовых ресурсов, эффективных форм кооперации с другими участниками инновационного процесса [5, С.4; 2].

Органы государственной власти играют центральную роль в подготовке и реализации государственной инновационной политики. Но, наряду с государственным аппаратом, который является центральным звеном, принимающим те или иные решения при осуществлении политики страны, необходимо выделить другой институт, который также активно участвует в этом процессе. Этот

институт представлен аналитическими и экспертными структурами, которые носят название «фабрики мысли».

«Фабриками мысли» принято называть публичные институты, осуществляющие консультирование по государственным и корпоративным контрактам, как правило, в области политического производства, инновационного развития и оценки возможных социально-экономических последствий политических решений. Название данного института пришло к нам из США, где расположены самые старейшие и известные мировые исследовательские центры по изучению и разработке государственной политики — Brookings («Брукингский институт» — <http://www.brookings.edu/>) и RAND («Рэнд Корпорэйшн» — <http://www.rand.org/>). В современной России данные аналитические и экспертные структуры в большинстве своем организованы и функционируют по американскому типу [6].

В настоящее время существует множество других названий «фабрик мысли»: аналитические исследовательские или образовательные центры, ресурсные центры, центры избирательных технологий, правозащитные центры, центры публичной политики, экспертные сообщества, институты, советы т. д.

Интеллектуальная продукция этих организаций — прикладная политическая и научная экспертиза, исследования и аналитика, а также фундаментальные теоретические труды. Как правило, деятельность этих организаций отличает стратегическое целеполагание, основанное на определенных представлениях о желаемых социально-экономических и политических результатах. Это позволяет государству и обществу принимать решения на основании предоставленной этими институтами информации [3].

Таким образом, «фабрика мысли» — это организация, институт, корпорация или группа экспертов, которые проводят исследования в различных сферах общества, по итогам которых получают материал-экспертизу либо определённые предложения по решению определенного вопроса. Данную экспертизу или предложения фабрики предлагают государству, как на возмездной, так и на безвозмездной основах, которое, в свою очередь, использует её для постановки политической задачи или принятия того или

иногое политического решения. Другими словами, «фабрика мысли» — это медиатор между мозгами нации и государством.

«Фабрики мысли» должны выполнять социальную функцию: производство и продвижение идей в проектной форме, которая может быть воспринята публичной политикой и интегрирована в социальную практику. «Фабрика» в названии указывает на то, что данный вид производства имеет характер индустрии, применяет определенные, повторяемые и массовые, ставшие от этого промышленными, технологии. Также фабрики мысли должны выполнять функции, которые заключаются в концентрации, сосредоточении (в некотором центре) мыслящих людей (мозгов), способных строить собственные социальные стратегии, выражать их в социально приемлемой форме в виде конкретного влияния на принятие важных законодательных или исполнительных решений и, выполняя таким образом хорошо оплачиваемые заказы, становятся независимыми [4].

«Фабрики мысли» создавались в России для привлечения новых людей и новых идей к решению общественно значимых проблем. При этом было неважно, какие это проблемы (экономические, политические, социальные, другие), что это за организация, которая предлагает решение (коммерческая, общественная, правительственная, партийная, другая), какие у нее виды деятельности (исследования, образование, другие), наконец, кто является потребителем результатов их работы (правительство, партии, коммерческие структуры).

По своей специфике «фабрики мысли» бывают разных типов. Существует естественная классификация, которая как раз и учитывает такую специфику.

По видам деятельности (функциям) «фабрики мысли» делятся на проводящие анализ, исследования; Обучающие, организующие обсуждение проблем (проводят семинары, конференции, круглые столы, другие мероприятия); Выполняющие медиаторские функции, защищающие общественные интересы (правозащитные в каком-то смысле), а также существуют другие (многопрофильные).

По направлениям деятельности фабрики подразделяются на занимающиеся политическими проблемами (демократизация и

демократия, предупреждение коррупции), экономическими проблемами (экономическое развитие, привлечение инвестиций, предупреждение кризисов), экологическими проблемами (защита окружающей среды, ресурсосбережение), социальными проблемами (общественная безопасность, борьба с бедностью), правовыми проблемами (законодательная реформа, внедрение и развитие новых правовых институтов), а также существуют многопрофильные фабрики, совмещающие в себе все вышеуказанные сферы.

По правовому статусу «фабрики мысли» существуют в виде общественных организаций. Они могут быть как непартийными, неправительственными, некоммерческими, так и учреждаемые властными, партийными и бизнес структурами. Помимо этого «фабрики мысли» могут быть организованы на базе образовательных учреждений, в виде департаментов властных структур, коммерческих организаций (консультационные фирмы, центры избирательных технологий и другие организации).

Соответственно, по степени независимости «фабрики мысли» могут работать на органы власти (федеральные, региональные, местные), на политические партии, на бизнес-структуры, а также могут быть независимыми. Их результатами могут пользоваться власти, бизнес, политические партии, НКО и другие субъекты.

Сегодня в России существует определенное количество «фабрик мысли», которые занимаются разработкой и решением различных вопросов во внутренней и внешней политике. Каждая фабрика мысли специализируется в определенной сфере и преследует свои цели.

Одной из наиболее интересных и значимых «фабрик мысли» занимающейся внешней политикой является Совет по внешней и оборонной политике — СВОП (<http://www.svor.ru/>). Это неправительственное общественное объединение, основанное 25 февраля 1992 г. в Москве группой известных и влиятельных политиков, руководителей ассоциаций деловых кругов, видных предпринимателей, общественных и государственных деятелей, представителей силовых министерств, военно-промышленного комплекса, науки и средств массовой информации, по образу и подобию наминающее американский Совет по международным отношениям. Главными задачами совета были заявлены налажива-

ние связей между различными группами российской элиты — силовиками, дипломатами, предпринимателями, общественными и политическими деятелями, учеными, представителями СМИ, а также выработка и реализация концепций развития страны, внешней и оборонной политики. Другой важной задачей фонда является создание положительного имиджа России в мире. Финансирование СВОП получает за счет организации публичных мероприятий с активным привлечением СМИ, подготовки аналитических докладов, записок для руководства страны на основе закрытых и открытых обсуждений членов СВОП, проведения семинаров, международных конференций в т. ч. в партнерстве с ведущими зарубежными центрами, издания книг и периодического журнала. СВОП имеет тесные связи с профильными ведомствами — администрацией Президента РФ, министерствами иностранных дел, обороны, Советом Безопасности, Россотрудничеством, а также с ведущими научными и академическими структурами — институты Российской Академии наук, НИУ ВШЭ, МГИМО, МГУ, СПбГУ и т. д.

Также необходимо отметить взаимодействие СВОП с самим Президентом Российской Федерации. Так 1 декабря 2012 года В.В. Путин поприветствовал участников конференции Совета по внешней и оборонной политике, приуроченной к 20-летию создания Совета и 10-летию журнала «Россия в глобальной политике»:

«За прошедшие годы Совет вырос в авторитетную общественную организацию, объединяющую видных российских политиков и государственных деятелей, предпринимателей, руководителей деловых ассоциаций, представителей науки и средств массовой информации.

Совет вносит вклад в выработку активного внешнеполитического курса России, формирование позиций по ключевым мировым проблемам и подходов к решению актуальных вопросов обороны и безопасности. При этом приверженность национальным интересам России всегда лежала в основе его деятельности. А объективная и профессиональная оценка современных глобальных процессов снискали СВОП уважение как независимому и одному из наиболее влиятельных аналитических центров нашей страны.

Проводимые Советом дискуссионные встречи, семинары, совместные исследовательские проекты способствуют развитию контактов российского экспертного сообщества с ведущими иностранными академическими институтами, государственными и политическими организациями. Накопленный СВОП интеллектуальный потенциал используется в информационно-просветительской работе журнала «Россия в глобальной политике», завоевавшего признание профессионалов и всех, кто интересуется международными отношениями.

Убеждён, что члены Совета по внешней и оборонной политике, редакция журнала «Россия в глобальной политике» и впредь будут содействовать продвижению российских интересов за рубежом, укреплению влияния нашей страны в мире» [7].

Помимо российских структур СВОП активно сотрудничает с ведущими мировыми университетами, исследовательскими организациями, аналитическими центрами, неправительственными структурами крупнейших стран (Совет по международным отношениям (США), Немецкое общество внешней политики, Китайский институт стратегических и международных исследований, Французский институт международных отношений, Трёхсторонняя комиссия, Гарвардский, Стэнфордский, Шанхайский университеты, Восточно-китайский педагогический университет). СВОП как экспертно аналитический центр разработал такие государственные проекты как «Стратегия для России», «Россия-Беларусь», «Россия-Украина», «Россия-Балтия», «Россия и мир», «Военная реформа», «Россия-НАТО», «Россия и ЕС», «Российско-американский диалог», «Россия-Япония». Эти проекты частично или полностью оказали влияние на принятии управленческих решений высшими эшелонами власти.

Ещё одним наиболее значимым центром публичной политики является Международный дискуссионный клуб «Валдай». Это периодическое собрание известных экспертов, специализирующихся на изучении внешней и внутренней политики России. Клуб был создан в сентябре 2004 года по инициативе агентства «РИА Новости», Совета по внешней и оборонной политике (СВОП), газеты «The Moscow Times», журналов «Россия в глобальной политике» и «Russia Profile». Задача клуба — формирова-

ние международной экспертной площадки, на которой ведущие российские и зарубежные специалисты по России могут получить наиболее авторитетную и достоверную информацию о развитии нашей страны и общества от ведущих представителей российской исполнительной власти как в центре, так и в регионах. Особый статус мероприятию придают ставшие уже традиционными ежегодные встречи участников с Президентом России. С момента основания клуба во встречах принимают участие более 600 представителей международного научного сообщества из более, чем 50 стран мира.

Одной из государственных «фабрик мысли» в Российской Федерации, занимающейся изучением вариантов развития страны, в том числе инновационной, является Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации.

Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации — многофункциональное экспертно-аналитическое учреждение, осуществляющее деятельность в сфере оперативной аналитики и перспективных научных исследований, организующее тренинговые мероприятия по программно-целевому управлению. Целью деятельности является предоставление надежной и своевременной информации, обеспечивающей заблаговременное предупреждение Правительства Российской Федерации о существенных обстоятельствах, способствующих или препятствующих достижению окончательных результатов, определенных в качестве основного направления в разрабатываемых и реализуемых государственных программах и проектах по социально-экономическому развитию. Задачи Аналитического центра — повышение качества данных, используемых в целях анализа и прогноза социально-экономических явлений и процессов, управления государственными проектами и программами, а также расширение и углубление кооперации с экспертно-аналитическими центрами, группами и отдельными специалистами в интересах развития базы внешней экспертизы. Особое внимание уделяется сотрудничеству с регионами России, международными организациями и научно-исследовательскими центрами по распространению лучшей практики оперативного и стратегического мониторинга социально-экономического развития.

В 2009 году Аналитическому центру поручено создание и поддержание системы мониторинга проектов Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации, в 2010 году — мониторинг проектов Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России. Система оперативного мониторинга развернута и успешно функционирует в локальных сетях Аппарата Правительства Российской Федерации, Администрации Президента Российской Федерации, а также в локальных сетях федеральных органов исполнительной власти.

При осуществлении своей деятельности Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации активно сотрудничает с внешними экспертами, а также с: аппаратом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, аппаратом Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, ассоциацией «Совет по информации и сотрудничеству ТЭК» (СИСТЭК), ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации Центрального федерального округа «Центрально-Черноземная», Счетной палатой Российской Федерации, Центром международного промышленного сотрудничества ЮНИДО в РФ, экспертным советом по законодательным инициативам в сфере научно-технической политики Комитета Государственной Думы по науке и наукоемким технологиям и Комитета Совета Федерации по образованию и науке [9].

Важным является взаимодействие Аналитического центра, как подразделения исполнительной власти, с различными негосударственными экспертными структурами. Поиск и привлечение специалистов разных сфер интеллектуальной деятельности к обсуждению вариантов развития Российской Федерации является сегодня важным элементом открытого и прозрачного влияния на решения исполнительной и законодательной власти [1], в том числе при разработке инновационной политики государства.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Берестовский А.В.* Практика коммуникации. Актуальные проблемы государственного управления в России. Вы-

- пуск №3, 2013: сборник научных публикаций студентов / Под общ. редакцией А.В. Берестовского. М.: Изд-во РУДН, 2013.
- [2] *Брайт Д.* Инновации М.: Экономист. - 1999.
- [3] *Войтоловский Ф.* «Производство» интеллектуального пространства мировой политики" Журнал теории международных отношений и мировой политики. Том 4. Номер 2(11). Май-август 2006
<http://www.intertrends.ru/eleventh/008.htm>
- [4] Государственная политика и управление: учебник: в 2 ч. / Л. В. Сморгунов, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин [и др.]; под ред. Л. В. Сморгунова. – Ч. 1: Концепции и проблемы государственной политики и управления. – М.: РОССПЭН, 2006.
- [5] Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. М.: ИМЭМО РАН, ГУ–ВШЭ, 2008.
- [6] *Кожевников В.А.* Роль «фабрик мысли» в формулировании целей государственного управления. Актуальные проблемы государственного управления в России. Выпуск №3, 2013: сборник научных публикаций студентов / Под общ. редакцией А.В. Берестовского. М.: Изд-во РУДН, 2013.
- [7] Телеграмма Президента участникам юбилейной конференции Совета по внешней и оборонной политике. - <http://www.kremlin.ru/letters/17002>
- [8] Усилия по стимулированию инновационного развития России дают результаты. ИТАР-ТАСС. <http://www.itar-tass.com/c11/646595.html>
- [9] Федеральное государственное бюджетное учреждение «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» - <http://ac.gov.ru/>

*Громова З.Е.,
соискатель Государственного научно-исследовательского
института системного анализа
Счетной палаты Российской Федерации
E-mail: zoya_gromova@mail.ru*

РОЛЬ СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ

В настоящее время детерминантами развития государственного управления становятся социальные инновации. На страницах научной литературы активно обсуждаются вопросы инноватики государственного управления, вырабатываются подходы к формированию концепции социально-инновационного государственного управления [4].

В отсутствие нормативного закрепления понятия «социальная инновация» имеют место различные варианты его толкования. Так, в качестве социальных инноваций авторы рассматривают социальное предпринимательство (социально направленную предпринимательскую деятельность, осуществляемую на инновационной основе) [5, С.9-19]. К сфере инновационного государственного управления относят новые для российского общества управленческие решения, например формирование кадрового резерва [1, С.28-32]. Важный аспект социальных инноваций обозначает Е. Князева, определяя социальные инновации как существенные сдвиги в менталитете, умонастроении в обществе (новые формы духовной практики) [2, С.30].

Представляется, что в качестве социальных инноваций можно рассматривать соответствующие определенному уровню развития социума формы организации социальной жизни и управления, связанные с появлением качественно новых институциональных направлений взаимодействия между субъектами социального управления и развитием новых технологий в практике их общения.

Одним из видов социального управления является государственное управление, которое представляет собой систему органи-

зации государственной власти, синергетический эффект которой достигается на основе взаимосвязанной реализации следующих элементов: действий всех государственных органов и должностных лиц, наличия механизма «пересечения» их полномочий.

В связи с чем, возможно предположить, что эффективность государственного управления в практике социально-инновационных процессов зависит от согласованного взаимодействия публично-властных субъектов, обусловленного конституционно-правовой заданностью модели государственного управления. При этом сохранение незыблемости основ конституционного строя составляет квинтэссенцию в реализации данной модели.

В этих условиях перед судебной властью стоит задача дуалистического характера: сохранение ценностей правового демократического государства, с одной стороны, и адекватная данным ценностям рецепция социальных инноваций в практику государственного управления, с другой.

Для достижения вышеназванной задачи должен быть использован весь потенциал судебной власти. Наиболее полной, раскрывающей весь потенциал судебной власти представляется классификация, предложенная Н.В. Витруком. В основе классификации лежит деление функций судебной власти на юрисдикционные — правосудие, судебный контроль (конституционный контроль, административный контроль и контроль в отношении ограничения прав и свобод человека и гражданина), судебный надзор и толкование, и неюрисдикционные — судебное управление (руководство деятельностью судебных органов), участие в формировании судебного корпуса, обобщение и разъяснение судебной практики, анализ судебной статистики, выработка основных направлений судебной политики, реализация высшими судами права законодательной инициативы [3].

Ключевым моментом в реализации каждой из функций судебной власти становится достижение баланса в соотношении традиционных и инновационных решений. Обеспечение конституционно-правовых ценностей является главной целью в поиске такого баланса. Однако на сегодняшний день поиск усложняется негативными явлениями в социально-политической ситуации (коррупция,

телефонное право и т. д.), которые порождают недоверие гражданского общества к суду.

Основу процессов преодоления скептических умонастроений граждан формирует прозрачность технологий принятия управленческих решений органами государственной власти всех ветвей власти. Таким образом, построение открытого информационного общества должно стать приоритетом коммуникационной составляющей политики государственного управления.

В этой связи транспарентная, независимая, сильная судебная власть выступает одним из ключевых факторов решения проблемы построения открытого информационного общества. Доступная обществу информация о результатах реализации юрисдикционных и неюрисдикционных функций судебной власти является необходимым условием повышения авторитета судебной власти в системе социальных инноваций.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Барков А.В.* Социальное предпринимательство в условиях формирования правовой модели рынка социальных услуг // *Предпринимательское право.* 2012. № 2.
- [2] *Князева Е.* Креативный менеджмент. Менеджмент в эпоху социальных инноваций. Часть I // http://iph.ras.ru/uplfile/evolep/helena/knyazeva_1.pdf
- [3] Конституционное право Российской Федерации / Под ред. Н.В. Витрука. М., 2010.
- [4] *Романов В.Л.* Социально-инновационный вызов государственному управлению // *Социально-инновационный вызов государственному управлению* // <http://spkurdyumov.narod.ru/Romanov333.htm>
- [5] *Тепляшин И.В.* Правовая инноватика: контуры исследования // *Российский юридический журнал.* 2012. № 2.

Жарких В.С.,
*бакалавр политических наук,
студентка 2 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: ak-tiv@mail.ru*

«УМНЫЙ» ГОРОД: КОНЦЕПЦИЯ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Серьезная проблема нашего века — это ограниченность ресурсов и тенденция к их сокращению. Повышение уровня выхлопных газов, загрязненный воздух, низкое качество водоснабжения и пр.; интенсивный переезд жителей сельской местности в города количество проблем не уменьшает. Для крупных городов в развитых странах характерен дисбаланс между рынками коммерческой и жилой недвижимости, что приводит к процессам джентрификации (реконструкция отдельных кварталов городов, привлекательных с точки зрения истории или экологии, и последующее поселение здесь состоятельных граждан). В крупных городах активно осваивается пригородная зона, в результате чего заметно растет дорожное движение [3, С.62].

Большая плотность населения, нагрузка на транспортную систему, изношенность жилого фонда — это лишь часть трудностей, с которыми сталкивается современный город.

Решение всех вышеперечисленных проблем возможно путем претворения в жизнь достижений современного общества и создание таким образом «умных» городов.

На сегодняшний день концепция «умного» города не имеет четкого определения, так как для раскрытия понятия нередко используется целый набор терминов: «электронный» город, «цифровой» город, «интеллектуальный» город и др. Но все же можно найти общее понятие, объединяющее все вышеперечисленные: эффективное расходование средств, экологическая стабильность, экономическая целесообразность.

«Умный» город — это, в первую очередь, применение инновационных технологий для разумного развития экономики го-

рода с учетом экологических факторов. Концепция «умного» города — стратегическая разработка, объединяющая разнообразные факторы городского развития в единую систему. Концепция признает роль искусственного интеллекта, информационно-коммуникационных технологий, социального и экологического потенциала как ресурса развития и конкурентоспособности города.

Концепция «умного» города предполагает 5 уровней: планирование, базовая инфраструктура, интеллектуальная инфраструктура (энергосберегающие технологии), социальный сервис (бытовые услуги) и культурный уровень (стиль жизни, искусство).

Создание и развитие «умного» города возможно путем привлечения инвестиций в транспортную систему, социальную сферу, медицину и ЖКХ, таким образом, должны быть созданы «умные» системы управления и коммуникаций на основе современных технологий (энергосберегающие технологии, проекты борьбы с пробками и пр.). Все это возможно при разумной экономической политике, массовой рекламной кампании, иными словами при сотрудничестве власти и бизнеса.

В целом система «умного» города должна начинаться с развития «умного» дома.

Внедрение технологий «умного» города позволяют: автоматизировать учет и контроль ресурсов ЖКХ, оборудовать системы охранно-пожарной безопасности и видеонаблюдения; увеличить число подконтрольных объектов при минимальных затратах, уменьшить штат обслуживающего персонала, внедрить мобильное управление вне зависимости от времени, местоположения объекта и пр.

«В России приоритеты расставлены в следующем порядке: 1. общественная безопасность, 2. транспорт. Третье место в разных городах делят между собой обслуживание коммунальных сетей (эта сфера одинаково проблемна как в российском, так и в общемировом контексте) и здравоохранение», — рассуждает о развитии «умных» городов А. Галицкий, руководитель направления «Разумные Города» Россия/СНГ компании IBM [1].

В Москве запущена программа «информационный город 2012-2016», которая предполагает расширение возможностей предоставления электронных услуг от Единого госпортала, также

планируется создание интеллектуальной транспортной системы с умными светофорами и навигаторами и пр.

Участие граждан в процессе создания «умного» города — немаловажный аспект. В Петербурге разработана и успешно действует городская сервисная система, которая централизованно принимает любые заявки граждан, от обращений в правительство города до сообщений о коммунальных авариях. Все обращения фиксируются в единой базе и направляются на исполнение в соответствующие ведомства — приводит пример директор направления отраслевых решений ГК «Корус Консалтинг» Владимир Скородумов [1].

Факторы, стимулирующие развитие «умных» городов:

- политика, направленная на сокращение выбросов углекислого газа;

- рост численности городского населения, ведущий к давлению на транспортную сферу, увеличению расстояния от места жительства до работы и пр.;

- рост ответственности за предоставление социальных услуг населению, необходимость налаживания «обратной» связи с гражданами

В России существует определенный набор услуг, которые должны быть воплощены в жизнь при реализации концепции «умного» города:

- Энергоэффективность: разработка программ энергосбережения и повышения энергетической эффективности субъектов РФ, муниципальных образований, учреждений и предприятий, организация финансирования для их реализации; разработка инвестиционных программ для предприятий, эксплуатирующих системы теплоснабжения, организация финансирования для их реализации.

- Здоровоохранение: внедрение интеллектуальных систем диагностики и мониторинга.

- Транспорт: организация автоматизированного учета транспортной работы, контроль оплаты проезда, оперативное управление пассажирским наземным транспортом, обеспечения безопасности пассажирских перевозок на основе передовых аппаратных, программных, конструкторских и технологических решений; автоматизация парковки.

- Переработка отходов: организация утилизации мусора; разработка, участие, организация и проведение экологических программ, исследований и мероприятий в области экологии и защиты окружающей среды.

- Информационная поддержка: услуги по информационной поддержке путем размещения новостей, статей и пр.

Преимущество современных технологических решений можно увидеть через их реализацию на практике, иными словами, строительство новых «умных» городов, но есть и другая проблема — что делать с уже существующими городами с высокой плотностью населения, которым крайне необходима полная модернизация инфраструктуры и существует огромное количество институциональных и организационных барьеров на пути использования в городах новых технологий.

Несмотря на высокий рост технологий в современном мире, строительство «умных» городов по всему миру пока нельзя назвать масштабным. Основной проблемой является ограниченность полномочий муниципальных властей (ограниченность бюджета, организационной структуры и пр.), а также боязнь внедрения новых технологий и непонимание их необходимости.

Можно выделить два вектора развития при строительстве «умных» городов: «сверху» и «снизу». Подход «сверху» предполагает развитие города путем централизованного контроля, когда все инициативы исходят от самой власти. Подход «снизу» характеризуется вовлеченностью граждан в сам процесс создания «умного» города.

Зарубежный опыт.

О практическом воплощении идеи «умного» города говорят уже давно и серьезно.

Создание универсального языка развития городов на основе протокола IP — тема конференции, состоявшейся в Барселоне в июле этого года. Специалисты из 20 компаний, 33 городов, 20 строительных организаций и 15 университетов единогласно поддержали идею создания «городского протокола». Основные цели, которые ставят перед собой идеологи новой модели следующие: развитие новой науки о городах, развитие сотрудничества между заинтересованными сторонами, формирование будущего городов,

изучение движущих сил городского развития и поиск общих решений, а также поставка ценных продуктов и услуг.

Муниципалитет города Барселоны разрабатывает специальную базу, способствующую внедрению инновационных технологий посредством сотрудничества с частным бизнесом. Планируется проведение исследований стратегических секторов экономики города на основе концепции «умного» города, а также привлечение госструктур и частных компаний для реализации проекта в Испании и в других странах.

Планируется осуществить следующие инициативы на базе единой платформы оказания услуг и сетевой архитектуры [2, С.65-66]:

- новая модель оплаты за использование городского освещения, при которой город платит не за общую инфраструктуру, а за количество фонарей;

- энергетический мониторинг общественных зданий (предусматривает создание в Барселоне системы анализа потребления энергии и мониторинга 2 тыс. общественных зданий в режиме реального времени);

- оптимизация сбора и использования грунтовых и дождевых вод в городе;

- интеллектуальная сеть автобусных маршрутов (разработка сетевой модели отслеживания новых автобусных маршрутов в городе и предоставления жителям соответствующей информации в режиме реального времени);

- интеллектуальные парковки — комплексная система парковок с использованием датчиков, позволяющих находить свободные парковочные места в режиме реального времени; создание новых бизнес-моделей для общественных парковок.

«Сотрудничество государственных учреждений и бизнеса создает уникальные возможности для инноваций и экономического роста», — считает глава компании Cisco Джон Чемберс (Cisco — американская транснациональная компания, разрабатывающая и продающая сетевое оборудование, специализируется в области высоких технологий).

«Умные» города уже становятся реальностью: город Сонгдо в Юж.Корее проводит глобальный эксперимент по так называ-

емому телеприсутствию — несколько тысяч домов оснащены интерактивными двусторонними экранами; Лаваса в Индии планирует комплексное строительство жилых домов на склонах гор подальше от изнуряющей жары; «умный» город Масдар в Абу-даби поражает применением высоких технологий: скрытый интеллект определяет, когда тыходишь в здание, квартира может быть охлаждена до приезда жильца, а на огромных экранах идут новости об экологической деятельности жилого комплекса.

Таким образом, можно сделать вывод, что концепция развития «умного» города должна строиться на следующих основах: автономность города; социальная, деловая и культурная самодостаточность города; экологическое строительство; использование современных информационных и коммуникационных технологий; внедрение инновационных технологий энергетики, транспорта и строительства. При воплощении концепции «умный» город в реальность можно увидеть следующие результаты: создание новых рабочих мест, увеличение потока прямых инвестиций в экономику региона, повышение уровня жизни населения путем внедрения новых социальных программ, коммерческие предприятия получают новые возможности для развития своего бизнеса, в целом проект «умный» город значительно поднимает престиж города.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Степанов А.* К чему приведет бум «умных городов»// CnewsAnalytics (издание о высоких технологиях): [www.cnews.ru] // <http://www.cnews.ru/reviews/free/infrastructure2012/articles/articles2.shtml>
- [2] *Толмачева Т.* Барселона станет образцом развития современных городов // Век качества. 2012. №3.
- [3] *Толмачева Т.* Города берутся за ум // Век качества. 2012. №3.

Зубарев Ю.А.,
кандидат химических наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: uznovator1@rambler.ru

Зубарев М.Ю.,
кандидат юридических наук, адвокат
E-mail: uznovator1@rambler.ru

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Вопросы муниципального управления самым тесным образом связаны с процессом управления, в котором объектом является административно-территориальная единица, муниципальное образование и муниципальная собственность.

Структура системы государственного управления любого государства предполагает административно-территориальное деление страны. Так для унитарного государства деление на административно-территориальные единицы является характерным признаком централизованной государственной власти. Разделение территории в федеративных государствах предполагает два основных принципа, это политико-территориальный и административно-территориальный. Федеративное государство изначально складывается как добровольный союз (объединение) суверенных государств, заключивших федеральный договор, и в данном случае территориальное деление будет определено составом и границами участников этого договора, т. е. субъектов федерации. Изменение границ между субъектами их укрупнение или размежевание, выход из состава федерации решается при согласии всех субъектов федерации, а административно-территориальное деление имеют только субъекты федерации.

Правовые вопросы территориальной организации муниципальных образований регулируются 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [5]. Статья 10, пункт 2 гласит, что «Границы территорий муниципальных образований устанавливаются и изменяются законами субъектов Российской Федерации в соответствии с требованиями, предусмотренными статьями 11-13 настоящего Федерального закона».

Ст. 11 определяет состав и признаки административно-территориальных единиц, получивших статус муниципального образования.

Ст. 50 Муниципальное имущество 131-го федерального закона дает если не исчерпывающий, то достаточно полный перечень объектов ведения местного уровня управления. Таким образом, можно предположить, что с точки зрения права получены достаточные обоснования, чтобы утверждать о существовании таких объектов управления как муниципальные образования и муниципальная собственность.

Право собственности на муниципальное имущество закреплено Гражданским кодексом Российской Федерации [1].

«Статья 209. Содержание права собственности

1. Собственнику принадлежат права владения, пользования и распоряжения своим имуществом.

2. Собственник вправе по своему усмотрению совершать в отношении принадлежащего ему имущества любые действия, не противоречащие закону и иным правовым актам и не нарушающие права и охраняемые законом интересы других лиц, в том числе отчуждать свое имущество в собственность другим лицам, передавать им, оставаясь собственником, права владения, пользования и распоряжения имуществом, отдавать имущество в залог и обременять его другими способами, распоряжаться им иным образом.

3. Владение, пользование и распоряжение землей и другими природными ресурсами в той мере, в какой их оборот допускается законом (статья 129), осуществляются их собственником свободно, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов других лиц.

4. Собственник может передать свое имущество в доверительное управление другому лицу (доверительному управляющему). Передача имущества в доверительное управление не влечет перехода права собственности к доверительному управляющему, который обязан осуществлять управление имуществом в интересах собственника или указанного им третьего лица.

Статья 215. Право муниципальной собственности

1. Имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям, является муниципальной собственностью.

2. От имени муниципального образования права собственника осуществляют органы местного самоуправления и лица, указанные в статье 125 настоящего Кодекса.

3. Имущество, находящееся в муниципальной собственности, закрепляется за муниципальными предприятиями и учреждениями во владение, пользование и распоряжение в соответствии с настоящим Кодексом (статьи 294, 296).

Средства местного бюджета и иное муниципальное имущество, не закрепленное за муниципальными предприятиями и учреждениями, составляют муниципальную казну соответствующего городского, сельского поселения или другого муниципального образования.

Здесь необходимо привести содержание ст. 124, 125 ГК РФ.

Статья 124. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования - субъекты гражданского права

1. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации: республики, края, области, города федерального значения, автономная область, автономные округа, а также городские, сельские поселения и другие муниципальные образования выступают в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, на равных началах с иными участниками этих отношений — гражданами и юридическими лицами.

2. К субъектам гражданского права, указанным в пункте 1 настоящей статьи, применяются нормы, определяющие участие юридических лиц в отношениях, регулируемых гражданским за-

конодательством, если иное не вытекает из закона или особенностей данных субъектов.

Статья 125. Порядок участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований в отношениях, регулируемых гражданским законодательством

1. От имени Российской Федерации и субъектов Российской Федерации могут своими действиями приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, выступать в суде органы государственной власти в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

2. От имени муниципальных образований своими действиями могут приобретать и осуществлять права и обязанности, указанные в пункте 1 настоящей статьи, органы местного самоуправления в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

3. В случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными актами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, по их специальному поручению от их имени могут выступать государственные органы, органы местного самоуправления, а также юридические лица и граждане».

Приведенные законодательные положения указывают на то, что в определенных федеральным законодательством, законами субъектов федерации и нормативными документами муниципальных образований, возможны случаи передачи прав собственности и управления ею между субъектами права.

Местное самоуправление как явление социальной, политической и экономической жизни государства в достаточно полной мере нашло свое отражение в документе Совета Европы «Европейская хартия о местном самоуправлении».

«Европейская хартия местного самоуправления открыта к подписанию 15 октября 1985 г. Разработана и принята по инициативе Постоянной конференции местных и региональных органов власти в Европе.

Цель Хартии — обеспечение и защита прав местных органов самоуправления как наиболее близких к гражданам и дающих им возможность участвовать в принятии решений, касающихся условий их повседневной жизни. По замыслу авторов этого документа Хартия призвана наполнить реальным содержанием основные принципы Совета Европы: поддержание демократического сознания в Европе и защита прав человека в самом широком смысле слова. Основная направленность Хартии — показать, что степень автономии местных органов самоуправления является основным критерием подлинной демократии» [2].

Российская Федерация подписала хартию 28 февраля 1996г. Государственная Дума ратифицировала 20 марта 1998 г., а на территории России хартия вступила в силу 01 сентября 1998 года.

Статья 3 хартии гласит, что

«1. Под местным самоуправлением понимается право и способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, в соответствии со своей компетенцией и в интересах местного населения.

2. Это право осуществляется советами или собраниями, состоящими из членов, избранных путем свободного, тайного, прямого, равного и всеобщего голосования. Советы или собрания могут располагать подотчетными им исполнительными органами. Это положение ни в коей мере не исключает обращения к собраниям граждан, референдуму или любой другой форме прямого участия граждан там, где это допускается по закону».

Это положение хартии по сути признает политическое право местного сообщества на организацию уровня власти отличного от государственного, но Статья 4 «Сфера компетенции местного самоуправления» достаточно не двусмысленно говорит о соблюдении двух основополагающих принципов в организации системы государственного управления, «субсидиарности» и «гомогенности»

«1. Основные полномочия и компетенция органов местного самоуправления устанавливаются конституцией или законом. Однако, это положение не исключает предоставления органам мест-

ного самоуправления в соответствии с законом полномочий и компетенции для конкретных целей.

2. Органы местного самоуправления в пределах, установленных законом, обладают полной свободой действий для осуществления собственных инициатив по любому вопросу, который не исключен из их компетенции и не отнесен к компетенции другого органа власти.

3. Публичная власть, как правило, должна преимущественно осуществляться органами власти, наиболее близкими к гражданину. Предоставление полномочий иному органу власти должно производиться с учетом объема и характера поставленной задачи, а также требований эффективности и экономии».

Также вопросы введения и организации местного самоуправления в Российской Федерации определяются на федеральном уровне Конституцией РФ, Федеральными законами, Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ. Определенные формы организации местного самоуправления на уровне территориальных образований полностью является правом субъектов федерации и населения муниципальных образований.

Конституция РФ в Главе 1. Основы конституционного строя определяет, что, народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления. В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. Земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности. В Российской Федерации признаётся и гарантируется местное самоуправление. Местное самоуправление в пределах своих полномочий самостоятельно. Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти. Ст. 3, 8, 9, 12

Глава 8. Местное самоуправление. Ст. 130-133 определяют, что Местное самоуправление в Российской Федерации обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения и распоряжение муниципальной собственностью. Местное самоуправление осуществляется гражданами путем референдума, выборов, других форм прямого волеизъявления, через выборные и

другие органы местного самоуправления. Местное самоуправление осуществляется в городских, сельских поселениях и на других территориях с учетом исторических и иных местных традиций. Структура органов местного самоуправления определяется населением самостоятельно. Изменение границ территорий, в которых осуществляется местное самоуправление, допускается с учетом мнения населения соответствующих территорий. Органы местного самоуправления самостоятельно управляют муниципальной собственностью, формируют, утверждают и исполняют местный бюджет, устанавливают местные налоги и сборы, осуществляют охрану общественного порядка, а также решают иные вопросы местного значения. Органы местного самоуправления могут наделяться законом отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. Реализация переданных полномочий подконтрольна государству. Местное самоуправление в Российской Федерации гарантируется правом на судебную защиту, на компенсацию дополнительных расходов, возникших в результате решений, принятых органами государственной власти, запретом на ограничение прав местного самоуправления, установленных Конституцией Российской Федерации и федеральными законами [3,5].

Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" устанавливает принципы, по которым в настоящее время организовано местное самоуправление на территории всей Российской Федерации.

В Законе определяются такие основы местного самоуправления, как правовые, территориальные, организационные, финансовые и экономические [5].

Основным содержанием Закона являются:

- 1) построение двухуровневой модели местного самоуправления, т.е. создание в составе муниципального района городских и сельских поселений;
- 2) установление новых принципов определения границ муниципальных образований;
- 3) закрепление за каждым типом муниципального образования собственного перечня вопросов местного значения;

4) расширение видов форм непосредственного осуществления населением местного самоуправления за счет включения таких форм, как голосование по отзыву депутата, публичные слушания конференция по вопросам местного значения, опрос граждан и т.п.;

5) введение принципа разделения властей на местном уровне;

6) определение численности депутатов представительных органов местного самоуправления на федеральном уровне;

7) введение контрактной системы для главы местной администрации;

8) закрепление за каждым типом муниципального образования перечня муниципального имущества;

9) введение процедуры банкротства муниципального образования;

10) усиление ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления перед государством, например, возможное временное исполнение полномочий органов местного самоуправления органами государственной власти субъектов РФ в некоторых случаях.

Приведенные правовые положения Совета Европы, Российской Федерации указывают на то, что местное самоуправление как право народа на реализацию своих властных полномочий и организацию органов местного управления не входящих в систему государственной власти есть явление политическое, которое декларируется на межгосударственном и государственном уровнях как одно из основных условий демократического развития страны.

Управление как элемент и функция организованных систем свойственно обществу или его отдельным элементам (территории, отрасли, городу, муниципальному образованию) [4].

Управление территориальным образованием, имеющего статус муниципального, т. е. муниципальное управление, складывается из субъектно-объектных отношений, где объектом управления является территория и имущество муниципального образования, а субъектом управления могут выступать государственная власть на местном уровне или органы местного самоуправления. Практика организации муниципального управления допускает

случаи смешанной формы управления муниципальной территорией и хозяйством.

Практика и теория муниципального управления насчитывает несколько моделей организации системы управления на местах. При этом перечень органов местного самоуправления представлен одним общим списком определенным 131-ФЗ.

- Представительный орган местного самоуправления;
- Глава муниципального образования;
- Исполнительный орган муниципального образования (администрация);
- Контролирующий орган.

Компетенции местного самоуправления в субъектах Российской Федерации отличаются и определяются соответствующими региональными законами и нормативными актами. Так Закон Московской области «О местном самоуправлении в Московской области», ГЛАВА II. КОМПЕТЕНЦИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, Статьи 6, 7 определяют достаточно широкий круг вопросов местного значения относящихся к компетенции местного самоуправления.

В Москве вопросы организации местного самоуправления и круг их компетенций определяется законом города Москвы «Об организации местного самоуправления в г. Москве». Статья 8. Вопросы местного значения муниципального образования. К вопросам местного значения муниципального образования относят в основном вопросы социальной сферы, а решение задач управления городским хозяйством полностью передано правительству Москвы и городской администрации, префектурам и управам муниципальных районов, являющихся низовым управленческим звеном в системе городского управления. При такой расстановке в системе управления муниципальными образованиями значительно повышается роль представительного органа местного самоуправления в участии на городском уровне в процессе составления планов их утверждения и контролю за их осуществлением.

Таким образом, можно предположить, что муниципальное управление есть определенный процесс управления административно-территориальной единицей имеющей статус муниципального образования органами государственной власти и органами

местного самоуправления в рамках компетенций определяемых законами и нормативными актами.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Гражданский Кодекс Российской Федерации. - М., Омега-л, 2011.
- [2] Европейская хартия местного самоуправления, Совет Европы. - Страсбург, 1985.
- [3] Конституция Российской Федерации. - Москва, 1993.
- [4] Теория управления, учебник // под ред. Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. - М.: Изд-во РАГС, 2004.
- [5] Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, Москва, 2007.

Камалетдинов А.Ш.,
кандидат физико-математических наук, доцент
Московского государственного индустриального университета
E-mail: akamale@mail.ru

Ксенофонтов А.А.,
кандидат физико-математических наук, доцент
Института экономики и предпринимательства
E-mail: a.ksenofontov@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ АНАЛИЗЕ НАЛОГОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ В БЮДЖЕТ РФ

Современные научные исследования, как и другие сферы деятельности все больше нуждаются в информационном обслуживании и переработке огромного количества информации. Универсальным техническим средством обработки любой информации является компьютер, расширяющий спектр аналитических возможностей исследователя. Появление и использование научно ориентированных информационных систем — это необходимая составляющая процесса развития научного сообщества.

Одним из источников получения экономической информации отражающей функционирование субъектов РФ и экономики страны в целом является использование данных предоставляемых Федеральной налоговой службой. Эффективное функционирование налоговой системы, одной из функций которой является сбор экономической информации на микроэкономическом уровне, ее анализ, обобщение и представление на макроэкономическом уровне, возможно только при использовании передовых информационных технологий.

Структура и состав системы управления налогообложением РФ соответствуют ее административно-территориальному делению. Налоговая служба построена таким образом, чтобы обеспечить единство целей, при котором отдельные системы управления одного уровня функционируют по единой схеме, решают оди-

наковый набор задач по заранее разработанной методологии и технологии обработки данных. Укрупненная структура ФНС РФ представлена на рисунке 1.

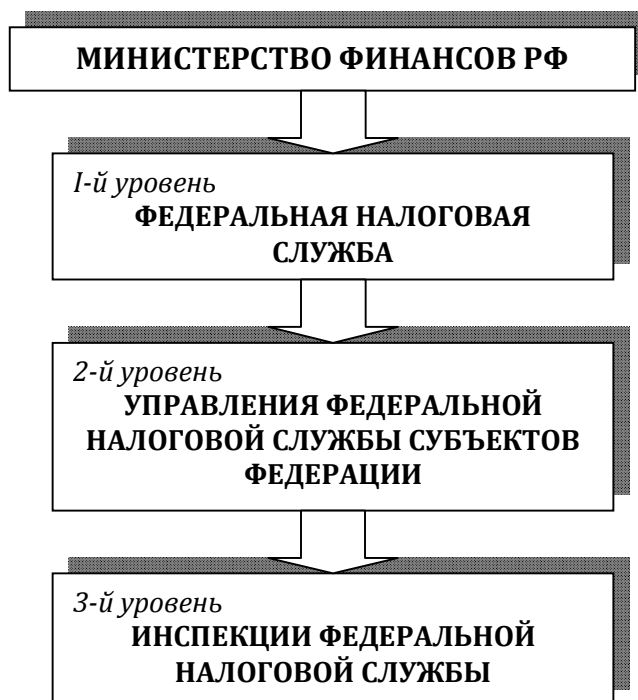


Рис.1. Структура Федеральной налоговой службы РФ

На двух верхних уровнях осуществляется методологическое руководство и контроль над налогообложением по всем видам налогов и сборов. Непосредственное взаимодействие с налогоплательщиками, как юридическими, так и физическими лицами осуществляет 3-й уровень ФНС РФ. Инспекции федеральной налоговой службы (ИФНС) осуществляют следующие функции:

- учет плательщиков налогов и платежей в бюджет;
- обеспечение правильности исчисления налогов и платежей и контроль над своевременностью их поступления;

- проверку достоверности и контроль над своевременностью представления плательщиками бухгалтерской отчетности и расчетов, связанных с исчислением и уплатой налогов и платежей в бюджет;
- взаимодействие с органами исполнительной власти, правоохранительными и пр. органами в части контроля над правильностью реализации и исполнения законодательства;
- наложение финансовых санкций, предусмотренных законодательством за его нарушение;
- составление, анализ и представление в районные и городские финансовые органы сведений о фактически поступивших суммах налогов и платежей в бюджет;
- составление, анализ и представление вышестоящим государственным налоговым органам установленной отчетности;
- ведение в установленном порядке делопроизводства.

Для осуществления указанных функций в системе управления ФНС РФ создана автоматизированная информационная система АИС «Налог» (на сегодняшний день ее более поздняя версия «Система ЭОД»). Структура АИС налоговой службы, как и структура самих налоговых органов, является многоуровневой. Автоматизированная информационная система налоговой службы относится к классу больших систем. Данная информационная система решает множество проблем, но основной является информационное объединение налоговых служб телекоммуникационными сетями и обеспечение возможности доступа к информационным ресурсам каждой из них; разработка, создание и ведение баз данных; разработка программных средств, обеспечивающих решение функциональных задач системы.

Каждому уровню налоговой системы соответствует свой состав функционального обеспечения. Для третьего уровня характерен следующий состав функциональных подсистем:

- регистрация предприятий;
- камеральная проверка;
- ведение лицевых карточек предприятий;
- анализ состояния предприятия;
- документальная проверка;

- ведение нормативно-правовой документации;
- внутриведомственные задачи;
- обработка документов физических лиц.

Непосредственно обработка информации на третьем уровне начинается с учета и регистрации налогоплательщиков, которые осуществляются юридической службой налоговой инспекции. Эта служба руководствуется в своей деятельности нормативно-правовой базой, принимает от налогоплательщика все необходимые регистрационные документы, на основе которых создается база данных, содержащая всю информацию о налогоплательщике, и присваивает налогоплательщику уникальный регистрационный номер. Далее создается «электронная папка» на налогоплательщика. Информация, содержащаяся в ней, используется всеми другими структурными подразделениями налоговой инспекции, а соответственно информация, формируемая в подсистеме «Регистрация предприятий», используется другими функциональными подсистемами АИС «Налог».

Прежде всего, потребителем этой информации является подсистема «Камеральная проверка». Для решения задач камеральной проверки служба налоговых инспекторов собирает в установленные законодательством сроки отчетные документы от налогоплательщиков. Основными документами являются баланс предприятия (ф. № 1), отчет о прибылях и убытках (ф. № 2), приложения к балансу (ф. № 3, 4 и 5), расчеты по налогу на прибыль, налогу на добавленную стоимость, налогу на имущество предприятий и другие налоговые расчеты.

На втором уровне можно выделить следующие функциональные подсистемы:

- подготовка типовых отчетных форм;
- контрольная деятельность;
- методическая, ревизионная и правовая деятельность;
- аналитическая деятельность;
- внутриведомственные задачи.

Подсистема подготовки типовых отчетных форм связана с формированием сводных таблиц статистических показателей, характеризующих типовые виды деятельности ИФНС регионального

уровня в части сбора различных видов налоговых платежей и контроля над этим процессом.

Контрольная деятельность предусматривает ведение Государственного реестра предприятий и физических лиц. Государственный реестр предприятий содержит официальную регистрационную информацию о предприятиях (юридических лицах), а в реестре физических лиц хранится информация о налогоплательщиках, обязанных представлять декларацию о доходах, а также уплачивать отдельные виды налогов с физических лиц. К контрольной относится деятельность по документальной проверке предприятий.

Подсистема методической, ревизионной и правовой деятельности обеспечивает возможность работы с законодательными актами, постановлениями, указами и другими правительственными документами, а также с нормативными и методическими документами ФНС РФ. В этой подсистеме осуществляются сбор, обработка и анализ информации, поступающей от территориальных налоговых инспекций и касающейся правильности применения налогового законодательства.

Аналитическая деятельность включает анализ динамики налоговых платежей всеми категориями налогоплательщиков, прогнозирование величины сбора отдельных видов налогов, экономический и статистический анализ хозяйственной деятельности предприятий региона, определение предприятий, подлежащих документальной проверке, анализ налогового законодательства и выработка рекомендаций по его усовершенствованию, анализ деятельности территориальных налоговых инспекций и др.

Фактически, входные данные, которыми оперирует АИС «НАЛОГ», можно разделить на два вида — это данные предоставляемые физическими и юридическими лицами в соответствии с НК РФ, в формах бухгалтерской (6 форм) и налоговой отчетности (51 форма).

Первичные выходные данные получают на третьем уровне инспекциями ФНС РФ, после информационно аналитической обработки бухгалтерской и налоговой отчетности. В соответствии с Письмом ФНС РФ от 12 февраля 2007 г., Н ЧД-6-10/109@, — «Отчетность составляется управлениями ФНС России по субъ-

ектам Российской Федерации (далее — УФНС России) на основании информационных ресурсов, передаваемых с местного уровня на региональный, собственных информационных ресурсов регионального уровня либо путем сбора от нижестоящих налоговых органов отчетности, формируемой на базе данных информационных ресурсов местного уровня, данных органов Федерального казначейства».

Далее эти данные передаются на второй уровень в управления ФНС по субъектам РФ, где из них формируются формы статистической налоговой отчетности. Формы статистической налоговой отчетности делятся на следующие группы:

1. Отчеты о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей (формы 1-НМ, 1-НОМ);
2. Отчеты о задолженности по налогам и сборам, пеням и налоговым санкциям (формы 4-НМ, 4-НОМ);
3. Отчеты о налоговой базе и структуре начислений по налогам и сборам (формы 1-НДС, 5-П, 5-ИБ и пр.).

Эти данные передаются на вышестоящий уровень в ФНС РФ, где также обобщаются и анализируются и предоставляются Министерству Финансов РФ. Параллельно вышеуказанные отчеты размещаются на сайте Федеральной Налоговой Службы в сети Интернет (www.nalog.ru). Процесс получения и использования статистической налоговой отчетности представлен на рисунке 2.

С точки зрения использования современных информационных технологий процесс, описанный выше, не полностью автоматизирован, так как использует элементы «ручной» обработки данных при передаче информации из ИФНС в УФНС и далее по цепочке. Такой процесс функционирования информационной системы может привести к возникновению ошибок связанных с человеческим фактором, что приведет к искажению выходных данных.

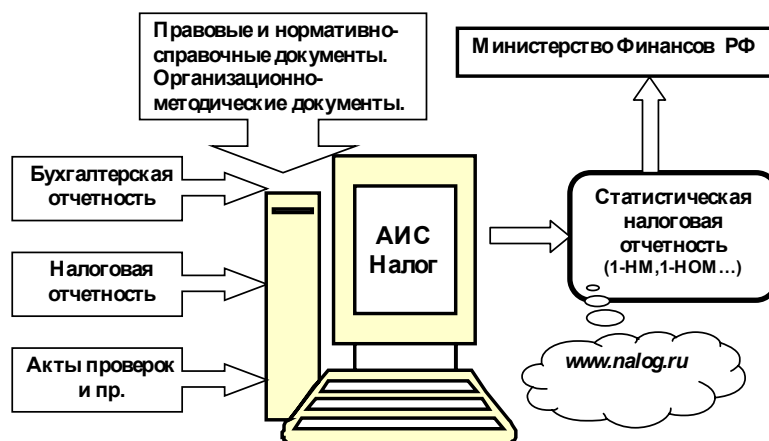


Рис. 2. Процесс получения и использования статистической налоговой отчетности

Представленные на сайте ФНС РФ формы статистической налоговой отчетности являются свободно распространяемыми и могут быть использованы для научных исследований. Несмотря на то, что статистическая налоговая отчетность, размещаемая на сайте www.nalog.ru представлена в регламентированных ФНС РФ формах, ее сбор и дальнейший анализ в научных и учебных целях затруднителен.

Для консолидации вышеперечисленных данных и упрощения их дальнейшего исследования, было принято решение о создании информационно-аналитической системы (ИАС) «Налоги РФ». Структурная схема взаимодействия ИАС «Налоги РФ» с информационной системой, используемой в ФНС представлена на Рис. 3.

АС «Налоги РФ» построена на основе технологии обработки информации, содержащей возможность использования сложных запросов к базе данных (включающей налоговую отчетность по всем субъектам РФ), с возможностью составления и динамической публикации результатов исследований в виде аналитических отчетов. АИС «Налоги РФ» разработана с использованием лицензионного программного продукта и содержит в основе свободно

распространяемую информацию (ст. 3 Законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»).

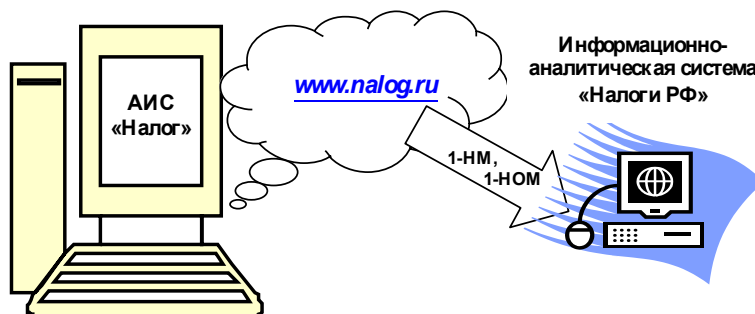


Рис. 3. Взаимодействие ИАС «Налоги РФ» с АИС «Налог»

Разработанная информационная система может быть использована в научных и аналитических исследованиях для анализа экономического состояния того или иного региона и в целом экономики РФ. Данные исследования являются особо актуальными в свете реформирования межбюджетных отношений в Российской Федерации и повышения эффективности системы федеральной финансовой поддержки бюджетов субъектов Федерации. При этом среди основных направлений совершенствования данной системы главное место занимают внедрение принципов объективности расчета финансовой помощи, а также стимулирующего характера финансовой поддержки, основанной на учете показателей потенциальных налоговых доходов.

*Крючкова Н.В.,
экономист Банка России,
аспирант кафедры государственного,
муниципального и корпоративного управления
Финансового университета при Правительстве РФ
E-mail: kruchkovan@mail.ru*

ФИНАНСОВАЯ СИСТЕМА, КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ИННОВАЦИЯМИ

В общем понимании социальные инновации направлены на улучшение различных сфер жизнедеятельности: будь то условия труда, образование, здравоохранение, а также и процесс управления.

За последние годы одним из перспективных направлений развития и внедрения социальных инноваций становится их использование в сфере государственных услуг и государственного управления.

И, несмотря на различные подходы к управлению социальными инновациями в государственных учреждениях, их внедрение, безусловно, влияет на выполнение функций данных учреждений. Во многом потому, что социальные инновации в первую очередь обращены на человеческий фактор, а управление ими подразумевает признание приоритетным направлением развития в учреждении его сотрудника.

Ведь, как известно, продуманная кадровая политика — это залог эффективных государственных решений.

Данное обстоятельство осложняется и тем фактом, что международные финансово-экономические отношения становятся более чувствительными от политических и экономических решений отдельно взятой страны или интеграционных объединений. И такая зависимость вынуждает многие страны и органы власти в их лице прибегать к созданию новых технологий, позволяющих эффективно управлять данными процессами. К примеру, ведение в России первыми лицами государства блогов в Интернете способ-

ствуется установлению более короткой обратной связи с населением, позволяя не только реагировать на возникшие проблемы, но и становясь источником информации о массовых настроениях населения, что немаловажно при принятии государственных решений.

Вместе с тем, несмотря на очевидную значимость социальных инноваций, возникает вопрос финансовой целесообразности их внедрения, особенно учитывая, что во главу угла в бюджетной сфере ставится экономия и эффективное расходование бюджетных средств.

В этой связи интересен вопрос зависимости финансовой системы от внедрения социальных инноваций в органы государственной власти, отвечающей за реализацию финансовой политики и построение финансовой системы, и обратной зависимости управления социальных инноваций от работы финансовой системы.

Остановимся на примере Банка России, как органе с особым государственным статусом.

В рамках Центрального банка Российской Федерации сформирована система управления социальными инновациями, начиная с организационных основ управления и заканчивая механизмами внедрения инноваций. А именно, социальные инновации Банка России выражаются в виде:

1. Создания внутрикорпоративной системы дополнительного профессионального образования, предусматривающей обучение по актуальным вопросам банковской деятельности (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка, проведение семинаров, стажировка сотрудников Банка России (руководителей и специалистов, а также в некоторых случаях и представителей банковской системы) на базе Программ профессиональной подготовки Банка России, в рамках заключения договоров с ведущими российскими и зарубежными высшими учебными заведениями (в 2011 г. заключено около 200 договоров на централизованное обучение), включая программы «Мастер делового администрирования», или МВА, учебный проект МСФО и др.).

Особое место в обучении сотрудников занимает изучение мировой практики организации и функционирования центральных

банков, ознакомление с опытом деятельности региональных филиалов зарубежных банков в ходе международных учебных мероприятий в рамках сотрудничества с Немецким федеральным банком, Банком Франции, Банком Англии, Национальным банком Польши, Банком Нидерландов, Чешским национальным банком, Банком Италии, Банком международных расчетов, Федеральной резервной системой США, Международным валютным фондом, Агентством по обмену финансовыми технологиями (Люксембург) и в рамках Программы профессионального обучения персонала центральных (национальных) банков государств-участников ЕврАзЭС (1).

Данные учебные мероприятия проводятся на базе Центра подготовки персонала в г. Москве (Ленинский проспект), г. Пушкино, Межрегионального учебного центра в г. Туле, Учебно-методического центра в г. Твери, банковских школ в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, г. Орле, г. Омске, г. Казане, г. Хабаровске и предполагают ежегодно обновляемые каталоги профессионального обучения.

Так, в 2011 году в системе Банка России проведено более 4,5 тыс. учебных мероприятий с обучением более 37 тыс. руководителей и специалистов [1].

Также заметное место занимают управленческие социально-психологические тренинги. В 2011 году — 56 корпоративных и управленческих социально-психологических тренингов с участием свыше 800 руководителей и специалистов Банка России.

2. Создания информационного поля для общественности через издания печатной продукции, через публикации на сайте Банка России докладов, аналитических материалов и периодических изданий. В том числе, учитывая мировую тенденцию усиления вопросов финансовой стабильности, с 2012 года осуществляется публикация аналитики «Обзор глобальных рисков» в новом разделе на сайте Банка России «Финансовая стабильность»;

3. В целях совершенствования работы в сфере оценки финансовой стабильности, координации и аналитического обеспечения реализации макропруденциальной политики Банка России, наблюдения за функционированием системно значимых объектов финансовой инфраструктуры, взаимодействия по указанным во-

просам с международными организациями и центральными банками других стран в 2011 году был образован Департамент финансовой стабильности.

4. Создания внутреннего портала Банка России в сети «Инtranет» с доступом к внутренним информационным и аналитическим документам, периодическим печатным изданиям России, а также создания корпоративного портала Банка России с информацией о внутренних документах Банка России и форумом для сотрудников Банка России;

5. Создания научной библиотеки Банка России с последними книжными и периодическими изданиями ведущих отечественных и мировых авторов по финансово-банковской и др. тематикам с возможностью в том числе и электронного доступа к указанным материалам;

6. Улучшения условий труда через развития страхования жизни сотрудников, обеспечение общественным транспортом сотрудников для передвижения между зданиями Центрального банка;

7. Создания системы медицинского обеспечения сотрудников Банка России и членов их семей через создания Медицинского центра Банка России (стационарное лечение) и поликлиники Банка России с возможностью вызова врача на дом и скорой помощи, а также санаторно-курортного лечения;

8. Создания информационно-телекоммуникационной системы Банка России. В частности, введена в эксплуатацию централизованная автоматизированная система сметного планирования и финансирования Финансового департамента Банка России, внедрение которой позволит обеспечить комплексную автоматизацию процесса сметного планирования и финансирования, электронный обмен финансовой информацией, возможность применения современных методов финансового моделирования, прогнозирования и статистического анализа; введены в действие программные комплексы «Ведение Книги государственной регистрации кредитных организаций» и «Анализ корреспондентских счетов»; осуществляется информационное взаимодействие между Банком России и федеральными органами исполнительной власти (14 министерств и ведомств) и др.

Как следует из вышесказанного, Банк России создал целую систему обеспечения сотрудников комфортными условиями работы по направлениям обучения, здравоохранения, досуга, информационного обеспечения, транспортного обслуживания, санаторно-курортного лечения. И управлением данными социальными инновациями осуществляют Департамент кадровой политики и обеспечения работы с персоналом, Департамент исследований и информации, Департамент внешних и общественных связей и др. Департаменты, а также ряд подведомственных организаций Банка России.

Сложившаяся система управления социальными инновациями в Банке России сформировала благоприятные условия для работы и повышения квалификации сотрудников Банка России. Данная ситуация не может не отразиться на эффективности выполнения данным учреждением своих функций, возложенных Федеральным законом от 10.07.2002 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)».

Таким образом, укрепляя и повышая профессионализм сотрудников Банка России, внедряя новые технологии в управлении, создавая меры защиты информации, Банк России сегодня создает полноценную платформу для исследовательской, научной, прогнозной деятельности, оправдывая тем самым свое заочное звание мегарегулятора.

В этой связи перспективными кажутся такие направления повышения эффективности управления социальными инновациями как создание кодекса поведения служащих Центрального банка и дальнейшее развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки персонала как центрального аппарата, так и территориальных учреждений и подведомственных учреждений по направлениям деятельности и смежным с ними областям, развитие информационно-телекоммуникационной системы, в т. ч. развитие электронного документооборота как во взаимодействии со структурными подразделениями Банка России, так и с министерствами и ведомствами, и дальнейшее совершенствование мер защиты информации в Банке России.

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) Действует на основании заключенного 12.03.2004 между Центральным банком Российской Федерацией, Национальным банком Республики Беларусь, Национальным Банком Республики Казахстан, Национальным банком Республики Таджикистан, Центральным банком Республики Армения Соглашения о сотрудничестве в области обучения персонала центральных (национальных) банков государств-участников ЕврАзЭС.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Годовой отчет Банка России за 2011 год.

Кузина М.Н.,
кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: kuzina-margarita@ya.ru

Грибов П.Г.,
старший преподаватель кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: pgg221@rambler.ru

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОНСАЛТИНГА В РОССИИ

Консалтинг как вид деятельности прочно вошел в российскую действительность и занял в ней свое место. Сформировался рынок консалтинговых услуг, направления и сферы деятельности. Однако, с течением времени в экономике России происходят изменения, влияющие и на данный вид деятельности. Рассмотрим одно из таких направлений, вызванное принятием закона 217-ФЗ, открывшее перед образовательными и научными организациями новые возможности по коммерциализации инноваций и разработок.

Началом существенного развития консультационных услуг в России можно считать вторую половину 80-х годов, когда появился спрос на этот вид услуг со стороны предприятий и организаций в период перехода к рынку, а также появились возможности становления консалтингового бизнеса, предоставленные новым законодательством страны различным формам предпринимательской деятельности.

В настоящее время одним из важнейших направлений развития современной экономики является формирование консалтинга как отдельной отрасли, что обуславливается следующими факторами:

- создание специфических технологий управления и предоставления услуг по развитию бизнеса;

- процесс концентрирования передовых методик управления и принципов ведения бизнеса в консалтинговых компаниях;
- необходимость обращения за профессиональными консультациями в силу практической реализации целей и задач экономики знаний, требующей постоянного обновления информационной среды.

Сфера консалтинговых услуг охватывает широкий спектр вопросов и проблем, связанных с управленческой, экономической, финансовой, инвестиционной, информационной деятельностью предприятий и государственных структур. Вместе с тем, для развития сферы консалтингового бизнеса требуется детальное изучение многих теоретических и практических вопросов формирования механизма повышения эффективности использования консалтинговых услуг, в том числе основанного на интегральной оценке интеллектуального капитала компании.

В новой экономике значительную долю составляют рынки интеллектуальных услуг. Такие услуги играют важную роль в формировании управленческой культуры. Они способствуют распространению передового опыта, оптимизации текущих бизнес-процессов, внедрению международных стандартов. Спрос на интеллектуальные услуги возникает, когда предприятиям нужно выполнить установленные государством или бизнес-средой доверительные рутинные (аудит, юридическое обслуживание) либо получить рыночную информацию. При сильной информационной асимметрии рынка, порожденной конфиденциальностью большинства интеллектуальных услуг, организации, сталкиваясь с необходимостью кардинальной смены стратегии или внешней среды (реструктуризации, изменения относительной рыночной силы, входа на новые рынки, повышения качества продукции или эффективности управления), остро нуждаются в информации. Но их возможности сопоставления и выбора ограничены высокими информационными издержками. Вследствие этого многие из них отказываются от услуг внешних консультантов, предпочитая дешевые услуги собственных работников или просто развиваясь по инерции. Таковы современные особенности российского консалтинга, одной из важнейших услуг которого стало предоставление информации.

Что представляет собой современный российский консалтинг? В нашей стране большим спросом пользуется комплекс услуг по реструктуризации бизнеса, но первое место, с точки зрения спроса, занимает инвестиционный консалтинг. Весьма востребован финансовый консалтинг и консалтинг в области управления проектами. Активно развиваются такие виды консалтинга, как юридический, экологический, муниципальный, социально-управленческий, кадровый, а также консалтинг в области информационных технологий. Набирает обороты консалтинг в сфере логистики. Недавно появилось и уже выделилось в отдельное направление бизнеса консалтинговое брокерство. Существующий консалтинг по подбору консультантов уже активно применяется и у нас. Брокеры консалтинговых услуг проводят презентации консалтинговых компаний с кратким резюме программ, условий, сроков и ценовых ожиданий исполнителя, подбирают необходимую консалтинговую компанию, сопровождают договора в течение всего срока их действия, представляют интересы клиента на рынке консалтинговых услуг, проводят обучение и разовые тренинги.

Около 60 % выручки от реализации консалтинговых услуг в России, как и на Западе, приходится на управленческий и бизнес-консалтинг, а также на юридические и налоговые услуги. Стоит отметить, что в развитых странах налоговый консалтинг составляет заметную часть дохода аудиторско-консалтинговых сетей, а управленческий вообще выделяется в самостоятельную сферу рынка услуг.

Если бросить ретроспективный взгляд на отрасль, то становится очевидным серьезное изменение структуры рынка российских консалтинговых услуг за последние годы. Так, десять лет назад, пятерка лидеров сегментов отечественного консалтинга имела следующий вид:

- 1) налоговый консалтинг;
- 2) оценочная деятельность;
- 3) финансовое управление;
- 4) информационные технологии;
- 5) юридический консалтинг.

На данный момент фаворитом является сектор IT-консалтинга (в частности, такие виды услуг, как разработка и си-

стемная интеграция и IT-управленческое консультирование). Далее с большим отставанием в объемах продаж следуют оценочный, финансовый, налоговый и юридический консалтинг. Такое перераспределение говорит об изменении спроса. По мнению экспертов, последнее десятилетие прошло под знаком развития двух смежных видов управленческой деятельности: информатизации бизнеса и оптимизации оценочно-финансовых механизмов управления предприятиями. При этом стоит отметить слабость секторов производственного и стратегического консалтинга, а также маркетингового, спрос на которые стабильно невелик всё последнее десятилетие.

Принятие в 2009 году закона 217-ФЗ, по сути, сформировало новую область консалтинговой деятельности — достаточно специфическую и до конца не оцененную.

В соответствии с данным законом, государственные вузы и НИИ имеют право при учреждении инновационных предприятий внести в их уставной капитал права на использование следующих объектов интеллектуальной собственности: программ для электронных вычислительных машин, баз данных, изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, селекционных достижений, топологий интегральных микросхем, секретов производства (ноу-хау). При этом исключительные права на РИД сохраняются за данными высшими учебными заведениями.

На текущий момент при вузах создано около 500 хозяйственных обществ, активность проявили свыше 120 университетов, готовые создать порядка тысячи компаний. Вузы, реформирующие свою инновационную инфраструктуру, создают новые подразделения в системе управления инновационной деятельностью, призванные заниматься коммерциализацией результатов интеллектуальной деятельности (РИД), такие как:

- центры трансфера технологий,
- отделы коммерциализации результатов НИОКР,
- отделы интеллектуальной собственности,
- центры маркетинга.

В общем, порядок создания хозяйственных обществ можно описать следующим образом:

1. Постановка РИД на баланс (отразить по счету «Нематериальные активы»).
2. Оценка права использования РИД.
3. Определение состава учредителей хозяйственного общества и их доли (акции).
4. Принятие решения о создании хозяйственного общества или провести собрание учредителей.
5. Подача в ФНС документов на государственную регистрацию хозяйственного общества.
6. Уведомление Минобрнауки о создании хозяйственного общества в течение семи дней с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о государственной регистрации хозяйственного общества.
7. Заключение лицензионного договора с созданным хозяйственным обществом и зарегистрировать лицензионный договор в Роспатенте.

Сегодня, более половины компаний созданы в форме ООО с уставным капиталом 10 тысяч рублей, причем, большинство по схеме «вуз + несколько физических лиц из числа собственных сотрудников». Средний размер уставного капитала на сегодня составляет 259 977 руб. То есть в целом стоит признать, что достаточными собственными средствами для коммерциализации такие предприятия вряд ли располагают. Впрочем, есть и отдельные исключения. Из числа самых заметных — ЗАО «Манэл» с уставным капиталом в 140 млн рублей, которое было создано Томским государственным университетом совместно с РОСНАНО.

Однако, частные инвесторы, а тем более профессиональные — бизнес-ангелы и венчурные фонды не спешат учреждать на паях с вузами и НИИ инновационные компании. Причиной тому служат некоторые особенности 217-ФЗ:

- бюджетные учреждения могут вносить в уставный капитал хозяйственных обществ лишь право использования результатов интеллектуальной деятельности, сохраняя за собой исключительные права на них;
- создаваемые малые инновационные предприятия лишены возможности передавать третьим лицам право использования результатов интеллектуальной деятельности, которые они сами получили в качестве вноса в свой уставный капитал;

- бюджетное учреждение должно иметь «неснижаемую» долю в предприятии — более 25% акций в АО и более трети долей в ООО.

Все это создает неудобства и риски, с которыми далеко не всякий частный инвестор готов мириться. Ведь он получает в лице руководителя бюджетного учреждения «вечного» компаньона с как минимум блокирующим пакетом. Трудно найти большое количество частных инвесторов, которые захотят войти в компанию, где больше трети пакета принадлежит федеральному учреждению. Это для них опасно и ненормально. Право использования результатов интеллектуальной деятельности — это отнюдь не эксклюзив, а значит, теоретически всегда будет сохраняться риск того, что вуз может передать точно такое же право еще какой-либо компании, то есть своими руками создаст инновационному предприятию конкурента. Невозможность снизить долю вуза, создает большие трудности для реализации классического венчурного инвестиционного сценария. Последний предполагает, что на разных стадиях развития инновационного предприятия к проекту будут присоединяться все новые инвесторы, которые в обмен на инвестиции, получают долю в компании. При этом с каждым новым венчурным раундом пакеты учредителей и более ранних инвесторов размываются, поскольку увеличивается уставный капитал. Однако, согласно данному закону, вуз является привилегированным учредителем, пакет которого размывать нельзя. Причем соучредитель явно небогатый, с которого ничего, кроме новых порций интеллектуальной собственности взять нельзя. В таком случае, инновационной компании с таким обременением будет сложно привлечь новых инвесторов, особенно на поздних стадиях, когда потребуются действительно значительные инвестиции, например, для запуска производства.

При всех недостатках, данный закон является большим шагом в коммерциализации результатов научной деятельности. Кроме того, он формирует новый вид консалтинга — в сфере высшего образования. Как уже говорилось ранее, каждое высшее учебное заведение формирует собственные службы, отвечающие за подобную деятельность, но имеющие разные названия. Подобные службы занимаются:

- сбором и обработкой информации о проведении различных конкурсов, выставок и конференция по научной тематике вуза;

- подготовкой материалов по проектам;
- формирование и сдачей необходимой отчетности и документов;

- мониторинг основных научных сфер высшего учебного заведения.

Сегодня, подобный вид деятельности относится исключительно к внутреннему консалтингу. Главной причиной тому является желание научных и образовательных учреждений обходится собственными силами. Кроме того, данный вид консалтинга выполняет не столько коммерческие, сколько социальные задачи.

Коммерческие задачи в данном случае очевидны — продвижение инновационных разработок, их дальнейшая коммерциализация и получение прибыли. Безусловно, это одна из важнейших задач консалтинга, как и оценка научного и инновационного потенциала. С этой стороны использование внутренних ресурсов является оправданным, так как лучше самих сотрудников никто не сможет оценить подобные аспекта образовательных и научных учреждений. Ключевой вопрос здесь заключается в качестве подготовки подобных специалистов и методиках их работы. Здесь необходимо привлекать классические консалтинговые организации для повышения квалификации сотрудников и помощи в организации подобной деятельности.

Обратимся к другой группе задач — социальным. Каковы эти задачи? Они различны и многообразны. Перечислим основные:

- активизация научной работы профессорско-преподавательского состава;

- вовлечение в научную работу студентов в период обучения в высших учебных заведениях;

- поиск новых идей (научных, образовательных, коммерческих);

- повышение престижа отечественных научных и образовательных организаций;

- повышение статуса научного работника и престижности ученого.

Решение данных задач способствует, повышению мотивации студентов, росту заинтересованности в получении профессии (в первую очередь, технического профиля). Это облегчит поиск работы по специальности в будущем, а, как известно, подобный показатель является одним из главных в оценке деятельности вуза. Окончательный переход на систему «бакалавр-магистр» в контексте данного вопроса является логичным и необходимым. Приобретая знания в процессе получения диплома бакалавра, студент формирует свои взгляды на интересующие его вопросы и формирует направления будущей работы, которые может раскрыть при дальнейшем обучении в магистратуре.

Для российских образовательных и научных учреждений решение подобных задач является первостепенным. Именно социальные решения создают базу для успешной реализации коммерческих задач. Они служат базой для успешной разработки и коммерциализации инноваций, что сегодня так необходимо отечественной науке и образованию.

*Кушхова Д.С.,
референт Высшей школы
управления и экономической безопасности
Российского университета дружбы народов,
соискатель кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail:diana-sk@mail.ru*

ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В современных условиях существенно возрастает самостоятельность регионов в оказании социально значимых услуг, усиливается роль эффективного управления финансовыми потоками на территориальном уровне. Одним из приоритетов саморазвития субъектов Федерации становится устранение социально-экономической дифференциации, прежде всего за счет собственных ресурсных возможностей, а не за счет финансовой помощи из вышестоящих бюджетов. В связи с этим актуализируется проблема оптимизации сочетания стратегии управления экономикой регионов с теми задачами, которые ставят перед собой другие экономические субъекты. Регионализация реформ напрямую связывается с обеспечением финансовой устойчивости территорий, которая, в свою очередь, напрямую зависит от эффективности финансово-бюджетного контроля в регионах, результативности реализации всего спектра его функций. Необходимость совершенствования системы финансово-бюджетного контроля на региональном уровне обусловлена концентрацией финансовых и материальных ресурсов конкретной территории для их более эффективного использования. Каждому типу региона должен соответствовать тип механизма финансово-бюджетного контроля. Таким образом, финансово-бюджетный контроль должен быть обусловлен спецификой развития региона.

Качество регионального государственного управления Российской Федерации, несмотря на интенсификацию региональных программ по его совершенствованию, не претерпело кардинальных изменений в 2012 г. Международные сравнения демонстрируют отсутствие значимых результатов и устойчивых позитивных тенденций в функционировании государственных институтов в России. Так по уровню восприятия коррупции, рассчитываемому Transparency International, по итогам 2011 г. из 183 стран мира Россия занимает 143 позицию (в 2010 г. на 154 из 178), при этом позитивные изменения в рейтинге не являются кардинальными, а лишь отражают совершенствование формальных правил. Повышение открытости и эффективности государственного управления зависит от качества дальнейшей реализации принятых мер.

В целях совершенствования системы государственного управления в большинстве субъектов Российской Федерации были приняты меры по сокращению численности государственных гражданских служащих. Вместе с тем, в связи с ограничениями возможностей механического сокращения численности государственных служащих и фактически достиганием предела в реализации этой меры, темпы динамики их численности незначительны.

В 2012 г. продолжена деятельность органов государственной власти по систематизации полномочий, упорядочиванию административных процедур, повешению комфортности предоставления услуг гражданам в рамках разработки и внедрения административных регламентов, совершенствования деятельности многофункциональных центров, предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде.

Вместе с тем по рассчитываемому Всемирным экономическим форумом и международной школой бизнеса INSEAD индексу готовности к сетевому обществу, являющемуся одним из контрольных показателей Стратегии развития информационного общества Российской Федерации и государственной программы «Информационное общество (2011-2020 годы)», Россия за прошедший год занимает 77 место из 138 стран. При этом наименьшие успехи отмечаются при анализе качества регулирования рыночной и политической среды, а также уровня использования информационно-коммуникационных технологий органами власти, в

то время как готовность населения и предприятий к применению сетевых технологий и реальное использование ими ИКТ оценивается как довольно высокая.

Так, в связи с необходимостью оптимального управления экономикой регионов, Указ Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», утвердил новый перечень показателей, по которым оценивается деятельность региональных органов исполнительной власти. Он значительно сокращен (с 48 до 11 показателей) к которым относятся:

- 1) Ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- 2) Численность населения;
- 3) Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств);
- 4) Оборот продукции (услуг), производимой малыми предприятиями, в том числе микропредприятиями, и индивидуальными предпринимателями;
- 5) Объем налоговых и неналоговых доходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации;
- 6) Уровень безработицы в среднем за год;
- 7) Реальные располагаемые денежные доходы населения;
- 8) Удельный вес введенной общей площади жилых домов по отношению к общей площади жилищного фонда;
- 9) Доля выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен, в общей численности выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений;
- 10) Смертность населения (без показателей смертности от внешних причин);
- 11) Оценка населением деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Также согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2012 г. № 1142 «О мерах по повышению эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», утверждена методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти

субъектов Российской Федерации и перечень индивидуальных показателей для оценки эффективности их деятельности. Документом предусмотрено проведение оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации на основе значения показателей, утвержденных Указом от 21 августа 2012 г. № 1199, которые охватывают результаты деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сферах экономики, государственного и муниципального управления, здравоохранения, образования, жилищного строительства.

Методология управления экономикой регионов, основанная на формировании эффективной парадигмы финансово-бюджетного контроля должна учитывать современные приоритеты и условия региональной экономической политики, такие как: переход к бюджетированию, ориентированному на результат, и внедрению принципа программно-целевого планирования; тенденции изменения методов управления региональным развитием от традиционных, сфокусированных на государственной поддержке, к стратегии активного самообеспечения; создание инновационно-технологической матрицы региона, формирующей основу долгосрочной конкурентоспособности; условия неравномерности развития бюджетных механизмов в территориальном аспекте; сокращение источников доходов бюджетов во многих регионах и уменьшение бюджетных расходов, стагнации и увеличению расходов в системе бюджетного планирования между целевыми показателями и результатами использования бюджетных средств, что позволило установить взаимосвязи, характеризующие возможности влияния финансово-бюджетного контроля на социально-экономическое развитие регионов; выявить особенности организации и направления активного воздействия на экономику регионов различных типов посредством применения адекватных форм и методов контроля для эффективного использования бюджетных ресурсов.

В целях повышения эффективности деятельности системы государственного управления необходимо:

- завершить работу по формированию и утверждению единых реестров государственных функций и государственных

услуг, осуществляемых (предоставляемых) исполнительными органами государственной власти с целью исключения из них дублирующих, избыточных государственных функций и государственных услуг;

- принять меры по оптимизации численности государственных служащих в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти и процесса передачи полномочий на уровень субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- продолжить работу по подготовке и принятию административных регламентов исполнения (предоставления) государственных функций и государственных услуг, осуществляемых (предоставляемых) исполнительными органами государственной власти с целью отделения функций и услуг, не относящихся непосредственно к государственному управлению;

- завершить работу по оптимизации численности государственных и муниципальных служащих и довести эту численность до необходимой для реализации государственных функций и государственных услуг, закрепленных за соответствующими исполнительными органами государственной власти; способствовать повышению квалификации государственных и муниципальных служащих;

- провести оптимизацию текущих расходов бюджета на государственное управление путем:

- расширения перечня должностей, не отнесенных к должностям государственной гражданской службы;

- введения нормативов потребления материальных ресурсов для бюджетных учреждений;

- осуществлять дальнейшее внедрение принципов бюджетирования, ориентированного на результат, и системы оценки эффективности бюджетных расходов, своевременно проводить разработку (доработку) соответствующей нормативной базы;

- провести оптимизацию сети бюджетных учреждений, оптимизировать процесс предоставления услуг автономными и бюджетными учреждениями;

- завершить работу по переводу государственных и муниципальных услуг в электронный вид, повысить доступность и качество предоставляемых услуг.

Реализация указанных рекомендаций позволит сократить неэффективные расходы, повысить качество и объемы предоставляемых государственных услуг, высвободить внутренние резервы для повышения заработной платы работников, провести модернизацию структуры управления.

*Липатов Б.В.,
соискатель кафедры государственного и
муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: lipatovbv@gmail.com*

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ И МЕНЕДЖМЕНТА (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Выбор темы исследования обусловлен определенными тенденциями развития современного бизнеса, в котором налицо явное противоречие. С одной стороны, мы видим большое число успешных компаний, сохраняющих стабильное положение на рынке в течение длительного времени, с другой стороны, наблюдается рост числа предприятий, в которых по различным причинам происходит стагнация развития. Как нам представляется, это связано с тем, что организация не использует принципы и модели, обуславливающие эффективное управление и, как следствие, происходит замедление развития организации.

Опираясь на определение институционализации, данное А.И. Кравченко, И.О. Тюриной [1, С.189], институционализация отношений собственности и управления в организации понимается нами как закрепление практики или области общественных отношений в виде официально регламентированных порядков, социальной нормы или принятых правил. В социологическом плане мы исследуем процессы формирования отношений и мотивацию социально обособленных групп владельцев предприятий и наемных топ-менеджеров, предоставляющих высококвалифицированные услуги по профессиональному управлению организациями в различных сферах. Это дает нам возможность выявить дополнительные ресурсы эффективности организации.

Российский бизнес делает первые шаги к выстраиванию отношений между собственниками и менеджментом компаний. Это связано с особенностями формирования института собственности и развития управления в России. В конце 80-х годов XX ве-

ка, в период перехода к рыночной экономике, менеджмент молодых российских компаний представлял собой коллектив друзей-единомышленников, которые в разной степени являлись совладельцами. В ходе роста организации определялся удельный вес соучредителей. Каждый из них принимал участие в управлении компанией, и у владельцев была одна цель — удержать свое предприятие на плаву в быстро меняющихся условиях рынка. Однако впоследствии ситуация стала меняться.

С дальнейшим развитием бизнеса возникает необходимость привлечения новых кадров. Собственникам приходится пользоваться услугами приглашенных генеральных директоров, которые по степени харизматичности должны приближаться к владельцам, а по уровню профессионализма превосходить их. Однако, нанимая такого директора или целую управленческую команду, владелец, как правило, не торопится наделить новых людей неограниченной властью в сфере операционной деятельности фирмы.

Похожая ситуация происходит и с так называемыми «стартапами» (от англ. «start-up» — новообразованная компания). Рожденная организация начинает свой путь к успеху, при этом проходя через вполне определенные этапы развития: создание, выживание, рост и т.д. Первоначально владелец зачастую сам осуществляет стратегическое и оперативное управление компанией, самостоятельно отвечая на все вызовы, которые бросает его компании внешняя среда.

На сегодняшний момент многие руководители, не участвующие в текущей работе фирмы, придерживаются позиции авторитарного вмешательства во все процессы организации. Такой подход может привести к недовольству менеджмента компании. В результате реакция предприятия на изменения рыночной ситуации может стать замедленной или вовсе пропадет.

Именно это нередко становится камнем преткновения для многих собственников и служит причиной замедления роста компаний и даже их гибели. Отметим, что немало владельцев преодолевают эти проблемы, выходя на качественно новый уровень развития своей организации. Доля собственника в процессе развития компании размывается, появляются и другие совладельцы. (Если

говорить об акционерном капитале, то право на владение и управление компанией так же меняется). Образуются смешанные команды, в которые наравне с акционерами входят и наемные менеджеры. При этом во главе компании по-прежнему находится контролирующий акционер.

Российские и зарубежные исследователи подчеркивают, что конфликт собственника и наёмного менеджмента — это конфликт интересов. Собственник не доверяет наемному руководителю в полной мере, поскольку опасается его властных полномочий. Собственник полагает, что топ-менеджер не заинтересован в долгосрочном развитии бизнеса. Свой отказ «поделиться» обязанностями владелец аргументирует тем, что наемного управленца не интересует компания в целом. В лучшем случае менеджер мотивирован на качественное выполнение своих функций в отдельно взятой дирекции. Наемный руководитель в свою очередь недоволен тем, что его полномочия серьезно ограничены владельцем бизнеса. При этом менеджер, как правило, понимает, что перспективы профессионального роста также не предвидится.

В результате подобное столкновение интересов сторон приводит к дезинтеграции управления компанией, что отрицательно отражается на развитии бизнеса. Дальнейшее негативное развитие отношений между собственником и наемным менеджментом может привести как к выходу собственника из бизнеса из-за несогласованности целей развития компании и нежелания бороться с организационными трудностями, так и к «смерти» компании в результате неразрешенности конфликта.

Таким образом, на определенном этапе развития компании невозможность наладить конструктивное взаимодействие не только негативно влияет на жизнеспособность бизнеса, но и даже губительно для него. Управленческое искусство в этот период состоит в преодолении дезинтеграционных процессов и переводе компании на качественно новый уровень управления со сбалансированным учетом интересов всех участвующих в данном процессе сторон.

Собственник практически всегда стремится к тому, чтобы компания становилась больше, влиятельней, известней, он также

заинтересован в росте денежного потока, который генерирует компания.

Как же понимает свой успех в бизнесе профессиональный менеджер? Здесь и начинается собственно социологический аспект анализа. Кроме наличия известности, влиятельности, власти и роста личных доходов, это так же определяется принадлежностью к определенной группе, имеющей схожие критерии успешности, дополнительные социальные льготы, перспективы и соответствующей ролевой позицией (привычной моделью поведения). В силу своего статуса менеджер стремится контролировать социальные отношения, обеспечивающие денежный поток и иные ресурсы, необходимые для эффективного осуществления своей деятельности. Эти цели, казалось бы, совпадают с целями собственника. В чем же состоит различие? Давайте приведем в качестве примера схематичный рисунок:



Рис. 1. Различие целевых установок владельца и топ-менеджера компании

В чем разница потребностей между владельцем и генеральным директором? Рассмотрим для сравнения потребности владельца и генерального директора, взяв за основу пирамиду потребностей Маслоу. Начнем с владельца. Базовые потребности, это те, без которых данная пирамида не будет существовать и без которых владелец не существует как владелец. Когда мы говорим «владелец бизнеса», то под базовыми потребностями владельца мы понимаем, прежде всего, прибыль, нет прибыли, нет и бизнеса. Второй уровень потребностей — обеспечение дохода в будущем и стабильности бизнеса в целом. Смысл этого уровня — направленность на будущее. Третий уровень потребностей — это комфорт и удобство в достижении прибыли. (Минимизация усилий по контролю). Четвертый уровень потребностей заключается в том, что компания выступает как инструмент получения прибыли. Здесь важным фактором является имидж компании или бренд, который влияет на получение доходов. Пятый уровень потребностей — миссия собственника. Она может быть связана напрямую с компанией, а может не иметь к ней никакого отношения. Этому зачастую не понимают наемные работники, так как они видят собственника лишь в парадигме отношений управления компанией. И на этом уровне возникает конфликт между владельцем и наемным работником, который может совпадать с основателем компании по ценностям, однако миссия собственников зачастую вступает в противоречие с представлениями привлеченных топ-менеджеров.

Базовые потребности генерального директора (наемного менеджера) — достижение плановых показателей по развитию компании, по стабилизации компании, решение тех проблем, которые перед ним поставили. На втором уровне потребностей учитывается эффективное использование ресурсов (в данном случае как фактор стабильности положения компании на рынке). Экономия, снижение затрат являются важными показателями; чем меньше наемный менеджер тратит ресурсов на эти плановые показатели сейчас, тем больше он сможет потратить в будущем. Третий уровень — регулярный менеджмент, уровень взаимодействия. В деятельности управленца это раскрывается в том насколько легко понятно, просто, прозрачно (прозрачность с точки зрения про-

цессов, процедур, возможности контролировать любую точку) управленец может достигать поставленных целей. Четвертый уровень — репутация менеджера, поскольку он не слит с компанией, ему важна собственная репутация, как его личный капитал. Его промахи как управленца, о которых станет известно, снизят его стоимость на рынке. Пятый уровень — партнерство, самореализация, саморазвитие. С позиции Топ-менеджера нет путей развития, а есть возможность стать партнером. Пока генеральный директор — Топ-менеджер сам менеджер не имеет права на собственную миссию, а может быть лишь проводником миссии владельца, транслируя ценности ему не присущие.

Менеджер должен уметь эффективно и быстро увеличивать стоимость компании, чтобы стать привлекательным для собственников более крупной фирмы. Так растет его личная капитализация, и развивается успех предприятия. Однако нужно помнить, что успешному менеджеру требуется быстрый рост и, скорее всего, рано или поздно топ-менеджер покинет компанию. Со своей стороны предприниматель, сталкиваясь с дилеммой профессионализма, чаще всего стремится привлечь внешние профессиональные знания, но оставить за собой управленческую власть и основные функции в принятии решений. Чтобы устранить функциональную разобщенность в управлении и обеспечить эффективность использования профессиональных знаний, в компании создается правление как своего рода коллективный управляющий орган.

В своем исследовании автору удалось обосновать необходимость создания институционального органа — совета директоров — как неотъемлемого элемента для развития организации.

В результате проведенного исследования было выявлено, что создание института совета директоров позволяет снизить напряженность во взаимоотношениях собственника и наемного менеджера, а, следовательно, повысить эффективность их конструктивного взаимодействия. Для изучения взаимодействия собственника и наемного менеджера и тематик, возникающих между ними конфликтов, автором был проведен опрос собственников компаний. Опросник, включал три вопроса. Количество опрошенных респондентов 410 (чел.), соответствующих выборке, проведенной в начале исследования. Исследование проводилось Иссле-

довательским центром портала SuperJob. Большинство респондентов (58 %) ответили, что собственник(и) занимается(ются) и стратегией, и решением оперативных вопросов, чуть меньшее количество (24 %) ответило, что собственник (и) отвечают только за стратегию. Топ-менеджеры в ходе опроса, отмечали недовольство текущей ситуацией, в условиях полного контроля со стороны собственника. Данный контроль мешает эффективному выполнению работы, так как часто в ходе её возникают разногласия в принятии итоговых путей решения рабочих вопросов, что в свою очередь приводит к не самым лучшим результатам. Большинство респондентов — 26 % — ответили, что в их организации конфликты периодически возникают между собственником(ами) и наемными топ-менеджерами по вопросам управления. Однако, респондентов, ответивших, что конфликты возникают постоянно не намного меньше — 21 %. Как видно из приведённых комментариев, острота отношения к данному вопросу имеет место быть. В некоторых организациях существуют латентные конфликты, возможно тянущиеся по несколько месяцев. Можно предположить, что неразрешённые конфликты имеют тенденцию накапливаться в сознании, что в свою очередь может приводить к более глобальным конфликтам, вплоть до «расставания»/отхождения от дела. Бывают и открытые конфликты. Причиной конфликтов во всех случаях часто является разногласия в личных целях, видении бизнеса между топ-менеджерами и собственниками. Однако необходимо также отметить, что респондентов, ответивших, что конфликты возникают редко, или вовсе не возникают также не мало — 20 % и 19 %. Следует также отметить, что респондентов, «затруднившихся ответить» 14 %. Несомненно, существуют сотрудники, не обращающие внимания на «острые» моменты в ходе работы. Это люди — истинные исполнители, они готовы без возражений отражать/выполнять требования руководителя. Большинство респондентов (47 %) ответили, что в их организации существует совет директоров, и он оказывает влияние на управление организацией. При этом следует отметить, что большой разницы нет в количестве респондентов, ответивших, что в их компании совета директоров нет (35 %).

Как показало проведённое автором исследование и анализ потребностей владельца и наемного менеджера, однозначного механизма, который позволил бы решить проблему таких взаимоотношений, не существует. Чтобы преодолеть дезинтеграционные конфликтные проявления необходимо выявить индикаторы процессов, приводящих к положительной динамике развития событий. Одним из наиболее вероятных направлений изучения динамики изменений при переходе от единоличного управления к разделению зон ответственности является трансформация существующих институтов управления организацией на микроуровне. В данном аспекте необходимо обратить внимание на введение новых форм, обеспечивающих положительную динамику процессов.

Очевидно, что в настоящее время тема взаимоотношений собственника и менеджера становится все более актуальной, поскольку, повторяя тенденции развития западных компаний, отечественный бизнес все больше зависит от качества управленческих команд. На рынке появилось немало профессионалов в различных областях менеджмента. Это люди с богатым опытом работы, как в крупных российских компаниях, так и в зарубежных организациях. Продолжается процесс консолидации отраслей, регионального расширения предприятий, диверсификации бизнеса. Поэтому проблема органичного разделения полномочий между собственниками и менеджерами выходит на первый план. Грамотное распределение обязанностей требуется многим компаниям, поскольку основной задачей владельцев становится эффективная эксплуатация своих активов.

К тому же при передаче полномочий наемному менеджеру повышается прозрачность и привлекательность бизнеса для участников российского финансового рынка и иностранных инвесторов, способствуя привлечению капитала для достижения стратегических целей. Именно стабильное развитие компаний является залогом социальной стабильности в организации, а порой и в целых регионах.

По результатам исследования выдвинут ряд рекомендаций по поводу нахождения консенсуса между собственником и генеральным директором. Перечислим основные из них:

1. Предложены варианты решения проблемы найма ТОП-менеджмента в компанию с учетом культуры, этики и разделяемых ценностей. Заккрытие вакансии возможно как путем выращивания сотрудников внутри компании на позицию генерального директора, так и внешним подбором. Каждый из этих путей имеет свои плюсы и минусы. Выросшим из предпринимательской среды компаниям среднего бизнеса, где важен фактор доверия предпочтение, отдается при первичном рассмотрении внутренним кандидатам, нежели крупным компаниям. Тем не менее, в ходе исследования существенных различий в предпочтениях собственников, а также в результате анализа последующей эффективности операционной деятельности исследуемых организаций различий между менеджментом наёмным и "выращенным" выявлено не было.

2. В качестве рекомендации подчеркнута необходимость выделения неформального органа по созданию некоего коллектива — совещательного органа. Данная рекомендация обоснована в результате анализа и обработки исследований по результатам опросов собственников компании, а так же рекомендациями, полученными в результате анализа зарубежных источников лучших практик.

3. С целью повышения контроля и соблюдения этических характеристик необходимо создание системы локально-нормативной документации, включающей в себя: политики, положения, регламенты (в том числе для наладки системы финансового контроля в электронном виде) и план инициатив. Разность этих инструментов расширяет вариативность действий направленных на подстройку в каждом конкретном случае отношений между собственником и наемным управленцем.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* «Социология управления». — М.: Академический Проект, 2005.

*Мекинян С.О.,
магистр менеджмента,
ассистент кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: mekinso@yandex.ru*

МИРОВОЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Во многих странах повышается роль гражданских инициатив, некоммерческих и коммерческих организаций с отчётливо выраженной социальной функцией. В данном случае речь идёт не о «социальной ответственности бизнеса», но о структурах, имеющих соответствующую целевую направленность на решение или смягчение существующих социальных проблем, то есть феномене социального предпринимательства. Несмотря на то, что термин «социальное предпринимательство» впервые упоминается в 1960-х годах в англоязычной литературе, посвященной вопросам социальных изменений, и имеет давнюю историю, данное явление можно определить как новую веху предпринимательской деятельности, так как в основе лежит инновационность, применение новых, уникальных подходов, позволяющих увеличить социальное воздействие, что особенно актуально и необходимо в современных условиях социально-экономической жизни мирового сообщества. Закономерно, что многие современные авторы и исследователи в области экономики уделяют должное внимание вопросу социального предпринимательства, а некоторые специализируются конкретно в этой области. Идеолог концепции «социального предпринимательства» лауреат Нобелевской премии мира 2006 года профессор экономики Мухаммад Юнус отмечает, что это бизнес, отличный от предприятий, рвущихся за максимальной прибылью, предпринимательство, которое направлено на решение актуальных социальных проблем за счёт производства продуктов и услуг. Данный вид предпринимательства не приносит ни прибыли, ни убытков, но направлен на решение социальных проблем общества. Другие специалисты, к ним можно отнести Джанель Керлин, авто-

ра книги «Социальное предпринимательство: глобальное размышление», считают, что это вид предпринимательства, заключающийся в использовании в своей основе рыночных методов для решения социальных проблем. Третьи утверждают, что социальное предпринимательство — это деятельность между бизнесом и благотворительностью. Каждое из вышеуказанных утверждений актуально, так как формы социального предпринимательства разнообразны и имеют свои специфические особенности в каждой отдельно взятой стране, в зависимости от уровня развития экономики, социальной сферы, государственной поддержки и общества в целом. Для понимания того, что представляет собой социальное предпринимательство на практике, рассмотрим наиболее яркие и интересные примеры мирового опыта.

Как это не удивительно, но в качестве первого примера следует рассмотреть Grameen bank (в переводе с бенгальского «Сельский банк»), микрофинансовую организацию основанную в Бангладеш, в одном из самых бедных государств в Азии, где две трети населения заняты в сельском хозяйстве, а более чем три четверти дохода страны приходится на текстильную промышленность, при этом ежегодный доход на душу населения ещё в 2008 году оценивался приблизительно \$ 520, тогда как среднемировой доход составлял \$ 10200. Основателем Grameen bank является уже упоминаемый нами профессор экономики, приверженец и идеолог концепции «социального предпринимательства» Мухаммад Юнус. Именно Мухаммад Юнус разработал концепцию «микрокредитования», суть которой состояла в том, что под низкий процент выдаются небольшие кредиты без залога для малого бизнеса, как правило, семейного. Ещё в 1974 году Мухаммад Юнус выступил с инициативой создания так называемого «Gram Sarker» (в переводе с бенгальского «Сельская власть») — формы местного управления, основанной на сотрудничестве жителей сельской местности. Идея оказалась весьма успешной и в 1980 году была признана в Бангладеш на официальном уровне. В 1976 году Мухаммад Юнус основал Grameen bank, ставший в последствии одним из мировых флагманов микрокредитования. Особенность этого банка заключалась в том, что он обеспечивал кредитами, причём как правило без залога, наиболее бедные слои населения. Концепция Grameen bank

базировалась на убеждении Мухаммада Юнуса в том, что полученная в кредит денежная сумма будет потрачена на создание товара, предназначенного для продажи, часть дохода от которой, в свою очередь, будет использовано как раз на погашение кредита. Следующим шагом Мухаммада Юнуса стало получение им кредита в одном из бангладешских банков, который также пошёл на мелкие ссуды представителям беднейших слоёв населения. Банк крайне неохотно согласился на удовлетворение просьбы Мухаммада Юнуса, но последний сам лично выступил в качестве поручителя и, самое главное, уже через довольно короткий промежуток времени сумел доказать скептически настроенным банкирам то, что даже бедняки могут быть довольно кредитоспособными заёмщиками. Сам Мухаммад Юнус ссылаясь на то, что «более 1,2 млрд человек в мире не имеют возможности удовлетворить свои основные потребности», считает, что «микрокредиты могли бы стать тропинкой, уводящей от отчаяния». С 1976 года Grameen bank уже выдал более 4 млн кредитов на общую сумму около \$ 5 млрд, причём размеры кредитов были от \$ 100 до \$ 10000. Помимо микрокредитов банк выдавал жилищные, сельскохозяйственные кредиты, занимался венчурными капиталами, принимал вклады. Идея профессора экономики из Бангладеш встретила понимание и поддержку во многих странах мира и получила развитие во внушительном количестве развивающихся стран Южной Азии и не только. По словам Мухаммеда Юнуса: «В Бангладеш, где ничто не работает, и нет электричества, микрокредит работает как часы». В настоящее время Grameen bank обслуживает 6,1 млн заёмщиков. Созданный банком фонд Grameen был основан в 1997 году и имеет всемирную сеть, включающую 52 партнёра в 22 странах, что способствовало оказанию помощи примерно 11 млн человек в Азии, Африке, в Северной и Южной Америке и на Ближнем востоке.

Ещё одним примером успешного микрофинансирования может служить индийская коммерческая организация SKS Microfinance, основанная бывшим сотрудником McKinsey&Company Викрамом Акулой. Эта компания занимается микрофинансированием в деревнях индийского штата Андхра-Прадеш, и её деятельность существенно улучшила экономическое положение многих людей из беднейших слоёв населения.

Вызывает особый интерес и некоммерческая организация The George Foundation (основатель Абрахам Джордж М.), расположенная в индийском Бангалоре. Главная её цель — улучшение жизни неблагополучных групп населения. Фонд разработал и реализовал ряд проектов, направленных на преодоление бедности: в области образования, здравоохранения, защиты интересов женщин. Программы фонда по поддержке женщин помогают им в получении образования, в том числе профессионального, и развитии собственного бизнеса. В 2006 году программа фонда по развитию фермерских кооперативов Baldev Farms стала вторым самым крупным производителем бананов в Индии. Прибыль от деятельности ферм идёт на улучшение экономического положения работников и финансирование другой благотворительной деятельности фонда.

Большое внимание поддержке социального предпринимательства уделяется и в странах с безусловно развитой экономикой, одной из которых является Великобритания. К опыту Великобритании в данной сфере обращаются многие страны, в том числе США и Южная Корея. В Великобритании быстрое развитие социального предпринимательства началось в конце 1990-х годов и связано с активизацией в таких формах общественного взаимодействия как кооперативы, коммунальные предприятия, добровольные организации и другие формы общественных предприятий. Деятельность этих предприятий и организаций направлена на совершенствование общественных и экономических отношений, на решение различных социальных и экологических проблем с помощью привлечения широких слоёв общества к совместным действиям. Деятельность социальных предприятий способствует развитию этических норм рыночного поведения и повышению корпоративной ответственности предпринимательской среды перед обществом. Это подтверждается тем, что в деловой среде постепенно повышается уровень социальной и экологической ответственности предприятий при осуществлении их практической деятельности. Было отмечено, что постепенно возрастает доля населения отдающего предпочтение товарам и услугам, производимыми теми предприятиями, которые в своей деятельности уделяют повышенное внимание социальной политике и защите окружающей среды.

Это ещё связано с тем, что социальные предприятия более тесно сотрудничают со своей клиентурой и пользуются высоким уровнем доверия. Благодаря этому, социальные предприятия более эффективно используют различные новшества в сфере услуг. Устойчиво действуют социальные предприятия, удовлетворяя наиболее острые социальные потребности в депрессивных районах страны, способствуют улучшению и оздоровлению общественных отношений в местных сообществах. По данным исследований в самых депрессивных районах Великобритании отмечается, что деятельность социальных предприятий положительно сказывается на оздоровлении общественного климата в местах пребывания этих предприятий и на территории ближайших окрестностей. Безусловно, такое стремительное развитие социального предпринимательства в Великобритании было бы невозможным без активной поддержки со стороны государства. В целях совершенствования правовой базы и легализации социального предпринимательства в 2005 году правительством страны, впервые за последние 100 лет, был учреждён новый юридический статус предприятий «Компаний общественных интересов», специально предназначенный для определения социальных предприятий. Статус таких компаний предусматривает гибкую структуру управления, и, в целях обеспечения финансовой устойчивости и соблюдения общественных интересов, они были наделены неотчуждаемым правом собственности и имеют некоторые ограничения на распределение полученной прибыли. Также такая форма регистрации социального предпринимательства обеспечивала возможность получения налоговых льгот подобным организациям. Благодаря таким преимуществам, спустя 2 года после учреждения нового юридического статуса, было создано более 1000 организаций, относящихся к социальному предпринимательству.

Интересным примером социального предпринимательства в Великобритании может служить фонд общественных интересов UnLtd с целевым капиталом £ 100 млн для инвестиций в социальное предпринимательство, основанный в 2000 году семьёй британскими ведущими некоммерческими организациями. UnLtd предоставляет физическим лицам гранты и практическую поддержку в форме тренингов и возможностей для расширения контактов, по-

лезных при реализации местных проектов. Одним из подразделений фонда является UnLtd Research, которое быстро становится ведущим мировым центром, собирающим, анализирующим и распространяющим информацию о социальном предпринимательстве.

Также можно обратиться к опыту одного из ближайших геополитических соседей России. В последние годы на Украине социальное предпринимательство приобретает всё большую популярность среди общественных организаций, как эффективный механизм решения локальных социальных и экономических проблем территориальных общин. С 2010 года на базе ассоциации аналитических общественных организаций «Социально-экономические стратегии и партнёрства» начал работу Центр поддержки социального предпринимательства. Центр выступает платформой аккумуляции знаний, успешного опыта, своего рода механизмом продвижения идеи социального предпринимательства на уровне региона и площадкой коммуникации и обмена знаниями и опытом для социальных предприятий и структур поддержки социального предпринимательства. На этом социальное предпринимательство на Украине не ограничивается. В Одессе действует общественная организация «Дорога к дому» в рамках деятельности которой издаётся газета для бедных, а также работают цеха по пошиву одежды. Ассоциация «Мир. Красота. Культура» создаёт рабочие места по всей Украине для малообеспеченных женщин, попавших в кризисную ситуацию. Благодаря работе на предприятии они обретают экономическую самостоятельность. В Житомире при общественной организации «Миссия Самаритян на Украине» работает цех по изготовлению изделий из металла. Движение социального предпринимательства на Украине превышает 700 предприятий по всей территории страны.

В завершении обратимся к опыту социального предпринимательства в России. Социальные предприниматели в России сегодня делятся на три категории. Первые — представители специализированных предприятий, которые модернизировались после перестройки и стали коммерческими организациями. К ним можно отнести широко известные волгоградские предприятия для инвалидов по зрению «Эталон» и «Луч». Пример из второй категории — коммерческие и благотворительные организации, вставшие на

коммерческие рельсы. Таких в России большинство. В Санкт-Петербурге работает благотворительный фонд «Надежда», выпускающий реабилитационное оборудование для пожилых, инвалидов, людей перенёсших серьёзную травму. «Надежда» заключила договор с Фондом социального страхования и всю продукцию люди получают бесплатно, предоставив необходимые медицинские справки. «Надежда» также открыла платный пункт проката, обеспечивающий реабилитационное оборудование на время сбора справок, но самое главное, что после предоставления всех необходимых документов, стоимость проката возвращается клиенту. Самая развивающаяся категория социальных предпринимателей — представители малого нового бизнеса, чья цель — не выгода, но методическое решение проблем социально-незащищённых категорий граждан. В Москве успешно работает общество с ограниченной ответственностью «Доспехи» — организация, занимающаяся производством инновационных ортопедических систем. В Екатеринбурге организация «Научно-социальный центр Эльфо» занимается психологической и физической реабилитацией детей при помощи иппотерапии.

Как мы могли убедиться, формы социального предпринимательства весьма разнообразны и в каждой стране имеют свои национальные и культурные особенности, но в их основе лежит общий постулат — польза, приносимая обществу, превыше любых материальных выгод. Перечислить все интересные примеры социального предпринимательства в рамках одной статьи или доклада просто невозможно, что, безусловно, может только радовать и внушать надежду. За социальным предпринимательством будущее, но развитие его невозможно без инициативы предпринимателей, активной поддержки государства и поиска инновационных подходов для реализации столь необходимых современному обществу проектов.

Семёнова А.А.,
*доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета,
E-mail: kaf-71@yandex.ru*

Пилипенко М.В.,
*аспирант
Московского государственного индустриального университета
E-mail: kaf-71@yandex.ru*

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ*

В условиях рыночной экономики инновационная политика предприятий является определяющим инструментом в конкурентной борьбе, обеспечивающим условия для реализации запросов потребителей. Инновации являются важнейшим фактором стабильного функционирования предпринимательских, финансовых, кредитных, любых других структур, обеспечивающих их экономический рост и конкурентоспособность. Причем, наибольшего успеха добиваются те предприятия, у которых инновационная деятельность и внедрение нового товара представляют собой непрерывный процесс управления инновационной активностью.

Современный этап развития экономики и промышленности отличается увеличением объёма наукоёмкой продукции, расширением сфер внедрения автоматизации, сокращением времени на разработку и выпуск новых видов продукции, повышение производительности труда, экономией трудовых, временных, энергетических и других видов ресурсов.

Понятие «инновация» происходит от английского слова *innovation*, что в переводе с английского означает «введение новаций» (новшеств). Под новшеством понимается новый порядок, но-

* Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 10-02-00212а

вый метод, новая продукция или технология, новое явление. В экономической литературе, «инновация» интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный прогресс, воплощающийся в новых продуктах и технологиях. Процессы обновления связаны с рыночными отношениями. Основная масса инноваций реализуется в рыночной экономике предпринимательскими структурами как средство решения производственных, коммерческих задач, как важнейший фактор обеспечения стабильности их функционирования, экономического роста и конкурентоспособности. Инновации, следовательно, ориентированы на рынок, на конкретного потребителя или потребность. В связи с этим, инновации должны обладать новизной и удовлетворять рыночному спросу и приносить прибыль производителю.

Цель инновации — повысить отдачу на вложенные ресурсы. Инновационный процесс представляет собой подготовку и осуществление инновационных изменений и складывается из взаимосвязанных фаз, образующих единое, комплексное целое. В результате этого процесса появляется реализованное, использованное изменение — инновация, позволяющая удовлетворять растущие потребности населения и являющаяся необходимым средством для поддержания конкурентоспособности предприятий.

Факторами, ограничивающими рост производства предприятий машиностроения, были отсутствие и изношенность имеющегося оборудования; недостаточный спрос на внутреннем и внешнем рынке на продукцию и услуги, общая экономическая и политическая нестабильность, высокая конкуренция со стороны отечественных и зарубежных предприятий. Сектор машиностроения является в настоящее время одним из ведущих комплексов промышленности России, занимая не последнее место по доле валовой продукции, производственных фондов, экспорту и занятости населения. Однако, несмотря на высокие темпы экономического роста, в данном секторе имеется ряд проблем, которые требуют своевременного решения.

Большинство предприятий производственного сектора экономики испытывают трудности, связанные в первую очередь с реализацией произведенной продукции. Это, прежде всего, характерно для предприятий машиностроения. Кризис сильно сказался

на тех организациях и предприятиях, которые не умеют получать максимального результата от своей деятельности. Руководители предприятий обычно начинают сокращать штат работников, брать кредиты, экономить на налогах и совершать другие действия, которые раньше приносили результат. Однако ситуация поменялась, и старые методы в настоящее время не приносят результатов.

Ключевым звеном в управлении инновационным развитием предприятий машиностроения является разработка методических основ по стратегическому планированию инновационно-технологического развития, включая принципы формирования стратегии и методику выбора ее типа. С позиций системного подхода необходимо сформировать стратегию обновления технологических систем машиностроительных предприятий и обосновать выбор производственной технологии с учетом влияния различных факторов.

Более того, необходимо разработать методические и практические рекомендации: по формированию инновационной целевой программы технологического развития предприятий машиностроительного комплекса и концепцию гибкого управления ею; по выбору оптимальной организационной структуры технологической системы; по интенсивному инновационному обновлению машин и оборудования технологической системы машиностроительного предприятия.

Необходимо вернуть на заводы и фабрики забытые традиции новаторства, рационализаторства и изобретательства. Рационализаторы являются генераторами научно-технических знаний. Это могут быть индивидуальные изобретатели, исследовательские организации. Они заинтересованы в получении части дохода от использования изобретений. Инновационные способности персонала — это залог успешного воплощения проекта в жизнь. Поэтому в личности рационализатора важное значение имеет гармоничное сочетание организаторских и изобретательских способностей. Инновационная деятельность предполагает целый комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, и именно в своей совокупности они приводят к инновациям. На стадии инновационной деятельности осуществляется непосредственная трансформация идей в технологически

новые или усовершенствованные продукты, услуги либо процессы.

Развитие предприятия предполагает производство продукции, которую можно реализовать на внешнем и внутреннем рынке. Такая продукция должна обладать на инновационном рынке стоимостью, эквивалентной конкурентным преимуществам, создание которых во многом зависит от проектирования дохода путем нормирования затрат на производство продукции. Вопросы организации измерений в управлении инновациями в рыночной экономике практически не изучены. Это связано с тем, что в плановой экономике инновации предприятиями рассматривались как технологический процесс, а не как мероприятие, направленное на развитие и формирование стоимости бизнеса. В настоящее время, с передачей всех функций по инновационному развитию от государственных учреждений к частным предприятиям, когда рынок инноваций, рынок знаний, рынок науки, рынок финансов и информационный рынок формируются на основе Закона РФ «Об автономных некоммерческих учреждениях», появилась необходимость их дополнительного изучения. Кроме того, переход к частному финансированию создания инновационного ресурса и инновационного процесса требует точной ориентации на результат. Поэтому эффективность управления инновациями заключается в реальном увеличении дохода, состоящего из чистой прибыли и амортизационных начислений и направленного на инновационное развитие предприятия. В связи с этим проблема организации технико-экономических измерений в управлении инновациями на предприятиях машиностроения является одной из актуальных.

Единичный цикл обновления технологической системы сводится к распределению ресурсов предприятия для реализации обновления с максимальной эффективностью. Это стратегический подход. При рассмотрении этого процесса в динамике возникает объективная необходимость описания механизмов формирования ресурсов и целей предприятия. Помимо условий обеспеченности ресурсами, необходимых для осуществления обновления технологической системы, на этот процесс существенно влияют интересы предприятия, цели его развития и экологические требования. Учёт возможностей достижения экономических и социальных целей

коллектива, экологических требований осуществляется путём исключения из множества технологических тех систем, применение которых не удовлетворяет предъявляемым требованиям. Комплексный учет целей и интересов машиностроительного предприятия формально можно представить как последовательное сокращение множества возможных для внедрения технологических систем. Этап сокращения исходного множества технологических систем ещё не означает выбор экономически эффективных технологических систем. Речь идет лишь об исключении тех систем, применение которых экономически нецелесообразно ни при каких условиях. Научные исследования и разработки являются не только источником новых идей, но могут осуществляться на различных этапах инновационного процесса, будучи средством решения проблем, возникновение которых потенциально возможно на любой его стадии. Главной функцией инновационной деятельности является функция изменения.

Необходимым условием для широкого распространения преимуществ технологических систем как наиболее адекватной формы диффузии инноваций на предприятиях машиностроения является формирование стратегического плана инновационно-технологического развития предприятия. При формировании стратегического плана предлагаю использовать следующие принципы: принцип адекватности стратегии технологического обновления производства; принцип целевой ориентации предприятия; принцип системного исследования динамических количественно-качественных связей; принцип комплексности и многокритериальности обоснованных решений; принцип адаптивности предприятия к инновациям. Объектом исследования являются предприятия машиностроения, осуществляющие инновационную деятельность. Предметом обсуждения является процесс стратегических и экономических изменений в управлении инновациями на предприятиях машиностроения. Стратегическое развитие промышленного предприятия невозможно осуществлять без организации процессов управления инновациями, эффективность которых достигается за счет комплексного учета результатов освоения инноваций через изменение характеристик базовой технологической системы, структуры затрат на производство в них товарной продукции и

рыночной стоимости предприятия путем технико-экономических измерений по инновационному маршруту. Реализуемость нового технологического проекта должна рассматриваться, как минимум, в трех аспектах: научно-техническом, временном и ресурсном. При выборе варианта технологии на действующих предприятиях необходимо учитывать и ряд других факторов, таких как: состояние рынка готовой продукции; перспективы развития отрасли, к которой относится предприятие; ограничения в применении новой технологии; региональные особенности; восприимчивость и привлекательность предприятия для применения нововведения. Важным этапом оценки инновационных возможностей предприятия является вопрос финансирования. Для оценки инвестиционных возможностей предприятия представляется необходимым определение основных факторов и показателей, влияющих на процесс обновления изделий. Одним из важных факторов, оказывающих влияние на возможность машиностроительного предприятия осуществлять инновационную деятельность через показатель потребности предприятия в средствах на обновление, является степень модернизации изделия.

Важное место среди форм финансирования инновационных проектов занимает собственный капитал машиностроительного и любого другого производственного предприятия. Включая уставной капитал, накопление прибыли, собственные средства предприятия могут пополняться за счёт бюджетных средств распределяемых государством. Но сейчас надеяться только на государство, предприятие не имеет права, если хочет достичь положительных результатов своей производственной и торговой деятельности.

Инновационная деятельность на промышленном предприятии рассматривается как необходимый и непрерывный процесс, свидетельствующий о постоянном его развитии. Что характеризует его положение на рынке, позиционируя его сегмент, долю новой продукции, отвечающей потребностям рынка, а также определяет его конкурентные преимущества, в том числе и на фондовом рынке. Инновационная деятельность на предприятии реализуется инновационным маршрутом, который состоит из двух основных этапов: создание инновационного ресурса, процесс создания иннова-

ционной идеи и доведения ее до макета или технологии, опробованной в опытном или опытно-промышленном производстве и имеющем рыночную стоимость, и инновационного процесса. Процесс, в ходе которого инновационный ресурс реализуется в продукцию, доводится до стадии практического использования, получает признание рынка и начинает приносить доход.

Основываясь на концепции управления стоимостью бизнеса и, исходя из позиций того, что инновационный маршрут осуществляется за счёт средств акционеров, показателем эффективности инновации предлагаю считать стоимость бизнеса. Для практической деятельности предприятия данная категория в настоящее время приобретает большее значение, чем показатели экономической эффективности, поскольку результаты деятельности предприятия отражаются в его стоимости и индексе доходности его акций на фондовом рынке. В этой связи следует уточнить понятие стоимости. Под стоимостью с позиций инновационного подхода следует понимать денежный эквивалент конкурентных преимуществ оцениваемых объектов на инновационном рынке. Такое определение связано с тем, что инновационный подход реализуется в том случае, если результат каждого этапа инновационного маршрута будет нормирован и нацелен на планирование доходов предприятия, путём создания конкурентных преимуществ своей продукции. Отсутствие постоянной оценки в процессе инновации приводит к тому, что предприятия отказываются от реализации инноваций ввиду неопределённости их конечных экономических результатов. Современная парадигма и переход к стоимостному мышлению позволяет использовать для оценки стоимости новую экономическую модель инновационного развития предприятия, постоянно изменяющегося с учётом инновационных мероприятий. Деятельность предприятия зависит от состояния его технологической системы, участвующей в производстве качественной и нужной потребителю продукции.

Для целей инновационного развития можно и нужно рассматривать предприятие как комплекс технологических систем. Под понятием технологическая система, согласно теории А.Н. Шичкова, понимается минимальный комплекс материальных и нематериальных активов, обеспечивающий выпуск продукции.

Технологические системы предприятия объединены взаимными связями, в качестве которых рассматривается технология производства продукции. Элементы предприятия описываются в системе как и само предприятие, а именно: выручка от реализации продукции, объёмы производства, затраты и т. д.

Наблюдения и мониторинг предприятия и его деятельности показывают, что существует прямая связь между доходом в технологической системе предприятия и стоимостью акционерного капитала. Коэффициент капитализации определяется исходя из анализа инновационных процессов и капитализации бизнеса за несколько лет. Система параметрических уравнений представляет комплекс технико-экономических измерений по инновационному маршруту в базовых технологических системах, позволяющий оценить конкурентные преимущества, сформированные в технологической системе в результате освоения инновации, и рыночную стоимость бизнеса.

Одним из важных сегодня аспектов предприятия в высокотехнологичной сфере является информационная поддержка деятельности различных участников инновационной системы. Как показывает практика, поддержка создания баз данных и информационных служб в системе Интернет, получившая распространение несколько лет назад, малоэффективна. Более перспективным может стать финансирование участия предприятия во всевозможных технологических и международных выставках и ярмарках. Очень часто на таких мероприятиях завязываются деловые контакты и появляются новые потребители и партнёры. Такие связи помогают в создании новых разработок и расширяют сферы влияния предприятия на рынке сбыта готовой продукции.

Инновационные маршруты, разрабатываемые на предприятиях, можно условно разделить на три направления:

- 1) Снижение затрат на производство.
- 2) Увеличение объёмов производства.
- 3) Реализация продукции в базовой технологической системе.

В качестве базовой технологической системы для разработки инновационного маршрута, направленного на увеличения объёмов производства и реализации продукции предлагаю обра-

тить внимание на бизнес-линию, состоящую из нескольких технологических этапов. Данная схема используется на всех предприятиях машиностроительной отрасли. Бизнес-линию достаточно сложно одновременно и в полном объёме модернизировать. Для начала можно добиться повышения доходов предприятия за счёт увеличения объёмов производства данного продукта на отдельном технологическом этапе.

Корпоративная стратегия развития определяет направление развития предприятия в целом сводиться к четырём основным целям:

- а) рост объёма производства и реализации продукции;
- б) увеличение объёмов реализации продукции;
- б) снижение затрат;
- в) финансовая стабильность.

Производственные стратегии описывают способ достижения конкурентных преимуществ по каждому основному вопросу хозяйственной деятельности на уровне технологических систем. Функциональные стратегии определяют действия отделов и служб, таких как финансовая служба, службы производства, сбыта, отдел кадров, службы производства, научно-инженерного и конструкторских отделов. В число корпоративных стратегий необходимо включить стратегии инноваций и тогда инновационное развитие предприятия становится единой, общей стратегической целью. Такое место инновационного развития в системе корпоративного менеджмента на предприятии позволяет повысить статус и стратегическое значение инновационного развития по отношению к другим направлениям роста и сформулировать содержательную основу современной концепции инновационного развития предприятия как формирование и капитализация стоимости бизнеса.

Важным звеном для успешного применения и развития инноваций на предприятии является привлечение частных инвестиций в отрасль путём совершенствования нормативно-правовой базы привлечения инвестиций, формирования единых статистических баз данных для потенциальных инвесторов, развития инфраструктуры отрасли, разработки новых схем приобретения оборудования и сбыта продукции, совершенствования вертикальных и горизонтальных интеграционных партнёрских отношений.

Современные системы, применяемые на производстве, используют автоматизированные и компьютеризованные комплексы. Такие системы должны совмещать в себе все виды производственных работ согласно инновационному плану. Такие работы включают в себя этапы исследования, проектирования, испытания, доводки и внедрения в производство необходимых инноваций для повышения качества выпускаемой продукции и снижения издержек на её производство. Такие виды работ зачастую не обходятся без применения микропроцессорной техники и ЭВМ, которая используется для управления всеми этапами инновационного цикла. Необходимо обработать большой объём информации. Считаю, что необходимо предлагать такие конструктивные и инженерные решения, которые способны дать промышленности возможность в короткие сроки осваивать и запускать в производство новые виды продукции.

Когда идёт проектирование и внедрение новых инженерных разработок необходимо помнить, что такие разработки будут давать экономическую и практическую пользу в том случае, когда будут подымать эффективность данного предприятия. Затраты по созданию нового технического решения должны окупаться и приносить доход. Новые технические и инженерные разработки должны приносить прибыль заказчику, что обеспечивается снижением издержек производства при постоянном повышении качества выпускаемой продукции. Полученный экономический эффект инновационного технико-инженерного решения наступает после внедрения и использования такого решения. Критерием эффективности затрат служит прибыль от затраченных сил и средств.

На разных этапах проектирования надо проводить мониторинг, определяя какой товар и как будет использоваться потребителем. Необходимо определить конкурирующие на рынке товары, изучить их характеристики и максимально приблизить к самому высокому показателю качества, который только возможен. В результате необходимо изготовить опытный образец будущей продукции, подготовить всю проектную документацию на полный производственный цикл.

Инновационная деятельность должна иметь социальный характер. Она должна использовать в первую очередь сотрудниче-

ство социальных групп: рационализаторов, изобретателей и новаторов, которых вполне достаточно на сегодняшний день в машиностроительной отрасли России. Но их потенциал и разработки, к сожалению, не достаточно востребованы в отечественной промышленности. Многие разработки и инновации таких людей зачастую довольно успешно используют зарубежные предприятия. Интересы этих социальных групп слабо интересуют современных руководителей предприятий машиностроительной отрасли. В итоге мы наблюдаем отставание нашего машиностроения от лучших зарубежных предприятий этой отрасли.

Слабо в России защищены авторские права наших лучших изобретателей, следовательно, снижается мотивация таких социальных групп на дальнейшее совершенствование своей прогрессивной и такой полезной для отечественного машиностроения деятельности. К сожалению, проводимая государством инновационная политика не берёт в расчёт интересы наших рационализаторов, изобретателей и первооткрывателей. Изобретательская активность в России на сегодняшний день очень низкая.

Развитие таланта наших инженеров и рабочих зависит не столько от материального стимулирования, сколько от общественной атмосферы в коллективе, условий труда и социальных гарантий. Поэтому функция социальной среды в инновационной деятельности на предприятиях машиностроения одна из самых важных. Благоприятная социальная среда формирует предпосылки, истоки и цели инновационной деятельности. В такой среде могут формироваться множество социальных факторов которые влияют на развитие инновационной деятельности на любом предприятии.

Нельзя обойти стороной такой немаловажный фактор инновационной деятельности как создание новых рабочих мест. Вопрос обеспечения занятости населения сейчас очень актуален. Многие талантливые молодые специалисты, после окончания высших учебных заведений, не могут найти применения своим знаниям и умениям. Машиностроительная отрасль России не в состоянии пока обеспечить всем, желающим трудиться, рабочие места. Те машиностроительные заводы, которые сейчас открывают в России, не могут удовлетворить спрос на рабочие места. Можно сказать, что это капля в море. Даже те предприятия, которые про-

изводят продукцию и работают в высоком ритме, зачастую не могут обеспечить своим работникам достойных условий труда, отдыха и быта, медицинского обслуживания, питания, организации курсов повышения квалификации и достойного обучения подрастающего поколения новых производственников.

Машиностроительная отрасль России в условиях инновационно-ориентированной экономики пока не может выйти на нужный уровень развития производства, чтобы достойно конкурировать на внешнем рынке с гигантами мировой машиностроительной индустрии. До сегодняшнего дня не решена проблема «утечки мозгов». Большинство наиболее ярких и талантливых учёных и инженеров стремятся выехать на работу за пределы России. Только там их талант и работоспособность раскрывается наиболее полно. Почему? Похоже, что такой вопрос не задают себе наши руководители предприятий машиностроительной отрасли, а если и задают, то не утруждают себя поиском ответа. Отрицательные социальные эффекты выражаются в итоге потерей квалифицированных работников их нежеланием работать на отечественных предприятиях. Социальные показатели должны отвечать требованиям любой социальной группы занятой на производстве. Рабочие должны быть уверены, что с развитием инновационной деятельности на родном предприятии, будет улучшаться качество их жизни.

Необходимо помнить, что конкурировать между собой должны не предприятия, фирмы и заводы, а их продукция. У нас развитие новых форм сотрудничества в инновационной деятельности тормозит дефицит инновационных ресурсов. Обладатели таких ресурсов без энтузиазма и неохотно выделяют средства на эти цели. Низкий уровень доверия среди предпринимателей не способствует развитию инновационной деятельности в любой отрасли промышленности и науки. Новые формы сотрудничества науки и промышленности, которые сейчас создаются, будут повышать экономическую мощь страны.

Недавно запущенная программа создания в России технопарков пока не дала должного экономического эффекта. По сути, технопарк должен двигать вперёд инновационное развитие во всех отраслях промышленности и особенно в машиностроении. Развитие малых инновационных предприятий идёт крайне низкими тем-

пами, что не способствует общему оздоровлению российской машиностроительной отрасли.

Изобретательская и рационализаторская деятельность является основным инновационным двигателем современной промышленности, который непрерывно продвигает процессы саморазвития при систематическом освоении более современных и новых технологий. На сегодняшний день, большинство инновационных разработок, осуществляемых на предприятиях машиностроения, маловаты по масштабам, ограничены по объёмам затрат и инвестиций, в большинстве своём направлены на создание новшеств нацеленных только на рынок, получение максимальной прибыли за максимально возможный короткий промежуток времени. Мало внимания в инновационных разработках уделяется вопросу экономии электроэнергии и других ресурсов. А ведь вопрос сохранения невозполнимых природных ресурсов с каждым годом становится всё острее.

В Концепции и Программе социально-экономического развития России до 2015 года нашла своё применение новая модель рыночных отношений под названием «пространственная экономика» с гуманитарным приоритетом развития. На мой взгляд, такой подход к проблеме инновационного развития в России, будет слабо способствовать восстановлению машиностроительной отрасли нашей страны. Инновационная деятельность на сегодняшний день является важнейшим инструментом реализации Программы экономического возрождения промышленности и науки всех регионов России.

Инновации должны приносить не только выгоду бизнесу, но и пользу обществу. Изучение инвестиционных процессов, происходящих на предприятиях различных форм собственности, а также разработка их прогнозов приобретают большую актуальность в наши дни.

Скобенко А.В.,
студентка 2 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: skobenko_sasha@mail.ru

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОТИВОБОРСТВО

За последние годы произошло резкое изменение роли информации. Революции в области информационных технологий дали толчок изменениям в обществе, культуре, экономике и других сферах. В сравнительно небольшой срок информационное пространство охватило почти все сферы жизни, начиная с национальной геополитики и мировых процессов, заканчивая нашей повседневностью и бытом. Это существенно повысило зависимость современного общества и каждого человека от надежности информационной инфраструктуры, достоверности информации, количества информационных ресурсов и их защищенности. Сегодня информация — это ресурс адаптации человека к жизни. Многочисленные свойства информации актуализировали проблему информационно-психологической безопасности. Эта проблема не обошла стороной и сферу государственного управления. Наблюдается множество проблем, к примеру, низкий уровень информационной, политической и правовой культуры, трудности перехода к рыночной экономике, а также включение в мировое информационное пространство. Существует множество противоречий в обществе, межэтническая напряженность, кризис национальной идеологии. В последнее время было внедрено множество мифов, деформированных установок и ценностей — всё это мешает объективно оценивать существующую реальность, и является существенным риском для нашей страны. Эксперты констатируют информационную экспансию со стороны ряда развитых стран, осуществляющих глобальное информационно-пропагандистское воздействие в целях распространения мировоззрения, политических и

духовных ценностей и идеалов западного мира, инструментами которого становятся часто и российские СМИ. Сегодня информация может быть использована в качестве оружия, направленного против отдельной личности или народа, а информационное пространство породило информационно-психологические конфликты.

Таким образом, назрела проблема информационно-психологической безопасности в государственном управлении. Эффективное государственное управление, четко реагирующее на проблемы, возникающие в информационном пространстве, может стать одной из форм защиты в современном информационно-психологическом противоборстве.

Стоит начать с определения информационного противоборства (информационной войны). Информационное противоборство — открытые и скрытые целенаправленные информационные воздействия систем друг на друга с целью получения определенного выигрыша в материальной сфере [1, С.73]. С. Ткаченко в своей книге «Информационная война против России» даёт следующее определение: «Информационная война — сложная система, состоящая из следующих взаимосвязанных элементов:

- контроль над ситуацией;
- защита информации и распространение своих идей;
- информационный терроризм (хакерские атаки);
- информационная блокада;
- война в средствах массовой информации;
- промышленный и экономический шпионаж и другие

приемы и методы» [6, С.11].

Как правило, целью в информационном противоборстве является система знаний и представлений противника, где под знаниями понимается объективная информация, а под представлениями — информация субъективного характера, то есть индивидуальная.

Согласно исследованиям Пентагона информационное противоборство может проходить на следующих уровнях:

1) Государственный: на этом уровне цель информационного противоборства в широком смысле слова заключается в ослаблении позиций конкурирующих государств, подрыве их национально-государственных устоев, нарушении системы госу-

дарственного управления за счет информационного воздействия на политическую, дипломатическую, экономическую и социальную сферы жизни общества, проведения психологических операций, подрывных и иных деморализующих пропагандистских акций.

2) Военный: комплекс мероприятий, проводимых в масштабах вооруженных сил страны, их видов, объединенных командований в зонах, и являются составной частью военных кампаний (операций). Они направлены на достижение информационного превосходства над противником (в первую очередь в управлении войсками) и защиту своих систем управления [3].

Информационное противоборство — наиболее общее понятие, которое содержит в себе две разные формы противоборства в информационном пространстве: информационно-техническое и информационно-психологическое. Информационно-техническое предполагает воздействие на информационную инфраструктуру противника (системы и средства связи, базы данных, операции против компьютерных и информационных систем и т. д.). Данная форма противоборства также актуальна для государственного управления в связи с созданием в России Электронного правительства. Но в данной статье нас будет интересовать информационно-психологическое противоборство. Оно ведется против социальных систем и центров принятия решений, против народа той или иной страны. В ходе данного вида войны происходит атака на сознание и подсаживание граждан.

Основная форма действий в рамках информационно-психологического противоборства — это информационно-психологические операции, которые включают системы политических, военных, экономических, дипломатических и информационно-психологических мероприятий, направленных на конкретные группы населения с целью внедрения им чуждых идеологических и социальных установок, формирования ложных стереотипов поведения, трансформации чувств, воли в нужном направлении [2, С.108]. При помощи данных операций навязывается определенная модель мира, которая обеспечивает желаемые для противника типы поведения. Главная цель информационно-психологических операций — это дестабилизация ситуации в государстве, разложение общества изнутри — всё это должно обеспечить успешные

политические, экономические и военные действия против страны-объекта, которые проводятся либо совместно с информационно-психологическими операциями либо будут проведены после. Информационно-психологические операции предполагают применение информационно-психологического оружия — это комплексные организационные технологии информационно-психологического воздействия с целью разрушения или изменения системы ценностей и ориентиров, а также для подчинения сознания личности и управления им (явно или скрыто). Данный вид оружия призван воздействовать на структуру рассуждений человека. По мнению специалистов, информационно-психологическое оружие использует идею трансформации коммуникативной среды, которая окружает объект, для того, чтобы перепрограммировать его поведение [5, С.77].

Информационно-психологическое оружие — это средства для оказания информационно-психологического скрытого и насильственного воздействия на индивидов, а также социальные системы через индивидуальное и массовое сознание людей по информационным каналам.

Средства ведения информационно-психологических войн можно назвать каналами распространения информации — это физический путь от источника информации к потребителю или потребителям информации к реципиенту (аудитории) [7, С.155]. В основном информационно-психологическое воздействие каналов СМИ и массовых коммуникаций проходит помимо воли и заинтересованности потребителя. Например, когда мы прослушиваем информацию фоном в местах, где человек вынужден находиться какое-то время. Причем фоновая информация более действенна, ведь человек не относится к ней критически, он её не обдумывает.

Как правило каналы распространения информации являются односторонними (исключая межличностное общение) и для того чтобы у граждан не создавалось ощущения безучастности сегодня практикуются привязки к информационному каналу, то есть предпринимаются способы обратной связи, например, звонки в прямой эфир, письма в редакцию, форумы, комментарии в on-line изданиях и так далее. Хотя подобные приемы являются лишь спо-

собом формирования общественного мнения — построения иллюзии участия в информационном процессе и влиянии на ситуацию.

Для того чтобы успешно проводить информационно-психологическое воздействие, необходимо проводить его через канал, которым доверяют граждане. Доверие снижает психологические барьеры и уровень контроля сознания за качеством и правдивостью информации.

Одна из целей информационно-психологических операций против России — расшатать систему управления. Для этого необходимо с помощью определенных технологий внести недоверие граждан к власти, сделать их чуждыми друг другу, поставить по разные стороны баррикад. Одной из приоритетных целей наших противников является президент. Как главный символ государственной власти, он ассоциируется у граждан с системой управления в стране. Если граждане потеряют доверие к нему, то потеряется доверие ко всей системе. С позиции государственного управления президент, как «гарант Конституции, прав и свобод человека», должен объединить общество. Наши оппоненты всеми силами пытаются информационно создать такой образ президента, который явился бы яблоком раздора в обществе. Информационно-психологическое давление на объект «Президент» можно рассмотреть на небольшом примере. 29 мая 2012 года на страницах издания *Financial Times* была опубликована, на мой взгляд, крайне оскорбительная статья двух западных деятелей: Иана Бреммера (американец, президент группы «Евразия» и старший аналитик Института мировой политики) и Нуриеля Рубини (американский экономист, профессор экономики Нью-Йоркского университета). В своей статье *Time to blackball Russia's autocratic state* они писали о том, что сегодня Россия не играет никакой роли на мировой арене, что является скорее не экспертной оценкой, а личным мнением Бреммера и Рубини. В заключение они делают вывод: «Если лидеры США и Европы реально хотят строить новые связи с Россией, то они должны строить эти связи с теми людьми, которые на улицах Москвы выступают против Путина и российских властей» [8]. В целом в статье «эксперты» использовали прием избирательных фактов российской реальности, рассматривая их исключительно с негативной точки зрения. Являясь СМИ-проводником

данной информационно-психологической атаки, журнал «Ведомости» опубликовал статью Владислава Иноземцева, которая фактически повторила уже написанное Бреммером и Рубини. К слову, «Ведомости» — это совместный проект того же Financial Times и The Wall Street Journal. Политолог Андраник Мигранян по этому поводу пишет: «Интеллектуальные лидеры оппозиции используют испытанный прием — окарикатуривание позиции власти и громкая критика «тупости режима». По его мнению, Иноземцев манипулирует понятием современного состояния демократии в России. «В его интерпретации это концепция властей, которая преследует цель принимать решения от имени российской нации. Можно подумать, что когда-нибудь или где-нибудь решения принимаются иначе. Для этого достаточно бегло взглянуть на любую книгу о демократии, где классическим считается определение Йозефа Шумпетера, который утверждает, что «народ никоим образом не занимается управлением государством». Он участвует в формировании власти, а затем уже избранные политики через соответствующие властные институты принимают все важнейшие решения политической, экономической и социальной жизни от его имени» [4]. Таким образом, необоснованно критикуется система государственного управления и принятия решений в стране. Статья Бреммера и Рубини, а также статья Иноземцева призваны внести раскол в российское общество, унижить нашу страну, повлиять на доверие граждан к государству.

Из этого небольшого примера мы видим, что система государственного управления в России является одним из приоритетных объектов информационно-психологических атак. Для того чтобы проблему решить, её сначала необходимо осознать на государственном уровне, на уровне элит. Признание наличия болезни — первый шаг на пути к её излечению.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Вепринцев В.Б., Манойло А.В., Петренко А.И., Фролов Д.Б.* Операции информационно-психологической войны. Краткий энциклопедический словарь-справочник. – М.: Горячая линия-телеком, 2005.

- [2] *Воронцова Л.В., Фролов Д.Б.* История и современность информационного противоборства. – М.: Горячая линия-Телеком, 2006.
- [3] *Жуков В.* Взгляды военного руководства США на ведение информационной войны. — Зарубежное военное обозрение. № 1, 2001. [Электронный ресурс] <http://psyfactor.org/infowar2.htm> - 2011.
- [4] *Мигранян А.* Информационная война против Путина – война против великой России. [Электронный ресурс] <http://okoplanet.su/politik/politwar/127655-informacionnaya-voyna-protiv-putina-voyna-protiv-velikoy-rossii.html>
- [5] *Новиков В.К.* Информационное оружие – оружие современных и будущих войн. – М.: Горячая линия – телеком, 2011.
- [6] *Ткаченко С.* Информационная война против России. – СПб.: Питер, 2011.
- [7] *Хозиков В.И.* Информационное оружие. – СПб.: Нева, 2003.
- [8] *Ian Bremmer and Nouriel Roubini* Time to blackball Russia's autocratic state [Электронный ресурс] http://www.ft.com/cms/s/b9cb5870-a975-11e1-9772-00144feabdc0,Authorised=false.html?_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2Fb9cb5870-a975-11e1-9772-00144feabdc0.html&_i_referer=http%3A%2F%2Finosmi.ru%2Fworld%2F20120530%2F192831832.html#ixzz1wJXXKP4N

Скопа Ю.А.,
студентка 1 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: ondulato2@gmail.com

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ИТАЛИИ

Италия характеризуется высокой степенью различия в развитии отдельных регионов. Одна из главных проблем итальянской экономики связана с разрывом между уровнями объема производства и благосостояния на Севере и Юге.

Южная Италия — хрестоматийный пример проблемного региона. Известно, что восемь областей к югу от Рима образуют «другую» Италию — отсталый Юг. «При населении в 21 млн человек (36,4 % населения страны) на Юг приходится лишь 25,4 % ВВП. Юг обделен инфраструктурой, отягощен социальными недугами: на него приходится 40 % всех судебных дел по вымогательству, 60 % — связанных с участием в групповых преступлениях, 90 % преступлений «мафиозного типа» (специально определяемого итальянским УК)» [4]. С учетом таких показателей, как нестабильность семей, процент безработицы, частота обращений в суд по поводу конфликтов между работодателем и наемным работником, выводится общий «индекс социального дискомфорта». В южных областях в среднем он почти в 2,5 раза выше, чем в северо-центральных. Качество жизни на Юге на треть ниже, чем в остальной части страны.

Вопрос регионального развития является для Италии ключевым и, рассматривая его, можно выделить несколько проблем. Во-первых, это касается административно-территориального устройства. Если раньше вопрос о федерализме никогда серьезно не рассматривался, то сейчас ситуация начинает меняться и возникает вопрос, ввести или нет федеративное устройство, и предоставить ли регионам значительную автономию, передав им право устанавливать налоги. Во-вторых, остро стоит вопрос о том, как

объединить столь различные регионы, как преодолеть этот раскол между двумя блоками — Севером и Югом. И, наконец, каким образом необходимо перераспределить ресурсы в пользу менее богатых и развитых регионов.

Конституция Италии подчеркивает принципы справедливого развития, уделяя тем самым большое внимание вопросам региональной политики. Согласно статье 3 Конституции Италии государство обязано «устранять все препятствия к эффективному участию всех граждан в экономическом, социальном и политическом развитии страны». Таким образом, «в качестве первоочередной задачи региональной политики выделяется обеспечение возможности для слабых регионов принимать активное участие в социально-экономическом развитии страны путем минимизации влияния негативных факторов, которые связаны с положением этих регионов» [5]. Региональная политика нацелена на укрепление экономического роста структурно слабых районов. Для достижения данной цели создаются долгосрочные и конкурентоспособные рабочие места, позволяя при этом стабилизировать ситуацию на региональном рынке труда и облегчить проведение структурных преобразований.

На содержание национальной региональной политики в Италии существенно влияют Структурные фонды ЕС. Пересмотр региональной политики в Италии в 1992 году имел целью обеспечить возможность совместного финансирования со стороны национального правительства и со стороны структурных фондов, примерно четверть ресурсов которых шла на экономическое развитие регионов, а также связь и человеческие ресурсы. Можно говорить о тенденции к децентрализации управления в Италии.

К концу 1990 — началу 2000-х годов произошло усиление внутренней неоднородности Италии, которая уже не сводилась к традиционному разрыву между Севером и Югом, а становилась гораздо более сложной, многозначной и диверсифицированной. Нехватка внутреннего единства стала рассматриваться, как серьезный вызов итальянскому государству и его суверенитету.

В это время возрастает внимание экспертов к вопросу о федерализации. Так, например, по заказу Фонда Джованни Аньелли публикуется ряд докладов, в одном из которых публикуется

сценарий, по которому не только проводится федерализация, но и происходит процесс укрупнения регионов Италии. В целях улучшения внешнеэкономической конкурентоспособности итальянских регионов их число уменьшается до 12. Основные предложения — это, во-первых, слияние Лигурии с ее портовой инфраструктурой и Пьемонта с его промышленным потенциалом с целью повышения конкурентоспособности крупных туринских компаний, во-вторых, это объединение трех регионов Северо-Востока в единый регион «Три Венето» для обеспечения экономического роста в регионе и, наконец, это слияние в единый регион Абруцци, Молизе и Марке, что позволило бы усилить итальянскую экономическую мощь на Адриатике и стимулировать развитие восточного побережья страны.

Можно сказать, что разрыв в степени экономического развития между Севером и Югом привел к популяризации концепции о неравномерности влияния глобализации на регионы, о так называемых «воротах в глобальную экономику» [2]. Ее идея состоит в том, что отдельные регионы активно пользуются благами, которые приносят процессы транснационализации и либерализации экономики, в то время как другие все больше и больше уходят в сторону. В результате нарушается экономическое единство страны, что может привести к ослаблению государственности.

В этой связи можно особо подчеркнуть возрастающую роль «индустриальных округов», сформированных вокруг ряда городов [3]. Хотя, стоит заметить, это приводит к еще большей неоднородности страны. К. Жан для исследования этого явления предлагает использовать «геоэкономический» подход, суть которого состоит в том, что в условиях глобальной экономики происходит не только размывание границ государства, но и дифференциация отдельных территорий внутри страны. Благами этого процесса пользуются лишь отдельные регионы, которые обособляются от всей страны и начинают жить собственной жизнью. «Эта кристаллизация островков богатства и успеха посреди менее «продвинутого» пространства приводит к тому, что нация-государство начинает постепенно заменяться «регионами-государствами» и «городами-государствами» [6].

Многие итальянские исследователи опасаются за будущее отдельных регионов Италии, поскольку они без государственной поддержки придут в еще больший упадок.

18 октября 2001 года была проведена конституционная реформа, по которой у регионов усилилась автономия, расширились полномочия [1]. В результате политическое устройство приобрело определённые федеративные черты. К их числу можно отнести впервые прописанное в Конституции разграничение предметов ведения и полномочий между государством и регионами. Затронуло оно и международные аспекты. Регионы получили право на проведение собственных международных связей под общим контролем со стороны государства. К предметам совместного ведения государства и регионов были отнесены, помимо прочего, международные связи регионов, связи регионов с ЕС и внешняя торговля.

Кроме того регионам было предоставлено право участвовать в разработке нормативных актов ЕС. Именно благодаря этому положению Эмилия-Романья в 2002 году инициировала подписание «Общей декларации о европейском управлении», которая была одобрена рядом регионов стран ЕС, выступавших за расширение участия регионов в подготовке нормативных актов.

Кроме того регионам предоставили право заключать соглашения с иностранными государствами или их отдельными регионами. Можно отметить, что в данном пункте полномочия регионов Италии стали даже шире, чем у субъектов в России, в федеративном государстве.

Итальянские регионы получили достаточно широкие полномочия по международным вопросам и начали активно их реализовывать. Результатом стали многочисленные мнения по поводу того, что «такая самостоятельность регионов представляет собой опасность для единства итальянского государства и может привести к разрушению территориальной целостности» [7].

Если говорить о будущем итальянского регионального разделения, то я думаю, какой бы не была его форма — крайней или более умеренной, оно все равно сохранится. Важно лишь то, как будет действовать итальянское государство, будет ли «помогать» бедным регионам или ограничится доходами богатых.

Постепенно Юг Италии становится более модернизированным, однако, нельзя сказать, что более развитым. Вследствие чего все громче и громче звучат мнения о прекращении финансирования Юга, ограничении субсидий и финансовых потоков.

Не менее остро стоит проблема регионального развития и в России. Исторически сложилось, что регионы по своему социально-экономическому статусу весьма неоднородны, однако различия еще больше усилились при переходе к рыночной экономике, когда регионы разделились по своим конкурентным преимуществам и недостаткам в зависимости от структуры экономики на данной территории и менталитета населения. В значительной степени сократилось государственное финансирование, что еще больше разделило регионы на бедные и богатые. Современное экономическое пространство России включает множество проблемных и депрессивных регионов, число которых стремительно увеличивается. Столь сильная дифференциация центра и периферии, различных территорий страны может привести к усилению центробежных сил, так как воспринимается обществом как нарушение принципов социальной справедливости.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Барабанов О.Н.* Тенденции развития региональной политики Италии. <http://www.perspektivy.info>
- [2] Ворота в глобальную экономику / пер. с англ. / Под ред. В.М. Сергеева. – М., - 2001.
- [3] *Левин И.Б.* «Индустриальные округа» как альтернативный путь индустриализации// МЭиМО, 1998. №6.
- [4] *Порфирьева О.Б.* Промышленные округа в Италии. // География. №20, 2005.
- [5] *Уткин Э.А., Денисов А.Ф.* Государственное и муниципальное управление. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем».
- [6] *Jean C.* Introduzione // Il sistema Italia. Gli interessi nazionali nel nuovo scenario internazionale. Milano: Franco Angeli, 1997.
- [7] Senato della Repubblica // www.senato.it

Скоробогатова А.В.,
студентка 2 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: anja-sun@mail.ru

КОРРУПЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ

В широком смысле коррупция — это использование своего положения в организации (обществе) в личных целях. Употребление термина «коррупция» применительно к политике восходит еще к Аристотелю, который определял тиранию как неправильную, испорченную, то есть коррумпированную форму монархии [12, С.46]. Термин «коррупция» происходит от латинского *corruptio* — «сворачивание, подкуп», *corruptus* — «испорченный», от *corruptere* — «портить, повреждать»; далее из *cor* — «с, вместе» и *ruptere* — «рвать, разбивать». Синонимы коррупции — продажность, подкупность. Одно из наиболее коротких современных определений принадлежит Дж. Сентурия: злоупотребление публичной властью ради частной выгоды. Это определение не уточняет, относится ли это деяние к разряду законных или противозаконных, задевает ли оно общественное мнение, имеет ли последствия в виде увеличения общественного блага или ущерба общественному благосостоянию, возникает ли нематериальный результат — утрата доверия [14, Р.481].

Согласно определению Федерального закона Российской Федерации «О противодействии коррупции»: «коррупция — это:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо не-

законное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица» [10].

Коррупция встречается еще в кодексе царя Хаммурапи. В законодательстве Хаммурапи широко применялся принцип воздаяния равным за равное, который буквально соответствовал библейскому закону: «око за око». Преступивший закон восполнял урон, который он нанес, и отвечал своей жизнью за смерть другого свободного человека, даже если эта смерть не являлась следствием преднамеренного убийства. Российские источники упоминают мздоимство еще в XIII веке. Традиция давать подношения должностным лицам уходит корнями в систему «кормлений», окончательно сформировавшуюся во времена Московского великого княжества (XIV-XV веков). Это период становления централизованного государства, когда власть от князя стала переходить в руки его приближенных. Известны попытки принятия законодательных актов по ограничению коррупции со времен царя Ивана III. Первой такой попыткой можно считать Белозерскую уставную грамоту, которая установила твердые «кормы» для наместников и их аппарата. В Судебнике великого князя Ивана Васильевича впервые были официально запрещены взятки — «посулы» и зафиксирован размер судебных пошлин. Хотя взяточничество вызывало недовольство населения, массовых выступлений и протестов именно по этому поводу практически не было. В истории был, однако, такой эпизод, времен правления царя Алексея Михайловича, — это бунт 1648 года в Москве, когда народу выдали на общественный суд наиболее «отъявленных коррупционеров». Среди первых — фигуры государственных чиновников, приближенных к высочайшим особам — Юсупов, Меньшиков, Апраксин и другие. Во времена Петра I и в дальнейшем наличие коррупции многократно констатировалось, одновременно велась и борьба с коррупцией, ее уменьшением. Об этом свидетельствует создание в разные времена различных комитетов для изучения причин «лихоимства», «мздоимства» и выработки мер по их искоренению, а также многочисленные указы царей: Петра I, Елизаветы Петровны, Екатерины II, Александра I, Александра II. Следует сказать, что во време-

на правления вышеуказанных царей термина «коррупция» не существовало, однако для обозначения проявления коррупции использовались слова «мздоимство» и «лихоимство». Под «мздоимством» понималось принятие должностным лицом взятки за совершение действия, входящего в круг его обязанностей, под «лихоимством» — получение взятки за совершение служебного проступка или преступления в сфере служебной деятельности [2, С. 115].

Структурный функционализм Т. Парсонса и Р. Мертон определяет коррупцию, как «временное состояние, дисфункция в культуре, понимаемой как система ценностей, норм и установок, разделяемых членами сообщества». Она становится возможной в ситуации негативного отношения или равнодушия значительной части сообщества к социальным нормам, порождаемым конфликтом между элементами системы ценностей. В частности, аномия возникает тогда, когда в обществе превозносятся символы успеха (например, материального), якобы общие для всего населения в целом, в то время как действующие нормы и правила ограничивают или полностью устраняют доступ к легальным средствам достижения этих ценностей для значительной части населения [4, С. 299-313].

Р. Клитгаардом вывел «формулу коррупции»: «Коррупция = Монополия + Свобода действий — Подотчетность» [13, Р. 78]. Из этой формулы становится очевидной необходимость распространения прав собственности на факторы производства. Собственник-монополист, а чаще всего должностные лица, обслуживающие его права собственности, всегда будут потенциальными коррупционерами. Именно по этой причине высокий уровень коррупции, как по числу лиц, так и по частоте явлений, характерен для тех стран, где государственная собственность является преобладающей. Страны с переходной экономикой страдают такой болезнью еще и по той причине, что приватизация собственности сопровождается произволом чиновников. Возникновению коррупции способствуют следующие условия: во-первых, политическая нестабильность, огосударствление общественной жизни, кризисные ситуации в экономике, централизация управления, бюрократизация государства, наличие сектора теневой экономики, сла-

бость гражданского общества, отсутствие реальной демократии. К причинам коррупции можно отнести также не гласные привилегии должностных уровней, отсутствие контроля власти, механизмов ответственности.

Э.К. Бэнфилд считал, что «коррупция становится возможной, когда существуют три типа экономических агентов: уполномоченный, делегирующий полномочия и третье лицо, доходы и потери которого зависят от уполномоченного. Уполномоченный подвержен коррупции в той мере, в какой он может скрыть коррупцию от делегирующего полномочия. Он становится коррумпированным, когда приносит интересы делегирующего полномочия в жертву собственным, нарушая при этом закон» [8, С. 20].

Коррупционные сети строятся на принципах взаимопомощи и солидарности, создают свои системы правил, соблюдение которых является приоритетным и по отношению к нормам государства и семьи, и по отношению к интересам отдельного их участника. Все формы коррупции так или иначе связаны. Необходимость давать взятку за регистрацию предприятия в конечном итоге может способствовать появлению подтасовок в ходе выборов. Согласно Уголовному Кодексу Российской Федерации взяткой называют «получение должностным лицом лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе» [9]. Получается, что взятка — это попытка со стороны чиновника, или другого человека, распоряжающегося ресурсами, требовать за выполнение своих служебных обязанностей вознаграждение. «Взяткодатель — лицо, осуществляющее дачу взятки» [9], который несет уголовную ответственность за свои действия. Но в случае добровольного сообщения о факте дачи взятки, он к уголовной ответственности за дачу взятки не привлекается. Посредник не всегда непосредственно задействован в передаче взятки. Посредники обычно привлекаются осторожными взяточниками, считающими, что если они не при-

касались к деньгам, то и доказать факт получения взятки нельзя. Но в таком случае на них может распространяться ответственность за преступление, совершенное группой лиц, и все преступление окажется более серьезным, чем преступление, совершенное одним человеком, за которое полагается либо штраф, либо лишение свободы до пяти лет.

Методы борьбы с коррупцией активно внедряются в нашей стране, но большинство из них носит декларативный характер. Преамбула к Национальному плану противодействия коррупции, предложенная Д. Медведевым, гласит: «Несмотря на предпринимаемые меры, коррупция, являясь неизбежным следствием избыточного администрирования со стороны государства, по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и повышению эффективности национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к государственным институтам, создаёт негативный имидж России на международной арене и правомерно рассматривается как одна из угроз безопасности Российской Федерации» [5].

В России действует антикоррупционная политика, которая заключается в разработке и осуществлении разносторонних и последовательных мер государства и общества по устранению (минимизации) причин и условий, порождающих и питающих коррупцию в разных сферах жизни. Учитывая, что коррупция без постоянного противодействия ей имеет свойство расширяться и приспособливаться, необходимо, чтобы со временем была выделена антикоррупционная функция государства как одна из его базовых задач. Таким образом, речь идет как о создании механизмов, позволяющих уменьшить масштабы коррупции в краткосрочном плане, так и о выработке и проведении антикоррупционной политики как постоянно действующей органичной функции государства. При этом эффективность данной функции в значительной степени будет зависеть от того, насколько активно в ее реализации примут участие структуры гражданского общества [6]. Проект включает следующие разделы: законодательные меры, организационные, организационно-политические меры, взаимодействие со структурами гражданского общества, международное сотрудниче-

ство. Проведя анализ вышеуказанного проекта, следует выделить крупные системные методы противодействия коррупции:

1. Минимальное участие государства в экономике. Любые предприятия с участием государства — потенциальный очаг коррупции. Коррупция возникает чаще всего, когда «пилятся» бюджетные, «ничейные», деньги.

2. Наличие политической конкуренции. Если завтра представители одной политической партии в парламенте сменят представителей другой партии в парламенте страны, то за беззаконие так или иначе придется отвечать.

3. Гласность в СМИ. Если факты коррупции выносятся на суд общественности, то над коррупционерами нависает угроза.

4. Открытость информации о деятельности органов власти. При отсутствии общественного контроля и необходимости отчитываться перед обществом, чиновника ничего не сдерживает. Необходимо обеспечивать прозрачность власти, то есть это ее открытость, понятность и возможность влияния на нее.

5. Общественное участие — участие структур гражданского общества в подготовке, принятии и контроле исполнения властных решений.

Всероссийская антикоррупционная общественная приемная «Чистые руки» подготовила ежегодный доклад «Коррупция в России: 2011-2012», содержащий статистические данные, информацию о жертвах коррупции и описывающий типичные коррупционные схемы. Доклад основан на жалобах и обращениях граждан: С 1 августа 2011 года по 1 августа 2012 года в приемную поступило 7220 обращений: как лично от посетителей, так и по почте. Выводы сделаны неутешительные: 52,6 % внутреннего валового продукта находится в коррупционной тени. Средний размер взятки по стране составляет 300 тыс. рублей.

Конечно, нельзя сказать, что в стране не ведется борьба с коррупцией. Так, в 2006 году Россия ратифицировала Конвенцию ООН против коррупции, двумя годами позже у нас принят закон о противодействии коррупции, проведена реформа МВД, ужесточено наказание. Однако, как следует из доклада, к должным результатам это не привело. С момента вступления в силу закона о противодействии коррупции средний размер взятки вырос в 33 раза (с

9 тысяч рублей), а объем ВВП в тени коррупции — на 17 с лишним процентов. Более всего, по мнению адвоката Евгения Архипова, от коррупционных проявлений страдают представители бизнеса всех мастей: «Как только бизнес становится эффективным, он тут же привлекает внимание, с одной стороны, чиновников, с другой — криминальных структур. Как сообщил «РБГ» ведущий эксперт «Чистых рук» Дмитрий Фирсов, сфер бизнеса, которые коррупция не затронула, не выявлено. Евгений Архипов считает, что одним из способов борьбы с коррупцией должна стать сменяемость власти, которая приводит к разрушению устоявшихся связей и круговой поруки, коррупционных кланов [11].

Каждый третий работник сферы «Продажи» готов взять откат, если такое предложение поступит, выяснила компания HeadHunter. Интерес к подобной форме финансовых махинаций также проявили юристы (26 %), работники автомобильного бизнеса (25 %) и административный персонал (25 %). Уже получили откат 9 % опрошенных, а еще 45 % наблюдали, как их коллеги или начальство проворачивали аферу. Правда, 46 % ничего подобного не видели и не слышали. Причины отказа от этого вида взятки умиляют. 36 % откажется, потому что боится попасться, а 26 % просто не умеют этого делать. Лишь 23 % опасаются, что подобная афера может сказаться на качестве их работы, и только 13 % останавливает тот факт, что это незаконно [1].

За шесть месяцев текущего года в России зафиксировано 34 тыс. случая коррупции, что на 20 % больше, чем за аналогичный период прошлого года. Эти данные официальной статистики были обнародованы в августе 2012 года на коллегии Генпрокуратуры РФ. При этом количество выявленных случаев дачи взяток снизилось на 12 %, что прокуроры записали себе в недоработку. По их мнению, сокращение данного показателя говорит о недостаточной работе следственных органов [7].

Коррупция — это не проблема взяток, это проблема неэффективности самой системы [3]. С одной стороны, причины, порождающие коррупцию, такие как: недостатки законодательных актов, принципов и методов государственного регулирования, приводят к потерям от коррупции, но, с другой стороны, коррупция носит стихийный характер компенсации этих причин. Под-

держанию такого порядка способствует то, что коррупция стала нормой поведения, стилем общения, разветвленной, отлаженной системой. Развитие коррупционных сетей стало всеобъемлющей проблемой, поразившей политическую систему. В совокупности коррупционные сети — это «власть немногих», некая хорошо организованная, межведомственная группа, объединяющей идеей которой является получение денег с бизнеса, то есть теневая доля участия в этом бизнесе.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Березина Е.* Откат прокатит . От взяток отказываются только из-за боязни попасться// «Российская Бизнес-газета» №866 (37), 02.10.2012 <http://www.rg.ru/2012/10/02/otkat.html>
- [2] *Быстрова А.С., Сильвестрос М.В.* Феномен коррупции: некоторые исследовательские подходы // Журнал социологии и социальной антропологии 2000, том III, выпуск 1.
- [3] *Кравченко А.И.* Социология девиантности. Раздел II. Организованная преступность. Глава 5. Коррупция // Электронная библиотека Социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова // <http://lib.socio.msu.ru/l/library?e=d-000-00—001ucheб-00-0-0-0prompt-10—4—0-11-1-ru-50—20-about—00031-001-1-0windowsZz-1251-00&cl=CL1&d=HASH01d860037a6f82dbb24fe132&x=1>
- [4] *Мертон Р.* Социальная структура и аномия // Социология преступности. М., 1966.
- [5] Национальный план противодействия коррупции, преамбула, 31 июля 2008 года // Президент России. Официальный сайт // <http://www.kremlin.ru/text/docs/2008/07/204857.shtm>
- [6] Проект «Основные направления антикоррупционной политики России», Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.indem.ru/corrupt/rules/index.htm>
- [7] *Савина Ю.* Безнадзорный потенциал. Генпрокуратура признала собственную неэффективность в борьбе с коррупцией // «НИ», 09.08.2012 <http://www.newizv.ru/economics/2012-08-09/167787-beznadzornyj-potencial.html>

- [8] Социально-экономические аспекты коррупции: Проблемно-тематический сборник. М.: ИНИОН РАН, 1998.
- [9] Уголовный кодекс РФ (УК РФ) от 13.06.1996 N 63-ФЗ, ст.290 Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/ukrf/10_41.html#p5203
- [10] Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. Федеральных законов от 11.07.2011 N 200-ФЗ, от 21.11.2011 N 329-ФЗ). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW;n=121947>
- [11] *Фурсова И.* Борзые щенки нарасхват// «Российская Бизнес-газета» №861 (32), 28.08.2012 <http://www.rg.ru/2012/08/28/korrupcia.html>
- [12] *Шабалин В.А.* Политика и преступность // Государство и право. 1994. № 4.
- [13] *Klitgaard., Gifts and Bribes Zeckhauser R.I. (eds)* Strategy and Choice. Cambridge: MIT Press, 1991.
- [14] *Wewer G.* Politische Korruption // Politic-Lexicon. / Hsrg. von E. Holtmann unter Mitarbeit von Heinz Ulrich Brinkmann und Heinrich Pehle. Zweite, uberarbeitete und erweiterte Auflage. Mьnchen; Wein: R. Oldenbourg Verlag, 1994.

Фирсов Е.К.,
*бакалавр политических наук,
студент 2 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: jucoff@gmail.com*

ВИДЫ И ТИПОЛОГИЯ ЭТНОПОЛИТИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

Социальные конфликты — активно развивающаяся область знания. Ее истоки восходят к работам К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма.

В настоящее время взгляды на природу и формы конфликтов настолько многообразны, что возникли целые школы и направления, научные дисциплины, занимающиеся изучением природы социального конфликта.

Обобщая накопленные наукой знания, можно синтезировать следующее определение конфликта: конфликт — это столкновение интересов, целей, потребностей в процессе социального взаимодействия сторон [15, С. 303.].

В изучении конфликтов выделяется два основных направления:

1. Концепции Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Н. Смелзера, в которых преимущественное внимание уделяется проблеме стабильности и устойчивости (функционализм);
2. Концепции К. Маркса, М. Вебера, Р. Дарендорфа, где проблематика конфликта занимает доминирующее место при объяснении социальных процессов и изменений (структурализм).

Интерес представляют взгляды Р. Дарендорфа, который полагает, что каждое общество в каждой своей точке пронизано рассогласованием и конфликтом, социальный конфликт вездесущ; каждый элемент в обществе вносит свой вклад в его дезинтеграцию и изменение; каждое общество основано на том, что одни члены общества принуждают к подчинению других. С точки зре-

ния этого исследователя, социальный конфликт — это результат сопротивления существующим во всяком обществе отношениям господства и подчинения [3, С. 196].

Л. Козер определяет социальный конфликт как идеологическое явление, отражающее устремления и чувства социальных групп или индивидов в борьбе за объективные цели; власть, изменение статуса, перераспределение доходов. По его мнению, ценность конфликтов состоит в том, что они предотвращают окостенение социальной системы [5, С. 114].

По мнению К. Боулдина, конфликты знаменуют собой осознанные и созревшие противоречия и столкновения интересов. То есть, конфликт — это «ситуация, в которой стороны сообщают о несовместимости их потенциальных позиций или состояний и стремятся завладеть позицией, исключая намерения другой стороны» [5].

Наиболее распространенным видом конфликта в современном мире являются этнополитические (межэтнические) конфликты. В отечественной политической науке, понятие этнополитического конфликта часто приравнивается к понятию международного конфликта. Так В.А. Тишков дает следующее определение этнополитическому конфликту: «Этнополитический конфликт — это конфликт с определенным уровнем организованного политического действия, общественных движений, массовых беспорядков, сепаратистских выступлений и даже гражданской войны, в которых противостояние проходит по линии этнической общности» [13, С. 8].

Э.Н. Ожиганов характеризует этнополитический конфликт как спор, в котором, по крайней мере, одна из сторон, опирающаяся на этнический принцип социальной солидарности, рассматривает возможность, или демонстрирует желание и готовность применить вооруженную силу для реализации своих интересов [8, С. 277].

Р.Г. Абдулатипов определяет этнополитический конфликт как агрессивное столкновение различий, интересов и противоречий, взглядов, прежде всего в восприятии, интерпретации и участии в социально-экономических и политических процессах; их отражение в сфере этнонациональных отношений, использование

разногласий и различий в данной сфере для решения политических задач [1, С. 236].

А.-Х.А. Султыгов считает, что этнополитический конфликт обусловлен политическим, экономическим, социальным, территориальным неравенством этносов, отдельной разновидностью этнического конфликта либо стадией его развития, которая характеризуется столкновением между этносами, с одной стороны, и государством, с другой стороны, по поводу повышения политического статуса данного этноса, предоставления ему права формирования органов государственной власти или получения (завоевания) полного суверенитета [12, С. 11].

Е.В. Савва определяет этнополитический конфликт как особую форму социального конфликта, включающую в себя этническую мотивацию и в котором оказываются задействованы политические институты [9, С. 106-107].

В.А. Тишков дает наиболее емкую характеристику этнополитического конфликта. Этнополитический конфликт — это конфликт, который происходит между двумя или более сторонами, когда хотя бы одна из сторон организована на этнической основе или действует от имени этнической группы [14, С. 12].

Современные типологии этнополитических конфликтов, как правило, носят комплексный характер, их разработчики включают в поле своего исследования множество факторов различной природы.

Так, например, А.П. Садохин выделяет:

- Социально-экономические конфликты, которые возникают в связи с требованием социального равенства в элитных группах общества и являются следствием неудовлетворенности этнической группы своим статусом;
- Этнотерриториальные конфликты основываются на требованиях пересмотра существующих этнических границ, присоединения этноса к близкому по культурно-историческим основаниям государству или этническому административному образованию, создания собственного суверенного государства;
- Этнодемографические конфликты возникают в связи с опасением ассимиляции этноса, характеризуются выдвижением

требований по защите прав коренного народа, его социокультурного статуса, введения ограничений для мигрантов.

По форме правления им различаются латентные (отличаются невысокой, но перманентной социально-психологической напряженностью, могут длиться десятилетиями, проявляясь при определенных социально-политических условиях) и актуализированные конфликты — насильственные и ненасильственные столкновения [10, С. 220-221].

Наиболее полный вариант типологии этнополитических конфликтов предложил, Я. Этингер [16, С. 89]:

- территориальные конфликты, источником которых является внутреннее, политическое, нередко вооруженное столкновение между стоящими у власти правительством и каким-либо национально-освободительным движением, сепаратистской группировки (Нагорный Карабах, Южная Осетия);

- конфликты, возникшие из-за стремления этнического меньшинства реализовать право на самоопределение в форме создания независимого государственного образования (Абхазия, Приднестровье);

- конфликты, в основе которых лежат притязания того или иного государства на часть территории соседнего государства (стремление Эстонии и Латвии присоединить к себе ряд регионов Псковской области);

- конфликты, источниками которых служат последствия произвольных территориальных изменений (проблема Крыма);

- конфликты, в основе которых лежат исторические факторы: происходившие в прошлом войны, произвольно установленные границы между национально-территориальными образованиями, дискриминации, обиды, унижения, нанесенные народам (конфронтация между Конфедерацией народов Кавказа и российскими властями);

- конфликты, порожденные многолетним пребыванием депортированных народов на территориях других республик (проблема месхетинских турок в Узбекистане).

Безусловно, в «чистом виде» трудно вычленить каждый из этих типов конфликтов. Зачастую конфликты возникают в резуль-

тате целого комплекса противоречий: этнических, территориальных, политических, экономических, религиозных.

Как отмечает Н.П. Медведев, для современной России сегодня наиболее типичны следующие виды конфликтов [6, С. 108-109]:

- «статусные» конфликты российских республик с федеральным правительством, вызванные стремлением республик добиться большего объема прав и стать вообще независимыми государствами — субъектами международного права;
- территориальные конфликты, возникающие между субъектами федерации;
- внутренние (происходящие внутри субъектов федерации) этнополитические конфликты, связанные с реальными противоречиями между интересами различных этнических групп. В основном это противоречия между так называемыми титульными нациями и русскоязычным населением, а также «нетитульным» населением в республиках.

Этот список конфликтов можно дополнить классификацией предложенной Л.М. Дробижевой [4, С. 109]. Она выделяет следующие типы конфликтов:

- конституционные конфликты, возникающие вследствие противоречия Конституции страны, Федеральному законодательству конституций и законов регионов. Примерами этих конфликтов является борьба за независимость в союзных республиках бывшего СССР, несоответствие конституций республик Конституции РФ;
- территориальные конфликты, связанные с территориальными спорами этносов, их борьбой за право проживать, владеть или управлять определенной территорией;
- межгрупповые конфликты. Социальная нестабильность, экономическая депривация, политические противоречия внутри республик и между республиками и Центром стимулирует такие конфликты.

Анализ существующих научных подходов позволяет выделить основные причины возникновения этнополитических конфликтов. Прежде всего, это политические, территориальные, социальные и экономические причины [7, С. 115-116].

Политическими причинами является борьба за власть между различными этническими движениями и элитами на всех уровнях (местном, региональном, государственном), борьба за государственную независимость, борьба за сохранение или повышение статуса этноса в рамках одной страны.

Территориальные причины, сопровождающие практически любой этнополитический конфликт, проявляются во взаимных территориальных притязаниях этнических групп, нахождение ценностей их духовной и материальной культуры на спорной территории, возвращение на родину ранее репрессированной (депортированной) этнической группы; произвольные изменения границ; насильственное включение территории этноса или ее части в соседнее государство, расчленение этноса между разными государствами.

Социальными причинами выступают противоречия в системе межэтнического разделения труда в обществе, конфликты социальных норм и ценностей доминирующей этнической группы и специфических норм и ценностей этнических меньшинств, культурные, языковые, конфессиональные противоречия.

К экономическим причинам относятся неравенство этносов в обладании, распоряжении и потреблении материальных ресурсов, неравномерное социально-экономическое развитие регионов, нарушение баланса экономических интересов между центром и этническим регионом.

Наиболее распространенными являются следующие подходы к анализу причин этнополитических конфликтов [6]:

- экономико-детерминистский подход, который основывается на положении, что этнополитические конфликты провоцируются социально-экономическими кризисами. Ухудшение социально-экономической ситуации в стране или отдельно взятом этническом регионе может способствовать развитию этнополитических конфликтов;
- социологический подход в качестве причин этнополитических конфликтов называет неравенство этнических групп в системе политической, социальной, экономической стратификации общества, при котором представители одной этнической группы занимают верхние ярусы социально-классовой пирамиды, а другие

этнические группы относятся к низшим слоям. Тем самым первые группы создают для себя привилегированные условия в ущерб другим группам, подвергающимся дискриминации по этническому или расовому признаку [2, С.65-66];

- исторический подход к рассмотрению этнополитических конфликтов указывает на отдельные причины, которые порождают эти конфликты и коренятся в истории этносов, традициях, национальном сознании, идеологических мифах и стереотипах;

- политологический подход рассматривает роль национальных элит в процессе межэтнической напряженности и ее эскалации до уровня открытого конфликта. Так же в качестве ключевого рассматривается вопрос о власти, доступ к различным ресурсам, анализируются социально-психологические особенности этнополитических конфликтов;

- инструменталистский подход рассматривает национальную идентичность как фактор возникновения и эскалации этнополитических конфликтов. В контексте данного подхода причинами к возникновению этнополитических конфликтов служат проблемы с распределением власти между этническими группами, с вопросами земли и территории, с языком, религией, культурной самобытностью, а также с дискриминацией, основывающейся на признаках расы или цвета кожи.

Российский опыт в предупреждении и урегулировании этнополитических конфликтов достаточно противоречив, что проявляется в применении ряда несовместимых или мало совместимых форм и стратегий урегулирования, например, подавление одной из сторон конфликта, автономизации, федерализации регионов, система межэтнического разделения власти, самоопределения этно-территориальных сообществ. Переходы в урегулировании конфликтов от одних форм к другим свидетельствуют, что оптимальными в современных условиях формами урегулирования при соблюдении принципа государственно-территориальной целостности служат включение государственным центром этнических регионов в систему федеративных отношений, пропорциональное распределение власти в регионах между этническими общинами, формы ограниченного экономического самоопределения этниче-

ских регионов, институт национально-культурной автономии этнических групп [1, С. 204, 209; 7, С. 55].

Для наиболее четкого представления о процессах централизации и децентрализации, происходящих на протяжении последних лет стоит обратиться к периодизации федеративного развития России, которую предложил М.В. Столяров. Он выделяет три этапа развития федеративных отношений, каждый из которых включает примерно пятилетний период государственного федеративного строительства в новых для России политических и социально-экономических условиях [11, С. 78-79]:

Первый этап (1990-1995 гг.) характеризуется переходом от советской государственности к демократическому федеративному государству с республиканской формой правления. Основными политико-правовыми конструкциями обозначенного периода стали принятая в декабре 1993 г. Конституция Российской Федерации и Федеративный договор (1992 г.)

Второй этап (1995-2000 гг.) представляет собой развитие конституционно-правовых федеративных отношений. Основной чертой этого этапа является процесс углубления суверенизации республик РФ и регионализации страны.

Третий этап (с 2000 г. по настоящее время) отмечен проведением административной реформы в целях укрепления российской государственности, формированием вертикали власти, обеспечением правовой базы российского федерализма. С 2000 г. президентом, в целях сохранения целостности государства, реализовывается проект создания новых конституционных механизмов, которые направлены на укрепление роли федерального центра и повышение контроля за деятельностью регионов.

Однако некоторые авторы считают этот вариант этапизации влияния этнополитических конфликтов на реформирование федеративных отношений неполным. Так в учебном пособии «Этнополитическая конфликтология» выделяют следующие этапы [6, С. 277-279]:

Первый этап (конец 1989 г. — 31 марта 1992 г.) характеризуется избранием нового союзного и российского парламента на демократической основе, а также подписанием Федеративного Договора; дестабилизацией отношений между центральными и регио-

нальными органами власти в связи с потерей монополии КПСС; перераспределением властных полномочий, широкий политической дестабилизацией, практическим реформированием и исчезновением советских принципов построения федеративного государства на этнических началах. Практически все автономные республики и автономные образования приняли Декларацию о государственном суверенитете, что не входило в правовое поле ни СССР, ни Российской Федерации.

Второй этап (март 1992 г. — декабрь 1993 г.). Период правовой стабилизации федеративных отношений в условиях перехода советской системы федерализма к современной российской системе федеративных отношений. Федеративный договор не полностью выполнил задачи по выравниванию статусов субъектов, что, однако, нивелировалось принятием в декабре 1993 г. Конституции Российской Федерации.

Третий этап (начало 1994 г. — 1999 г.) характеризуется противоречивостью трансформации федеративных отношений. С 1994 г. осуществляются выборы не только глав республик, но и глав всех субъектов Федерации. Федеральное законодательство предоставило возможность вхождения в состав Федерального Собрания руководителей субъектов Федерации, таким образом, наделив их прямым правом участвовать в определении и реализации государственной политики России, что реально послужило перераспределению полномочий в пользу субъектов Федерации.

Четвертый этап (2000 г. по настоящее время) — период укрепления конституционного порядка и политической стабильности. Впервые в России утвержден институт федерального вмешательства в дела субъектов Федерации, что означает, что президент имеет право роспуска региональных парламентов и отстранения от должности глав субъектов Федерации, в том числе президентов республик. Этот период напрямую связан с последствиями чеченского конфликта, проявившимися в террористических актах.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Абдулатипов Р.Г.* Этнополитология. СПб.: Питер, 2004.
- [2] *Арутюнян Ю.В., Дробижева Л.М., Сусоколов А.А.* Этносо-

- циология. М.: Аспект-пресс, 1999.
- [3] *Дарендорф Р.* Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы: пер. с нем. М., 2002. С.196. URL: http://www.i-u.ru/biblio/archive/darendorf_sov/
 - [4] *Дробижева Л.М.* Этнические конфликты//Социальные конфликты в меняющемся российском обществе (детерминация, развитие, разрешение) // Полис. 1994. №2.
 - [5] *Козер Л.* Мир политики. Суждения и оценки западных политологов М., 1992.
 - [6] *Медведев Н.П., Куштавкина Е.А.* Этнополитическая конфликтология. Рязань: Ряз.гос. ун-т им. С.А. Есенина, 2008.
 - [7] *Медведев Н.П.* Политическая регионалистика: учебное пособие. М.: Альфа-М, 2005.
 - [8] *Ожиганов Э.Н.* Баланс власти и этнополитические конфликты//Этничность и власть в полиэтнических государствах. М.: ИЭА РАН, 1994.
 - [9] *Савва Е.В.* Этнический и этнополитический конфликт: проблемы построения теоретической модели//Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технология разрешения. Вып. 18: Этническая и региональная конфликтология. Москва-Ставрополь. 2002.
 - [10] *Садохин А.П.* Этнология: учебник. М.: Гардарики, 2008.
 - [11] *Столяров М.В.* Компетенция власти. Разграничение предметов ведения и полномочий между Федерацией и ее субъектами в условиях реформирования: учебное пособие. М.: РАГС, 2006.
 - [12] *Султыгов А.-Х.А.* Опыт урегулирования этнополитических конфликтов в современных условиях. М., 2005.
 - [13] *Тишков В.А.* О природе этнополитического конфликта // Свободная мысль. 1993. №4.
 - [14] *Тишков В.А.* Конфликт в сложных обществах. Этнополитический конфликт: пути трансформации. М.: Голос-пресс, 2007.
 - [15] Энциклопедический социологический словарь. М., 1995.
 - [16] *Этингер Я.* Межнациональные конфликты в СНГ и международный опыт//Свободная мысль. 1993. №3.

Щенникова Е.И.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики
Московского государственного индустриального университета
E-mail: e_sn@mail.ru

ВОПРОСЫ УЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ЭТАПЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В развитии экономики большое значение имеет научно-технический потенциал страны.

Создание, внедрение, распространение наукоемкой продукции является одним из факторов роста производства, решения вопросов занятости, вопросов инвестиций и, в итоге повышения эффективности производства, его конкурентоспособности.

Решение вопросов привлечения инвестиций в определенной мере связано с прозрачностью и достоверностью финансовой отчетности организаций.

Международные стандарты финансовой отчетности, разрабатываемые Комитетом по международным стандартам, признаны во всем мире как эффективный инструмент для представления прозрачной и понятной информации о деятельности компаний. Отчетность, составленная по МСФО, дает возможность более реально видеть финансовое состояние предприятия и принимать обоснованные, нацеленные в будущее управленческие решения.

В последнее время с учетом широкого внедрения современных коммуникационных технологий, требования к единообразному толкованию финансовой отчетности возросли. Инвестирование все в большей степени осуществляется в реальном времени через всемирную электронную сеть. И в ближайшем будущем ведение бизнеса на международном уровне будет невозможно без использования учетных нормативов, применяемых вне зависимости от конкретной страны. Таким образом, международная стандартизация учета в полной мере отвечает интересам транснациональных компаний.

Ориентированность отчетности по МСФО на инвесторов призвана обеспечить защиту их интересов путем представления достоверных данных об имущественном и финансовом положении организации, при этом фискальные интересы государства не затрагиваются.

За последние годы увеличилось число российских компаний, выходящих на международный рынок, которым приходится составлять отчетность по МСФО. Такая отчетность необходима, если ценные бумаги организации котируются на фондовых биржах, а также при наличии иностранных инвесторов, кредиторов или контрагентов.

С 1992 года в РФ принят целый ряд документов по реформированию учета и отчетности. Это и Государственная программа перехода РФ на принятую в международной практике систему учета и статистики, программа перехода на МСФО, Концепция развития бухгалтерского учета и отчетности на среднесрочную перспективу, Федеральный закон «О консолидированной отчетности» (№ 209-ФЗ от 27.07.2010), Положение о признании МСФО и разъяснений МСФО на территории РФ (Пост Пр-ва от 25.02.2011 № 107). И, наконец, приказ Минфина РФ «О введении в действие МСФО и разъяснений МСФО на территории РФ».

Итогом принятия этих нормативных актов стала реальная возможность применения МСФО в РФ. Вместе с тем, вносились корректировки и в Российские стандарты по бухгалтерскому учету, направленные на сближение с МСФО.

Однако существуют проблемы, связанные с привлечением инвестиций, которые принято связывать с пока еще несовершенством системы бухгалтерского учета.

Сдерживание инвестиций и нежелание сотрудничать с Российским бизнесом скорее следует связывать с несовершенством, нестабильностью, запутанностью налогового законодательства, в связи с чем, иностранные инвесторы не чувствуют уверенность в результатах своего бизнеса в России.

МСФО не регулируют налоговый учет, который в каждой стране регулируется национальным законодательством. Одним из эффективных механизмов роста экономики, который, в свою очередь, определяется развитием инновационной деятельности, явля-

ется налоговое стимулирование, успешно применяемое во многих промышленно развитых странах.

В этой сфере в РФ осуществляются определенные меры по повышению инновационной активности предприятий как одного из путей модернизации экономики. В частности для организаций и ИП, которые имеют статус технико-внедренческих особых экономических зон, установлены пониженные тарифы страховых взносов в социальные фонды, пониженная налоговая ставка налога на прибыль. Резиденты промышленно-производственных ОЭЗ имеют право применять специальный коэффициент при начислении амортизации. Для них предусмотрена также льгота по налогу на имущество, освобождение от налогообложения земельным налогом сроком на 5 лет.

Действует режим свободной таможенной зоны, стимулирующий экспорт. Дается возможность создания резервов предстоящих расходов на НИОКР, учитываемых при налогообложении прибыли.

В экономике России заметную роль играют и малые предприятия. По данным Росстата они составляют около 30 % от общего числа предприятий, и на их долю приходится около 35 % от общего оборота. Пятнадцать процентов работающего населения занято в малом бизнесе.

Федеральным Законом «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» (№ 209-ФЗ от 24.07 2007 г.) определены структура, виды и формы государственной поддержки субъектов малого и среднего бизнеса, позволяющие этим предприятиям активнее принимать участие в инновационной деятельности.

В целях реализации Федеральных, региональных и муниципальных программы развития субъектов малого и среднего предпринимательства предусматривается комплекс таких мер как специальные налоговые режимы, упрощенная система ведения бухгалтерской и статистической отчетности, льготный порядок расчетов за приватизированное субъектами малого и среднего предпринимательства государственное и муниципальное имущество, меры по обеспечению финансовой поддержки предприятий малого бизнеса.

Однако в целом система налогового стимулирования инновационной деятельности предприятий отстает от ведущих стран. Так, например, Налоговым Кодексом РФ (ст. 262) предусмотрено включение в расходы в целях налогообложения прибыли стоимости НИОКР по перечню, установленному Правительством РФ с коэффициентом 1,5.

В то время как в ведущих промышленно развитых странах уменьшение налоговой базы на часть средств, израсходованных на исследования и разработки, составляет до 300 %, предусматривается ускоренная амортизация машин и оборудования (3 года), ускоренная (до 100 %) амортизация исследовательских активов. В России же предусмотрено применение специального коэффициента не более 3 для основных средств, используемых только для осуществления научно-технической деятельности.

Крайне важным вопросом развития инновационной деятельности является уровень профессиональной подготовки работников. В США действуют региональные программы, стимулирующие повышение квалификации персонала. В ряде европейских стран, а также в Японии, Корее предоставляются налоговые скидки в размере 100 % расходов, понесенных на обучение персонала, предусмотрено уменьшение налога на заработную плату персонала, занятого исследованиями и разработками, а также сокращение отчислений на социальные нужды.

В России же для малых предприятий, применяющих упрощенную систему налогообложения, только с 2008 года стало возможным при расчете единого налога учитывать расходы на НИОКР, на патентование, оплату правовых услуг по получению правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности.

Некоторые изменения российского налогового законодательства с 2011 г. ухудшают положение налогоплательщика. В частности, предельная величина признаваемых в расходах процентов по займам в иностранной валюте определяется исходя из ставки рефинансирования Центрального Банка РФ (8,25 %) и коэффициента 0,8, а в 2010 году лимит составлял 15 %. За счет средств ФСС пособие по временной нетрудоспособности выплачивается, начиная только с 4-го дня заболевания, соответственно, увеличиваются расходы организации.

С 2011 года существенно возросла налоговая нагрузка на малый бизнес в связи с повышением тарифов страховых взносов в социальные фонды, несмотря на льготы, введенные в срочном порядке Федеральным законом от 28.12.2010 г. № 432-ФЗ для отдельных категорий плательщиков в переходный период 2011-2019 годов, в число которых попали малые предприятия, применяющие упрощенную систему налогообложения и занимающиеся научными исследованиями и разработками.

Лишь для организаций, получивших статус участников проекта по осуществлению исследований, разработок и коммерциализации их результатов в соответствии с Федеральным законом «Об инновационном центре «Сколково» в течение десяти лет со дня получения ими статуса участников проекта применяются пониженные (до 14 %) тарифы страховых взносов.

Поддержка одного инновационного центра не обеспечит в полной мере активизации инновационной деятельности в стране. Необходимо усиление государственной внимания к этой деятельности и системный подход к ее поддержке в части налогового стимулирования.

III. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ НЕСТАБИЛЬНОСТИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Ахметова А.Б.,

старший преподаватель кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: alima_akhmetova@hotmail.com

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГУМАНИТАРНОГО СОТРУД- НИЧЕСТВА СТРАН СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Известно, что Содружество Независимых Государств (СНГ) явилось объединением бывших республик СНГ по типу Европейского Союза, хотя в содержании их деятельности имеются существенные различия. Государства, составляющие СНГ, имеют общие не только экономические, политические, военные и др. интересы, но и активное сотрудничество в гуманитарной сфере, так как без гуманитарной политики в странах СНГ не будет кардинального прорыва в экономической, научной, культурной, социальной и других сферах его деятельности. При этом основной расчет, например, в экономике делается на человеческий капитал, его образовательную составляющую, интеллект и творческий потенциал, которые напрямую связаны с гуманитарным сотрудничеством стран СНГ.

Прошедшие после распада СССР 20 лет отмечены довольно трудными последствиями для гуманитарной сферы, отставанием в области науки, искусства, образования, культуры и т. д. Это было связано, как показывают наши исследования, во-первых, с трудностями становления стран СНГ; во-вторых, с отсутствием необходимого и достаточного финансирования; в третьих, с нега-

тивной политикой зарубежных стран в новых постсоветских государствах, с непредсказуемостью гуманитарных реформ в СНГ и т. д.

Всё это не могло не сказаться на ослаблении, особенно в первой половине 1990-х годов, гуманитарного пространства Содружества Независимых Государств. Особенное положение сложилось в отношении молодого поколения, от которого во многом, как известно, зависит будущее и перспективы развития Содружества так, например, неблагоприятные условия в социальной сфере создавали благоприятный фон для активного роста таких негативных явлений, как преступность, наркомания, безнадзорность детей и подростков, потеря нравственных ориентиров, а также отток молодых талантливых специалистов СНГ в другие регионы мира, что в целом, сказывалось на понижении культурного, общеобразовательного и профессионального уровня населения государств Содружества. Учитывая такое положение, начиная со второй половины 1990-х годов, в России, других государствах СНГ акцент делался на образовательную, научную, социальную сферы, на развитие творчества и гуманизацию личности. При этом особое внимание обращалось на сохранение и приумножение положительного опыта в сфере гуманитарного сотрудничества между народами СССР, накопленного до развала Советского Союза.

Развитие гуманитарного сотрудничества между государствами-участниками Содружества Независимости Государств и Балтии являлось одним из ключевых направлений деятельности Российской Федерации, важнейшим компонентом межгосударственных взаимоотношений стран СНГ, мощным инструментом влияния на постсоветском пространстве. И это естественно, так как с удовлетворением гуманитарных потребностей каждого человека в отдельности, и общества в целом, закладывается прочный фундамент, который содействует духовному сближению народов Содружества Независимых Государств и развитию общих интеграционных процессов на постсоветском пространстве.

В этой связи необходимо отметить, что государственным заказчиком и основным разработчиком федеральной Программы гуманитарного сотрудничества России со странами СНГ на период до 2000 года было Минсодружество РФ. После его ликвидации эти

функции были поделены между МИДом, Минэкономразвития, Минфедерации, Минкультуры, Минфином [3, С. 10], что было, по нашему мнению, ошибочным решением. Однако, все эти правительственные учреждения старались активизировать гуманитарное сотрудничество между странами СНГ, в частности, они издали ряд серьезных документов, направленных на реализацию данной задачи. В этом отношении будет уместным проанализировать такой документ, как «Соглашение о гуманитарном сотрудничестве государств — участников СНГ», принятый главами правительств Содружества еще в мае 1995 года. В частности, согласно ст.1 «Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств — участников СНГ» стороны приняли согласованные меры для дальнейшего развития гуманитарного сотрудничества. В этих целях:

1. Они взаимодействуют в реализации задач сотрудничества в гуманитарной сфере;
2. Совершенствуют и развивают механизмы сотрудничества в области культуры, образования, науки, архивного дела, информации и массовых коммуникаций, спорта, туризма и работы с молодежью;
3. Разрабатывают и совершенствуют нормативную базу по вопросам взаимодействия в указанных областях.

Согласно ст. 2 «Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств — участников СНГ» Россия и страны СНГ в целях максимально благоприятных условий для взаимообогащения национальных культур:

1. Реализуют совместные программы и проекты в области культурного сотрудничества, включая проведение форумов, фестивалей, выставок, экспедиций;
2. Поощряют обмен опытом между заинтересованными ведомствами и организациями, в том числе в подготовке и повышении квалификации специалистов, учащихся и студентов учреждений образования;
3. Обмениваются информацией об историко-культурных ценностях, исторических документальных источниках, хранящихся в государственных собраниях, коллекциях и фондах, а также об их использовании в целях образования, науки и культуры в рамках межгосударственных программ;

4. Сотрудничают в вопросах сохранения национальных историко-культурных ценностей, находящихся на территориях России и стран СНГ;

5. Взаимодействуют в соответствии с нормами международного права и национальным законодательством в решении вопросов, связанных с пропавшими и незаконно вывезенными культурными ценностями;

6. Сотрудничают в области библиотечного, музейного и архивного дела, использования соответствующих фондов, книгоиздательского дела и распространения печатной продукции;

7. Поощряют изучение языков народов других стран, содействуют созданию и деятельности национальных культурных центров.

Далее ст. 3 «Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств — участников СНГ» гласила, что Россия и страны СНГ с учётом сохранения особенностей и достижений национальных образовательных систем принимают меры для:

1. Реализации совместных проектов в области образования, включая конференции, симпозиумы, летние школы, тематические олимпиады, форумы учащихся, студентов и выпускников учреждений образования;

2. Поощрения обмена учащимися и преподавателями учреждений образования;

3. Взаимодействия в области профессиональной подготовки и переподготовки кадров, создания совместных университетов, расширения сети базовых организаций по различным направлениям образования;

4. Согласования государственных образовательных стандартов всех уровней образования, требований по подготовке и аттестации научных и научно-педагогических кадров сторон, гармонизации процесса присуждения учёных степеней и присвоения учёных званий;

5. Взаимодействия в области признания эквивалентности документов об образовании, учёных степенях и званиях на основе двухсторонних и многосторонних договоров;

6. Изучения опыта создания общеевропейского пространства высшего образования (Болонский процесс) и дополнительных возможностей участия в этом процессе и т. д.

Ст. 4 «Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств — участников СНГ» постановила, что в целях оказания государственной поддержки международному научному сотрудничеству для развития приоритетных направлений науки и технологий необходимо принимать меры по:

1. Разработке межгосударственных программ сотрудничества в области фундаментальных и прикладных наук;
2. Созданию международных научных центров и организаций;
3. Обмену научно-технической информацией, фундаментальными исследованиями и прикладными разработками с учётом требований национального законодательства России и стран СНГ;
4. Развитию сотрудничества между академиями наук, научными организациями и учреждениями образования России и стран СНГ.

Согласно ст. 5 «Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств - участников СНГ» в целях формирования общего информационного пространства СНГ страны принимают меры для: во-первых, для разработки и реализации программ сотрудничества в сфере информации и информационных технологий; во-вторых, дальнейшего развития взаимодействия в области теле- и радиовещания, в том числе с учётом потенциала Межгосударственной телерадиокомпании «Мир»; в-третьих, проведения совместных мероприятий, включая тематические фестивали, телефорумы, интернет-форумы; в-четвёртых, укрепления взаимодействия средств массовой информации Сторон в целях формирования в мировом сообществе объективного и полного представления о социально-политической, экономической и культурной жизни стран Содружества; в-пятых, создания с учётом национального законодательства условий для деятельности средств массовой информации любой стороны на территории каждой из сторон; в-шестых, создания общих для России и стран СНГ спутниковых сегментов для вещания на основе частного-орбитального ресурса, ранее выделенного СССР; в-седьмых, развития совместных информацион-

ных ресурсов в сетях коллективного доступа, включая создания интернет-портала Содружества Независимых Государств в Исполнительном комитете СНГ [3, С. 78].

Наконец, ст. 6 этого документа рекомендовала государствам Содружества для полного и эффективного использования спортивного потенциала, укрепления связей между спортсменами и организациями, действующими в области физической культуры и спорта:

1. Содействовать развитию сотрудничества в области физической культуры и спорта, взаимодействию между заинтересованными ведомствами и организациями в этой сфере;

2. Проводить совместные спортивные мероприятия, включая спартакиады, олимпиады и чемпионаты по различным видам спорта и т. д.

Наши исследования показали, что этот документ являлся основной в реализации многих направлений гуманитарного сотрудничества стран СНГ, о чём будут более подробно освещено в следующем разделе.

Следующим важным документом явилась Декларация о гуманитарном сотрудничестве государств-участников Содружества Независимых Государств от 8 мая 2005 года. В ней излагались основные задачи в области гуманитарных связей СНГ. В частности: государства-участники Содружества должны уделять приоритетное внимание вопросам сотрудничества в гуманитарной сфере, включая вопросы культуры, национальных традиций, языков, науки, образования, архивов, информации и массовых коммуникаций, спорта, туризма и молодёжного движения. В этой связи государствам, исходя из понимания важности гуманитарной составляющей в развитии интеграционных процессов на постсоветском пространстве, было рекомендовано рассмотреть возможность заключения Соглашения о гуманитарном сотрудничестве государств-участников Содружества Независимых Государств, в котором будут определены соответствующие механизмы взаимодействия:

1. государства должны повышать эффективность гуманитарного сотрудничества в рамках Содружества Независимых Государств, используя опыт и принципы деятельности соответствующей

щих международных организаций, включая ЮНЕСКО, а также могут рассмотреть возможность создания Межгосударственного фонда гуманитарного сотрудничества;

2. государства обязаны поощрять проведение форумов творческой интеллигенции стран Содружества и оказывать им необходимую поддержку [1, С. 47].

Кроме этого в этом документе главы государств-участников СНГ считали важным сконцентрировать усилия на осуществлении практических шагов по активизации гуманитарного сотрудничества стран СНГ в связи с позитивными обстоятельствами, которые сложились в странах Содружества в начале XXI века. И с этим нельзя не согласиться, так как дальнейшее сотрудничество этих стран в области гуманитарных отношений во многом связано с позитивными возможностями в реформировании СНГ, в появлении у него новых, более эффективных механизмов, выработанных с учётом современных наработок в странах Содружества. Это особенно важно, так как действующая до сих пор модель сотрудничества стран СНГ первоначально не смогла стать полноценным интеграционным объединением на постсоветском пространстве, что негативно сказывалось и на гуманитарном сотрудничестве.

Анализируя современное гуманитарное сотрудничество стран СНГ члены научного совета Московского центра Карнеги считают, что будущее СНГ за гуманитарным сотрудничеством [2, С. 40], так как оно может принести существенную помощь в укреплении СНГ, его народов на новой гуманистической основе с учётом современных требований мирового сообщества. При этом, как показывают наши исследования, политическое влияние в странах Содружества в настоящее время сужается, о чем свидетельствуют позиции Украины и Грузии, в то время как гуманитарные связи усиливаются. Так, например, во многих государствах СНГ литературу читают на русском, слушают российских артистов, по телевидению показывают российские и особенно советские фильмы, с большим успехом проходят гастроли московских и других российских театров. Идея общего гуманитарного пространства, практически на всем постсоветском пространстве поддержана мо-

лодежью, которые воспитаны на советских гуманитарных традициях.

В этой связи среди исследователей возникают некоторые опасения, что гуманитарное сотрудничество может иметь откровенно политический акцент. И с этим нельзя не согласиться, безусловно элемент политизированности здесь неизбежен, но если кто-то станет разыгрывать эту карту, то может привести к противоположному результату.

В целом, говоря о принципах гуманитарного сотрудничества среди народов СНГ, необходимо отметить, во-первых, что гуманитарные направления сотрудничества наиболее реальны и координируемы. Во-вторых, именно гуманитарное сотрудничество становится едва ли не главным, после экономике, поводом для позитивного диалога между странами Содружества Независимых Государств. Их народы, как уже отмечалось, воспитаны на советской культуре, на эффективном советском образовании, здравоохранении, спорте и т. д. И эти позиции до сих пор очень сильны в странах СНГ - бывших советских республиках.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Атрушкевич П.А.* Важный фактор гуманитарного сотрудничества СНГ. - Минск, 2007.
- [2] *Резунов В.В.* Отношение России со странами СНГ. Материалы международной научной конференции. - М., РУДН.
- [3] *Фёдоров В.А., Моряков В.И., Щетинов Ю.А.* История России с древности до наших дней. - М., 2006.

Вихрян А.П.,
кандидат исторических наук,
заместитель Генерального директора Агентства
Московской торгово-промышленной палаты (МТПП)
по правовой и экономической безопасности бизнеса,
член Экспертного совета по
государственно-частному партнерству МТПП,
E-mail: michalich2005@rambler.ru

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ, МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

В своей программной и концептуально глубокой статье, опубликованной в конце января 2012 г., В.В. Путин особо подчеркнул, что России «... нужна новая экономика, с конкурентоспособной промышленностью и инфраструктурой, с развитой сферой услуг, с эффективным сельским хозяйством. Экономика, работающая на современной технологической базе. Нам необходимо выстроить эффективный механизм обновления экономики, найти и привлечь необходимые для нее огромные материальные и кадровые ресурсы» [5].

Иными словами, речь идет об инновационном рывке, который должна сделать наша страна в предстоящие 10-15 лет с тем, чтобы занять максимально значительное место в международном разделении труда не только в качестве поставщика сырья и энергоносителей, но и как владелица постоянно обновляющихся передовых технологий как минимум в нескольких секторах.

Представляется, что одним из важнейших компонентов механизма инновационного обновления российской экономики должно стать государственно-частное партнерство, поскольку, как подчеркивает в статье В.В. Путин, главным источником создания новых производств, новых рабочих мест являются частные инвестиции [5].

Богатый разнообразный мировой опыт и современная практика наглядно показывают, что именно государство и частный сектор выступают в качестве основных агентов модернизационно-

го и инновационного развития национальной экономики, в том числе и на основе реализации так называемого «государственно-частного партнерства» (ГЧП) (1).

По состоянию на 7 ноября 2012 г. поисковая система Яндекс содержит 18 млн упоминаний термина «государственно-частное партнерство» (ГЧП), что, безусловно, красноречиво свидетельствует о том повышенном интересе, который в настоящее время уделяется этому понятию (не только в научных кругах, но и среди многочисленных представителей бизнес-сообщества). Однако следует особо отметить, что в монографиях, диссертациях, научных публикациях, разнообразных материалах в СМИ, выступлениях чиновников различного уровня, депутатов Госдумы и т. п. зачастую явно прослеживается смещение акцентов в понимании самой сущности указанного термина. Более того, порою наблюдается не только смысловой «коктейль», но и искажение семантического контекста такого весьма не простого экономико-правового понятия, каким является государственно-частное партнерство (ГЧП).

Зачастую автор (или оратор) применяет термин «частно-государственное партнерство» (ЧГП), не видя принципиальной разницы между ГЧП и ЧГП (2), тем самым рождая миф о том, что возможно частно-государственное партнерство в экономической сфере. Но, на наш взгляд, в данном случае «от перемены мест слагаемых сумма (то есть смысл) *меняется*» (в отличие от хрестоматийного арифметического принципа).

В частности, известный российский специалист в сфере концессий и государственно-частного партнерства В.Г. Варнавский, выступая в октябре 2010 г. на Международном форуме «Государственно-частное партнерство в СНГ: проблемы и перспективы. Роль и место торгово-промышленных палат стран Содружества», выдвинул тезис, согласно которому рокировка начальных букв в связке аббревиатур «ГЧП — ЧГП» происходит в зависимости от того, какая сторона осуществляет инвестиции в процессе реализации соответствующего проекта на основе партнерства. Если финансирует ГЧП-проект государство, то следует применять аббревиатуру «ГЧП», а, если финансирует частный бизнес, то — «ЧГП» [7].

Представляется, что вряд ли можно признать корректным такой подход, так как вопрос о том, чьими являются инвестиции — активы сторон партнерства — (государственными или частными), безусловно, важный вопрос, но не главный в данном отношении. Ключевым вопросом в рассматриваемом контексте служит вопрос: в чьей собственности находится имущественный комплекс или, например, инфраструктурный объект, который используется в ГЧП-проекте? Дело в том, что государственно-частное партнерство возможно только в отношении объектов (имущественных комплексов и т. п.), находящихся исключительно в публичной (то есть, государственной) собственности. Там, где государственная собственность уже приватизирована, не может быть реализовано ГЧП, поскольку нет самого главного компонента такого партнерства — публичной (государственной) собственности.

По мнению Е. Борушко, заведующего сектором НИЭИ Минэкономки Республики Беларусь, «Государственно-частное партнерство (ГЧП) интересно как промежуточная форма между государственной и частной собственностью, а также как своеобразная управленческая альтернатива приватизации» [3].

Весьма распространено мнение о том, что при употреблении аббревиатуры «ЧГП» делается специально акцент на том обстоятельстве, что именно частному сектору принадлежит инициатива и ведущая роль (дескать, государственный сектор в этом деле проявляет инертность) при реализации экономических проектов на основе партнерства. Интересной и показательной представляется точка зрения на этот счет Е.А. Фёдорова, председателя Комитета Госдумы (Пятого созыва) по экономической политике и предпринимательству, изложенная им в статье с весьма красноречивым названием «За частным бизнесом — приоритет в государственно-частном партнерстве». Названный автор утверждает, что «государственно-частное партнерство — важнейший и наиболее универсальный механизм, значение которого в России с каждым годом возрастает и уже создает необходимый эффект, причем партнерство по всем сферам экономической и социальной политики. Я надеюсь, что в будущем ГЧП поменяется на аббревиатуру ЧГП: частно-государственное партнерство — по мере усиления роли именно частной составляющей этого соотношения и, в целом, со-

крашения роли государства, которая запланирована в «Стратегии 2020» [9, С.6].

Таким образом, Е.А. Фёдоров, выражая надежду на смену аббревиатуры «ГЧП» на «ЧГП», не просто смещает акцент, подчеркивая «ведущую роль» (по его мнению) частного сектора в рассматриваемом партнерстве, но и однозначно выступает в качестве апологета именно такой аббревиатуры, стремясь тем самым выпукло обозначить ведущую роль «частной составляющей этого соотношения». Более того, он прямо говорит о «сокращении роли государства» в будущем в сфере государственно-частного партнерства, которое сделает вполне «легитимным» (оправданным) применение аббревиатуры «ЧГП». Таким образом, существует еще один миф, согласно которому со временем будут сокращаться, подобно шагреновой коже, роль и степень участия государства в ГЧП.

Однако, на наш взгляд, и этот миф, и использование словосочетания «частно-государственное партнерство» не состоятельны по следующим основаниям:

- частный сектор (частное предпринимательство, бизнес-сообщество и т. п.) априори не может играть главную роль во взаимодействии государства и бизнеса в сфере экономики, поскольку государство (именно в силу государственного суверенитета) является **главным** в данном взаимодействии, диктуя свои «правила игры». Более того, именно государство выступает **гарантом** того, что все указанные правила будут должным образом соблюдаться (3);

- как свидетельствует мировой опыт и подтверждает современная зарубежная практика, механизм государственно-частного партнерства применяется именно там, где есть ярко выраженный (доминирующий) *публичный* интерес, а единственным легитимным публичным собственником в нашей стране является государство.

Так, А.В. Баженов, директор Центра государственно-частного партнерства ГК «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» в этой связи пишет: «Как известно, единого определения ГЧП не существует. Иногда возникает полемика о необходимости другого, более удачного наименования

этого экономического института — например, общественно-частное партнерство или частно-государственное партнерство. На наш взгляд, очень важно сформулировать, что же такое проект ГЧП. Для Центра ГЧП эти термины имеют операционное значение, очерчивают конкретную сферу деятельности.

ГЧП — это привлечение на контрактной основе частного сектора для более эффективного и качественного выполнения задач, относящихся к публичному сектору, в ситуации бюджетных, финансовых, мотивационных, компетентностных ограничений, на условиях компенсации затрат, разделения рисков, обязательств, компетенций сторонами. Поскольку в России есть только один легитимный собственник публичного сектора — государство, следовательно, и *легитимно* (курсив мой — А.В.) только государственно-частное партнерство» [2, С. 24].

Необходимо подчеркнуть, что особенно наглядно изложенные ранее основания проявляются при детальном анализе такой гибкой и самой эффективной форме ГЧП, какой является концессия (об этом более подробно будет сказано далее).

Переходя к экспресс-анализу ряда дефиниций государственно-частного партнерства, имеющихся в российской экономической науке, надо, прежде всего, привести определения ГЧП тех ученых, которые стояли у истоков изучения ГЧП в нашей стране в начале 2000-х гг.

Уже упоминавшийся В.Г. Варнавский следующим образом определяет ГЧП: «В современном понимании партнерство государства и частного сектора (Public-Private Partnership, PPP) представляет собой стратегический, институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности: от базовых отраслей промышленности и НИОКР до оказания общественных услуг» [4, С. 13].

Надо отметить, что в данном определении базовым является термин «альянс» (в переводе с французского — союз, объединение), которое, на наш взгляд, не вполне адекватно отражает сущность понятия «партнерство», поскольку «союз» означает более высокую степень объединения сторон, чем, простое партнерство (например, партнерство в танце) (4).

Современный толковый словарь русского языка трактует понятие «союз» в качестве «тесного соединения», ставя знак тождества между терминами «союз» и «содружество» [6, С. 770, 780].

Союз государства и частного капитала невольно вызывает ассоциацию «сращивания», а не взаимодействия сторон в процессе осуществления хозяйственного партнерства. Представляется, что целесообразно использовать термин «взаимодействие» при формулировании дефиниций государственно-частного партнерства, поскольку данный термин, на наш взгляд, является более нейтральным и не отражает степень (качественного содержания) указанного процесса (как, например, выражает слово «сотрудничество»).

Однако проект Федерального закона «О государственно-частном партнерстве» (разработчик проекта акта: Минэкономразвития России, июнь 2012 г.) содержит в себе следующее определение ГЧП — «Государственно-частное партнерство — долгосрочное *взаимовыгодное сотрудничество* (курсив мой — А.В.) публичного и частного партнеров, направленное на реализацию проектов государственно-частного партнерства, в целях достижения задач социально-экономического развития публично-правовых образований, повышения уровня доступности и качества публичных услуг, достигаемое посредством разделения рисков и привлечения частных ресурсов» [8].

Нужно подчеркнуть, что названный проект законодательного акта, не избежал противоречия в формулировке дефиниции ГЧП. Во второй статье зафиксировано, что «Настоящий Федеральный закон устанавливает принципы, порядок и условия *взаимодействия* (курсив мой — А.В.) публичного и частного партнеров при заключении и исполнении соглашений о государственно-частном партнерстве» [8].

В фундаментальном труде, освещающем французский опыт в сфере ГЧП, содержится основательно развернутая дефиниция государственно-частного партнерства, согласно которой ГЧП является по своей природе партнерством «между государственными властями и предприятиями-инвесторами частного сектора в целях разработки, планирования, финансирования, строительства и эксплуатации проектов инфраструктур обычно предлагаемых

путем традиционных механизмов, таких как государственный рынок услуг.

Государственно-частное партнерство означает не только вовлечение частного сектора для финансирования инвестиционных проектов на основе доходов, полученных от эксплуатации инфраструктур, но также и привлечение знаний и опыта управления частного сектора для реализации и эксплуатации государственных проектов более эффективным способом в течение всего указанного срока. Таким образом, в самом сердце государственно-частного партнерства заложено больше **понятия об оказании услуг**, чем просто финансирования или реализации инфраструктур» [10, С. 19].

В то же время современная зарубежная практика в сфере реализации ГЧП-проектов наглядно показывает, что:

- государственно-частное партнерство ни в коем случае не должно выступать в качестве панацеи, идеальной и свободной от любого риска (тем самым разрушается еще один миф о том, что ГЧП априори уже является «чудодейственным» инструментом, при помощи которого государство (за счет частного сектора) может решить многие серьезные проблемы развития национальной экономики);

- государственно-частное партнерство не представляет собой «совершенного равновесия» обретенной гармонии между партнерами (разрушение очередного мифа о «взаимовыгодном сотрудничестве» государственного и частного секторов в форме альянса при реализации ГЧП-проектов);

- государственно-частное партнерство никогда не будет чем-то вроде «царства благоденствия» (объективно), которого участники, как государственные, так и частные, как будто бы достигли благодаря своей мудрости и опыту (осуществление экономического проекта на основе ГЧП представляет собой напряженный процесс, в ходе которого Стороны проекта должны неукоснительно соблюдать существенные условия концессионного соглашения, проводить постоянный мониторинг выполнения обязательств, взятых ими на себя при его заключении) [10, С. 19].

Думается, что наиболее точно отражает сущность ГЧП определение, которое сформулировал в своей монографии Д.М.

Амунц: «Государственно-частное партнерство — это специфическая, различных видов форма взаимодействия государства и частного сектора в сфере экономики, основополагающей чертой которого является сбалансированность интересов, прав и обязательств сторон в процессе его реализации» [1, С. 5-6].

Говоря об основных конкурентных преимуществах ГЧП, следует заметить, что государственно-частное партнерство объективно способно обеспечить:

- снижение бюджетной нагрузки за счет привлечения частных финансовых средств и переложения части затрат на пользователей (так называемая «коммерциализация услуг»);
- возможность реализации общественно-значимых проектов, которые не являются в достаточной степени привлекательными для апробированных (традиционных) форм частного финансирования;
- более форсированное осуществление аналогичных проектов;
- повышение эффективности проектов вследствие участия в их реализации частного сектора, обычно, более оперативного и эффективного на рынке, чем государственные институты;
- реальное сокращение рисков государства за счет переложения части рисков, возникающих в ходе реализации проекта, на частного партнера;
- возможность привлечения лучших управленческих кадров, передовой техники и технологий;
- осязаемое повышение качества обслуживания пользователей (потребителей предоставляемых услуг).

Одна из ключевых особенностей ГЧП — обилие разнообразных форм, в которых оно находит свое проявление.

Безусловно, из общего многообразия форм государственно-частного партнерства можно вычлениить основные, среди которых: различные контракты, предоставляемые государством частному сектору; арендные отношения; финансовая аренда (лизинг); государственно-частные предприятия; соглашение о разделе продукции (СРП); а также концессионные соглашения (договоры).

Существует мнение, которое неоднократно высказывалось отдельными учеными и специалистами о том, что аренда, в том

числе и лизинг (аналогично простому софинансированию, то есть «складчине» государственного и частного секторов в процессе реализации проектов в сфере экономики) не является формой ГЧП. Представляется, что и аренду, и софинансирование можно квалифицировать в качестве форм государственно-частного партнерства, но с определенной оговоркой, что они относятся к так называемым «пассивным» формам ГЧП. В данном случае речь идет о пассивности со стороны государственного сектора, который не желает разделять финансовые и иные риски в процессе реализации соответствующих проектов, а также отсутствует не только баланс интересов. Так, при аренде арендодателя, в сущности, не интересует, как идут дела у арендатора, в каком состоянии его бизнес и т. п. Арендодателя, прежде всего, интересует точность (по времени и размеру) выплата арендодателем арендной платы.

В свою очередь, к **активным** формам государственно-частного партнерства целесообразно отнести: государственно-частные (смешанные) предприятия; соглашение о разделе продукции (СРП); а также концессионные соглашения (договоры). Активность выражается в том, что во всех перечисленных формах ГЧП обязательно в том или ином виде присутствуют сбалансированность интересов, прав и обязательств сторон в процессе реализации совместных проектов в сфере экономики (5).

Говоря о возможностях использования государственно-частного партнерства в технологическом и инновационном развитии хозяйствующих субъектов (предприятий) в современной России, необходимо заметить, что все приведенные ранее формы ГЧП («пассивные» и «активные») могут быть применены в процессе реализации ГЧП-проектов. Более того, институт государственно-частного партнерства вполне способен в настоящих российских реалиях вывести сектор высоких технологий в стратегии экономического развития на место высшего стратегического приоритета и системообразующего фактора для разработки инновационной промышленной политики. Элементарная логическая цепочка такова: разработка промышленной политики, в основе которой лежит развитие высоких технологий — формирование инвестиционной стратегии для ее осуществления — создание сети государственно-частных партнерств для объединения, взаимной координации уси-

лий государства и бизнеса в целях освоения производств пятого-шестого технологических укладов [12, С. 128].

Эта логическая цепочка указывает своеобразные «реперные» точки стратегического использования института и форм ГЧП в рассматриваемой области. На наш взгляд, наиболее оптимально и эффективно здесь будет «работать» концессионная модель ГЧП, поскольку она одна может дать те преимущества, которых нет у других форм государственно-частного партнерства.

Сущность концессионной модели ГЧП заключается в предоставлении государством (концедентом) другой стороне (концессионеру) на срочной и возмездной основе права пользования государственным имуществом с обязательным условием инвестирования последним в целях создания нового имущества и/или качественного улучшения предоставляемого в концессию. При этом концессионер (частный предприниматель) уплачивает государству установленную плату за использование государственного имущества, вносит установленные налоги и принимает на себя, как правило, все коммерческие риски по эксплуатации объектов государственности. По истечении действия концессионного договора (соглашения) собственность возвращается государству. Конкурсный отбор концессионеров в принципе позволяет государству сделать концессионные отношения простыми, легко контролируемыми и прозрачными.

При помощи концессий вполне можно решить вопрос о привлечении инвестиций в конкретную сферу деятельности, являющейся, как правило, монополией государства, но которое само не может обеспечить там только своими силами эффективное управление. Потенциальный инвестор же получает от государства серьезные гарантии в виде разрешения ему заняться соответствующей деятельностью и получать прибыль от использования концессионного имущества или природных ресурсов в течение достаточно длительного периода. Единственной серьезной проблемой является установление паритета интересов концессионера и концедента (государства), что сделать весьма непросто, учитывая подверженную изменениям в отделенном временном интервале конъюнктуру взаимоотношений субъективного и объективного характера, неиз-

бежные на практике в связи с долгосрочным характером концессии.

Специфика концессионного договора заключается в том, что в нем государство представлено одновременно в двух «обличиях» — в качестве договаривающейся стороны и как гарант выполнения всех пунктов договора, в том числе и предоставление гарантий неизменяемой оптимальной правовой среды в процессе реализации договора (так называемая «дедушкина оговорка»). Естественно, что на практике это порождает определенные трудности различного (в том числе и правового) характера, в виду «искушения» концедента (государства) пересмотреть, подвергнуть ревизии ранее достигнутые договоренности, закрепленные в соответствующих пунктах концессионного договора. Это «искушение» государства (в лице его органов исполнительной власти) порождается конъюнктурой, которая будет неизбежно время от времени привносить субъективизм во взаимоотношения концессионера и концедента на протяжении всего периода действия концессионного договора.

21 июля 2005 г. президентом России был подписан Федеральный закон «О концессионных соглашениях» [11], (далее — Закон), который, несмотря на внесенные позднее в его текст ряд дополнений и изменений, носит в определенной мере половинчатый характер. Кроме того, во-первых, названный законодательный акт имеет инфраструктурную направленность, а, во-вторых, имеет серьезные недостатки, не позволяющие признать его в достаточной степени эффективным в контексте развития концессионной деятельности в стране.

Главный недостаток Закона, с точки зрения автора данной публикации, заключается в том, что в нем не содержится четкой формулировки о том, что концессионеру передается право осуществления деятельности, являющейся прерогативой концедента (6).

В то же время, несмотря на все указанные ранее недостатки и недочеты, принятие Федерального закона «О концессионных соглашениях» явилось событием чрезвычайной важности, поскольку он открыл в различные секторы российской экономики путь реализации концессий, которые, как было уже отмечено, яв-

ляются наиболее перспективной, совершенной и максимально комплексной формой государственно-частного партнерства во всем мире.

В заключение необходимо сделать вывод обобщающего плана о том, что в самом ближайшем будущем российскому научно-экспертному сообществу необходимо подвергнуть серьезному и конструктивному анализу упоминавшийся ранее проект Федерального закона «О государственно-частном партнерстве» с тем, чтобы он в полной мере отражал своему предназначению, а именно — содействовать поступательному развитию института ГЧП в России, прежде всего, в инновационном секторе национальной экономики.

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) Следует отметить, что термин «государственно-частное партнерство» является переводным вариантом английского термина «Public-Private Partnership» (PPP).
- (2) В качестве наглядного примера можно привести кандидатскую диссертацию Д.О. Матвеевкова, защищенную в октябре 2011 г. в РУДН (Матвеевков Д.О. Эволюция института GR в системе частно-государственного партнерства в современной России. Диссертация на соиск. уч. степ. канд. полит. наук. М., 2011).
- (3) В данной связи следует заметить, что все споры между «цивилистами» и «административистами», которые идут уже не один десяток лет, представляют собой реальное доказательство того, что среди юристов до сих пор нет единого мнения на этот счет.
- (4) Следует подчеркнуть, что партнерам по танцу вовсе не обязательно быть знакомыми друг с другом (достаточно уметь танцевать, знать рисунок танца и т. п.)
- (5) К сожалению, объем настоящей публикации не позволяет более детально осветить все нюансы предлагаемой (конечно, условной) классификации форм ГЧП, поэтому автору пришлось ограничиться лишь самыми общими тезисами, отражающими его концептуальное видение сущности и форм

- ГЧП.
- (6) Поэтому, инновационному предприятию, решившемуся на основе концессии построить, например, технопарк, придется ограничиться лишь тем, что, согласно нормам Закона, данный технопарк рассматривать как концессионный объект (но именно, в качестве инфраструктурного объекта, а не как место реализации деятельности, относящейся к прерогативе государства, то есть, концедента).

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Амуц Д.М.* Концессионная модель государственно-частного партнерства сфере российской культуры: перспективы реализации. М.: Современная экономика и право, 2004.
- [2] *Баженов А.В.* Использование механизма государственно-частного партнерства как катализатора антикризисного потенциала развития инфраструктуры // Государственно-частное партнерство. Пути совершенствования законодательной базы / Под общей ред. А.А. Зверева. М., 2009.
- [3] *Борушко Е.* Государственно-частное партнерство: альянс власти и капитала // Экономическая газета. 2010. № 28 (1345). 16 апр. // http://neg.by/publication/2010_04_16_12963.htm
- [4] *Варнавский В.Г.* Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски. М.: Наука, 2005.
- [5] *Путин В.В.* О наших экономических задачах // Ведомости. 30.01.2012
- [6] Современный толковый словарь русского языка / Гл. ред. С.А. Кузнецов. М.: Ридерз Дайджест, 2004.
- [7] Стенограмма Международного форума «Государственно-частное партнерство в СНГ: проблемы и перспективы. Роль и место торгово-промышленных палат стран Содружества». 7 – 8 октября 2010 г. Республика Молдова. Кишинёв.
- [8] Разработан законопроект, устанавливающий порядок реализации конкретных проектов в различных социально-экономических сферах путем объединения государственно-

ных и частных ресурсов и компетенций // <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/19294.html>

- [9] *Федоров Е.А.* За частным бизнесом — приоритет в государственно-частном партнерстве // Государственно-частное партнерство. Пути совершенствования законодательной базы / Под общей ред. А.А. Зверева. М., 2009.
- [10] Финансирование создания и модернизации инфраструктур и объектов коммунального хозяйства. В помощь при организации государственно-частного партнерства. (Французский опыт) / Под ред. Жака-Ива Перро и Готье Шателю. — М.: Издательство Французского Национального Института Мостов и Дорог. Париж, 2001.
- [11] Федеральный закон «О концессионных соглашениях» № 115-ФЗ был опубликован в «Российской газете» 26 июля 2005 г.
- [12] *Черенков В.В.* Разработка и реализация инновационной стратегии развития экономики: мировой опыт и Россия. Диссертация на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. М., 2012.

*Гриненко А.В.,
аспирант Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
E-mail: grinenko@fas.gov.ru*

СРЕДСТВА ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ КАК НОВЫЙ МОЩНЫЙ ИСТОЧНИК ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ ГЧП

Причиной недостаточной востребованности инструментов государственно-частного партнерства (далее — ГЧП) является ограниченный перечень источников, которые могут использоваться для финансирования подобных проектов. Общеизвестными источниками финансирования являются: собственные средства инвестора, банковские кредиты, инструменты фондового рынка, а также средства страховых компаний и средства пенсионной системы.

В условиях современных финансов каждый инвестор стремится использовать для финансирования в минимальном объеме собственные средства и по максимуму привлеченные средства — такая модель поведения инвестора обусловлена желанием максимизировать доход при одновременном снижении объема собственной финансовой ответственности и риска. Банковский кредит, как правило, не может покрыть потребность в инвестициях в проект ГЧП (объем необходимого финансирования значительно превышает стоимость имеющегося внутри проекта объекта для залога), поскольку банковский кредит должен быть обеспечен определенным залогом, а имущество, включенное в проект, недостаточно для привлечения необходимого финансирования.

Важным источником финансирования проектов ГЧП могут являться инструменты фондового рынка, точнее, облигации. Потенциально инвестировать в облигации, во-первых, могут банки, имеющие потребность в размещении остатков временно свободных денежных средств. Эта категория инвесторов рассчитывает на умеренную доходность при минимальном уровне кредитного риска. Кроме того, необходимо, чтобы такие инструменты были высоколиквидными. Во-вторых, это средства коллективных инве-

стиций — инвестиционных фондов, находящихся под управлением профессиональных управляющих компаний. С учетом разных моделей управления средствами клиентов можно утверждать, что, в целом, данная категория инвесторов заинтересована в средней доходности при умеренном уровне кредитного риска.

Наконец, есть специальные категории инвесторов, к которым относятся страховые компании (собственный капитал и страховые резервы) и пенсионная система. Эта категория инвесторов является наиболее привлекательным источником финансирования для проектов ГЧП, однако, с другой стороны, пока не вполне достигаемой для заемщиков в силу усиленного государственного контроля над размещением их средств. Средства страховых компаний состоят из страховых резервов, формируемых для обеспечения выплат по страховым обязательствам, и собственных средств страховщика.

Размещение страховых резервов и собственных средств регулируется двумя приказами Министерства финансов России: Приказ Минфина России от 02.07.2012 № 100н «Об утверждении Порядка размещения страховщиками средств страховых резервов», Приказ Минфина России от 02.07.2012 № 101н «Об утверждении Требований, предъявляемых к составу и структуре активов, принимаемых для покрытия собственных средств страховщика», — согласно которым для того, чтобы страховые резервы и собственные средства страховых компаний могли быть инвестированы в облигации корпоративного эмитента, данные ценные бумаги должны отвечать хотя бы одному из следующих требований: включение в котировальный список «А» или «Б» российским организатором торговли на рынке ценных бумаг; присвоение эмитенту (выпуску) ценной бумаги рейтинга не ниже категории (класса), соответствующей уровню удовлетворительной кредитоспособности (финансовой надежности), одного из рейтинговых агентств, аккредитованных Министерством финансов Российской Федерации и внесенных в реестр аккредитованных рейтинговых агентств.

Вместе с тем, требования, предъявляемые российскими биржами для включения облигаций в высшие котировальные списки, достаточно высоки. При реализации проекта ГЧП для

обычных эмитентов корпоративных облигаций сложности могут вызвать требования о сроке существования эмитента, если для реализации проекта создается специальная проектная компания, а также условия об отсутствии убытков и высокой ликвидности облигаций. Присвоение рейтинга производится на основании различных параметров, в том числе тех, которые подтверждают финансовую стабильность эмитента и его способность обеспечить доход по ценным бумагам. При реализации проектов ГЧП государственный партнер не берет на себя обязательств по поддержанию постоянного финансового потока, получаемого от эксплуатации объектов ГЧП. Вместе с тем, на начальной стадии реализации проекта частный инвестор также не располагает активами, которые могли бы гарантировать интересы инвесторов. Такие активы появятся у эмитента ценных бумаг только после создания объекта ГЧП, в то время как период такого создания представляет собой наиболее рискованную стадию проекта со стороны инвестора. Поэтому следует признать, что требуемый рейтинг облигациям проекта ГЧП, как и их эмитенту, получить достаточно сложно.

Средства пенсионной системы состоят из пенсионных резервов и пенсионных накоплений. Пенсионные резервы — совокупность средств, находящихся в собственности негосударственного пенсионного фонда, предназначенных для исполнения фондом обязательств перед участниками в соответствии с пенсионными договорами и представляющих собой добровольные взносы застрахованных лиц или их работодателей. Пенсионные накопления — совокупность средств, в том числе средства взносов на софинансирование формирования пенсионных накоплений, поступивших в соответствии с Федеральным законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», и средства (часть средств) материнского (семейного) капитала, направленные на формирование накопительной части трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», находящихся в собственности фонда, предназначенных для исполнения обязательств фонда перед застрахованными лицами в соответствии с договорами об *обязательном* пенсионном страхо-

вании и договорами о создании профессиональной пенсионной системы. По итогам второго полугодия 2012 года приблизительный размер пенсионных резервов превышает 1,4 трлн рублей [1], пенсионных накоплений приближается к 2 трлн рублей [2].

Очевидно, что пенсионные накопления представляют собой колоссальный источник для финансирования проектов ГЧП. Однако, это наиболее консервативный и максимально жестко регламентированный государством сегмент финансового рынка. Размещение средств пенсионных накоплений регулируется Федеральным законом от 24.07.2002 № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации», Федеральным законом от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», а также Постановлением Правительства РФ от 30.06.2003 № 379 «Об установлении дополнительных ограничений на инвестирование средств пенсионных накоплений в отдельные классы активов и определении максимальной доли отдельных классов активов в инвестиционном портфеле в соответствии со статьями 26 и 28 Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» и статьей 36.15 Федерального закона «О негосударственных пенсионных фондах».

В настоящее время средства пенсионных накоплений могут инвестироваться в облигации российских эмитентов, если такие облигации допущены к торгам российскими организаторами торговли на рынке ценных бумаг, а также отвечают критериям аналогичным тем, которые установлены для инвестирования средств страховых компаний, а именно: включение в котировальный список *высшего* уровня, для включения в который установлены максимальные требования, и (или) присвоение рейтинга уполномоченным агентством.

Таким образом, требуемый для привлечения средств пенсионной системы рейтинг облигациям проекта ГЧП, как и их эмитенту, получить достаточно сложно.

Учитывая вышеизложенное, наблюдается пропасть между избыточной ликвидностью пенсионных накоплений и средств страховых организаций, с одной стороны, и потребностями финан-

сирования проектов, в которых участвует государство, с приемлемым уровнем доходности и риска, с другой стороны. Эту необходимо устранять, в том числе нижеследующими способами.

Первый способ — так называемые *облигации концессионера*, представляющие собой облигации, выпущенные специальным субъектом — лицом, которое является стороной уже заключенного концессионного соглашения. Проблема этого инструмента в том, что он не является обеспеченным (недостаточно внутренне-го залогового комплекса). Решение в том, чтобы разрешить государственному партнеру принимать обязательство по стабилизации входящего денежного потока от эксплуатации объекта (в различных формах, включая предоставление услуг для государственных нужд, аренду в интересах государства, финансовое обязательство по стабилизации выручки и т. п.). При наличии такого обязательства интерес к облигациям концессионера приобретает значительное число компаний, управляющих средствами пенсионных накоплений, и страховых компаний. Остается соблюсти формальное требование законодательства о включении этого инструмента в состав *допустимых* активов инвестирования: высокий кредитный рейтинг, вероятно, недоступен, но созданные законодателем упрощенные правила включения инструмента в котировальный список высшего уровня биржи (а именно: неприменение требований к сроку существования эмитента, наличию ежемесячного объема сделок и отсутствию убытков) создают формальные предпосылки для размещения в облигации концессионера средств пенсионных накоплений и страховых организаций. Однако этот инструмент ограничен одной юридической формой ГЧП-проекта — концессией.

Альтернативой могут служить *коммерческие ипотечные облигации*. В отличие от жилищных ипотечных облигаций они позволяют использовать в качестве обеспечения не большое число розничных ипотечных кредитов, а довольно компактное количество объектов коммерческой недвижимости (бизнес-центр, гостиницу, торговый центр и т. д.). В отличие от облигаций концессионера этот инструмент не имеет привязки к конкретному инвестиционному объекту — залогом может служить недвижимость, которая не является частью объекта ГЧП. Ипотечные облигации мо-

гут претендовать на получение довольно высокого рейтинга, что позволяет инвестировать в этот инструмент не только средства страховых организаций, но и пенсионные накопления. Альтернативой рейтингу может являться листинг высшего уровня — требования для включения в этот уровень листинга не столь либеральны, как в случае облигаций концессионера, однако содержат значительное число изъятий в сравнении с требованиями к обычным корпоративным облигациям.

Первоочередные вопросы, которым необходимо найти решение в будущих нормативных актах, следующие. Так, в отношении облигаций концессионера предусмотреть:

- возможность выпуска облигаций головной структурой концессионера. На практике под каждую концессию создается специальная проектная компания. Привлечение облигаций под один (единственный) проект затруднительно, поскольку для инвестора требуется диверсификация рисков. С другой стороны, потребности инвестирования одного проекта порой меньше минимального объема выпуска облигаций, необходимого для включения такого выпуска в рейтинг высшего уровня;

- модификации предусмотренного законодательством о концессиях единственного способа обеспечения исполнения обязательств концессионера по концессионному соглашению. А именно: предоставления прав концессионера по концессионному соглашению в обеспечение по кредиту, таким образом, чтобы этот способ обеспечения мог работать не только применительно к кредиту, но и к облигациям (сейчас предоставление такого обеспечения множеству кредиторов невозможно).

В отношении коммерческих ипотечных облигаций следует предусмотреть упрощение требований по включению указанного инструмента в листинг высшего уровня по аналогии с облигациями концессионера (как минимум снятие требования по уровню ликвидности).

К сожалению, на практике имеются лишь единичные примеры удачного выпуска облигаций концессионера и ни одного выпуска коммерческих ипотечных облигаций.

В этой связи очень важно с точки зрения целей участников рынка ГЧП и прежде всего органов, осуществляющих государ-

ственное регулирование указанной сферы, уделить пристальное внимание развитию описанных инструментов финансирования ГЧП, поскольку это будет способствовать привлечению значительного объема длинных и сравнительно дешевых денег в проекты ГЧП.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бюллетень «Рынок НПФ по итогам 6 месяцев 2012 года: от краткосрочного выживания к долгосрочной эффективности» от 18.10.2012 – Рейтинговое агентство «Эксперт РА», 2012.
- [2] *Носкова Е.* Обогнать инфляцию – «Российская Бизнес-газета», № 838 (9) от 06.03.2012.

*Лылова Е.В.,
аспирант кафедры управления проектами,
инвестициями и инновациями
Московского городского университета управления
Правительства Москвы,
ассистент кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: e.lylova@mail.ru*

СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛАНТРОПИЯ: РОЛЬ И МЕСТО В ПАРТНЕРСТВЕ ВЛАСТНЫХ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

В настоящее время предпринимательство принимает активное участие в решении государственных социальных и экономических задач. Взаимодействие властных и предпринимательских структур становится актуальным направлением и предметом изучения как теоретиков, так и практиков. Направлением взаимодействия, требующим особого внимания, является партнерство государства, бизнеса и общества. Принято считать, что «третий сектор» экономики, к которому относятся благотворительные, некоммерческие организации и фонды, является бесприбыльным, а в некоторых случаях убыточным, поэтому поддержка государства необходима, в то время как бизнес-структуры не находят для себя «поля» для развертывания своей деятельности в области сотрудничества с такими организациями.

Вместе с тем, особенностью последних общемировых тенденций является переход таких организаций и фондов «от простого дарения к инвестициям» [1, С. 20]. Данное утверждение подкреплено большим интересом к деятельности организаций «третьего сектора» предпринимателей, которые стремятся инвестировать в социальные проекты, создавать собственные благотворительные фонды, способные количественно измерять социальные цели, а в стратегической перспективе и финансовые результаты. Такая деятельность получила название «венчурной филантропии». К орга-

низациям «венчурной филантропии», основанной на смешанной модели финансирования, сочетающей в себе элементы благотворительности и коммерции, можно отнести компанию Omidyar Network, Sociental, Venturesome и др.

Само понятие зародилось в Кремниевой долине в США в 90-е гг. Стимулом к развитию венчурной филантропии стала попытка привнести опыт бизнеса в некоммерческий сектор, основанная на понимании того, что не системные и не целевые пожертвования могут быть не эффективными [2, С. 35-38]. Со временем стало очевидно, что ситуативный подход к решению социальных проблем не ведет к ощутимому и закономерному прогрессу. Сфокусированное воздействие на той или иной области социальной сферы, где бизнес-структуры могут применить свой опыт и реализовать свои интересы, представляется предпринимателям более рациональным.

В России понятие венчурной филантропии еще совсем новое. Для представителей отечественного крупного бизнеса благотворительность — это своеобразные инвестиции в будущее: в потребительскую лояльность к компании, в ее GR и PR. Большинство компаний по-прежнему не уделяют должного внимания эффективности своих трат на благотворительность, их оценка сводится к удовлетворенности менеджментом и объему потраченных средств. Лишь некоторые из бизнес-структур разработали и внедрили у себя систему ключевых показателей эффективности, оценивающую филантропическую деятельность [3]. Вклад в развитие социальной сферы жизни общества вышеперечисленными и другими бизнес-структурами высоко оценен общественностью и государством.

Вместе с тем, мнение зарубежных представителей крупнейших компаний по поводу эффективности благотворительности с точки зрения «простого дарения денег» разделяется. Карлос Слим отмечает, что лучше не раздавать деньги, а создавать рабочие места. В этом контексте, уместно говорить именно о венчурной филантропии, которая «превращает» неприбыльные предприятия, полностью зависящие от финансовой поддержки извне, в своеобразные инновационные социальные бизнес-структуры, опирающиеся на инвестиционную и организационную поддержку

предпринимателей. Взаимодействие должно быть долгосрочным, т.к. объединять две структуры должно общее дело, общая социальная стратегия. Таким образом, можно говорить о развитии таких форм реализации социальной политики, которые не просто становятся доходными из не доходных. Такие социальные бизнес-структуры, структуры венчурной филантропии, могут сами поддерживать и активно участвовать в политике государства, направленной на реализацию общественно значимых проектов и программ. Следовательно, роль организаций венчурной филантропии заключается в создании дополнительных новых возможностей, с одной стороны, для общества: целенаправленная, социально измеримая помощь тем, кто нуждается к ней; с другой стороны, — для государства: организации венчурной филантропии могут стать полноправными партнерами властных структур в решении проблем общества, в достижении социально-экономических целей государства, в реализации государственных проектов и программ; и, наконец, для бизнеса — это возможность оценить эффективность своих вложений в благотворительность, а также возможность сотрудничества с организациями венчурной филантропии по направлениям, совпадающим с бизнес-портфелем бизнес-структуры, с целью получения положительного социального эффекта.

В свете последних общемировых тенденций, очевидно, что организации венчурной филантропии способны стать полноправными участниками отношений в системе «власть-бизнес-общество». Совместное решение проблем общества, работа на благо общества — это и есть сфера пересечения интересов государства, бизнес-структур и населения, где все три сектора, государственный, коммерческий и некоммерческий, находятся в тесном взаимодействии, а границы между ними подвижны. Лишь объединенные усилия в этом направлении способны создать крепкий фундамент для взаимодействия на партнерской основе с целью достижения социально-экономических значимых целей и выхода экономики России на инновационный и социально ориентированный экономический путь развития.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Нотигер М.* От благотворительности к инвестициям // Ведомости от 22.11.2010 №220(2738)
- [2] *Омидьяр П.* Основатель eBAУ – о новом понимании благотворительности и социальной функции бизнеса // Harvard Business Review Россия. Октябрь 2011.
- [3] IV ежегодное всероссийское исследование «Лидеры корпоративной благотворительности 2011» // Официальный сайт газеты Ведомости [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/rankings/charity/2011/>, свободный. – Загл. с экрана

*Мальковская И.А.,
кандидат философских наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: iraly@hotmail.ru*

ГОРОД КАК ЛАБОРАТОРИЯ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ЦЕЛИ И ЦЕННОСТИ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Й. Шумпетер рассматривал инновации как исторически бесповоротное изменение способа производства вещей. На протяжении своего исторического развития такого рода «бесповоротное изменение способа производства вещей» происходило именно в городе. Город как сложное социально-экономическое образование возникает на основе исторически созданных производительных сил — материальных, социальных и духовных (знание и информация). На разных исторических этапах развития города доминируют то материальные факторы, то социальные, то духовные. И инновационное введение каждого из факторов связано с совершенствованием способов производства, разделением труда, изменением функций управления, использованием знаний и информации в технологиях и новых формах воспроизводства социального уклада жизни города и образа жизни его граждан.

Экономическая, социальная и духовная составляющая пронизывают все пространство города, определяя процесс производства и жизнедеятельности в нем, усложняющуюся социальную дифференциацию, новый образ жизни и цифровые технологии. Не случайно город становится уже с начала XX века объектом перекрестных междисциплинарных исследований — экономических, социологических, демографических, а наука — урбанистика — стремится представить некое целостное описание города в контексте различных областей и направлений научного знания.

Классические исследования города, представленные Марксом, Энгельсом, Вебером и Зиммелем, раскрывают особенности

города как экономической и социальной системы, определяющей особенности формирования бюрократии и особого типа личности, формирующего «продуктивность отчуждения». Город эпохи Модерна, исследованный в социально-экономическом плане, прежде всего марксизмом, представляет лабораторию нового капиталистического способа производства, который начав свое развитие в городской среде, стремительно перешагивает сначала городские ограничения, а затем и государственные, формируя в начале к концу XIX века мир транснациональных компаний и корпораций.

Не менее интенсивно, чем развитие капитализма в городе происходит и социальное развитие. По сравнению с веберовскими городскими институтами, представленными автором в классической работе «Город», современный город многократно умножает социальное разнообразие, социальные связи и институты. Стремительный взрыв разнообразия становится предметом исследований чикагской школы урбанистики, поставившей целью «упорядочить», проанализировать разнообразие социально-демографических процессов и поставить его под контроль управления городской средой. Так город становится лабораторией не только экономического анализа и управления, но и социологического.

В современных науках о городе история города эпохи модерности описана и изучена достаточно широко. Но по мере перехода к постиндустриальной парадигме развития на первый план вновь выходит проблема города. Инновационные процессы происходят уже не только в самом городе, но и собственно город становится объектом инновационного управления. И не случайно различные аспекты жизни города начинают изучаться и анализироваться с разных точек зрения. По проблемам города появляется все больше исследований, а на отечественном рынке сегодня представлены классические издания по проблеме городской среды [1].

Постиндустриальная парадигма базируется на росте третичного сектора экономики, развития сферы образования, услуг, на включение в рынок многих сфер, традиционно являющихся «не рыночными», а социальными. Современная либеральная доминанта рынка оказывает свое решающее воздействие на развитие обще-

ства и на развитие города, который к настоящему времени сам становится объектом «продаж» и рыночной конъюнктуры.

Но город — это не только важнейшая рыночная система, финансовая артерия современной жизни, город, прежде всего, важнейшая социальная система, сложная сеть социальных взаимодействий. Даже в том случае, когда город перестает быть механизмом воспроизводства рабочей силы, которая в силу механизма аутсорсинга перемещается в более выгодные пространства рынка, город остается местом социального воспроизводства населения. Как соотносятся с развитием города механизмы работы рынка и регулирующая функция государства? Можно ли сегодня говорить о переходе от «государствоцентричности» к «градоцентричности» в силу концентрации огромных финансовых средств именно в городах-мегаполисах — мировых банковских центрах? Возможно ли, в условиях города говорить о позитивных механизмах работы рынков? Как соотносятся рыночные и нерыночные факторы в развитии в воспроизводстве социальной ткани современного города?

В свое время средство «оздоровить» общество изобилия Дж. Гэлбрейт — один из ведущих теоретиков нового индустриального общества — усматривал в усилении роли государства и правительства, которые должны взять на себя развитие тех сфер хозяйства и культуры, куда не способен направить свои капиталы частный бизнес. Государство должно перераспределять национальный доход таким образом, чтобы *расширять строительство школ и больниц, благоустраивать города, создавать зоны отдыха, сохранять природу и т. д.* (Курсив — И.М.).

Анализируя индустриальную систему и ее противоречия, Гэлбрейт задается риторическим вопросом: «И вот возникает вопрос: если индустриальная система ликвидировала противоречие экономических интересов, то кладет ли она конец всякому *исследованию целей общества?* Служат ли ее методы контроля — управление рынком и поведение потребителей, отождествление ею своих целей с задачами общества и приспособление последних к собственным целям — также тому, чтобы свести к минимуму социальный самоанализ? Короче говоря, является ли индустриальная система по своей природе монолитной? И очень гуманной? *В какой степени общество черпает силу из плюрализма экономических*

интересов, который в свою очередь питает плюрализм политических суждений и общественной мысли?» (Курсив — И.М.) [2, С.380].

Гэлбрейт подчеркивает *проблему целей* общества как основание для разговора об экономической системе нового индустриального общества. Эта проблема остается актуальной и сегодня для исследования рынка вообще и рыночного пространства города, в частности. Противоречия постиндустриализма стремительно нарастают и обнажаются именно в городе. Именно в городе усиливается социальная стратификация, дифференциация общества, увеличивается разрыв между бедными и состоятельными гражданами, обостряются социальные и этнические конфликты в силу огромного притока мигрантов в сферу услуг «третичного сектора» экономики. Растет дистанция экономического благополучия между большими и малыми городами, углубляется еще больше разрыв города и деревни. В этих условиях требуется борьба за справедливость в распределении, смягчение дифференциации в обществе. (Одними «мягкими технологиями управления» тут явно не обойтись). Но результата «справедливости» нельзя достичь вне *целевых ориентиров*. Дело в том, что цены на товары, их стоимость определяются разными факторами. Цена товара определяется, с одной стороны, затратами труда, материалов, но в то же время *целями и ценностями* производителя, заказчика в широком смысле. Приведем злободневный пример. Почему цены на отдых в ближайшем Подмосковье и в Центральной России так завышены в преддверье Нового года? Почему большой процент россиян по-прежнему предпочитает отдыхать за рубежом? Почему проезд на поезде до Нальчика — 7000 руб. равен перелету в Марсель по скидке зарубежной авиакомпании. Почему время предновогодних (рождественских) скидок в Европе оборачивается прямо противоположным процессом повышения цен в российских городах и на наших родных курортах, которые, несмотря на все прелести зимы, остаются не конкурентоспособными по сравнению с западными? Дело в целях более чем конкретных индивидов. Желая как можно скорее обогатиться, отечественные «нувориши» разного толка стремительно поднимают цены даже не до уровня, а за уровень мировых. И тогда действительно получается, что суточная стоимость

рыбалки в Карелии без соответствующего сервиса и инфраструктуры равна дню отдыха на плавучем отеле в Амстердаме.

Цели, подчиненные «местечковым», «личным» интересам якобы быстрой наживы формируют хаотичную и неподдающуюся государственному регулированию политику, например, современного российского туризма. И при всей красоте и самобытности русских малых городов маршрут «золотого кольца» не востребован сегодня зарубежными путешественниками в полной мере. Никаких глобальных целей национального развития малых городов России у «нэворишей» нет. Да и у государства их до последнего времени тоже не было.

Между тем, проблему целей развития поставил в своей известной работе «Государь» еще Н. Макиавелли. Дело вовсе не в любых средствах, которыми, якобы, можно воспользоваться для достижения власти. Дело в ЦЕЛЯХ! И если цели — благие, например, столь актуальное в эпоху Макиавелли объединение Италии, национальная безопасность и т.д., то для достижения таких «благих целей» можно применить и не столь изысканные средства. Не случайно Б. Рассел, выдающийся английский философ, писал о политической честности Макиавелли в вопросах политического бесчестия.

Разработка теории взаимосвязи ресурсов, целей и цен (так называемые, «объективно обусловленные оценки») была осуществлена в России академиком Л.В. Канторовичем, Лауреатом нобелевской премии. На Западе аналогичные вопросы исследовал Ян Тинберген — председатель комитета ООН по планированию развития, Лауреат Нобелевской премии. Он обратил внимание на то, что дефицитность ресурсов определяется не только их реальной ограниченностью, но и целями, которые ставит перед собой общество, различные социальные группы и другие субъекты хозяйственной и политической деятельности. Подход Я. Тинбергена был основан на необходимости использования не рыночных, а, так называемых, теневых, или расчетных цен, которые зависят, в том числе, от целей субъектов, принимающих решения. Думается, что при использовании таких расчетных цен, стали бы очевидны многие процессы — от стоимости квадратного метра жилья в Москве, до расхищения собственности в Миноборонсервисе.

Цели и ценности субъектов рынка пронизывают практически все стороны городской инфраструктуры, ибо город — это огромный рынок учтенных и неучтенных товаров, субъектов, технологий продаж, виртуальных афер.

Мы можем говорить, что объективно рынок формирует две модели предпринимательского поведения. Первый путь связан с рынком, обеспечивающим общественные потребности и дающим возможность получить прибыль. Функция «нормального рынка» заключается в том, что собственник увеличивает эффект полезности для людей, направляя свою деятельность на удовлетворение их спроса. Интересы предпринимателя, как производителя и собственника, совпадают с интересами потребителей и общества в целом. Интерактивная модель социального поведения в условиях рынка кажется, в таком случае, оптимальной.

Второй путь деятельности предпринимателя связан с сознательной организацией увеличения прибыли без соответствующего роста производства товаров и услуг за счет снижения издержек производства (прежде всего заработной платы), что ведет к увеличению доли накопления при прежних масштабах производства. Последствия такого подхода проявляются в резком сокращении спроса, доля прибыли при этом растет, а издержки в виде заработной платы и, соответственно, спроса сокращаются. Сокращение потребительского спроса вызывает затоваривание и «перепроизводство» (оцениваемое с точки зрения возможности купить товары). Кроме этого предприниматель стремится экономить, как показывает Гэлбрейт, на социальной сфере за счет сокращения инвестиций в человека. Но факт экономии на социальной сфере может быть компенсирован имиджем «хорошего предпринимателя», например, через участие в благотворительной деятельности, суть которой заключается в публичной передаче части прибыли обществу в качестве «подарка» от спонсора. Эта деятельность присуща и наиболее дальновидной части российского бизнеса. В этом случае мы видим нарушение интерактивной модели рыночного поведения, которая частично «исправляется» за счет столь распространенных сегодня «коммуникативных технологий».

Информация является одной из первых функций рынка. Производство, продажа, ценообразование и т. д. связываются еди-

ным потоком информации, необходимой каждому участнику рыночной экономики. Чем шире информационное поле, тем больше выбора. Разумные рациональные решения, вырабатываемые на основе информации по поводу размещения и получения ресурсов, работы, услуг и т. п., в конечном счете, направлены на обслуживание потребителя. Конкуренция, как неотъемлемая функция рынка, не противоречит договорному началу, когда речь идет о деловом партнерстве и взаимодействиях с обществом и потребителями. Ф.А. Хайек утверждает, что «конкуренция представляет собой процедуру открытия, узнавания нового — процедуру, присущую эволюции во всех ее формах, заставляющую человека помимо собственной воли вписываться в новые ситуации. И именно за счет возрастающей конкуренции, а не за счет солидарности повышается постепенно наша эффективность» [3, С.38]. Так ли это на самом деле? Ведь *договорное начало* можно рассматривать и в более широком контексте *социальной солидарности и выстраивания прямых коммуникационных связей в целях снижения транзакционных издержек*. В любом обществе существует та или иная "привязка" социальных структур к технологиям, в том числе, и к технологиям ведения бизнеса.

Своеобразный «рыночный договор», который *«не вызывает в социальной сфере существенных напряжений»*, по сути своей и основан на правилах поведения социальных и рыночных акторов, которые недопустимо нарушать в случае, если бизнес подразумевает свой интерес, реализуемый, тем не менее, в интересах общества. Все участники рыночной экономики, после того как они нашли решение относительно прибыли, вступают в договорные отношения с партнерами, оптовиками, потребителями и т. д., образуя некий *информационный консенсус* участников рыночных отношений. Те же, кто стремится любой ценой вырваться из этого «консенсуса» в неудержимом стремлении к собственной «чистой прибыли», в условиях рыночной экономики наказываются.

Рыночная экономика несет в себе: мощное информационное и коммуникативное начала, позволяющие собрать значимые сведения о рынке как таковом и интегрировать индивидуальные свободные действия относительно поиска решений в контексте значимых сведений; договорные начала, подразумевающие интер-

активность участников рынка, правила их поведения и достижение консенсуса между партнерами и потребителями; а также свободную конкуренцию между участниками рыночных отношений как "процедуру открытия" новой ситуации (Ф.А. Хайек). Свобода ориентации в информационном потоке рынка сочетается с жесткостью интеракции, дисциплиной участников рынка, когда речь заходит о правилах поведения на рынке.

Рынок, таким образом, есть коммуникативная система, основанная на принципах обмена ресурсами, услугами и информацией. Но рынок — это и интерактивные отношения, в которых корпоративные интересы бизнеса подчиняются неким общим социальным и социально-политическим правилам. Социально-политические правила предусматривают механизмы сдерживания бизнеса. Они больше ориентированы на потребителей и защиту инвесторов, а также тенденции к усреднению транзакционных издержек и прибыли, которую, по большому счету, могут преодолевать лишь крупные монополии, контролируемые (монополизирующие) весь рынок и конкурирующие с государством.

В наше время достаточно распространено мнение, согласно которому проблема социальной ответственности бизнеса — это роскошь, которую не может себе позволить ни один управляющий высокого полета в глобально организованном бизнесе. Для многих людей в наше время очевидно, что возникающая новая корпоративная культура бизнеса глубоко чужда социальным интересам и демократии как таковой. А «игра по правилам» становится для бизнеса все более условной. Ибо, если две из крупнейших в мире химических корпорации объединяются, — заявил в свое время архиепископ Венский Кристоф Шенборн, долгие годы преподававший во Фрибургском университете, — хотя дела у обеих и так идут превосходно, и при этом «высвобождают» 15 000 рабочих мест, то причиной тому является не необходимость, продиктованная всемогущим божеством «свободного рынка», а алчное стремление кучки людей к дивидендам.

Формы поведения на рынке и создают дисбаланс целей и ценностей развития. И в этом смысле без учета аксиологической составляющей выстраивать пирамиду управленческих решений в

современных условиях городского пространства практически невозможно.

Какие же противоречия в социально-экономическом развитии города мы можем наблюдать в условиях столь очевидной доминанты рынка? И в какой области должны быть сосредоточены управленческие решения? Безусловные противоречия возникают, как уже упоминалось, в «третичном секторе», который оказался в условиях плохо контролируемого рынка (в прямом и переносном смысле слова) в глубоком «кадровом» и «профессиональном» ауте, переполнен избыточной и неквалифицированной рабочей силой, охвачен нелегальными видами деятельности и низкой производительностью труда, а также является зоной социальной нестабильности и конфликта. Столь же слабо контролируемой и управляемой на современном рынке услуг является одна из самых прибыльных зон современного постиндустриального «города развлечений» - развлечения в большом городе. С одной стороны, развлечения охватывают довольно широкий спектр городского пространства, связанного с креативностью и творческими технологиями, с другой — это зона низкопробной и нелегальной, фальшивой продукции, подделок, сомнительных услуг и многообразных форм полуполюгального, а порой и откровенно криминального бизнеса.

Одна из основных проблем современного города — необходимость продвижения территории и создания своего бренда для привлечения инвестиций, туризма, новых форм культурных индустрий, и как результат — инвесторов и потребителей городского продукта. Современный бренд города и территории опирается на разнообразные культурные индустрии, в число которых входят наряду с цифровыми технологиями и рекламой, также архитектурные памятники, музеи, традиционные промыслы, фольклорные фестивали и т. д. Культуры в современных условиях перестала быть придатком «третичного сектора», а становится одним из ведущих инструментов грамотного менеджмента, креативной экономики, «субъектом» наиболее «эффективных продаж» территории. Эту тенденцию высветили многочисленные конкурсы «За лучший европейский город», проводимые на протяжении последних двух десятилетий. В условиях всеобщего позиционирования

городов на рынке товаров и услуг у российских городов появляется шанс поставить в управленческой парадигме на первое место в «плане» по рейтингу «инновационного региона» *цели и ценности развития* территории, которые окажут прямой эффект на цену продаж и объемы инвестиций.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Визгалов Д.* Брендинг города. Институт экономики города, Москва. 2011; *Галумов Э.А.* Международный имидж России: стратегия формирования. М.: Известия, 2003; *Гнедовский В.* Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы. 2007. — URL: <http://liberty.ru/groups/>; *Город и деревня в Европейской России: сто лет перемен: Монографический сборник.* — М.: ОГИ, 2001; *Кирьянова Л.Г.* «Маркетинг и брендинг туристских дестинаций». Издательство Томского политехнического университета. Томск. 2011г.; *Стась А.* Новая геральдика. Как страны, регионы и города создают и развивают свои бренды. — М.: Группа ИДТ, 2009; *Смирнягин Л.* О региональной идентичности // *Пространство и время в мировой политике и международных отношениях : Материалы 4 Конвента РАМИ : в 10 т. / под ред. А. Ю. Мельвиля ; Рос. ассоциация международных исследований.* — М. : МГИМО, 2007. Т. 2: Идентичность и суверенитет: новые подходы к осмыслению понятий / под ред. И. М. Бусыгиной; *Шматко Н., Качанов Ю.* Территориальная идентичность как предмет социологического исследования // *Социологические исследования.* — 1998. No 4. — Екатеринбург: Ультра.Культура, 2004; *Critical Urban Studies: New Directions*” «Критические городские исследования: новые направления». Ответственные редакторы монографии: *Джонатан С. Дэвис* (преподаватель в Университете Уорика); *Дэвид Л. Имбросцио* (профессор Луисвильского университета). Издательство: State University of New York Press, Год выхода: 2011 - http://books.google.ru/books?id=3yil0PA1PFUC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q

&f=false ; “Italo Calvino’s Architecture of Lightness: The Utopian Imagination in An Age of Urban Crisis”, «Архитектура лёгкости Итало Кальвино: утопическая фантазия в век урбанистического кризиса», Автор: Летиция Модена (доцент Кафедры современных языков и литературы в Университете Вилланова). Издательство: Routledge Год выхода: 2011; “Visual Research Methods in the Social Sciences: Awakening Visions”, «Методы визуальных исследований в социальных науках: пробуждающиеся образы» Автор: Стефен Спенсер (старший преподаватель в Университете Шеффилд Халлам). Издательство: Routledge Год выхода: 2011; http://books.google.ru/books?id=DqIvs7A9ytMC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false; “Visual Complexity: Mapping Patterns of Information” «Визуальная сложность: изображая модели информации» Автор: Мануэль Лима (действительный член Королевского общества искусств, основатель ресурса www.VisualComplexity.com). Издательство: Princeton Architectural Press Год выхода: 2011; Вукан Р. Вучик. «Транспорт в городах, удобных для жизни». М., 2011, издательский дом «Территория будущего», Москва, 2011, перевод А.Калинина; Джейн Джекобс «Смерть и жизнь больших американских городов», М., 2011, Новое издательство, Москва, 2011, перевод Л.Мотылева; Елена Трубина «Город в теории. Опыты осмысления пространства». М., 2011; Лэндри Ч. Креативный город. — М.: Классика – XXI век, 2005; Лучшие книги на английском языке: «Стандарты городского планирования и дизайна»; Вукан Р. Вучик. «Передвижение в городе: функционирование, планирование и экономика»; Питер Колторп, Уильям Фултон. «Областной город»; Алекс Маршалл. «Как работают города»; Питер Катц. «Новый урбанизм»; Destination branding. Creating the unique selling proposition / ed. by N. Morgan and A. Pritchard. Elsevier, 2004.

- [2] *Гэлбрейт Дж.К.* Новое индустриальное общество. М.: Прогресс, 1969.
- [3] *Фридрих Август фон Хайек.* Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. М.: Изд-во «Новости», 1992.

Рыбушкин И.В.,
*аспирант Национального института бизнеса,
советник Управления корпоративных отношений и финансовых
активов Департамента имущества города Москвы
E-mail: rybushkin.i@yandex.ru*

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

После десяти лет динамичного экономического роста Россия столкнулась с серьезными экономическими вызовами. Глобальный экономический кризис привел к падению производства, росту безработицы, снижению доходов населения. Это связано с накопленными изменениями структуры экономики, увеличения государственного влияния на экономику, высокой зависимостью от экспорта природных ресурсов, слабой конкурентоспособностью секторов экономики не связанных с добычей природных ископаемых, неразвитостью ряда рыночных институтов, включая финансовые.

Данная ситуация показала главную проблему российской экономики, которая и является фундаментальной причиной российского экономического кризиса, — доминирование экспортно-сырьевой модели экономического развития России.

Анализ текущей ситуации и последующие ее изменения должны базироваться на объективных критериях. Актуальными являются вопросы: как в дальнейшем осуществлять хозяйственную деятельность, какую экономическую политику необходимо проводить, какова должна быть модель взаимодействия государства и бизнеса.

По эффективности использования сырьевых и материальных ресурсов, в том числе и топливно-энергетических, Россия значительно отстает от развитых стран мира. В этом и состоит основная причина сравнительной дороговизны отечественных товаров, услуг (работ) и их недостаточная конкурентоспособность по ценам. Без ликвидации этого отрицательного фактора страна не мо-

жет быть в числе развитых, что опасно превращением ее в сырьевой и энергетический придаток ведущих стран.

Перед Россией стоит не просто задача выхода из экономического кризиса, а задача коренной структурной модернизации всей экономической системы страны.

До сих пор слабо определены пути заявленной модернизации страны. На наш взгляд модернизация должна начинаться с пересмотра существующей структуры собственности и, безусловно, она должна начинаться в сфере промышленного производства страны.

В обширной литературе и в официальных документах по поводу существующего экономического кризиса почти ничего не говорится о роли собственности в его возникновении. Отвергается марксистский подход к таким вопросам, в котором утверждается, что в капиталистическом обществе устойчивое и масштабное оживление производства возможно лишь на базе обновления основных производственных фондов [4]. А это не возможно без серьезных изменений в структуре собственности. Практически это должно проявляться в реальном и позитивном усилении роли государства в хозяйственной сфере, в принятии и реализации действительно антикризисных законов, в фактическом повышении эффективности управления отраслями и компаниями и в структурных изменениях в экономике.

На наш взгляд, главным условием функционирования экономики является собственность, которая определяет всю систему экономических отношений. К. Маркс и Ф. Энгельс одними из первых провели исследование роли собственности в экономике. Прежде всего, они показали ее социальный, объективный и исторический характер. В их теории собственность как экономическая категория выражает отношения между людьми по поводу присвоения (общественная форма присвоения) средств производства и создаваемых материальных благ в процессе их производства, распределения, обмена и потребления. Отношения собственности представляют основу системы производственных отношений любого способа производства, а содержание отношений собственности, скрытое за теми или иными формами, может быть различно и изменяется исторически.

Всё многообразие форм собственности сводится к двум вариантам: общественная (государственная) форма собственности и частная. Общественная форма собственности может называться федеральной, республиканской, муниципальной и т. п. Но всё это не самостоятельные формы собственности, а общественные. Просто общество делегирует права управления частью своей собственности федеральным властям или властям республиканским, областным, городским, и даже общественным организациям. С другой стороны, частная собственность может выступать в форме индивидуальной собственности, кооперативной и корпоративной, долевой и акционерной и т. д. Многообразие форм собственности представляется как многообразие форм и методов управления собственностью.

И здесь мы объективно вынуждены согласиться с тем, что проблема собственности это не проблема владения, а проблема управления (и частично — пользования). Не собственник, а менеджмент правит экономикой и общественной жизнью. Менеджмент является формой социального компромисса между частными собственниками и обществом [3].

На наш взгляд, осуществление модернизации страны необходимо начинать с изменения структуры собственности путем использования механизма государственно-частного партнерства. Опыт СССР показал несовершенство административно-командной модели, а минувший финансовый кризис — несовершенство рыночной модели. В целях балансировки существующих типов управления экономикой, в части устранения отрицательных явлений каждого из типов и достижения положительного синергетического эффекта, предлагается использовать модель государственно-частного партнерства (ГЧП) в промышленных отраслях экономики как механизм ликвидации последствий кризиса и организации курса модернизации отечественной экономики.

ГЧП — это полуприватизационная форма хозяйствования. В условиях ГЧП государство, во-первых, продолжает оставаться собственником инфраструктурных объектов, сохраняя за собой право распоряжения ими. Частному сектору передаются права владения и пользования. Во-вторых, государство остается ответственным перед обществом за функционирование инфраструктур-

ных сетей и естественных монополий. Все основополагающие принципы работы систем жизнеобеспечения населения и предприятий сохраняются. В-третьих, в целях обеспечения должного уровня оказания услуг частными предприятиями, занятыми в ГЧП, государство создает специальную систему контроля и регулирования [2]. Такая система имеет определяющее значение для успешного функционирования ГЧП. Например, основной вывод опубликованного в 2004 году доклада Мирового банка «Реформирование инфраструктуры: приватизация, регулирование, конкуренция» состоит в том, что система государственного регулирования деятельности частных компаний является главным элементом ГЧП и должна разрабатываться до начала реформ в инфраструктурных отраслях. В-четвертых, риски в проектах ГЧП разделяются между государством и бизнесом, что закрепляется в специальных контрактных документах.

При этом формируется достаточно сложная система гарантий и страхования рисков с участием как государства, так и частного, и международного страхового бизнеса. Таким образом, в современном понимании ГЧП представляет собой стратегический, институциональный и организационный альянс в целях реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности: от базовых отраслей промышленности и НИОКР до оказания общественных услуг при сохранении контролирующей и регулирующей роли государства.

Степень фактического участия частного предпринимательства в совместных государственно-частных проектах может повышаться или, напротив, понижаться в зависимости от избранной формы партнерства и масштабов передачи правомочий собственника частному предприятию. Крайние варианты представляют собой либо простые контрактные отношения (контракты на работы и услуги) с полным сохранением каждым партнером всех правомочий собственности, либо полную приватизацию, то есть окончательную передачу прав собственности от государства частному предпринимателю. Между этими полюсами расположено множество возможных вариантов и форм государственно-частных партнерских отношений, базирующихся на различной степени уступки тех или иных правомочий собственника от государства

частному предпринимателю на срок и на условиях, предусмотренных соответствующим соглашением.

В наиболее общем виде можно выделить следующие основные группы ГЧП и их характерные особенности.

Государственные контракты: на выполнение работ по финансированию, проектированию и строительству, на управление, на оказание общественных услуг, на поставку продукции для государственных нужд, на оказание технической помощи и т. д. Их отличительной чертой является административная форма, а также то, что права собственности на предмет контрактных отношений не передаются государством частному предпринимателю. Вся деятельность в рамках контракта (строительство, закупка материалов, обслуживание и т. д.) осуществляется, как правило, на средства государства и регламентируется условиями контрактного договора, сметами расходов и другими документами. Подрядчик государства не имеет права произвольно распоряжаться Полученными из бюджета средствами. Соответственно основные риски несет государство. Лизинг государственного имущества (зданий, сооружений, оборудования и т. д.). Лизинг предполагает передачу частному сектору государственного или муниципального имущества (земли, оборудования, помещений и т. п.) во временное пользование и за плату с последующим его выкупом. Главной ее целью является получение государством арендных платежей и денежных средств от продажи имущества.

Совместные государственно-частные предприятия могут создаваться путем акционирования (корпоратизации) или на условиях долевого участия сторон без выпуска акций. Степень свободы частного сектора в таких предприятиях определяется долей сторон в капитале. Риски участников также распределяются пропорционально такой доле.

Концессии различных типов: концессии отличают долгосрочность (как правило, государственная собственность передается в концессию на несколько десятков лет), инвестиционные обязательства концессионера, сложный механизм распределения рисков между концедентом (государством) и концессионером и т. д. Часто для концессий создается специальное законодательство.

К вопросу о структуре собственности в энергетическом комплексе — государство, как правило, не может полностью отказаться от своего присутствия в такой стратегической сфере как энергетика, оно вынуждено сохранять определенный контроль. Однако во Франции в частной собственности находятся атомные станции. Но частная собственность в большой степени обременена нормами закона, то есть собственник остается собственником, но у него есть определенное обременение, и здесь активно работают законодательные механизмы. Отсюда можно сделать вывод, что необходимо налаживание взаимодействия государства и частных структур, развитие государственно-частного партнерства.

Основной целью государственно-частного партнерства является развитие инфраструктуры в интересах общества путем объединения ресурсов и опыта каждой из сторон, реализация общественно значимых проектов с наименьшими затратами и рисками при условии предоставления экономическим субъектам высококачественных услуг [1].

Термин «государственно-частное партнерство» впервые появился в европейской экономической литературе в 80-е годы в связи с либерализацией предприятий естественно монопольных секторов: коммунальных сетей, транспорта, электроэнергетики.

Сегодня государственно-частное партнерство считается одним из самых эффективных методов привлечения инвестиций в наиболее важные для государства секторы экономики.

Институт ГЧП представляет собой «правила игры», рамочные условия, структурирующие взаимодействие между государством и частным сектором.

На наш взгляд, в целях развития промышленности, как одного из направлений модернизации страны, необходима оптимизация структуры собственности, реализация системной политики в этой области и развитие принципов государственно-частного партнерства. По своей сути партнерство государственного и частного секторов означает такую форму сотрудничества, благодаря которой ресурсы и возможности каждого из партнеров сводятся воедино, что обеспечивает рациональное и сбалансированное распределение рисков и обязанностей между ними. ГЧП можно представить как стратегический, институциональный и организацион-

ный альянс в целях реализации социально значимых проектов, который поможет достичь синергетического эффекта в развитии промышленности страны.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Айрапетян М.С.* «Зарубежный опыт использования государственно-частного партнерства», 2008 // <http://wbase.duma.gov.ru>
- [2] *Глинкина С.П.* Приватизация: концепции, реализация, эффективность. – Ин-т экономики РАН. – М.: Наука, 2006.
- [3] Отношения собственности в переходной экономике. Промышленная политика в Российской Федерации, №3, 2004.
- [4] *Черкасов Г.И.* Общая теория собственности. – 3 изд. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009.

*Семкина О.С.,
кандидат экономических наук,
профессор кафедры государственного,
муниципального и корпоративного управления
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации»
E-mail: 9265830066@mail.ru*

СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Последствия проводимых в Российской Федерации реформ привели к кардинальным структурным преобразованиям как в экономике страны в целом, так и в отдельных ее отраслях. При этом многие отрасли испытывают острый дефицит инвестиций для реализации необходимых проектов по развитию и модернизации инфраструктурных объектов, а также недостаток эффективных управленческих ресурсов и технологий работы в рыночных условиях. Современные социальные процессы протекают крайне быстро и характеризуются тем, что в них самым непосредственным образом участвуют широкие слои населения. Особенно важно для социальной психологии, социологии, психологии личности то, что происходящие инновационные процессы требуют от каждого изменения своего отношения к действительности, то есть более или менее крутой ломки стереотипов, формировавшихся на протяжении многих лет.

Инновации, или нововведения, — это создаваемые (осваиваемые) новые или усовершенствованные технологии, виды товарной продукции или услуг, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товарной продукции и услуг на рынок.

Социальные инновации — представляют собой общий процесс планомерного улучшения гуманитарной сферы предприятия. Применение инноваций такого рода расширяет возможности на рынке рабочей силы, мобилизует персонал предприятия на до-

стижение поставленных целей, укрепляет доверие к социальным обязательствам предприятия перед сотрудниками и обществом в целом, преодоление хаоса. Отсутствие или недостаточность в обществе позитивных, или приравненных к ним инноваций, может нарушить поступательное развитие общества и стать фактором риска.

Неоспоримым является тот факт, что при модернизации и развитии инфраструктуры в условиях финансовых ограничений государственно-частное партнерство является одним из наиболее эффективных механизмов решения разнообразных сложных проблем, возникающих в различных отраслях экономики.

По своей сути партнерство государственного и частного секторов означает такую форму сотрудничества в целях реализации крупных инвестиционных проектов, благодаря которой ресурсы и возможности каждого из партнеров сводятся воедино. Это обеспечивает рациональное и сбалансированное со всех точек зрения распределение рисков и обязанностей между ними.

Целью привлечения частного бизнеса должно стать ускорение модернизации экономики, развитие инфраструктуры, быстрое внедрение новых технологий и в конечном итоге улучшение качества услуг при снижении их стоимости.

В настоящее время термин «государственно-частное партнерство» используется в двух значениях:

1. государственно-частное партнерство как принцип взаимодействия государства и бизнеса.
2. государственно-частное партнерство как правовая форма такого взаимодействия.

Таким образом, имеют право на существование два подхода к пониманию государственно-частное партнерства: «государственно-частное партнерство — принцип» и «государственно-частное партнерство — форма».

«Государственно-частное партнерство — принцип». Предполагает некое обязательное правило взаимодействия государства и бизнеса в определенных сферах. Содержание этого принципа — в согласовании и учете взаимных интересов, в системе уступок и преференций, которая дает возможность достижения индивидуальных и зачастую противоречивых целей этих субъектов. «Госу-

дарственно-частное партнерство — форма». Предполагает наличие конкретных форм взаимодействия государства и бизнеса, в первую очередь — правовых форм.

Преимущества, предоставляемые государственно-частным партнерством, представлены на рисунке № 1.

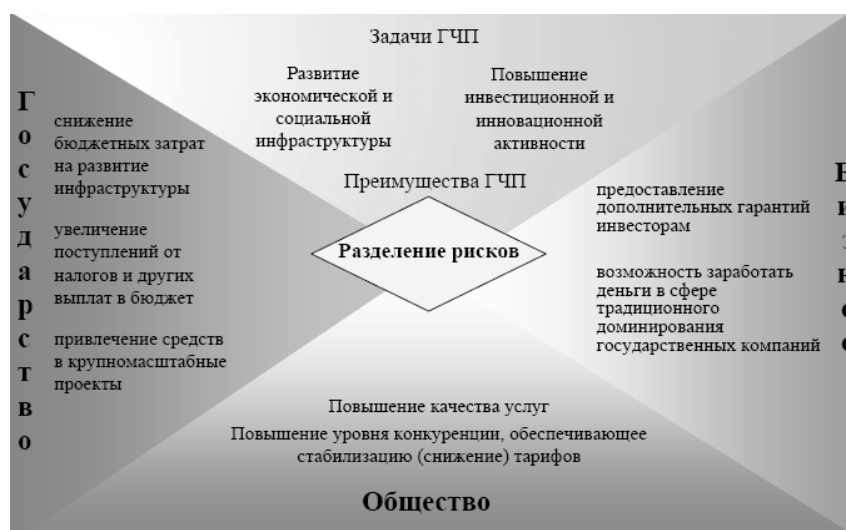


Рис. 1. Преимущества государственно-частного партнерства

Существует огромное количество типологий государственно-частных партнерств. Среди них можно назвать типологию Л. Шарингера [4, С.13], который в своей работе выделил пять базовых моделей сотрудничества государства и частного сектора, характеризующихся специфическими формами отношений собственности, управления и источниками финансирования.

Выбор оптимальной модели, по его мнению, осуществляется государством исходя из сферы деятельности и вида услуг, которые могут стать предметом государственно-частного партнерства.

Модель оператора получила широкое распространение в переработке отходов. Она характеризуется четким разделением ответственности между частным партнером и государством при сохранении контролирующих функций за государством.

Модель кооперации используется там, где конкретные услуги недостаточно четко выделены и определены, а потому их сложно сделать отдельными объектами налогообложения и амортизационных отчислений. В таком случае партнерство реализуется через совместную проектную компанию государства и частного инвестора.

Модель концессии действует в отраслях с длительным сроком реализации проектов, а также с тех случаях, когда передача прав собственности от государства частному партнеру исключается по политическим или правовым причинам.

Договорная модель используется в энергетике, в которой инвестиции в первую очередь направлены на снижение текущих издержек. При этом экономия, полученная от снижения текущих издержек, нередко превышает собственно инвестиционные затраты.

Модель лизинга является наиболее подходящей для сооружения общественных зданий. В мире накоплен весьма представительный опыт лизинговых форм партнерства органов местного самоуправления с частным бизнесом.

При этом следует учитывать, что указанные базовые модели в чистом виде практически не встречаются, а чаще используются всевозможные смешанные формы. При этом в конкретных инфраструктурных сферах отдельные базовые модели остаются доминирующими.

Существует типология государственно-частных партнерств в зависимости от срока заключения контракта и степени участия частного сектора в проекте .

Существуют простые контрактные отношения (контракты на работы и услуги) с полным сохранением каждым партнером всех правомочий собственности, с одной стороны, и полную приватизацию, т. е. передачу навсегда прав собственности от государства частному предпринимателю, с другой. А между этими полюсами расположено множество возможных вариантов и форм государственно-частных партнерских отношений, базирующихся на различной степени переуступки тех или иных правомочий собственника от государства частному предпринимателю на срок и на

условиях, предусмотренных соответствующим партнерским соглашением.

Совет по национальной конкурентоспособности предлагает иную классификацию договоров государственно-частных партнерств (рисунок 2).



Рис. 2. Классификация договоров государственно-частных партнерств [2].

1. *Контракты* как административный договор, заключаемый между государством (органом местного самоуправления) и частной фирмой на осуществление определенных общественно необходимых и полезных видов деятельности. Наиболее распространенными в практике формами государственно-частных партнерств считаются контракты на выполнение работ, на оказание общественных услуг, на управление, на поставку продукции для государственных нужд, на оказание технической помощи. В административных контрактных отношениях права собственности не передаются частному партнеру, расходы и риски полностью несет государство. Интерес частного партнера состоит в том, что по договору он получает право на оговариваемую долю в доходе, прибыли или собираемых платежах. Как правило, контракты с госу-

дарственным или коммунальным органом являются для частного предпринимателя весьма привлекательным бизнесом, т. к. помимо престижа гарантируют ему устойчивый рынок и доход, а также возможные льготы и преференции.

2. *Аренда* в ее традиционной форме (договора аренды) и в форме лизинга. Особенность арендных отношений между властными структурами и частным бизнесом заключается в том, что происходит на определенных договором условиях передача частному партнеру государственного или муниципального имущества во временное пользование и за определенную плату. Традиционные договора аренды предполагают возвратность предмета арендных отношений, причем правомочие по распоряжению имуществом сохраняется за собственником и не передается частному партнеру. В специально оговариваемых случаях арендные отношения могут завершиться выкупом арендуемого имущества. В случае договора лизинга лизингополучатель всегда имеет право выкупа государственного или муниципального имущества.

3. *Концессия* (концессионное соглашение) является специфической формой отношений между государством и частным партнером, получающей все большее распространение. Ее сущность заключается в том, что государство (муниципальное образование) в рамках партнерских отношений, оставаясь собственником имущества, составляющего предмет концессионного соглашения, уполномочивает частного партнера выполнять в течение определенного срока оговариваемые в соглашении функции и наделяет его с этой целью соответствующими правомочиями, необходимыми для обеспечения нормального функционирования объекта концессии. За пользование государственной или муниципальной собственностью концессионер вносит плату на условиях, оговоренных в концессионном соглашении.

Существующие научные и законодательные трактовки концессии как экономической категории весьма разнообразны, но можно выделить ряд ее существенных характерных признаков:

Применительно к концессии особенно явственно выступает необходимость адекватного потребностям экономического роста развития и оформления упоминавшихся выше публично-правовых отношений. Если в случае контрактов, в договорах аренды и под-

рядом государство или муниципальное образование выступает как субъект гражданского права и для его эффективной деятельности вполне достаточно норм Гражданского кодекса, то в рамках концессии государство прежде всего является органом публичной власти. Будучи таковым, оно не просто предоставляет партнерам по соглашениям часть своих правомочий как собственника, но и делегирует им часть своих властных функций (исключительных прав). Делегировать функции публичной власти можно только на основании соответствующего властного акта государства. Источником исключительности предоставляемых по концессионному соглашению прав, таким образом, является не статус государства как собственника, а его прерогативы как органа публичной власти. Исключительный (монопольный) характер прав, предоставляемых государством концессионеру (частному партнеру), заключается в том, что в рамках территории или вида деятельности, на которые он получает исключительное право, не допускается аналогичная деятельность любых третьих лиц, а также и самого государства.

К публично-правовым признакам концессионных соглашений относится фиксирование в них публичных интересов, выразителем и представителем которых является государство. Частный партнер государства по концессионному соглашению (концессионер) обязан подчиняться требованиям публичных интересов, т.е. обеспечивать бесперебойность оказания услуг, недискриминацию пользователей аналогичных категорий, общедоступность услуг, равенство тарифов за одинаковые услуги. Обстоятельства, ставящие под угрозу или причиняющие ущерб публичному интересу, могут быть законным основанием для принятия мер, не предусмотренных соглашением. С целью защиты публичного интереса в концессионном соглашении могут быть предусмотрены определенные односторонние права и преимущества органа публичной власти перед концессионером.

Известно, что концессии как важнейшая форма партнерства государства и частного бизнеса получили наиболее широкое распространение в инфраструктурных отраслях, где особенно остро необходимы приток частных инвестиций и высококвалифицированное управление. Различаются по меньшей мере три вида концессий:

1. концессия на уже существующие объекты инфраструктуры;
2. концессия на строительство или модернизацию инфраструктурных объектов;
3. передача объектов государственной собственности в управление частной управляющей компании.

В рамках этих групп возможны варианты концессионных отношений, основанные на различном сочетании правомочий собственности между государством и частными концессионерами, а также видов и границ конкретной предпринимательской и инвестиционной деятельности последних (сооружение, эксплуатация, управление и пр.).

Соглашения о разделе продукции также являются одной из форм партнерских отношений между государством и частным бизнесом частично напоминает традиционную концессию, но все же отлична от нее. Различия заключаются, прежде всего, в разной конфигурации отношений собственности между государством и частным партнером. Совместные предприятия являются распространенной формой партнерства государства и частного бизнеса. В зависимости от структуры и характера совместного капитала разновидностями этой формы могут быть либо акционерные общества, либо совместные предприятия на долевом участии сторон. В акционерных обществах в качестве акционеров могут выступать органы государства и частные инвесторы. Возможности частного партнера в принятии самостоятельных административно-хозяйственных решений определяются как правило долей в акционерном капитале. Риски сторон распределяются в зависимости от величины доли в акционерном капитале. Существенной особенностью совместных предприятий любого типа является то, что государство постоянно участвует в текущей производственной, административно-хозяйственной и инвестиционной деятельности. Самостоятельность и свобода в принятии решений частным партнером здесь гораздо уже, чем, например, в концессиях. Принципиально важно, что изменение структуры акционерного капитала в пользу одной из сторон партнерства означает только перераспределение акций между инвесторами, но не ведет к его увеличению (и соответственно не означает увеличения основных фондов и

числа рабочих мест). Важно также и то, что в случае национализации акционерного общества с участием государства выкуп акций осуществляется по текущему курсу и не зависит прямо от объема капитала, первоначально вложенного частным инвестором. Заметим, что согласно мировой практике в случае национализации концессионного предприятия государство обязано возместить концессионеру стоимость инвестированного капитала, а также выплатить компенсацию за упущенную выгоду.

При реализации проектов государственно-частного партнерства в рамках его организационно-правовых моделей задействуются разнообразные конкретные механизмы сотрудничества государственных структур и предприятий частного бизнеса. Они дифференцируются в зависимости от объема передаваемых частному партнеру правомочий собственности, инвестиционных обязательств сторон, принципов распределения рисков между партнерами, ответственности за проведение различных видов работ, в т. ч. строительство, эксплуатация, управление и пр. Наиболее распространенными являются следующие механизмы партнерств.

ВОТ (Build, Operate, Transfer – строительство – эксплуатация/управление – передача). Этот механизм используется главным образом в концессиях. Инфраструктурный объект создается за счет концессионера, который после завершения строительства получает право эксплуатации сооруженного объекта в течение срока, достаточного для окупаемости вложенных средств. По истечении срока объект возвращается государству. Концессионер получает правомочие использования, но не владения объектом, собственником которого является государство.

ВООТ (Build, Own, Operate, Transfer – строительство – владение – эксплуатация/управление – передача). В этом случае частный партнер получает не только правомочие пользования, но и владения объектом в течение срока соглашения, по истечении которого он передается публичной власти.

Обратный ВООТ, при котором власть финансирует и возводит инфраструктурный объект, а затем передает его в доверительное управление частному партнеру с правом для последнего постепенно выкупить его в свою собственность.

ВТО (Build, Transfer, Operate – строительство – передача – эксплуатация/управление). Этот механизм предполагает передачу объекта публичной власти сразу по завершении строительства. После приема государством он переходит в пользование частного партнера, но без передачи ему права владения.

ВОО (Build, Own, Operate – строительство – владение – эксплуатация/управление). В этом случае созданный объект по истечении срока соглашения не передается публичной власти, а остается в распоряжении инвестора.

ВОМТ (Build, Operate, Maintain, Transfer – строительство – эксплуатация/управление – обслуживание – передача). При использовании этого механизма специальный акцент делается на ответственности частного партнера за содержание и текущий ремонт сооруженных им инфраструктурных объектов.

ДВООТ (Design, Build, Own, Operate, Transfer – проектирование – строительство – владение – эксплуатация/управление – передача). Особенность соглашений этого типа состоит в ответственности частного партнера не только за строительство инфраструктурного объекта, но и за его проектирование. В случае соглашений типа DBFO (Design, Build, Finance, Operate – проектирование – строительство – финансирование – эксплуатация/управление) помимо ответственности частного партнера за проектирование специально оговаривается его ответственность за финансирование строительства инфраструктурных объектов [1].

Анализ практики реализации проектов государственно-частного партнерства позволяет выделить 3 модели взаимодействия власти и бизнеса.

Первую модель условно можно назвать «немецкой» или «североевропейской». Государственно-частное партнерство организуется в форме акционерного предприятия, при этом, как правило, у муниципалитета находится в собственности от 50 % плюс одна акция до 100 % акций, т. е. муниципалитеты, по сути, контролируют это общество. Объекты ЖКХ включаются в уставный капитал акционерных обществ в качестве вклада муниципалитета.

Вторая модель — модель полной приватизации, когда коммунальные объекты переходят в собственность частных компаний. В сфере водоснабжения только два государства пошли по

этому пути — это Великобритания (точнее Англия и Уэльс) и Чили, поэтому в литературе эту модель условно называют «английской». При этом ответственность за предоставление коммунальных услуг несет частный оператор.

Третья модель организации взаимодействия власти и бизнеса — это муниципальная собственность на инженерные инфраструктурные объекты и управление этими объектами на контрактных условиях бизнесом. Это модель, которая сейчас интенсивно развивается во многих странах, но законодатели ее французы, поэтому условно ее называют «французской моделью».

«Французская модель» предусматривает, что муниципальное коммунальное имущество передается в управление частной компании на основании долгосрочного (до 30-50 лет) концессионного соглашения. Такое соглашение может предусматривать право собственности инвестора как на передаваемое в концессию имущество, так и на все вновь создаваемые объекты, но данное право прекращается и любое имущество подлежит безусловному возврату в государственную или муниципальную собственность по завершении установленного срока.

Таким образом, муниципалитет, минимизируя свои расходы по содержанию и модернизации принадлежащих ему коммунальных объектов, сохраняет за собой право собственности на объекты муниципального имущества, а инвестор в течение срока действия соглашения экономически заинтересован в его развитии и поддержании в надлежащем состоянии, так как текущие трубы никогда не позволят окупить вложенные инвестиции.

Эта модель лишена недостатков немецкой системы, поскольку минимизация политических рисков происходит еще на стадии согласования и заключения контракта. Еще до начала выполнения работ или оказания услуг стороны согласовывают и фиксируют в концессионном соглашении все нюансы взаимоотношений между ними, начиная со взаимоприемлемой процедуры тарифного регулирования и заканчивая подробным описанием механизмов возврата модернизированного имущества в собственность муниципалитетов.

В отличие от немецкой модели управления коммунальной инфраструктурой, предусматривающей акционирование унитар-

ных предприятий, и британской, позволяющей частным операторам приватизировать объекты ЖКХ, французская система наиболее приемлема в наших условиях. Она основана на заключении контрактов ВООТ (build own operate transfer — строить, владеть, эксплуатировать, передавать). Модель "ВООТ" широко применяется в международной практике [3].

Разнообразие механизмов, форм и методов государственно-частного партнерства позволяет достаточно широко использовать возможности частного капитала в решении государством многих проблем, связанных с публичным интересом. В отраслях производственной, транспортной и социальной инфраструктуры применяются все варианты концессионных соглашений, совместные предприятия с участием государственного и частного капитала, а также проекты, основанные на договорах гражданского и публичного права. Разнообразие социальных проектов требует индивидуального подхода, а также совершенствования системы нормативно — правового регулирования.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Дерябина М.А.* Теоретические и практические проблемы государственно-частного партнерства // Интернет – Сервер Центра теории экономической трансформации ИЭ РАН – <http://inecon.ru/> - 21.12.2006.
- [2] *Рябченко Ю., Бондарь В.* Государственно-частное партнерство как инструмент достижения стратегических целей органов власти региона (муниципалитета) // Интернет-Сервер Совета по национальной конкурентоспособности – www.naco.ru – 29.11.2006.
- [3] *Сиваев С.* Срочно нужны концессии // Ведомости – 24.04.2003.
- [4] *Шарингер Л.* Новая модель инвестиционного партнерства государства и частного сектора // Мир перемен. 2004, №2.

Шамишева Н.К.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента
Евразийского национального университета
им. Л.Н. Гумилева (Казахстан),
научный стажер кафедры государственного и
муниципального управления
Российского университета дружбы народов (Россия)
E-mail: nurgul.shamisheva@mail.ru

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ЖКХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В международной практике отсутствует общепринятое определение государственно-частного партнерства (ГЧП). В целом его суть сводится к тому, что это взаимовыгодное сотрудничество государства и частного сектора в отраслях, традиционно относящихся к сфере ответственности государства на условиях сбалансированного распределения рисков, выгод и затрат, прав и обязанностей, определяемых в соответствующих договорах.

Основной целью государственно-частного партнерства является развитие инфраструктуры в интересах общества путем объединения ресурсов и опыта государства и бизнеса, реализация общественно значимых проектов с наименьшими затратами и рисками при условии предоставления экономическим субъектам высококачественных услуг.

Основными принципами ГЧП являются: равенство и свобода; стабильность контракта (возможность его изменения и адаптации); непрерывность оказания услуг; конкурентность; прозрачность и обратная связь; невмешательство; гарантии; возмездность.

Базовыми признаками ГЧП являются:

- Среднесрочные или долгосрочные взаимоотношения;
- Стороны в ГЧП представлены государством и частным сектором;
- Взаимодействия сторон в ГЧП оформлены в соответствующих договорах;
- Взаимовыгодное распределение рисков, выгод, прав и обязанностей между партнерами;
- Определение критериев достижения результативности по объекту ГЧП государственным сектором.

Несмотря на общность принципов и признаков ГЧП для всех стран, в международной практике, как уже было выше сказано, отсутствует единое определение термина ГЧП, общепринятая классификация форм таких партнерств, а также их стандартная схема применения. Каждая страна самостоятельно и независимо определяет их для себя исходя из принципа приемлемости для собственной экономики.

В Казахстане определение понятия ГЧП такое: «**Государственно-частное партнерство** — это совокупность среднесрочных или долгосрочных взаимоотношений между государственным и частным сектором по предоставлению общественно-значимых работ и/или услуг по проектированию; финансированию; строительству; реконструкции; реабилитации; эксплуатации; обслуживанию объектов на условиях соблюдения основных принципов ГЧП» [3].

ГЧП, получив большое распространение в мире, зарекомендовало себя как один из возможных и эффективных механизмов по привлечению субъектов частного предпринимательства к реализации общественно значимых проектов. Как известно, применение механизмов такого взаимодействия дает ряд преимуществ, как для государства, так и для развития бизнеса. Для частного сектора открываются новые инвестиционные возможности и, соответственно, новые источники доходов, возможность участия в крупных проектах. ГЧП предполагает использование ресурсного и интеллекту-

ального потенциала частного сектора в сферах традиционной ответственности государства.

В Казахстане для развития ГЧП были предприняты меры, основными из которых являлись следующие:

1) В связи с усложнением схем государственной поддержки концессий и для защиты государственных интересов предлагалось институционально усилить процедуру экономической экспертизы. В этих целях была создана специализированная организация по вопросам концессии. Так, постановлением Правительства Республики Казахстан № 693 от 17 июля 2008 года *создано Акционерное Общество «Казахстанский центр государственно-частного партнерства»* (Центр ГЧП) со стопроцентным участием государства в его уставном капитале. Центр ГЧП является органом, ответственным за высокое качество оценки и экономической экспертизы концессионных и бюджетных инвестиционных проектов. Кроме того, на Центр ГЧП возложена задача по разработке рекомендаций для уполномоченного органа и заинтересованных госорганов по совершенствованию институциональной системы в области ГЧП.

2) Для дальнейшего расширения правоприменительной практики реализации общественно значимых проектов по механизму ГЧП, Казахстану необходимо было совершенствовать правовую и институциональную основу в данной области. В этих целях постановлением Правительства РК от 29 июня 2011 года № 731 *утверждена Программа по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011-2015 годы*. Целью программы является создание законодательной и институциональной основы для реализации инвестиционных проектов с использованием механизмов государственно-частного партнерства в РК.

Для достижения поставленных целей необходимо выполнение следующих задач:

- совершенствование законодательства в области

ГЧП;

- обеспечение разработки мер по эффективному планированию и управлению за процессами подготовки и реализации проектов на основе ГЧП;
- установление критериев оценки эффективности реализации проекта через качество предоставления услуг населению;
- обеспечение подготовки и повышения квалификации специалистов в области ГЧП.

3) В мае 2012 года *была создана международная Ассоциация по государственно-частному партнерству*. Создание Ассоциации ГЧП стало результатом совместной работы ГЧП-центров Казахстана, Украины и Японии. Основная цель создания Ассоциации — содействие развитию ГЧП стран-участниц путем обмена опытом и гармонизации подходов. Речь идет об объединении институтов ГЧП для гармонизации нормативно-правовой и информационной базы в области ГЧП, методологических подходов и инструментов, что позволит разрабатывать рекомендации по развитию ГЧП разных стран мира. Членами Ассоциации могут стать юридические лица, вид деятельности которых имеет отношение к сфере государственно-частного партнерства и которые признали Устав Ассоциации, готовые внести вклад в реализацию целей и задач, стоящих перед ней.

В международной практике выделяют две формы государственно-частного партнерства: институциональное и контрактное. Казахстан имеет опыт по применению одной из контрактных форм ГЧП — на основе договора концессии, которая регулируется Законом РК «О концессиях» от 2006 года 7 июля 2006 года № 167-III.

Согласно Закону РК «О концессиях» в Казахстане в целях поддержки деятельности концессионеров предоставляются следующие виды государственной поддержки [1]:

1) поручительства государства по инфраструктурным облигациям в рамках договоров концессии;

2) государственные гарантии по займам, привлекаемым для финансирования концессионных проектов;

3) передача концессионеру исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности, принадлежащих государству;

4) предоставление натуральных грантов в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) софинансирование концессионных проектов;

6) гарантии потребления государством определенного объема товаров (работ, услуг) в случае, если основным потребителем товаров (работ, услуг), производимых концессионером, является государство;

7) компенсация определенного объема инвестиционных затрат концессионера в установленные договором концессии сроки и в определенных им объемах в период действия договора концессии.

С помощью таких видов государственной поддержки до настоящего момента заключены концессионные договора по 6 проектам [2]. Из них:

- 2 договора концессии в сфере электроэнергетики:

1. Строительство и эксплуатация газотурбинной электростанции в г. Кандыгааш Актюбинской области;

2. Строительство и эксплуатация межрегиональной линии электропередач «Северный Казахстан — Актюбинская область»;

- 3 договора в секторе транспорта:

1. Строительство и эксплуатация новой железнодорожной линии «Станция Шар-Усть-Каменогорск»;

2. Строительство и эксплуатация пассажирского терминала международного аэропорта Актау»;

3. Строительство и эксплуатация железнодорожной линии «Ералиево-Курык».

- 1 договор в сфере образования:

1. Строительство и эксплуатация комплекса детских садов в г. Караганда.

Из шести названных проектов ГЧП завершено строительство трех объектов, а три находятся на завершающей стадии.

Первый проект — строительства и эксплуатации межрегиональной линии электропередачи "Северный Казахстан - Актюбинская область". Этот проект находится в эксплуатации и снабжает Актюбинскую область электроэнергией, обеспечивая энергетическую независимость региона. Сейчас этот проект успешно реализуется, казахстанский концессионер выполняет свои обязательства и уже планирует дальнейшее развитие энергетического направления своего бизнеса.

Второй реализуемый проект — строительство и эксплуатация новой железнодорожной линии «Станция Шар — Усть-Каменогорск». Его целью было создание нового транспортного направления, исключая двойное пересечение государственной границы и прохождение таможенных процедур. В результате строительства этого железнодорожного объекта сократилось расстояние перевозок по сравнению с существующим маршрутом на 311 км, пассажирам и грузам теперь нет необходимости проходить двойной таможенный контроль, который практиковался ранее. Кроме того, срок доставки грузов и пассажиров сократился на 12-14 часов.

Третий проект — это строительство и эксплуатация пассажирского терминала международного аэропорта в городе Актау. Проект был реализован в рамках развития транспортной инфраструктуры в Мангистауской области и в соответствии со Стратегией индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. Концессионный договор подписан на 30 лет, и сейчас построенный объект эксплуатируется.

Как мы видим, среди вышеперечисленных проектов нет ни одного проекта в сфере ЖКХ. Как показывает международный опыт, в ЖКХ частные инвестиции привлекаются, в основном, посредством ГЧП, так как позволяют соблюсти баланс интересов государства, частного инвестора и конечного потребителя товаров, работ и услуг — населения.

Если говорить о состоянии развития ЖКХ, то в настоящее время ЖКХ республики характеризуется малоэффективной системой управления и недостаточно устойчивым финансовым положением предприятий — субъектов ЖКХ, высокими эксплуатационными затратами и отсутствием экономических стимулов к их снижению. Существующие сети и сооружения значительно изношены, что приводит к увеличению аварий и сбоев в работе инженерных коммуникаций, повсеместному перерасходу материально-технических ресурсов, большим потерям энергии и воды. Состояние сетей и сооружений систем, в основном, не соответствуют требованиям устойчивого и надлежащего качества предоставления коммунальных услуг. Сфера ЖКХ остается малопривлекательной не только для крупного, но и для малого и среднего бизнеса. Большой износ основных средств, большие сроки окупаемости при жестко регулируемых тарифах, отсутствие законодательных основ для долгосрочного инвестирования и прочие факторы не стимулируют частный капитал к развитию деятельности в этой сфере экономики.

По данным Агентства статистики РК в 2011 году [5, С.6] жилищный фонд страны составил 283,9 млн кв, из них государственный — 10,3 млн кв, частный – 273,6 млн кв., от этого объема примерно 105 млн кв было построено до 1991 года. В аварийном состоянии находятся 5 422 единиц дома, с общей площадью 2 992,9 тыс. кв.м, в котором проживают 134 568 человек. Обеспеченность населения жильем на одного человека составляет 18,9м². Удельный вес общей площади всего жилищного фонда (в процентах), оборудованной [5,

С. 7]: водоснабжением — 65%; канализацией — 45%; центральным отоплением — 40%; газом (включая сжиженный) — 87%; центральным горячим водоснабжением — 35%; ваннами — 40%; напольными электроплитами — 10%.

На сегодняшний день в сфере ЖКХ реализуется Программа модернизации жилищно-коммунального хозяйства до 2020 года, целью которой является обеспечение потребителей коммунальными услугами надлежащего качества, надежность функционирования систем жизнеобеспечения и повышение эффективности деятельности ЖКХ [4]. Если учесть накопившую проблему в ЖКХ, то надеяться только на бюджетные средства, которые заложены в этой программе, и ожидать, что к концу реализации программы, значить к 2020 году будут потребители обеспечены коммунальными услугами надлежащего качества, надежно функционировать система жизнеобеспечения и повышаться эффективность деятельности ЖКХ нельзя и стоит активно ввести работу по развитию ГЧП в этой сфере. Надо отметить, что сегодня, хотя малоэффективно, но в этом направлении проводится работа. Агентством РК по делам строительства и жилищно-коммунального хозяйства и Центром ГЧП разрабатываются меры по внедрению элементов новых взаимоотношений в коммунальном секторе, включая услуги по водоснабжению и канализации, газоснабжению, электроснабжению, теплоснабжению, вывозу мусора, обслуживанию лифтов. Планируется инициировать в течение 2012-2013 годов пилотные ГЧП проекты в следующих секторах ЖКХ:

- водоснабжение и водоотведение — 4 проекта;
- теплоснабжение — 2 проекта;
- газоснабжение — 2 проекта;
- переработка твердых бытовых отходов – 1 проект.

Отбор проектов для составления Перечня ГЧП проектов в ЖКХ планируется производить путем выборки из перечня бюджетных инвестиционных проектов в данных сек-

торах, не поддержанных Республиканской бюджетной комиссией в течение 2010-2012 годов. Наряду с этим, с учетом поручения Главы государства, озвученного в послании народу Казахстана от 28 февраля 2012 года «Социально-экономическая модернизация — главный вектор развития Казахстана» касательно увеличения строительства доступного жилья, рассматривается возможность инициирования проектов ГЧП по строительству арендного (социального) жилья.

В программе по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011-2015 годы приведены возможные варианты применения механизма ГЧП в 2011-2015 годах по направлениям, традиционно относящимся к сфере ответственности государства, в том числе и по сферам ЖКХ (табл. 1).

Таблица 1.
Возможные варианты применения механизма ГЧП в 2011-2015 годах по сферам ЖКХ [3].

| Сфера экономики | Основные объекты инфраструктуры |
|-------------------------------|---|
| Водоснабжение и водоотведение | Водохозяйственные сооружения (водозаборные сооружения, насосные станции, водопроводные очистные сооружения) |
| Жилищное строительство | Жилые помещения (комплексы) социального назначения |
| Коммунальное хозяйство | Объекты по обслуживанию и эффективному управлению состояния жилищного фонда (капитальный ремонт, обслуживание помещений и территорий, ликвидация неисправностей в домах; уборка помещений, прилегающих территорий, подъездов; обеспечение службы экстрен- |

| | |
|--|---|
| | ной поддержки коммунального состояния домов (при утечках воды, поломке труб); обеспечение частными партнерами удобных терминалов оплаты за коммунальные услуги) |
| Переработка твердо-бытовых отходов (далее – ТБО) | Центры по сортировке ТБО; заводы по переработке ТБО; организации по вывозу мусора; полигоны ТБО; доставка, прием и захоронение отходов сельского хозяйства на полигонах |
| Газоснабжение | Газопроводы, газовое оборудование, сети газоснабжения |
| Теплоснабжение | Котельные для теплоснабжения, тепловые сети, системы отопления |

Но, как было выше сказано, пока нет реализуемых проектов в сфере ЖКХ, кроме перспективных проектов, которые планируется реализовать в ближайшем будущем.

В чем же заключается проблема, что с 2006 года было заключено только небольшое число концессионных соглашений и договоров концессии, и не развивается ГЧП в сфере ЖКХ?

Во-первых, на процесс реальной практики ГЧП в разное время влияли как существующая законодательная база, так и финансовый мировой кризис, который внес свои коррективы. Первый закон о Концессиях был принят в 1991 году, и это было продиктовано необходимостью привлечь инвесторов в сохранение производств, приходивших в упадок после развала СССР и нарушившихся в тот период народнохозяйственных связей. В 1993 году этот закон утратил свою силу. Следующий Закон «О концессиях» был принят в 2006 году. Закон был весьма интересен для инвесторов, поскольку в до-

статочной мере отражал их интересы. Но, с 2007 года возник ряд сложностей, спровоцированных финансовым мировым кризисом, и закон претерпел изменения. В целом, мировой экономический кризис 2008-2009 годов скорректировал планы развития ГЧП, как в Казахстане, так и в других странах мира. Это было связано с сокращением инвестиционных ресурсов на мировых рынках капитала, ростом стоимости заимствования, ограничением притока капитала в развивающиеся страны. В Казахстане, в свою очередь, девальвация тенге в 2009 году привела к значительному снижению доходности проектов в иностранной валюте, заинтересованности инвесторов в реализации проектов, прежде всего, в автомобильной отрасли. С другой стороны, автомобильные проекты не получили развития по схеме ГЧП из-за низкой коммерческой привлекательности, в связи с низким трафиком, большой протяженностью дорог и низкой платежеспособности пользователей. А также, стараясь обезопасить интересы государства, в период серьезного финансового кризиса, коснувшегося всей мировой экономики, казахстанские чиновники предприняли ряд законодательных решений, которые резко снизили привлекательность ГЧП для инвесторов. С этим связано, что с 2006 года в Казахстане нет успешно реализованных проектов ГЧП, и каждый последующий проект наталкивается на различные сложности, которые препятствуют его реализации.

АО «Казахстанский центр ГЧП» был проведен всесторонний анализ действующего законодательства в области ГЧП, в том числе выявление причин способствующих снижению привлекательности ГЧП проектов и нежелания инвесторов участвовать в указанных проектах. В результате проведенной работы были выработаны рекомендации и совместно с Министерством экономического развития и торговли РК разработан проект Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республи-

ки Казахстан по внедрению новых форм государственно-частного партнерства и расширению сфер их применения», который был передан в Мажилис Парламента в сентябре 2012 года. Данным законопроектом предполагается расширение линейки контрактов ГЧП, возможность реализации концессионных проектов на базе объектов находящихся в частной собственности, совершенствование мер государственной поддержки и расширение источников доходов концессионеров, вносятся иные поправки в действующее законодательство, направленные на повышение привлекательности ГЧП для инвесторов [2].

Второй аспект, который также существенно влияет на развитие ГЧП и привлечение инвесторов — это собственно отсутствие пула самих проектов [2]. Это связано с тем, что ГЧП — это новый и не совсем понятный инструмент для самих чиновников. В Казахстане решается проблемы региона в основном за счет прямых инвестиций из бюджета. Но, как известно, бюджет ограничен, на решение всех инфраструктурных вопросов, даже социально значимых ресурсов одного республиканского, и уж тем более местного бюджета не хватит. В этой связи АО «Казахстанский центр ГЧП» ведется работа, которая направлена на решение проблем трансформации сознания руководителей регионов и центральных государственных органов, что для решения конкретной задачи — строительство дороги, школы, детского сада, больницы, утилизации отходов и т. д. — необходимо привлечение инвесторского капитала, и наиболее подходящим механизмом для этого является ГЧП. В этом направлении проводятся:

- семинары, тренинги для руководителей государственных органов;
- консультаций представителей бизнеса;
- конференций, круглые столы, куда привлекаются представители науки и практики к обсуждению проблематики ГЧП и т. д.

В-третьих, в сфере ЖКХ существует ряд рисков, которые негативно влияют на инвестиционную привлекательность данной отрасли.

1. Отраслевые риски: ввиду значительных первоначальных затрат и длительного периода окупаемости инвестирование в инфраструктурные проекты в сфере ЖКХ не привлекательно.

2. Политические риски: при смене руководства местных исполнительных органов возможен пересмотр инвестиционных планов и изменение приоритетов в развитии коммунальной инфраструктуры; местные исполнительные органы, ответственные за уровень инфляции и платежеспособность местного населения, а также органы, уполномоченные регулировать коммунальные тарифы, неохотно соглашаются на повышение тарифов.

3. Финансовые (валютные) риски: большие сроки окупаемости ставят в опасную зависимость заемщиков от колебаний курсов национальной валюты и валюты заимствования.

4. Технологические риски: в связи со значительным износом эксплуатация коммунальных систем характеризуется частными простоями и авариями и связанными с этим высокими показателями технологических и некоммерческих потерь. Эти технические факторы делают непредсказуемыми размеры эксплуатационных затрат.

Чтобы понизить эти риски и привлечь инвесторов в эту сферу следует:

- предоставить им возможность до заключения договоров провести финансовый и технический аудит рассматриваемого предприятия;

- дать инвесторам возможность «корректировать» предлагаемый договор концессии с целью повышения ее эффективности;

- со стороны исполнительных органов найти выход установления долгосрочных экономически обоснованных тарифов и обеспечения собираемости платежей.

Таким образом, остается только надеяться, что в результате предпринимаемых мер по развитию ГЧП государственно-частное партнерство уже в ближайшей перспективе займет прочное место в развитии сферы ЖКХ, и в целом экономики.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Закон Республики Казахстан «О концессиях» от 2006 года 7 июля 2006 года № 167-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.01.2012 г.). // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30062571
- [2] Конференция с председателем правления АО "Казахстанский центр государственно-частного партнерства" // <http://tengrinews.kz/opinion/301/>
- [3] Программа по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 – 2015 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от «29» июня 2011 года № 731// <http://www.pandia.ru/text/77/22/50063.php>
- [4] Программа модернизации жилищно-коммунального хозяйства до 2020 года, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 1 ноября 2010 года № 1146 // <http://www.zakon.kz/190691-utverzhdennaprogramma-modernizacii.html>
- [5] Статистический сборник «О жилищном фонде Республики Казахстан». / Под ред. Смаилова А.А. – Астана: Агентство Республики Казахстан по статистике. - 2012.

IV. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ЦЕЛЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРАНЫ

*Астратенкова Е.В.,
старший преподаватель
кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: kaf-71@yandex.ru*

ФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НОВОГО ТИПА В САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Процессы модернизации в современной России воспринимаются в массовом сознании, как преобразования, прежде всего, необходимые экономической элите, олигархам и бизнесменам. Поскольку модернизация связана с моральным обновлением, для успешной реализации этого проекта необходимо проведение «революции в сознании», а это — изменения приоритетов, целей и установок для большей части российского общества. На смену типичным образцам поведения старого общества должны придти новые образцы и модели поведения. Самое главное — найти такие технологии, которые бы влияли на личность, мобилизовали ее к активному участию в преобразованиях. Современные культурологи полагают, что человек склонен воспринимать сложившийся мир, социальные явления и события в рамках уже освоенной им культуры, системы ценностей. Поэтому главная задача модернизации не замена одной системы ценностей другой, а кардинальное ее изменение. До тех пор пока большинство российских граждан не будет вовлечено в этот процесс, не воспримет модернизацию как свою, успешной она может и не оказаться.

В советский период развития российского общества звучал лозунг: «кадры решают все». На сегодняшний день он еще не устарел. Сегодня российской экономике не хватает кадров, более того, при тотальной нехватке профессионалов проблема обостря-

ется тем, что для модернизации только профессионализма недостаточно: нужны лидеры, личности, способные брать ответственность на себя.

Формирование работников нового типа предполагает совершенствование личности и постоянное ее совершенствование. Под совершенствованием личности подразумевается нечто большее, чем духовная наполненность, открытость человека, хотя без этого и невозможен духовный рост.

Когда совершенствование личности превращается в норму, у человека формируются два важных качества.

Во-первых, умение выделять из множества проблем важнейшую в данной ситуации, которая является приоритетной и ее решению человек уделяет основное внимание.

Во-вторых, совершенствование личности означает непрерывное обучение искусству ясно видеть происходящее. Когда человек движется к желанной цели, жизненно важно знать, где он сейчас находится. Сущность совершенствования личности как раз и заключается в обучении тому, как человеку в собственной жизни создавать и поддерживать творческое напряжение, творческий подход к любому делу. Именно такой подход приводит к удовлетворенности человека своим делом.

Синтетической характеристикой удовлетворенности своим трудом, Макс Вебер определял как «такой строй мышления, при котором труд становится абсолютной самоцелью. Такое отношение к труду не является, однако, свойством человеческой природы. Не может оно возникнуть и как непосредственный результат высокой или низкой оплаты труда; подобная направленность может сложиться лишь в результате длительного процесса воспитания» [1, С. 82.].

Вопрос о личном совершенствовании — всегда дело личного выбора человека. Нельзя силой вести человека по этому пути. Обязательные программы, в которых люди должны участвовать, если стремятся к служебному росту, уничтожают свободу выбора и очень часто порождают к себе отвращение.

Чтобы создать самообучающуюся организацию, руководитель обязан постоянно работать над созданием такой организационной культуры, в которой принципы личного совершенствования

станут повседневной практикой. Это означает создание культуры организаций, в которой нормой является дух пытливости и приверженности истине, а от людей ожидают новаторства. Такая атмосфера (или эффективная организационная культура) способна двояким образом содействовать личному совершенствованию. Во-первых, люди будут постоянно убеждаться в том, что в данной организации развитие личности действительно приветствуется. Во-вторых, те, кто положительно откликнется на предоставленные возможности, смогут проявлять творческий, новаторский подход к своей работе, что жизненно важно для процесса личного совершенствования. Этот процесс, как и любой другой, должен практиковаться постоянно. Поддержка окружения, а не только начальства играет при этом для человека решающую роль. Надо сказать, что на практике 99 человек из 100 не имеют возможности проявить свой талант и всю жизнь занимаются не своим делом.

Самообучающиеся организации создают условия для занятия любимым творческим делом. В данном случае «обучение» означает не приобретение дополнительной информации, а расширение способностей получать в жизни результаты, которые человеку действительно желанны. (Это предполагает непрерывное обучение и воспитание в течение всей жизни). Точнее было бы говорить не об обучении, а об образовании. Самообучающиеся организации возможны только в том случае, если в них на каждом уровне будут люди с таким подходом к жизни, когда «труд становится абсолютной самоцелью». Таким людям свойственен дух исследования, стремление все точнее и глубже воспринимать мир, а не только свою работу. Человек начинает понимать свою связь с людьми и миром. Для таких людей жить — значит быть частью большого творческого процесса, на который можно влиять, но над которым нельзя господствовать. Разумеется, речь не идет о работе за деньги, а о труде, как творческой деятельности человека.

Самообучающиеся организации применяют не только высокие технологии, но и реально делегируют полномочия подчиненным, что включает персонал в поиск совершенствования способов функционирования технологий для повышения качества продукции. На таких предприятиях работник рассматривается как партнер, а менеджер выступает в роли тренера, заботящегося о дости-

жениях своей команды или коллег — сотрудников. (При этом редко употребляется даже слово «подчиненные»). Организации характеризуются высоко адаптивной, партнерской, созидательной организационной культурой. Основой управления являются стратегическое видение, системный подход, креативность и эффективные коммуникационные способности.

На современных рынках именно такие организации быстро заполняют ниши внутри отдельных сегментов. Важнейшей чертой таких организаций является преобладание на них сложного творческого характера труда при широком делегировании полномочий.

Таким образом, можно сказать, что самообучающаяся организация развивается за счет постоянного развития всех своих сотрудников (как менеджеров, так и работников предприятия). Ведущие менеджеры мира осознали, что только персонал может привести к успеху всей организации. При этом речь уже идет не о мотивации работников методами 80-90-х годов XX века, а о постоянном развитии персонала, которое подразумевает совершенствование личности работника, его личностных качеств. Обучение играет важную роль, но еще не гарантирует совершенствования личности и переход к самообучающейся организации. Под совершенствованием личности подразумевается нечто большее, чем духовная наполненность, открытость человека, хотя без этого и невозможен духовный рост. Самообучающаяся организация воспитывает в сотрудниках подход к собственной жизни как к творческому труду. Речь идет о жизни, наполненной творчеством, а не о реакции на события.

Формирование работников нового типа в самообучающихся организациях изменяет весьма тонкие аспекты личности, такие как соединение рационального знания и интуиции, нарастающее понимание нашей связанности с миром, сострадание, устремленность к целому. Это — принципиально новые качества персонала XXI века

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения. — М., 1990.

*Бардина Н.Ю.,
старший преподаватель
кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: bardina_natalya@mail.ru*

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМУ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Высокие требования, предъявляемые к профессиональным данным современных специалистов рождают столь же высокие требования к качеству подготовки и образования выпускников ВУЗов. Это, в свою очередь, приводит к появлению новых требований к преподавательской деятельности, так как все более очевидным становится консерватизм сферы образования, ее недостаточная адаптированность к меняющимся потребностям общества. Становится очевидной необходимость формирования профессионального мышления, активности, самостоятельности будущих специалистов.

Ликвидировать наметившийся разрыв между качеством подготовки выпускников и требованиями рынка труда призвана система дополнительного профессионального образования, позволяющая в рамках полученной общей специальности усовершенствовать навыки в отдельном, узком направлении, наиболее интересном работодателям. Однако такая подготовка не только продлевает время обучения и отдаляет начало профессиональной деятельности, но и, при отсутствии качественной базовой подготовки, не формирует полноценных глубоких знаний у специалиста.

Среди технологий обучения следует уделять особое внимание лично ориентированным и развивающим стратегиям обучения, так как такие методики позволяют личности усваивать новые знания и умения в соответствии с собственными навыками работы, развивать эффективность как самостоятельной работы, так и работы в команде. Иными словами, современные методы подготовки кадров способны не только обучить отдельным навыкам, но

и привить понимание, каким образом действовать в той или иной ситуации, как взаимодействовать с окружающими, какие источники информации использовать. Возникновение этих новых задач обусловлено активным развитием информатизации. Знания, полученные в школе, колледже или ВУЗе больше не могут служить на протяжении долгого времени или даже всей жизни, как раньше. Теперь их необходимо постоянно обновлять, дополнять, формируя цельную картину мира вокруг своей профессиональной деятельности.

Известно, что после прочтения запоминается только 10 % информации, после прослушивания — 20 %, визуальной демонстрации — 30 %. Аудиовизуальное представление повышает запоминаемость до 50 %, что обосновывает популярность использования презентаций, обучающих фильмов и вебинаров.

При этом если в процессе обучения заложен элемент творчества, когда человек вынужден сам выполнять действия по поиску вариантов решения, активно пользоваться ранее полученными знаниями, запоминаемость составляет уже 90%. Такие технологии обучения принято называть «интерактивными», «инновационными», «активными». Формулировок много, но основная идея одна — обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда.

К сожалению, уже на этом этапе выявляются первые проблемы таких методов подготовки кадров: что сами преподаватели понимают под инновационными методами обучения. Результаты исследования, проведенного Тюменской государственной академией мировой экономики, управления и права, наглядно демонстрируют отсутствие единого мнения по данному вопросу. 58,5 % опрошенных считают, что инновационные методы обучения — это методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Это неплохой результат, учитывая, что данное определение отражает суть инновационных методов подготовки кадров лучше, чем остальные, предложенные преподавателями. Так, 35,1 % опрошенных убеждены, что инновационными методами обучения являются активно внедряемые в связи с развитием НТП в учебный

процесс технологии, а 25,5 % — что это всего лишь авторские преподавательские модели, не применяемые ранее в учебном процессе.

Таким образом, можно выделить первую часть проблем, связанных с внедрением инновационных методов подготовки кадров — это **отсутствие четких методик**, обширных исследований эффективности тех или иных методов. Это приводит к неумению преподавателями эффективно использовать инновации в работе. В течение каждого учебного года должна проводиться разработка и систематизация инновационных методов, обмен опытом между работниками, сбор мнений от студентов. На основе этой работы может проводиться обобщение и распространение опыта преподавателей, активно внедряющих в практику инновации.

Только после наглядной демонстрации конкретного программного продукта для преподаваемой дисциплины и знакомства с уже имеющейся методикой работы с этой программой, преподаватели могут быть заинтересованы в его применении в своей работе.

Следующая важная проблема внедрения инновационных методов — **незаинтересованность преподавателей** в их применении. Это связано с повышенными требованиями к педагогическим знаниям и умениям преподавателя, применяющего инновационные методы обучения. Меняется роль преподавателя, он отказывается от роли своеобразного «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Вместе с тем, внедряя новые методики обучения, ориентируя студентов на самостоятельную работу, важно не упустить и традиционную теоретическую подготовку. Кроме того, очень важными становятся навыки преподавателя в создании благоприятного психологического климата, налаживании сотрудничества со студентами.

Проблемы внедрения инновационных методов подготовки, исходящие от преподавателя, связаны, в первую очередь, с нежеланием тратить время и силы на обновление курса и боязнью роста интенсивности труда. Действительно, новые методики требуют более тщательной проработки, обдумывания возникновения возможных ситуаций на занятиях (сопротивление студентов, отсут-

ствии обратной связи). Возможным решением представленной проблемы может стать мотивация профессорско-преподавательского состава ВУЗов на применение методик с демонстрацией их высокой эффективности, успешного мирового опыта, приглашение зарубежных преподавателей для обмена опытом. Наполнение учебного курса новыми методами обучения должно стать интересным и выгодным самому преподавателю, для чего следует уделить внимание разработке методических рекомендаций для проведения таких занятий.

Отличным стимулом к применению инновационных методик может стать организация курсов повышения квалификации преподавателей в рамках учебного заведения или с привлечением организаций-партнеров.

Отсутствие единых методик, боязнь риска и трудностей приводят к тому, что процесс внедрения инновационных методов подготовки кадров проходит очень медленно, с малой инициативой самих работников. Так, наиболее часто используются простейшие из инновационных методик: компьютерная презентация, организационные занятия, тестирующие программы, информационно-поисковые системы, проблемно-развивающие технологии и электронные учебники. Меньше используются ролевые игры, технологии проблемной деятельности и интерактивная доска.

Применение некоторых инновационных методов подготовки кадров связано с **отсутствием технического обеспечения** для их внедрения, причем эта проблема является самой распространенной и особенно острой при проявлении инициативы работников. Отсутствие достаточного финансирования, квалифицированных технических специалистов, единой программы инновационного развития ВУЗа — это целый пласт проблем, исходящий уже от организации, а не от работников и решаться он должен директивно и комплексно.

Проведение занятий с применением инновационных методов зачастую требует оснащения аудиторий соответствующей техникой: персональные компьютеры, проекторы, интерактивные доски и прочее оборудование. Вся эта техника требует помимо финансовых затрат еще и обслуживание, настройку, техническую поддержку квалифицированными сотрудниками.

Высокая стоимость оборудования и обеспечения работы мультимедийных аудиторий, таким образом, складывается из нескольких элементов: закупочная стоимость оборудования, стоимость его доставки и установки (иногда требуется переоборудование, прокладка кабелей, ремонт), настройка и техническое обслуживание специалистами в течение срока эксплуатации. Все эти затраты не позволяют оборудовать большое количество таких аудиторий, что рождает их дефицит. Но при этом сам факт востребованности мультимедийных методов обучения говорит о заинтересованности преподавателей в применении инновационных методик и это служит отличным показателем инновационной деятельности ВУЗа.

Ориентация развития ВУЗа на применение инновационных методик подготовки позволит не только решить организационные вопросы, но и даст работникам понимание участия в общем деле.

Помимо внутренних, психологических и административных проблем, существуют и **внешние**, исходящие от государственных образовательных стандартов. Зачастую минимумом содержания основных образовательных программ диктуется и отслеживается избыточный объем обязательной для усвоения информации. Перед преподавателями становится непростая задача: сообщить студенту и проверить уровень его знаний по обширному кругу вопросов и, в то же время, уделить внимание его саморазвитию. Важно не просто получить воспроизведение полученной информации, но и научить ее практическому применению в конкретных ситуациях, продемонстрировать необходимость владения полученными знаниями. Такой подход заинтересует студентов, будет мотивировать их к обучению.

Сравнение содержания образовательных программ в России и Европе показало, что российские ГОСы предполагают изучение существенно большего количества дисциплин, однако на многие из них отводится относительно малое количество учебных занятий. В результате, студенты имеют возможность лишь ознакомиться с материалом, но не происходит формирования устойчивых компетенций — знаний, умений и навыков. Также можно отметить меньшую вариативность российского образования: на Западе дисциплины по выбору могут составлять до 30 % программы и сам

выбор осуществляется из десятков, порой сотен, курсов. Это позволяет в полной мере реализовать такой инновационный метод подготовки как индивидуальное обучение, пока мало доступное в России.

Своевременное выявление и оперативное преодоление изложенных барьеров внедрения инновационных методов подготовки кадров позволит ВУЗу в полной мере использовать свой инновационный потенциал, значительно увеличить человеческий капитал и повысить уровень подготовки студентов, сделать их более конкурентными на рынке труда. Кроме того, освоение новых методов подготовки заложит основу для развития дополнительного профессионального образования на базе высших учебных заведений, что также является весомым фактором их развития.

*Гармаш С.Ю.,
аспирант кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: lanilor@mail.ru*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПОЛИТИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

В настоящее время в Российской Федерации проводится системная модернизация различных сфер жизни общества и государства.

В современных условиях государство должно постоянно меняться, улучшать и оптимизировать свою структуру и методы управленческого воздействия, чтобы адекватно отвечать на вызовы нестабильной внешней среды и своевременно решать внутренние проблемы.

В свете этого, одну из первых позиций в мероприятиях в рамках процессов модернизации занимает развитие системы государственной гражданской службы, ведь именно государственные служащие являются теми, кто воплощает модернизацию в реальность.

Вместе с тем, для улучшения государственного и гражданского контроля реализации служащими своих управленческих функций, возникает необходимость в формировании качественной, беспристрастной системы оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих.

Точного определения понятия «модернизация» в отечественном законодательстве в настоящее время нет. Словари приводят несколько значений данного термина.

В широком смысле «модернизация» представляет собой «усовершенствование, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества. Модернизируются в основном ма-

шины, оборудование, технологические процессы». Также данный термин понимается и как «макропроцесс перехода от традиционного общества к современному обществу, от аграрного — к индустриальному. <...> Перманентный процесс, осуществляющийся посредством проведения реформ и инноваций, что сегодня означает переход к постиндустриальному обществу» [4, С. 821-823].

Точное определение понятия «оценка эффективности управленческой деятельности» также отсутствует в отечественном законодательстве. Вместе с тем, искомое определение можно найти в специализированной литературе.

Под «эффективностью деятельности в государственном управлении» понимается «любая производительная, продуктивная, результативная деятельность, включая управленческую. <...> Это показатель достижения результатов за счет использования определенных ресурсов» [2, С. 499-500].

«Оценка кадров государственной службы» постулируется как «определение уровня профессиональных качеств работников организации. Любая оценка есть результат сопоставления анализируемого объекта с некоторым эталоном, отражающим представления об идеале» [6, С. 231].

Основными принципами этой оценки выступают:

1. Объективность оценки и защита от субъективизма.
2. Надежность и достоверность получаемых результатов.
3. Диагностичность.
4. Нормативная заданность.
5. Прозрачность требований к служащим.

Основными целями оценки кадров государственной службы выступают: аттестационная цель, состоящая в определении меры соответствия качеств каждого сотрудника требованиям конкретной должности, и диагностическая цель, заключающаяся в выявлении факторов, определяющих такое соответствие. Первая используется для обоснованности административных решений, вторая — для оптимизации мероприятий, направленных на повышение кадрового потенциала государственного органа в целом и каждого служащего в частности.

Ведущим звеном системы оценки эффективности управленческой деятельности, по справедливому мнению М.Е. Глушен-

ко и О.В. Нарежневой, должны стать показатели и критерии оценки эффективности управленческой деятельности. Исследователи полагают «критерий» более широким и объемным понятием, чем «показатель». В их интерпретации: «Критерий — это некий глобальный показатель, обобщающий параметр, синтезирующий в себе свойства и качества нескольких более частных показателей. При этом в практической деятельности используется не сам критерий, а построенная на его основе система показателей, каждый из которых должен в определенной мере отражать элементы рассматриваемого процесса» [5, С. 29]. Научно обоснованный выбор критерия в большей степени обуславливает адекватный выбор системы показателей. Качество показателя определяется тем, насколько полно и объективно он характеризует принятый критерий.

Понятие «критерий эффективности» в управлении означает признак или совокупность признаков, на основании которых оценивается эффективность системы управления в целом, а также отдельных управленческих решений. Критерий эффективности управления определяется не только оптимальностью функционирования объекта управления, но и характеристикой качества труда в управляющей системе, экологической и социальной эффективности [3, С.30].

Очевидно, что решение проблемы оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих требует серьезных научных и практических исследований и проработок. Необходимо приступить к разработке единой иерархической системы критериев и показателей деятельности, дополненной критериями оценки деятельности, связанными с функционированием конкретного ведомства и конкретной должности для гражданских служащих. До 2012 года такие мероприятия в полной мере не осуществлялись. В июле 2012 года Президент РФ, на заседании Государственного Совета, дал поручение Правительству РФ подготовить документ, который бы включал в себя перечень критериев оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих [8].

Исследовательским коллективом под руководством А.Г. Барабашева отмечается, что система планирования и оценки деятельности государственных гражданских служащих включает в

себя, преимущественно, нормативно закреплённые процедуры и методы измерения результатов индивидуальной и коллективной деятельности, обладает методологическим единством для различных типов органов государственной власти и позволяет учитывать, при этом, их специфику. На их взгляд, показатели, используемые для индивидуальной оценки результативности и эффективности деятельности государственных гражданских служащих, должны быть связаны и в большей степени соответствовать показателям, выражающим цели, задачи и результаты работы государственного органа и его подразделений, приоритетность, периодичность и срочность их выполнения, а также зависеть от замещаемой государственным служащим должности [1, С. 144-145].

Можно предложить следующую группировку критериев оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, которая будет включать в себя ряд подгрупп.

Так, первая группа критериев будет включать в себя общепрофессиональные критерии, связанные с государственной службой вообще, вторая группа — критерии, относящиеся к деятельности отдельного государственного органа, в котором работает служащий, а третья группа — критерии, связанные непосредственно с управленческой деятельностью конкретного служащего, его профессиональными обязанностями.

А.В. Цимбалист сформулировал систему показателей оценки эффективности и результативности управленческой деятельности государственных гражданских служащих представляющую неоспоримый научный интерес.

Он предлагает конкретизировать первую группу рядом подгрупп:

1. Организация труда:
 - а. производительность — выполняемый объем работ;
 - б. результативность — мера достижения поставленных целей;
 - в. интенсивность труда — способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ;
 - г. соблюдение трудовой дисциплины;

- д. своевременность и оперативность выполнения распоряжений и поручений в установленные сроки.
2. Качество выполненной работы:
- а. подготовка документов в соответствии с установленными требованиями;
 - б. полное и логичное изложение материала;
 - в. юридически грамотное составление документа.
3. Профессионализм:
- а. профессиональная компетентность — знание законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами;
 - б. способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи руководителя или старшего по должности;
 - в. способность четко организовать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты;
 - г. творческий подход к решению поставленных задач;
 - д. способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям;
 - е. способность и желание к получению новых профессиональных знаний и навыков;
 - ж. осознание ответственности за последствия своих действий и принимаемых решений;
 - з. способность сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях.

А.В. Цимбалист также предлагает следующий механизм оценки эффективности и результативности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, состоящий из трех этапов:

1. оценка исполнения по отдельности каждого показателя деятельности;
2. общая оценка результативности деятельности государственного гражданского служащего;

3. формулировка вывода о результативности и эффективности управленческой деятельности государственного гражданского служащего [10, С.160-162].

М.Е Глущенко и О.В. Нарезнева также предложили заслуживающий внимания механизм комплексной оценки эффективности управленческой деятельности, предполагающий:

1. определение ключевых аспектов, характеризующих объект исследования;

2. выделение, в рамках каждого аспекта, основополагающих показателей (либо группы показателей), наиболее полно раскрывающих тот, либо иной аспект;

3. выделение, в соответствии с рациональным подходом к оценке в рамках каждого показателя (либо группы показателей), минимального количества показателей, совокупность которых позволяет количественно измерить уровень каждой составляющей в оценке общего уровня эффективности управленческой деятельности [3, С.32].

Анализируя вторую группу, следует отметить, что в нее должны входить критерии, выражающие общий вклад управленческой деятельности служащего в поддержание и повышение эффективности функционирования того государственного органа или ведомства, в котором он замещает должность государственной гражданской службы.

Третья группа должна быть наполнена критериями, логически вытекающими из тех каждодневных управленческих задач, которые возникают перед служащим при осуществлении своих должностных обязанностей, решении профессиональных задач и принятии управленческих решений.

Также критерии данной группы должны влиять на оценку профессиональных качеств государственных гражданских служащих, выступающих в виде части обоснования кадрового потенциала государственного органа; быть составной частью мониторинга и оценки результатов их работы в качестве элемента управления эффективностью.

Безусловно, следует обратить пристальное внимание на ряд показателей, отмеченных в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской

Федерации (2009-2013 годы)» в качестве целевых индикаторов и показателей качества и эффективности государственной службы. Данные показатели должны стать одним из основных ориентиров в процессе формирования системы критериев оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих (например, критерий доверия граждан к государственным служащим) [9].

Е.В. Охотский рекомендует при разработке критериев оценки эффективности не выпускать из вида так называемое «правило четырех «С», которые включает в себя: четкость (clearness), полнота (completeness), комплексность (complexity) и непротиворечивость (consistency). По его мнению, показатели должны быть конкретными, реальными и поддаваться количественному изменению [7, С.219]. Безусловно, это правило следует учитывать при разработке системы критериев оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, поскольку следование ему может оказать существенную поддержку разработчикам данной системы в части создания адекватной, логичной и непротиворечивой иерархической структуры критериев и показателей оценки эффективности управленческой деятельности.

А.Г. Барабашев признает, что оценка результативности и эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих носит всегда в большей степени субъективный характер, и, по его мнению, ее объективизации будет способствовать четкое и конкретное определение правил и процедур оценки, конкретизации индивидуальных заданий. Вопрос качества оценивания и степени его объективности решается в зависимости от качества используемых критериев и строгости порядка их применения. Наиболее важные критерии следует закреплять в виде нормативно установленных обязательств [1, С. 147].

Важно отметить, что любая система показателей не будет носить исчерпывающий характер, ввиду того, что она включает определенное количество показателей для анализа, которое всегда будет меньше числа показателей, полностью раскрывающих эффективность управленческой деятельности. Из чего следует, что при выборе главных аспектов, критериев и параметров оценки эффективности управленческой деятельности важно учитывать два

противоположных требования: добиться учета максимально возможного числа показателей, от которых зависит точность оценки, и, в значительной мере, стремиться к минимизации числа анализируемых показателей для сокращения затрат труда, времени и простоты получения итоговой обобщающей оценки.

Очевидно, что научное и экспертное сообщество современной России в состоянии оказать существенную помощь в формировании научного аппарата оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, ее нормативном закреплении, формулировании конкретных механизмов проведения такой оценки, направлений развития и путей обхода «узких мест» системы оценки управленческой деятельности государственных гражданских служащих. Государству не следует игнорировать широкий положительный потенциал такой помощи, поскольку именно конструктивный диалог с экспертным и научным сообществом окажет благотворное влияние на модернизационные мероприятия в Российской Федерации, повысит степень их проработанности и качество принимаемых решений, связанных с этими процессами.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Барабашев А.Г.* и др. Реформа государственной службы Российской Федерации (2000-2003 годы). – М.: Изд. Дом. ГУ ВШЭ. 2006.
- [2] *Буянкина А.Н., Шишова Ж.А.* Эффективность государственного управления // Энциклопедия государственного управления в России. Том 2. - М.: Изд-во РАГС. 2008.
- [3] *Глуценко М.Е., Нарезнева О.В.* Методический подход к формированию системы показателей эффективности менеджмента // Вестник омского университета. Серия «Экономика». 2011. №3.
- [4] *Гавров С.Н.* Модернизация // Социокультурная антропология: история, теория, методология. Энциклопедический словарь. - М.: Академический проект, Константа. 2012.
- [5] *Глуценко М.Е., Нарезнева О.В.* Методический подход к формированию системы показателей эффективности ме-

неджмента // Вестник омского университета. Серия «Экономика». 2011. №3.

- [6] *Королев М.Ф., Романькова Н.В.* Оценка кадров государственной службы (персонала) // Государственная служба: энциклопедический словарь. - М.: Изд-во РАГС. 2008.
- [7] *Охотский Е.В.* Государственный служащий: статус, профессия, призвание. – М.: Экономика. 2011.
- [8] Стенографический отчёт о заседании Государственного совета от 17.07.2012 [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/16004>
- [9] Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» // Российская газета. 2009. №4867.
- [10] *Цимбалист А.В.* Регламентация труда государственных и муниципальных служащих. – М.: КНОРУС. 2010.

*Горелко А.И.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры антикризисного управления, налогов
и налогообложения Кубанского государственного университета,
заместитель директора Высшей школы управления и
экономической безопасности -
руководитель учебно-аналитического центра
E-mail: cau2112@mail.ru*

**ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

Инновации или нововведения, как социальные изобретения, направлены, прежде всего, на рационализацию управления социальной системой в изменившихся условиях институциональной среды. Нововведение всегда имеет конкретное место и время, организаторов и исполнителей, сторонников и противников. Оно является реальным процессом, начинающимся с идеализированных представлений и заканчивающимся конкретным результатом с многочисленными последствиями. Соответственно нововведение является активной формой управления социальными процессами, из которых и складывается социальный порядок. Инновации в большинстве исследований рассматриваются преимущественно в трех аспектах, а именно: как конечный конкурентоспособный результат, как оптимизация качественных изменений и как социально-экономический, технологический и политический процесс. С точки зрения государства сфера государственного управления инновациями включает в себя три магистральных направления, а именно социальное, экономическое и политическое содержание и в первую очередь:

- государственную инновационную политику;
- создание инновационной системы на уровнях общенациональном, региональном, территориально-кластерном, предприятий и организаций;

- целенаправленное внедрение управленческой инновационной деятельности, новых моделей принятия инновационных решений, инновационных рисков;

- кооперация, партнерство государства, бизнеса и «третьего сектора» как ядра гражданского общества;

- формирование институциональных структур инновационной деятельности, стимулирующих развитие человека, его интеллектуальных способностей, коммуникативных личностных связей, повышение ролевого статуса инноваторов, становление инновационной культуры, инновационного сознания, создание условий для дальнейшего творческого роста.

Формирование рыночной экономики, достижение экономического роста, обеспечение цивилизованного уровня жизни населения во многом зависят от создания эффективно работающей системы государственного управления, которая, в свою очередь, не в состоянии качественно выполнить поставленные перед ней задачи без соответствующего высококвалифицированного кадрового обеспечения. Стратегической целью государственной кадровой политики является создание кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, который будет обеспечивать социально-экономическое развитие страны, ее конкурентоспособность в международном разделении труда.

Высшее руководство страны неоднократно обращало внимание на проблемы, связанные с подготовкой кадров. Так, еще в 2005 году Президент В.В. Путин подчеркивал, что «наше чиновничество еще в значительной степени представляет собой замкнутую и подчас надменную касту, понимающую государственную службу как разновидность бизнеса. И потому задачей номер один для нас по-прежнему, остается повышение эффективности государственного управления, строгое соблюдение чиновниками законности»[2]. Уместно подчеркнуть, что в свое время как задача номер один определялась — повышение эффективности государственного управления, строгое соблюдение чиновником представления ими качественных публичных услуг населению. Особое место занимает предоставление образовательных услуг в области повышения квалификации, дополнительного профессионального

образования государственных гражданских служащих. Так, еще в 2006 году в ежегодном послании Федеральному Собранию Президент России В.В. Путин отмечал: «правительство должно навести порядок и с содержанием программ профобразования, причем сделать это надо совместно с представителями бизнеса и социальных отраслей, для которых собственно и готовится специалисты». В то же время учеными отмечается, что «формирование и развитие кадрового потенциала в основе своей обеспечиваются созданной в предшествующие годы системой профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров».

Эти установки ориентируют и на поиск оптимальных подходов в подготовке кадров в части профессиональной подготовки, повышения квалификации кадров для государственного управления.

Учеными неоднократно, отмечалось, что «повсеместно обостряется проблема нехватки квалифицированных кадров, разрушается преемственность их подготовки. Человеческий фактор всё чаще становится главной причиной аварий и катастроф». Это касается технологических специальностей, где счет жертв, как правило, идет на десятки. Не менее важно говорить о цене ошибки и неквалифицированных действиях государственного гражданского служащего, скажем налогового инспектора, который своими не профессиональными действиями может привести предприятие к банкротству, тем самым лишив работы сотен работников, или наоборот вовремя обнаруженная ошибка, незаконная схема уклонения от налога приведет к не поступлению средств в бюджет.

Таким образом, укомплектование высококвалифицированными кадрами способными на высоком профессиональном уровне решать задачи, связанные с управлением государства является актуальной задачей, что требует определенного уровня квалификации кадров, способных адекватно и синхронно работать над поставленными задачами, постоянного повышения и совершенствования их профессиональных знаний.

Нет нужды лишней раз подчеркивать, что способность органов власти, бизнеса и институтов гражданского общества к внедрению и стимулированию инноваций — один из важнейших критериев

постиндустриальной цивилизации, важнейший ресурс преодоления технологического барьера, отделяющего нашу страну от экономически развитых государств. Правовую основу подготовки государственных гражданских служащих составляют: Федеральный закон от 05.07.1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации от 13.01.1996 г. № 12-ФЗ «Об образовании», от 27.07. 2005 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании, Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации», приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 29 марта 2012 г. № 239 «Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих».

Для того, чтобы разобраться с проблемами в области подготовки кадров для государственного управления необходимо дать ответы на три взаимосвязанных между собой вопроса: во-первых, кого учить, во-вторых, — чему учить и, в-третьих, кто должен учить. Попробуем последовательно ответить на эти вопросы. Во-первых, в последнее время стала довольно распространенной следующая позиция применительно к государственному управлению: «с точки зрения науки об управлении, государство как объект управления ничем не отличается в этом качестве от частной корпорации. Если правильно выбраны цели, известны имеющиеся средства и ресурсы, то остается лишь их эффективно применять» [1]. Корни такого подхода заключаются в достаточно известной теории — теории общественного выбора. Речь идет о политике,

которая рассматривается как форма бизнеса, разновидность экономической деятельности. Если деловые люди представляют свои собственные интересы, то так же должны поступать и «политические предприниматели», стремящиеся максимизировать власть. Политика становится исключительно выгодным объектом инвестирования. Так например, если рассматривать управление с точки зрения налогообложения, то отметим, что правительство и частная корпорация не являются разновидностью бизнеса одного и того же типа, а занимаются абсолютно разными видами деятельности. Объем производственной фирмы ограничен потребительским спросом, с одной стороны, и конкуренцией, с другой, которая заставляет поддерживать затраты на минимальном уровне. Чтобы такое предприятие увеличивалось в размерах, оно должно обслуживать настоятельные потребности потребителей наиболее эффективным образом. То есть объем фирмы поддерживается только добровольными актами покупки со стороны потребителей. В то время как ограничения на размер другого типа фирмы — правительства или государства — носят совершенно иной характер. Таким образом, подводя итог, можем привести основные доводы отличия государства от корпорации:

а) спрос на услуги правительства отсутствует, то есть он не может рассматриваться в качестве ограничителя роста государства.

б) государство в качестве ограничителя не имеет конкуренции, то есть государству, нет необходимости поддерживать издержки функционирования на минимальном уровне.

Соответственно и подготовка кадров для государственного управления это не подготовка топ-менеджеров (специалиста в области МВА, который по определению руководит бизнес-процессами, направленными на получение максимальной прибыли), но подготовка «государева человека», чиновника, работа которого направлена на выполнение социально значимых государственных услуг, то есть быть эффективным управленцем.

Во-вторых, важен также вопрос и чему учить. Так, если во времена СССР идеологической составляющей процесса государственного управления уделялось довольно значительное время. После каждого значительного события в общественной жизни

(Съезд КПСС, Пленум, принятие Постановлений Правительства) в обязательном порядке проводилась так называемая техническая учеба, на которой детально разъяснялась политика государства по тем или иным вопросам. Отметим, что не обходилось и без перегибов, такого рода учеба проводилась для всех категорий работающих, в том числе и тем кто по роду своей деятельности к идеологии не имел никакого отношения. Однако мы живем в другом историческом срезе: кроме телевидения на первые позиции выходит Интернет, в котором можно прочитать буквально все. В то же время в рамках повышения квалификации необходимо проводить обучение по анализу процессов, происходящих в обществе, например, разъяснению позиции государства по национальному, межконфессиональному и другим актуальным вопросам. Далее, российское законодательство весьма динамично, в особенности наиболее быстрыми темпами развивается бюджетное, налоговое, трудовое и другие виды законодательства. Массив нормативно-законодательных актов, который государственный гражданский служащий обязан изучить и применять в своей работе обширен, и если он его и успевает прочесть, то не всегда успевает осмыслить, вникнуть с тем, чтобы качественно применять его в своей работе. Неслучайно, одной из причин нарушения законов и иных нормативных правовых актов на государственной гражданской службе считают низкий уровень подготовки кадров органов исполнительной власти, так как нарушение законов в значительной мере способствуют некомпетентность служащих, пробелы в их профессиональной подготовке, отсутствие необходимого опыта работы, недостаток управленческих и юридических знаний. Из этого следует, что повышение квалификации и переподготовка кадров должна строиться на углубленном изучении и применяемого законодательства, и такая переподготовка должна быть регулярной и системной.

И наконец, в третьих, роль фундаментальной науки в процессе подготовки кадров для государственной гражданской службы нельзя недооценивать — это и методология и новые технологии образовательного процесса, наконец, это внедрение в систему государственного управления достижений фундаментальной науки. В то же время повышением квалификации, подготовкой

кадров для государственной службы должны заниматься практики по принципу «более опытный специалист учит менее опытного». Потому, что именно опытный специалист высокой квалификации может передать актуальные знания именно в тот момент когда это необходимо, соответственно, контроль полученных знаний возможно осуществить непосредственно на рабочем месте.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Кашин В. А.* Налоговая система и оздоровление национальной экономики // Журнал «Финансы», 1998, № 8.
- [2] *Путин В.В.* Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Выступление президента РФ перед депутатами Федерального Собрания в Кремле 25 апреля 2005 года.

*Григорьева Н.В.,
бакалавр политических наук,
студентка 2 курса магистратуры
кафедры государственного и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: lakshmi_29@mail.ru*

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Эффективность системы управления персоналом организации — это система показателей, отражающих соотношение затрат и результатов, применительно к интересам его участников. Она выражается в достижении максимального эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как соотношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности организации [2].

На наш взгляд, базисом оценки эффективности управления персоналом является, в первую очередь, информация, которая включает в себе абсолютно все данные о работниках. Зачастую это данные, касающиеся профессиональных качеств, карьерного роста, квалификации рабочих, также их стрессоустойчивость, и, естественно, активность, ответственность и стремление реализовать себя на профессиональном поприще. Оценка эффективности управления персоналом будет давать положительные результаты, если ее реализовывать постоянно, а не единожды, следует отметить, что она должна осуществляться в совокупности с остальными фазами управления.

В своем произведении «Человеческие ресурсы управления» Дж. М. Иванцевич и А.А. Лобанов вывели свое определение. «Оценка эффективности управления персоналом» — это систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и с целями предприятия» [4, С.274].

По нашему мнению, оценка эффективности управления персоналом должна определяться благодаря сопоставлению затраченных средств на реализацию поставленной цели. При этом не стоит пренебрегать оценкой эффективности управления персоналом, так как она способствует правильной работе обратной связи.

Оценка эффективности управления персоналом необходима для улучшения управленческой деятельности, внесения в управленческий процесс мотиваций к работе, также определения реакции работников на управленческую работу. Дж. М. Иванцевич и А.А. Лобанов добавляют, что оценка эффективности управления персоналом необходима для того, чтобы помочь управлению персоналом вносить свой вклад в дело достижения целей холдинга [4, С.274].

Для того чтобы понять насколько эффективна работает концепция управления персоналом в организации необходимы критерии. Критерии оценки эффективности многообразны, в данный момент имеются три разных подхода оценки эффективности управления персоналом через призму критериев.

Первый подход оценивает эффективность управления персоналом как конечный результат деятельности рабочих за определенный период. Критериями тут выступают показатели результата. Такой подход имеет как плюсы, так и минусы. В частности, к положительной черте можно отнести то, что оценка эффективности учитывает результативность всей организации в определенный промежуток времени. Полагаем, что к отрицательным моментам можно отнести тот фактор, что для оценки эффективности данного подхода не учитываются такие критерии, как например: с помощью каких средств был достигнут результат, как он был достигнут.

Второй подход рассматривает эффективность управления персоналом с помощью таких критериев как организация работы персонала, его мотивация, структура персонала, текучесть кадров, квалификация рабочих, социально-психологический климат внутри коллектива, качества труда, насколько эффективно использование рабочего времени, дисциплина, так же учитываются затраты понесенные организацией на одного сотрудника. Данный подход

учитывает индивидуальные особенности каждого рабочего в производственных группах.

Третий подход оценки эффективности управления персоналом опирается на критерии качества самого труда человека. В данном подходе, по нашему мнению, основными критериями эффективности выступают: продуктивность труда рабочего (в основном рассматривается именно динамика продуктивности), качество труда, производственные издержки, сложность производимой работы, средства содержания каждого работника с учетом вычета себестоимости товара. Этот подход использует оценку эффективности управления персоналом и благодаря трудовым ресурсам подразделяет его по видам работ. Данный подход не учитывает деятельность организации в условиях рыночной экономики, он основывается только на трудовых ресурсах.

На наш взгляд, можно пересмотреть приведенные выше подходы оценки эффективности управления персоналом и преобразовать их в два подхода, которые будут более подходить к условиям современной действительности. Первый подход оценивает эффективность управления персоналом, благодаря соединению производства и управления и следует отметить, что сам процесс управления персоналом в структуру эффективности производства не входит. Второй подход оценивает эффективность управления персоналом через повышение эффективности производства благодаря вкладу управления персоналом.

Следует также рассмотреть иные подходы оценки эффективности управления персоналом, которые способны более точно и детально проанализировать деятельность организации в сфере управления персоналом. В своем учебном пособии А.П. Егоршин выдвигает следующие подходы в оценке эффективности управления персоналом [3]:

- определение экономической эффективности (коэффициент эффективности затрат, срок окупаемости затрат, приведенные затраты, годовой экономический эффект, дисконтированные затраты);
- определение социальной эффективности (средняя заработная плата одного работника, потери рабочего времени, удельный вес фонда оплаты труда в выручке организации, социально-

психологический климат, темпы роста заработной платы, уровень трудовой дисциплины, текучесть персонала);

- определение организационной эффективности (надежность работы персонала, равномерность загрузки персонала, нормы управляемости, коэффициент прироста сотрудников, качество управленческого труда, уровень управленческого потенциала);

- оценка по конечным результатам (выручка (объем продаж), хозяйственный доход, чистая прибыль, затраты (себестоимость, издержки), качество продукции, труда, услуг);

- управление производительностью (стоимостная оценка производительности, натуральная выработка на одного работника, темпы роста производительности труда, трудоемкость продукции, работ, услуг, коэффициенты использования рабочего времени);

- качество трудовой жизни (трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага);

- балльная оценка эффективности (перечень критериальных показателей, весовые коэффициенты показателей, математические модели стимулирования, частные показатели эффективности, комплексный показатель эффективности, оценка динамики эффективности);

- оценка трудового вклада (участия) (шкала достижений в работе, шкала упущений в работе, расчет коэффициента трудового участия, распределение заработка по коэффициенту трудового участия, распределение премии по коэффициенту трудового участия).

Как можно видеть А.П. Егоршин обуславливает выбор критериев оценки эффективности управления персоналом с помощью различных факторов. Естественно, что такие показатели как мотивация труда, величина организации, численность работников, информатизация работников и хорошо налаженная обратная связь и другие перечисленные А.П. Егоршином факторы помогают лучше проанализировать эффективность управления персоналом.

Но подборка критериев, по которым можно оценивать эффективность труда, очень многообразна. В связи с этим следует вывести определенный ряд показателей, которые способны

наилучшим образом оценить эффективность управления персоналом.

По нашему мнению, следует вывести некоторые критерии и описать суть оценки эффективности управления персоналом:

- наем рабочих;

В данном критерии проводится оценка результативности взаимодействия организации и службы трудоустройства, стоимость найма, потребность организации в квалификации рабочего, оценка навыков рабочего и др.

- обучение персонала;

Оценка эффективности обучения, оценка персонала прошедшего обучение, срок обучения, необходимость повышения квалификации рабочих.

- организация трудовой деятельности;

Оценка условий труда, организация рабочих мест, распределение работы, ведение технических норм для сотрудников др.

- мотивация труда;

Оценка систем стимулирования персонала, анализ оплаты труда, анализ мотивационных программ в организации на результативность производительности.

- кадровая политика организации;

Оценка состояния кадровой политики, стратегия развития кадровой политики, оценка кадровой политики со спецификой предприятия и окружающей средой.

- трудовые отношения в коллективе;

Оценка социальной напряженности в коллективе, организационной культуры, удовлетворенности персонала своей профессиональной деятельностью.

Все вышеперечисленные критерии оценки эффективности управления персоналом являются малой долей того, на основе чего каждая организация, нацеленная на успех в своей профессиональной сфере, должна выявлять и оценивать постоянно. Оценка эффективности должна производиться постоянно для минимизации издержек в организации.

В 2008 году были выявлены сбалансированные показатели эффективности управления персоналом учеными Е.В. Петровым,

А.А. Юговым, О.В. Гуриной [1]. Эти показатели состоят из 9 функций:

1 — Реализация политики управления персоналом.

Показатели эффективности: оптимизация численности сотрудников, проводимая с целью совершенствования организационно-функциональной структуры предприятия, уменьшения количества работников и повышения доли квалифицированного труда; внедрение положения о работе с сотрудниками, имеющими высокий потенциал, с целью их выявления и развития, а также планомерной подготовки и закрепления на предприятии квалифицированных кадров; формирование на предприятии кадрового резерва из наиболее перспективных сотрудников; обучение менеджеров по программе подготовки управленческих кадров с целью обеспечения предприятия специалистами в области руководства и организации производства.

2 — Организация труда персонала и мотивация.

Показатели эффективности: средний уровень заработной платы по категориям; средний уровень выплат по компенсациям и социальным льготам; отклонение среднесписочной численности персонала предприятия от плановой; отклонение фонда оплаты труда от бюджета; производительность труда.

3 — Обеспечение потребности в персонале.

Показатели эффективности: рейтинг привлекательности предприятия работодателя на рынке труда; процент внутреннего заполнения вакансий; процент сотрудников, принятых в соответствии с заявками руководителей структурных подразделений; средние расходы на наем одного работника.

4 — Управление составом сотрудников.

Показатели эффективности: средний возраст сотрудников; образовательный уровень; средний стаж работы; коэффициент текучести (по категориям персонала) — отношение уволенных по собственному желанию или за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников.

5 — Адаптация персонала.

Показатели эффективности: процент уволившихся работников со стажем менее 3 лет; процент сотрудников, довольных проводимыми социальными программами.

6 — Развитие персонала.

Показатели эффективности: процент сотрудников, включенных в оперативный и стратегический кадровый резерв (в идеале их количество должно соответствовать числу должностей, подлежащих обеспечению резервом); процент уволившихся из числа кадрового резерва (в идеале — нулевой, так как подготовка резервистов связана со значительными финансовыми затратами, соответственно их увольнение влечет материальные и временные потери); процент назначений сотрудников из числа кадрового резерва; процент текучести кадров среди работников с высоким потенциалом; тех, кто вносит рационализаторские предложения; чем она больше, тем лучше, так как это позволяет совершенствовать технологию производства); количество сотрудников с индивидуальными карьеропрограммами.

7 — Оценка персонала.

Показатели эффективности: процент специалистов, прошедших аттестацию; количество работников, которые прошли психофизиологическую диагностику (по категориям). Ее целью является анализ соответствия личностных и профессиональных качеств сотрудников требованиям должности и условиям труда. Диагностика используется для оценки кандидата на замещение вакантной должности, а также его потенциала для включения в кадровый резерв.

8 — Обучение персонала.

Показатели эффективности: процент тех, кто прошел обучение (по видам курсов); средний объем затрат на развитие одного человека (по категориям).

9 — Развитие корпоративной культуры.

Показатели эффективности: уровень удовлетворенности состоянием организационной корпоративной культуры; коэффициент стабильности кадров, отношение доли персонала со стажем работы на предприятии от 5 лет и более к общему числу сотрудников.

По нашему мнению, оценку эффективности управления персоналом следует рассматривать через призму критериев производства. При выборе критериев следует учитывать цели проведения оценки и для каких работников устанавливаются критерии.

Это связано в первую очередь с тем, что цели могут носить разный характер: административный (продвижение по карьерной лестнице), мотивационный (стимулирование) и др.

Проанализировав основные подходы к критериям оценки эффективности управления персоналом, мы решили составить свою шкалу критериев оценки с учетом социально-экономической среды российских организаций. Итак, для начала отметим, что после мирового кризиса потребность в критериях оценки эффективности управления персоналом возросло в разы. Это, в первую очередь, связано с критическим моментом в экономической сфере, но не менее важной составляющей является и социальное состояние граждан на тот период. Итак, обратим свое внимание на пост период. На наш взгляд, следует рассмотреть критерии оценки эффективности управления персоналом, как экономической составляющей, и отдельно критерии оценки управления персоналом в социально-психологическом аспекте.

Итак, для начала проанализируем экономические аспекты критериев оценки эффективности. Естественно, что основной целью управленческого персонала является способность влиять на персонал для улучшения работоспособности всей организации. Для того, чтобы четко составить шкалу критериев оценки эффективности, предлагаем рассмотреть критерии по объекту управления. Естественно, что в этой структуре критериев основой выступает именно экономические показатели деятельности управленческого персонала. На наш взгляд, в данной системе критериев показатели эффективности будут выражаться в следующем:

- экономическая составляющая компании (ее экономическое положение на рынке);
- насколько востребованы услуги данной организации (спрос и предложение);
- уровень трудоустроенных и безработных граждан в том районе, где расположена организация.

По нашему мнению, следует добавлять еще один аспект в случае нестабильной экономической ситуации в стране — уровень инфляции. Этот аспект во многом способен предопределить изменения картины оценки эффективности управления персоналом, именно в период экономической нестабильности.

Следующей системой критериев оценки эффективности управления персоналом, на наш взгляд, должна быть социально-психологической. Это связано с тем, что данная система критериев опирается, в первую очередь, на трудовой коллектив. Эта система критериев оценки эффективности является самой важной в работе управленческого персонала организации, так как именно по рассмотрению данных критериев можно подвести итог работы управленческого персонала в целом. Такими показателями, на наш взгляд, являются:

- образование рабочих, их квалификация;
- опыт работы;
- производительность рабочего (качество выполненной работы);
- характеристика рабочего, его социальный и психологический портрет (это влияет на активность его работы в коллективе, так же и в условиях индивидуальной деятельности);

Следующей системой критериев следует выдвинуть направления деятельности организации. В этом аспекте следует рассматривать такие критерии оценки, как:

- деятельность работника связана с ручным трудом;
- деятельность работника связана с умственным трудом;
- деятельность работника связана с механизированным трудом;
- смешанная деятельность работника, в которой участвуют различные виды трудовой деятельности сотрудника.

В конечном итоге мы считаем, что оценка эффективности управления персоналом является многосоставной системой, которая включает в себя различные аспекты. Наиболее важные аспекты критериев оценок эффективности управления персоналом, мы считаем, являются: деятельность организации, экономическая составляющая и социально-психологическая. В совокупности все эти системы критериев оценки эффективности управления персоналом в современной действительности российского бизнеса, на наш взгляд, являются базовыми, остальные же критерии являются всего лишь дополнением к данным системам критерий.

В заключение, на наш взгляд, можно с определенной точностью сказать, что единой шкалы определения оценки эффективности управления персоналом нет. Для определения оценки эффективности управления персоналом каждая организация должна выбирать определенные критерии эффективности, которые будут подходить по специфике управления персоналом данной организации. Оценка эффективности является вспомогательным средством для руководителя организации для того, чтобы увидеть и вовремя изменить дефекты системы управления персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Видимый результат, или Система сбалансированных показателей для службы персонала / Е.В. Петров, А.А. Югов, О.В. Гурина // [Электронный ресурс]. - 2008. - Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/human/section_45/article_2708. - Дата доступа: 21.09.2008.
- [2] Управление персоналом: Энциклопедический словарь. Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 1998.
- [3] Управление персоналом: учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 6-е изд., перераб. и доп. - Нижний Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса, 2007.
- [4] Человеческие ресурсы управления. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. М.: Дело, 1993.

Исаева Б.К.,
докторант 2 курса
Евразийского национального университета
им. Л.Н. Гумилева (Казахстан)
E-mail: b.isayeva_78@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ КАЗАХСТАНА

Тенденция к повышению роли кадрового потенциала в обеспечении экономического роста становится характерной в условиях инновационного развития экономики. Возрастает скорость обновления техники и технологии, мобильность капитала, увеличивается поток информации — все эти факторы предполагают динамичное управление кадровым потенциалом.

Учитывая масштабность задачи подготовки кадров для инновационной экономики, ее решение лежит в плоскости консолидации усилий государственных органов власти и субъектов экономической деятельности для формирования профессиональных компетенций с учетом специфики бизнес-процессов предприятий, осуществляющих различные виды деятельности. Очевидно, что наибольшими ресурсными возможностями в этой сфере обладают компании нефтедобывающего и нефтеперерабатывающего сектора экономики, реализующие стратегию вертикальной интеграции. В настоящее время нефтяная промышленность является системообразующей отраслью отечественной экономики, продукция которой является основной статьей казахстанского экспорта. От его устойчивой и эффективной работы зависит стабильность экономики, обеспечение национальной безопасности, улучшение условий и уровня жизни населения.

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Эффективность функционирования отрасли в реша-

ющей мере определяется качественным состоянием и инновационной актуальностью кадрового потенциала.

На сегодняшний день поднимаются вопросы, связанные с развитием кадрового потенциала нефтяных компаний, так как сейчас в Казахстане реализуются огромное количество нефтегазовых проектов мирового масштаба. Поэтому подготовка высококвалифицированных специалистов, как для нефтегазовой, так и для нефтесервисных отраслей и их финансирование являются неотъемлемой частью работы. Большое количество сотрудников сервисных компаний приглашается из-за рубежа, в то время как отечественные специалисты не обладают соответствующими знаниями и опытом по стандартам качества, безопасности и экологии. И если не регулировать вопросы спроса и предложения на отечественном рынке труда, то нефтяные и сервисные компании так и будут привлекать более дорогие иностранные кадры. А для того, чтобы увеличить долю местных кадров в данных отраслях, нужно организовывать длительные курсы переподготовки казахстанских работников либо решать вопрос инвестирования в обучение и переквалификацию местных кадров с иностранными генеральными подрядчиками.

Так, АО «НК «КазМунайГаз» является одним из лидеров нефтегазового комплекса Казахстана, обеспечивая защиту национальных интересов в стратегически важной отрасли экономики. Главным активом компании являются ее сотрудники и АО «НК «КазМунайГаз» уделяет особое внимание вопросам подготовки и развития кадров. В рамках развития корпоративного обучения используются ресурсы учебных центров группы компаний «КазМунайГаз», а также сотрудничество с долгосрочными партнерами по совместному развитию персонала.

Комплекс мероприятий, направленный на приобретение работниками группы компаний «КазМунайГаз» корпоративных знаний и навыков вместо традиционного индивидуального обучения, позволил обучить 25 494 человека на общую сумму 2 298 205 тыс.тенге, при средней стоимости обучения — 90 146 тенге 91 тиын на 1 человека (рисунок 1).

При этом в целях развития казахстанского содержания в закупаемых услугах и поддержки отечественных поставщиков

обучения, в 2010 году обучающие мероприятия для работников группы компаний «КазМунайГаз» проводились преимущественно на территории Республики Казахстан. Исключение составляли семинары и курсы по техническим специальностям при отсутствии аналогичных предложений от отечественных поставщиков, программы развития кадрового резерва и исполнение обязательств по долгосрочному обучению.

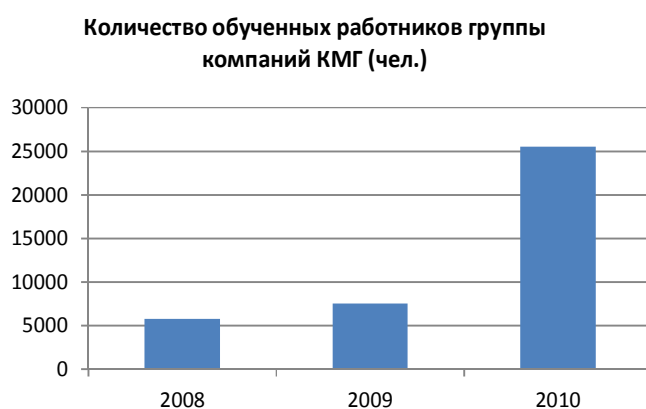


Рис.1. Количество обученных работников группы компаний «КазМунайГаз» за 2008-2010 гг.

Принимая во внимание состав работников группы компаний «КазМунайГаз», большинство обучающих мероприятий было предназначено для производственного персонала — 64 % от общего количества. Для переподготовки и повышения квалификации рабочего персонала использовались возможности таких корпоративных учебных центров как УКК «Интергаз центральная Азия», УЦ ПФ «Озенмунайгаз» и ТОО «Эмбакуорталыгы» (рисунок 2).

Значительную роль в данном вопросе играет содействие ЧУ «Корпоративный университет «Самрук-Казына» (ранее ЧУ «Единый центр развития персонала»), организующего обучение для работников группы компаний «КазМунайГаз», а также разрабатывающего собственные программы обучения как для «КазМу-

найГаз», так и для других национальных компаний, входящих в состав АО ФНБ «Самрук-Казына». Разработка универсальных программ обучения, особенно по управленческим навыкам, позволяет сформировать единые требования к знаниям и навыкам как административно-управленческого так и инженерно-технического персонала.

Количество обучающих мероприятий на территории РК, СНГ и ДЗ (2010г.)

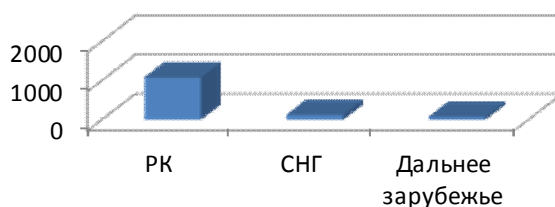


Рис.2. Количество обучающих мероприятий на территории РК, СНГ и Дальнего зарубежья за 2010 г.

Кроме систематической реализации краткосрочных программ по повышению квалификации и подготовке работников, ведется планомерная работа по подготовке кадрового резерва на занятие управленческих позиций. С этой целью активно используются такие методы развития персонала, как прикомандирование и стажировка работников. Прикомандирование работников осуществляется в рамках совместно-реализуемых проектов с иностранными партнерами (Тенгизшевройл), а также во вновь создаваемые структуры и операционные компании (Казахойл-Актобе, КТК и другие). Ежегодно в рамках партнерства по данным проектам, а также налаженных взаимоотношений с нефтяными компаниями зарубежных стран (JCCP, JOGMEC, Chevron и другие) работники направляются на стажировку в международные офисы компаний-партнеров для обмена опытом с передовыми компаниями в нефтегазовой отрасли. В рамках прикомандирования и ста-

жировок работники имеют возможность перенять опыт передовых компаний в нефтегазовой отрасли.

Продолжается работа по формированию Единого административного кадрового резерва по группе компаний «КазМунайГаз» с применением современных методов оценки кандидатов посредством многоэтапного отбора (тестирование, анализ эссе, ассесмент-центр). Для каждого работника, зачисленный в административный кадровый резерв, будет разработан индивидуальный план карьерного развития для постепенной подготовки резервиста к назначению на ключевую административную должность по группе компаний КМГ [2].

В 2009 году АО «НК «КазМунайГаз» инициировал пилотный проект в рамках деятельности Ассоциации «KAZENERGY» по разработке профессиональных стандартов для нефтегазовой отрасли. В настоящее время, с учетом лучшей зарубежной практики и действующих квалификационных справочников (КС и ЕТКС), ими разработаны проекты профессиональных стандартов почти по всем основным направлениям нефтегазовой отрасли — от разведки и добычи до переработки и реализации нефтепродуктов и газа.

Основная цель пилотного проекта: создание единых современных требований к квалификации и компетенциям работников по различным профессиям.

Профессиональные стандарты позволяют не только качественно управлять человеческими ресурсами, но и регулировать вопросы ввоза иностранной рабочей силы, национализации кадров, оплаты труда с учетом интересов бизнеса и реалии рынка труда.

На данный момент разработаны 55 профессиональных стандартов для бизнес-направления «Добыча нефти и газа», включающие в совокупности около 160 должностей — от простого рабочего до директора нефтедобывающего управления.

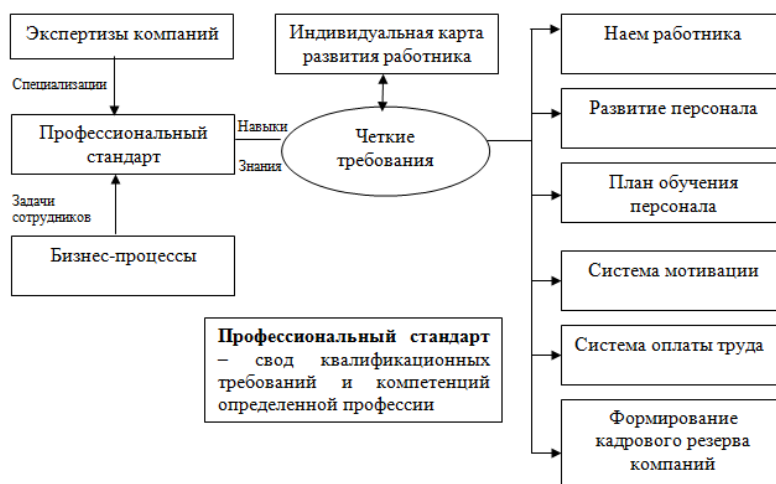


Рис.3. Разработка Профессионального стандарта АО «НК «КазМунайГаз»

Методика разработки профессиональных стандартов АО «НК «КазМунайГаз» экспертами Европейского Союза признана инновационной и выгодно отличается от существующих тем, что можно увидеть объемную картинку на всю отрасль. Так, нефтегазовая отрасль подразделяется на отдельные подотрасли: разведка, бурение, добыча, транспортировка, переработка и сбыт, в свою очередь, каждая из этих подотраслей включает отдельные виды работы, и на этих видах работ участвуют основные профессии нефтегазовой отрасли. Таким образом, удалось увязать: отрасль – подотрасль – вид работ – профессии, получилась целая карта, где собраны все основные профессии от рабочего низкой квалификации до топ-менеджера (руководителя организации), взаимосвязанные как по горизонтали, так и по вертикали [1].

Внедрение отраслевого профессионального стандарта позволит не только качественно управлять человеческими ресурсами с учетом интересов бизнеса (оценка, обучение и развитие, карьерный рост, оплата труда, кадровый резерв), но и изменить к лучшему ситуацию на рынке труда (регулировать вопросы ввоза иностранной рабочей силы, национализация кадров и др.).

Таким образом, реализация масштабного инновационного проекта по разработке профессиональных стандартов положительно отразится на повышении эффективности деятельности не только в нефтегазовой, но и в других отраслях, а значит — будет способствовать росту экономики страны в целом.

Понимая роль и значение Национальной нефтегазовой компании «КазМунайГаз» для стабильности и развития нефтегазовой отрасли Казахстана, а также других сфер экономики и жизнедеятельности государства, коллектив направляет усилия на повышение эффективности работы во всех сферах деятельности и создание необходимых условий для реализации стратегического видения компании как высокоэффективной нефтегазовой компании международного класса.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Кабылдин К.* Стратегические приоритеты развития нефтегазовой отрасли - ключ к устойчивому развитию экономики. // VI Евразийский форум Kazenergy. – Астана: 2011.
- [2] Отчет АО «НК «КазМунайГаз» за 2010.
- [3] *Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.* Управление персоналом организации. Учебное пособие. – М.: 2005.

Ищенко М.М.,
кандидат экономических наук, доцент
Московского государственного индустриального университета
E-mail: kaf-71@yandex.ru

Платонова Н.А.,
ассистент, соискатель
Московского государственного индустриального университета
E-mail: kaf-71@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Нематериальные ресурсы выделены как самостоятельная категория сравнительно недавно. Они не имеют вещественной формы, но принимают участие в хозяйственной деятельности и приносят прибыль. К этому виду ресурсов предприятия относятся: ноу-хау, патентные права на использование изобретений, права на промышленные образцы, модели, использование компьютерных программных продуктов, товарные знаки и марки, гудвилл, знания и другие аналогичные виды имущественных ценностей предприятия. В развитых странах, в которых действительно идет формирование постматериальной экономики, важнейшим активом оказываются не вещественные ресурсы — товары, сырье, рабочая сила, оборудования, а интеллект, информация, знания, другими словами, все что определяет инновационное развитие хозяйствующих субъектов.

В соответствии с подсчетами экспертов, на рубеже XX и XXI вв. более чем 70 % роста валового национального продукта высокоразвитых по сути постиндустриальных государств обеспечивалось повышением образовательного уровня работников, распространением новых информационных технологий и других факторов, которые и относятся к нематериальным [4, С.21]. В постиндустриальном мире «люди работают мозгом вместо рук, коммуникационные технологии создают глобальную конкуренцию, нововведения более важны, чем массовое производство, инвестиции

вкладываются скорее в новые концепции или средства их создания, чем в новые машины, ... и постоянными являются лишь быстрые изменения» [5, С.23].

Главный ресурс постматериальной экономики — это человеческий капитал. Хозяйственное возрастание приобретает новое качество, когда наиболее эффективной формой накопления становится развитие людьми собственных способностей, а наиболее выгодными инвестициями — инвестиции в человека, его знания и талант.

По данным ЮНЕСКО, в двадцати странах работает 95 % всех ученых мира, и именно в этих странах доход на душу населения ежегодно возрастает на 200 долл.; во всех других странах, где работает лишь 5 % ученых мира, ежегодное возрастание доходов составляет только 10 долл. [3]. Экспертные расчеты доказали, что одно лишь усовершенствование высшего образования обеспечило четверть всего прироста американского валового продукта в XX столетии. Показательно, что в 1998-2005 годах в США на развитие всех форм образования расходовалось в два с лишним раза больше, чем на военные потребности — 635 млрд долл. в год [7].

Один из наиболее важных уроков прошлого десятилетия состоит в том, что нематериальные ресурсы, а именно: интеллект и знания персонала являются топливом мировой конкурентоспособности. Сегодня фирмы по всему миру борются за создание и эксплуатацию новых знаний. Это привело к тому, что некоторые из них для получения знаний и информации вынуждены мигрировать поближе к тем, у кого это знание уже существует — как следствие растёт количество совместных НИР, проектов и альянсов, увеличились инвестиции в науку.

В проекте «Стратегия экономического и социального развития РФ до 2020 года» речь идет о необходимости реализовать стратегию опережающего социально-экономического развития страны, которая могла бы гарантировать ежегодные темпы возрастания ВВП, на уровне 6-7 %, обеспечив на этой основе ощутимое повышение уровня жизни народа. Из мирового опыта хорошо известно, что такой рост является вполне реальным, но он возможен лишь на основе структурно-инновационной модели экономическо-

го роста, интенсивного технического и технологического обновления производства.

По оценкам специалистов, которые работали над обоснованием предложенной Стратегии, эффективное использование не задействованного ресурсного, интеллектуального, научно-технического потенциала российской экономики является необходимым и одновременно достаточным для реализации указанных задач. И вдобавок, объединение последних с задачами интеграции экономики РФ в мировую экономику могло бы лечь в основу не только экономической стратегии государства, а и политической консолидации страны.

В последние годы в зарубежной науке появилось новое направление изучения ресурсов предприятия, их роли в формировании его конкурентных преимуществ. Это направление представлено теорией ресурсной картины фирмы (РКФ), основоположником которой является Р. Холл, а последователями — Дж. Бэйми, Р. Амит и ряд других исследователей. Ресурсная картина фирмы (РКФ) (resource-based view of the firm) является относительно новым направлением в менеджменте предприятий. Концептуальной основой РКФ является утверждение, что только ресурсы с определенными характеристиками могут создавать и поддерживать высокий уровень экономических результатов деятельности предприятия и, следовательно, формировать его конкурентные преимущества [6, Р.33-46].

Ресурсы предприятия в рамках ресурсной картины фирмы (РКФ) разделены на физические или материальные и нематериальные. Материальные ресурсы или активы предприятия имеют физические свойства и традиционно к ним относят средства производства — землю и материальные ресурсы (здания, сооружения, оборудование, машины и механизмы). Материальные ресурсы и их роль в деятельности предприятия всесторонне проанализированы экономистами классической экономической школы. В большинстве материальные ресурсы, используемые в деятельности промышленных предприятий, не являются редкими, потому что могут быть достаточно легко приобретены на открытом рынке. В связи с этим конкурентные преимущества предприятия, основанные на

материальных ресурсах, чувствительны к имитации, то есть могут быть повторены или воспроизведены.

Четко выраженной тенденцией современности является участие материальных ресурсов предприятия в формировании его конкурентных преимуществ только в сочетании с нематериальными ресурсами. Причем нематериальные ресурсы в ресурсах предприятия занимают все более важное положение. Более того, ресурсы предприятия в развитых странах становятся все более невесомыми, поскольку неуклонно возрастают роль и значение нематериальных ресурсов.

К концу XX века тенденция дематериализации экономики стала очевидной и устойчивой. 79 % работ и 76 % валового национального продукта США созданы в секторе услуг. Коэффициент Тобина для американских компаний, который представляет собой соотношение рыночной стоимости компании и суммы ее чистых материальных активов, удвоился только за период с 1973 по 1993 годы. Европа и Япония, хотя и отстают, но это отставание не является значительным. Роль нематериальных благ в экономике развивающихся стран также возрастает. Таким образом, тот факт, что организация стоит больше, чем сумма ее оборудования и материальных активов, становится очевидным [9, P.15].

Нематериальные ресурсы рассматриваются как совокупность знаний, представленных в определенной форме, которыми располагает предприятие, что предоставляет ему организационные и правовые возможности дальнейшего стабильного развития, формирования и поддержания конкурентных преимуществ высокого ранга, связанные с наличием квалифицированного персонала, патентов, современного менеджмента, долговременных связей с потребителями, хорошей репутации и т. п. Важнейшей характеристикой нематериальных ресурсов является нематериальная форма их существования.

В отличие от материальных, нематериальные ресурсы мало чувствительны к имитации, то есть в основном большинстве их нельзя или очень сложно повторить или имитировать и, прежде всего, в силу того, что им присуще такое качество как необозримость. Чем менее обозримо конкурентное преимущество, создан-

ное ресурсом, тем более непреодолимы барьеры имитации и тем более поддерживаемым является преимущество.

Система научных взглядов на сущность нематериальных ресурсов и законы их эксплуатации еще окончательно не сформировалась, потому что этот вид ресурсов появился, и выделен в самостоятельный, сравнительно недавно. О становлении системы научных взглядов на сущность нематериальных ресурсов предприятия свидетельствует продолжение дискуссий относительно понятийно-категорийного аппарата в этой области науки. Разные исследователи по-разному определяют нематериальные ресурсы, например как, нематериальные активы, возможности, интеллектуальный капитал и т. п., а, следовательно, по-разному решают вопрос их структурирования. Но все они придерживаются единого мнения о роли и значении нематериальных ресурсов в деятельности современного предприятия и считают источником нематериальных ресурсов знания — материализованные и нематериализованные.

Сфера нематериальных ресурсов все время расширяется, причем очень динамично. За последнее время существенно расширилось количество составляющих нематериальных ресурсов, в связи с чем появилась возможность их систематизации и, следовательно, более полного их описания.

Рассмотрим особенности нематериальных ресурсов (рис. 1).



Рис. 1. Особенности нематериальных ресурсов предприятий

В новой экономике нематериальные ресурсы предприятия являются основными составляющими его конкурентного превосходства и прибыльности. Роль нематериальных ресурсов резко возросла не сама по себе, а в связи с требованиями формирующейся в мировой системе хозяйствования. Новая постиндустриальная экономика основана на знаниях. Знания и другие нематериальные ресурсы становятся все более важными для экономического здоровья страны, особенно для страны с развитой экономической системой. В системе мирохозяйственных связей наблюдается отчетливый переход от промышленной, производственной экономики к экономике услуг и информации, в которой нематериальные ресурсы не менее, а потенциально гораздо более важны в создании материальных ценностей, чем материальные. Чем богаче экономика, тем большее количество средств тратится на услуги. Чем эффективнее и высокоорганизованнее становится производство, тем большим является сдвиг занятости населения из сектора производства в сектор услуг.

Нематериальные ресурсы всегда исходят от людей вообще и от персонала предприятия в частности. Персонал предприятия представляет все его возможности и определяет эффектив-

ность эксплуатации нематериальных активов, в особенности, если они разработаны, а не приобретены предприятием. Обычно знания разделены между персоналом предприятия — они разрабатываются, сообщаются, производятся и используются совместно. Именно персонал предприятия является источником ноу-хау, умения, навыков, предпринимательских способностей и опыта. Однако людьми как источниками знаний нельзя обладать, то есть предприятия не могут владеть своим самым ценным ресурсом — людьми, персоналом. Человеческий капитал неотделим и неотчуждаем от тех, кому он принадлежит. Он не может быть скопирован или воспроизведен в другой организации, тогда как нематериальные активы могут быть скопированы, воспроизведены или отчуждены в пользу другого субъекта хозяйствования.

Лидеры бизнеса в мировой экономике все более и более подтверждают значимость таланта, но даже они затрудняются оценить, насколько он ценен. Более того, пока неясно, какие направления в процессах развития предприятия увеличивают стоимость таланта и каков надлежащий метод увеличения такого нематериального ресурса как корпоративная культура, которая помогает формировать талант работника [1, С.56].

По данным Колумбийского университета США доллар, затраченный на исследования и разработки, приносит в восемь раз большую прибыль, чем доллар, вложенный в технику [2, С.54-62]. Однако, несмотря на впечатляющую отдачу средств, вкладываемых в исследования и разработки, по данным того же университета лишь 15 % опрошенных директоров 80 крупнейших корпораций США могли отметить некоторые успехи в управлении знаниями, в правильном использовании информации [8].

Приведенная на рис. 2 модель наглядно показывает, насколько значительно влияние нематериальных ресурсов на возможности роста предприятия, корпоративная культура которого заключается во взаимной поддержке и общении, особенно среди специалистов и высшего управленческого состава.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Дресвянников В.А.* Построение системы управления знаниями

ми на предприятии. – М.: Кнорус, 2008.

- [2] *Комаров И.* Интеллектуальный капитал // Персонал.– 2007.– №5.
- [3] *Симкина Л.Г.* Человеческий капитал в инновационной экономике. — СПб.: СПб ГИЭА, 2006.
- [4] Экономика основанная на знаниях: Учебное пособие /Под общ. Ред. А.Л. Гапоненко. – М.: РАГС, 2006.
- [5] Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы. Доклад Всемирного банка. М.: 2003.
- [6] *Amit R., Schoemaker P.J.H.* Strategic assets and organisational rent. //Strategic Management Journal. – 1998. - №14.
- [7] Knowledge for Development. World Development Report 2004/2005.– Washington-Oxford, 2006.
- [8] *Stewart T.A.* Intellectual capital. The New Wealth of Organizations.– NY. – L: Doubleday, 1997.
- [9] Valuation of Intangible Assets in Global Operations / Edited by Farok J. Contractor. – L.: GUORUM BOOKS, 2001.

*Колмакова Е.М.,
преподаватель факультета экономики и предпринимательства
Южно-Уральского государственного университета
E-mail: katekol_mn@mail.ru*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Инновационный тип развития предполагает переход к обществу, которое способно динамично изменяться, создавать стимулы для разработки, освоения и внедрения новых технологий, используя соответствующие им формы организации трудовых и социально-трудовых отношений. Общий экономический рост и темпы инновационного развития при этом будут все более взаимосвязаны. Инновационное развитие должно превратиться в основной источник экономического роста в результате повышения производительности труда и эффективности производства во всех секторах экономики, расширения рынков и повышения конкурентоспособности продукции, создания новых отраслей, наращивания инвестиционной активности, роста доходов населения и объемов потребления.

Одной из ключевых задач стратегии перехода к инновационной экономике является развитие среды, благоприятной для инноваций. Социально-трудовая сфера — это сфера, непосредственно обеспечивающая процессы инновационных преобразований. Ее развитие в условиях перехода к инновационной экономике означает создание совокупности компонентов и механизмов, обеспечивающих динамику развития экономики с целевыми задачами результативности инновационной деятельности. Социально-трудовая сфера включает в себя систему трудовых и социально-трудовых отношений. Трудовые отношения существуют только на локальном уровне, то есть на уровне организации. Социально-трудовые отношения — это отношения в рамках всего государства, региона, муниципалитета и организации, в которые вступают работодатели, наемные работники, профсоюзные организации, государственные

и муниципальные органы власти и управления, объединения профсоюзов, объединения работодателей, различные партии и движения по поводу разработки законодательных, нормативных и иных актов в целях согласования интересов и трудовых прав субъектов трудовых отношений в организациях [2, С. 22].

Инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона можно рассматривать как совокупность основных элементов (труда, трудовых и социально-трудовых отношений), обеспечивающую инновационную деятельность и определяющую конкурентоспособность региона. Например, на локальном уровне таким элементом является система мотивации и стимулирования труда, побуждающая работника к творческой деятельности путем создания интеллектуальных продуктов. На локальном, муниципальном и региональном уровне — система социально-трудовых отношений, отвечающая задачам стимулирования инновационной активности предпринимателей и работников организаций. Система трудовых и социально-трудовых отношений может стимулировать творчество, а может, наоборот, гасить его, не давая возможности реализоваться творческому потенциалу.

Инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона включает две части: реализованный потенциал, результатом которого будут являться инновационная деятельность организаций региона и повышение их конкурентоспособности и нереализованный потенциал (результатом которого будет являться нераскрытый творческий потенциал персонала организаций региона (нереализованные продукты, идеи, патенты, лицензии, ноу-хау).

В условиях перехода к инновационной экономике происходят изменения в социально-трудовой сфере региона. Меняется характер труда, трудовых и социально-трудовых отношений. Они приобретают особые черты:

1) Труд имеет преимущественно творческий характер, так как инновационная деятельность требует нестандартного, творческого подхода. Труд в инновационной экономике приобретает черты новаторства, то есть требует работника, предлагающего и внедряющего в практику предложения по совершенствованию, улучшению, рационализации производства с целью повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации. В

экономической литературе появился термин «инновационная активность работника», под которой понимается «деятельность по предложению и внедрению в практику всевозможных улучшений техники, технологии, организации производства, труда и управления, условий труда и быта, экономической, финансовой, маркетинговой деятельности и т. п. Показателями инновационной активности являются количество, качество и эффективность предложенных и внедренных мероприятий.

2) Меняется мотивация к трудовой деятельности, отношение к досугу, доходам и т. д. Актуальным становится поиск новых мотивов стимулирования трудового поведения работника. В условиях инновационной экономики важнейшим условием функционирования предприятия является максимально возможное использование интеллектуального потенциала работников. Подавляющее большинство работников, как показывают данные исследований российских ученых, не принимают участие в изобретательстве, рационализации и т. д. На ряде крупных заводов одно рационализаторское предложение приходится на сто и более работников в год. В то время как во многих передовых японских фирмах на одного работника приходится до 10 инновационных предложений в год [1, С. 244]. Необходимо создание такой системы мотивации труда, которая бы развивала интеллектуальную активность персонала.

3) Возникает потребность в управлении сложным творческим трудом, создающим интеллектуальные продукты. Управление интеллектуальным капиталом предприятия имеет своей целью создание и коммерциализацию интеллектуальных продуктов. Последняя происходит в двух основных направлениях. Первое — применение в собственной хозяйственной деятельности предприятия. Второе — реализация объектов интеллектуальной собственности на рынке интеллектуальных товаров и услуг для возврата средств, затраченных на создание интеллектуальных продуктов, и получение прибыли.

4) Труд основан на реализации непрерывно обновляющихся знаний, что резко усиливает самостоятельность работника, его профессионализм, склонность к саморазвитию, к трудовой демократии. Инновационная деятельность требует определенных зна-

ний. Инновационная деятельность позволяет работнику развиваться и самореализоваться. В условиях постиндустриального общества предъявляются новые требования к способностям работника. Повышается значение таких характеристик человека как уровень знаний, интеллект, квалификация, навыки, накопленный опыт, личные качества: (разностороннее развитие, творческие способности, личностная индивидуальность, активность, ответственность). Более высокий уровень образования и квалификации рабочей силы, как результат эффективных вложений в человеческий капитал, приводит к более успешной адаптации работника к изменениям в экономической и социальной среде, способствует активному освоению новых знаний и навыков, достижений научно-технического прогресса.

5) В труде усиливается субъективная составляющая, индивидуализирующая его, способствующая росту его разнообразия и специализации.

6) Изменяется характер отношений между основными субъектами системы социального партнерства. Труд в инновационной экономике имеет преимущественно творческий характер, следовательно, меняется мотивация к трудовой деятельности, отношения между работниками и работодателями и т. д. Повышается самостоятельность, ответственность, инициативность работника, который наделяется все более широкими полномочиями по принятию решений, освобождается от детальной регламентации и стимулируется к самоконтролю и самопобуждению своей деятельности.

7) Снижается эффективность административной формы управления. Она замещается механизмами самоконтроля и самоуправления работников. Происходит уход в модели трудового поведения от лояльности и патернализма по отношению к руководству фирмы к ценностям личной свободы и профессионализма. В результате объективно формируются партнерские отношения и различные формы сотрудничества между субъектами трудовых отношений.

Анализ складывающихся в новых условиях локальных социально-трудовых отношений показывает, что приоритетным становится инновационный подход к управлению организацией. Он

основывается на наиболее полном использовании интеллектуального, творческого потенциала человека. Залогом развития организации выступают ее интеллектуальные ресурсы, носителями которых являются, в том числе, и работники.

Исследования отечественных ученых-экономистов показывают: не будет инновационной экономики в России до тех пор, пока внешняя и внутренняя среда организаций существенно не изменится. Если большинство организаций может сравнительно благополучно существовать, не утруждая себя инновационной деятельностью, если персонал организаций не заинтересован в инновациях, в более полном использовании своего человеческого капитала, своих творческих и профессиональных резервов, следовательно, нет условий для перехода на новый путь развития.

Анализ результатов социологических исследований показывает, что на уровне отдельных предприятий и на уровне региона в целом пока не сложилась система управления инновационной активностью субъектов трудовых и социально-трудовых отношений. Существующая в настоящее время система трудовых и социально-трудовых отношений не стимулирует инновационную активность работников и ведет к недооценке роли инноваций в конкурентной борьбе со стороны предпринимателей. Инновационный тип развития предполагает переход к обществу, которое способно динамично изменяться, создавать стимулы для разработки, освоения и внедрения новых технологий, используя соответствующие им формы организации трудовых и социально-трудовых отношений.

Таким образом, важнейшей задачей сегодня становится создание такой системы трудовых и социально-трудовых отношений, которая способствовала бы реализации способности к инновационному мышлению и инновационному стилю трудовой деятельности как работников, так и предпринимателей.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Белкин В.Н.* Теория человеческого капитала предприятия. / В.Н. Белкин. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012.

- [2] *Колмакова И.Д.* Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона: дисс.....д.э.н. 08.00.05. - Екатеринбург, 2007.

*Лобанова Е.Н.,
аспирант кафедры государственного
и муниципального управления
Российского университета дружбы народов
E-mail: enlobanova@mail.ru*

ВЕРИФИКАЦИЯ ИНФОРМАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

В условиях модернизации экономики и возрастающей конкуренции все большую роль начинает играть персонал, следовательно, управление кадровым потенциалом. Эффективное использование кадрового потенциала во всех сферах, включая государственное и муниципальное управление, возможно только при принятии решений на основе качественных и достоверных сведений. Вопрос верификации управленческой информации затрагивает работу с персоналом на всех этапах взаимодействия организации и персонала. При проведении собеседований, совещаний и переговоров, а также во множестве других ситуаций, менеджеры получают и обрабатывают данные, поступающие от других субъектов общения. Качество принимаемых решений на основе оценки полученной информации влияет на управление кадровым потенциалом. Точность, своевременность и справедливость принятых решений в отношении сотрудников способствуют появлению чувства уверенности в месте работы и уважения к руководству. В таких организациях и структурах персонал выполняет не только должностные инструкции, но и проявляет личную инициативу в работе, необходимую для лучшего функционирования их подразделений. Кадровый потенциал в области государственного и муниципального управления является ключевым фактором в развитии различных институтов.

К проблемам в области управления персоналом в сфере государственного и муниципального управления, на наш взгляд, можно отнести следующие: отсутствие гибкости в подходах к управлению кадровым потенциалом, большие временные издерж-

ки, связанные с оценкой достоверности получаемых сообщений, проблему доверия между сотрудниками и поддержание конкурентоспособности в привлечении высококвалифицированных и молодых специалистов. Мы рассмотрим все выделенные проблемы более подробно и предложим инструмент для их решения.

Особую важность приобретает верификация управленческой информации. Деятельность современных менеджеров, связанная с коммуникацией, занимает 50-90 % рабочего времени [11]. Степень достоверности получаемых сведений становится ключевым вопросом в информационном обществе, в связи с этим возрастает значение исследований, направленных на развитие и углубление знаний о верификации сообщений, т. е. проверке их достоверности. Внутренние процессы любой организации или структурного подразделения включают в себя горизонтальные и вертикальные связи между сотрудниками, формальное и неформальное общение по всем каналам может накладывать отпечаток на их деятельность. Руководителю необходимо в сжатые сроки как можно более точно оценить степень достоверности полученных данных, в том числе и от собственных сотрудников, и причины их искажения (например, заблуждение или умысел, боязнь признать вину или корыстный интерес и т. д.). Точкой приложения данного умения может стать решение конфликта внутри коллектива, выявление причин нарушения срока работы и т. д., таким образом, любая сфера, где источником информации являются люди.

Современные российские компании уделяют большое внимание процессам управления персоналом и это конкурентное преимущество важно реализовать в государственных структурах. Конкуренция за высококвалифицированных специалистов на рынке труда заставляет пересматривать формировавшиеся многие годы подходы к управлению. Не менее важной проблемой является омоложение кадров и набор молодых специалистов в государственные и муниципальные структуры. Вопрос привлечения таких кадров и их удержание занимает важное место в планировании развития организаций. Одним из факторов, влияющим на выбор работы для таких специалистов, становятся отношения внутри коллектива. На наш взгляд, эффективное управление персоналом возможно без увеличения денежных издержек, что особенно акту-

ально в сферах государственного и муниципального управления, в которых могут не выделяться средства на эти цели. Адекватной заменой может стать повышение компетентности руководителей государственных структур в верификации информации. Постоянное и действенное использование данного инструмента позволит установить контакт и создать привлекательную и продуктивную рабочую атмосферу. Сплоченный коллектив, нацеленный на решение общих задач, основывается на взаимном доверии, поэтому, на наш взгляд, навык руководителя в верификации информации может стать ключевым в управлении кадровым потенциалом. Таким образом, мы переходим к рассмотрению следующей выделенной нами проблеме.

Проблема доверия особенно актуальна в организациях, где наблюдается конкуренция между различными структурами, что порождает напряженные отношения между членами коллектива, относящимися к разным отделам. Верификация получаемых сообщений позволяет поддерживать уровень доверия внутри коллектива путем быстрого и эффективного отсеечения ложной информации и обесценивания попыток ее предоставить. Данный инструмент также может использоваться при анализе межличностных конфликтов, быстро и эффективно решая спорные вопросы. Доверие к другим членам группы позволяет сотрудникам проявлять больше творческих возможностей, не бояться брать на себя ответственность и предлагать новые методы работы, направленные на снижение издержек. Таким образом, это позволяет создать дополнительные условия для перехода к новому стилю управления, более гибкому и основанному на применении мягких управленческих технологий.

Создание доверительных отношений в коллективе невозможно без усилий со стороны руководителя, направленных, в том числе, на поддержание собственного авторитета. При самом тщательном планировании могут возникнуть непредвиденные трудности. Вопрос о достаточности и эквивалентности наказания виновного может быть урегулирован на основе верификации, полученной от него обратной связи. Сожаление на словах, которое конгруэнтно невербальным проявлениям, свидетельствует о внутреннем признании собственной ответственности за допущенную ошибку,

неконгруэнтность может говорить о попытке уйти от ответственности. Соблюдение баланса между ошибкой и последствиями для сотрудников закрепит представление о руководителе, как о справедливом и рациональном человеке. Созданный ореол будет работать на менеджера, его распоряжения будут являться не только обязательными для выполнения в силу иерархии, но и «здравыми» предложениями.

Верификация информации как инструмент управления кадровым потенциалом особенно полезна для руководителей среднего звена, непосредственно вовлеченных в общение с сотрудниками каждый день. Методы в рамках данного инструмента предоставляют возможности не только верифицировать деловую информацию, но и эмоциональное состояние субъекта общения. Эмоциональный фон влияет на выполнение поручений, игнорирование этого факта не приведет к его деактивации. Вежливое и своевременное участие может помочь установить контакт с сотрудником и благополучно сказаться на дальнейшей совместной работе. В данном случае действия будут основаны на верификации эмоций сотрудника, их неконгруэнтности ситуации и отличии от базовых.

Верификация информации может осуществляться с помощью различных подходов, однако в литературе, посвященной данному вопросу, практически не встречается структурированного обзора существующих подходов, равно как и указаний на их наличие. Мы осветим основные существующие подходы, так как это поможет в выборе и адаптивном использовании наиболее ситуационно подходящих методов.

Проанализировав и обобщив результаты работ различных ученых и практиков, мы выделили несколько подходов к верификации управленческой информации, объединив их в два больших направления: вербальное и невербальное.

Рассмотрим невербальное направление.

Подход, основанный на физиологических изменениях, как правило, тесно связан с изменениями в эмоциональном состоянии человека. На данном принципе работают полиграфы («детектор лжи»). Во время беседы чередуются вопросы различных типов (нейтральные, проверочные и контрольные). Показания физиоло-

гических процессов (частота пульса, ритм дыхания и его глубина, интенсивность потоотделения и т.п.) сравниваются в спокойном состоянии (нейтральные вопросы) и стрессовом (контрольные и проверочные) [2; 6, С.182]. Выводы о достоверности ответов делаются на основе показателей, свидетельствующих о стрессе.

Близким к подходу, рассмотренному выше, является анализ невербального поведения, фиксируемый не при помощи измерительных приборов, а с помощью непосредственно репрезентативных систем в режиме реального времени или/и при последующем анализе, произведенных записей. Данный подход подразумевает внесение изменений в процесс верификации на основе, только что вновь полученных данных. В данном подходе анализу подвергаются мимика (микровыражения), жесты (включая эмблематичные оговорки), проксемика и экстралингвистические характеристики речи [13; 7].

Отметим, что оба выше описанных подхода включают в себя компаративистский подход, т.е. сравнивают изменения с базовым поведением конкретного индивидуума. На наш взгляд, важно отметить, что анализ производится на основе данных о конкретном индивиде. Несмотря на то, что предпринимаются попытки создать уникальный словарь жестов, его информационная нагрузка для применения в верификации ниже, чем фиксация изменений относительно базового поведения. Такие словари могут быть полезны для первичного анализа невербального поведения, однако стоит подчеркнуть, что жестовый язык (кроме искусственно созданных, таких как азбука Морзе) редко имеет точные соответствия. Значения многих жестов могут сильно отличаться по данным кросскультурных исследований [8].

Иная ситуация складывается в исследованиях мимических соответствий испытываемым эмоциям - доказано, что они являются уникальными для всех культур. Различается уровень контроля, социальные запреты на демонстрацию определенных эмоций, стимулы, но движения мимических мышц универсальны [5; 12].

Аналогичные подходы к поведению лжеца предлагает О. Фрай. Подходы, выделенные им, различаются по осознанности происходящих невербальных изменений и их интенсивности: эмоциональный подход, основанный на сложности содержания, и

подход, сопровождающийся контролем над поведением. Эмоциональный подход основывается на научных трудах П. Экмана (рассматривался нами выше). Суть в том, что эмоциональное состояние влияет на поведение лжеца. Данный подход основан на изменении эмоционального фона субъекта общения и его неконгруэнтности вербальному сообщению. Второй подход, выделяемый О. Фраем, принимает во внимание сложность когнитивных процессов. Конструирование ответов будет приводить к замедлению поведенческих реакций, увеличению пауз и запинок в разговоре, моторной деятельности рук и кистей. Подход, сопровождающийся контролем над поведением, включает в себя утрирование невербального поведения, ассоциирующегося с такими качествами, как честность и порядочность (например, использование открытых ладоней), невербальную утечку информации, чрезмерное избегание гезитаций. Первый и второй подход основаны на неосознанных изменениях в невербальном поведении, под воздействием эмоций жесты и мимика усиливаются, согласно второму замедляется из-за когнитивных процессов. Последний подход связан с сознательным контролем невербальных проявлений [10, С. 39-46].

Следующие рассмотренные подходы к верификации информации основываются на анализе лингвистических единиц, а так же смысловой нагрузки предложений и по нашей классификации относятся к вербальному направлению.

Подход, основанный в большей части на контент-анализе, разрабатывался О. Фрайем. В рамках его реализации для верификации вербальных сообщений используют оценку валидности утверждений (ОВУ), разработанную для проверки достоверности детских показаний в расследованиях уголовных дел. В основе данного метода лежит гипотеза Ундойча о том, что утверждения о сконструированных воспоминаниях содержательно и качественно отличаются от утверждений о реальных воспоминаниях. ОВУ представляет собой структурированное интервью с последующим проведением контент-анализа на основании установленных критериев (КАУК) и выводов данного анализа. КАУК включает 19 критериев, из которых мы назовем лишь несколько наиболее эффективных и полезных в деловой сфере деятельности. Важными критериями являются количество подробностей, описание взаимодей-

ствия, внесение коррективов по собственной инициативе, выражение сомнений в собственных показаниях. Стоит отметить, что сильное эмоциональное переживание приводит к неструктурированному изложению информации (следует отличать от логических противоречий) [10, С.141-454].

Некоторые вербальные подходы имплицитно содержатся в литературе по нейро-лингвистическому программированию (НЛП).

Мета-модели, рассматриваемые в рамках НЛП, включают в себя обобщения (генерализации), которые служат для выявления установок. В работах НЛП установки неосознанно проявляются в мета-моделях, однако мы говорим о сознательном их использовании. Присутствие такой модели может свидетельствовать об избегании детализации, сознательном скрытом опускании какой-либо информации. В этом случае оно не настолько явное, как в мета-модели «опускание» («исключение») [1; 4].

Другой подход к распознаванию лжи содержится в транзакционной терапии, разработанной Э. Берном. Его теория игр основана на имплицитно проведенной им классификации обмана. Объединяя различные модели поведения на основе разноплановых выигрышей и путей их достижения, Э. Берн выделил несколько игр и предложил свои методы противодействия. Игра по Э. Берну подразумевает набор скрытых транзакций, в которых присутствует надувательство (приманка), рычаг, смятение и выигрыш [3]. Таким образом, анализируя работу Э. Берна, мы можем сделать вывод, что игры носят эмоциональный характер, и под верификацией информации в данном случае может пониматься своевременное распознавание задействованного сценария и скрытого мотива. Отметим, что на наш взгляд, данный подход представляет интерес с точки зрения выявления склонности к игровым транзакциям субъекта общения в обычной жизни. Данная информация позволит эффективнее построить деловые отношения с участником транзакции.

Таким образом, суммируя выше сказанное, можно выделить два направления в верификации информации: невербальные и вербальные подходы. Невербальные основаны на изменении невербального поведения субъекта общения. Подходы подразделяются на аудиальный (изменение экстралингвистических характе-

ристик, включая хезитации) и визуальный (анализ микровыражений и жестов), также можно выделить кинетический (изменение температуры отдельных частей тела, фиксация кожно-гальванических реакций). Данные составляющие могут быть обработаны с помощью специального оборудования или непосредственно учитываться в момент взаимодействия субъектов общения. К невербальному направлению стоит отнести три подхода, выделенных О. Фраем, на основе осознаваемости и контролируемости невербального поведения в ситуации обмана.

Вербальные подходы лежат в смежной области наук психологии и психотерапии. Подход на основе работ Э. Берна подразумевает своевременное выявление ключевых фраз, свидетельствующих об играх, которые, по сути, являются обманом. НЛП предлагает анализ мета-моделей, позволяющих находить слабые стороны в аргументах и имплицитно содержащих признаки обмана. Верификация информации на основе ОВУ, может быть эффективно переработана для взаимодействия с коллегами и сотрудниками. Также, на наш взгляд, стоит выделить подход, основанный на провокации Ф. Фаррелли. Данный подход подразумевает анализ вербальных сообщений и сознательную конфронтацию между субъектами общения с целью нарушения эмоционального равновесия и провоцирования утечки информации в виде тирад [9].

На практике невербальные и вербальные подходы применяются, как правило, в различных сочетаниях, дополняя друг друга и образуя тем самым комплексный подход. В рамках невербальных подходов сравнительный анализ проводится не только по отношению к базовому поведению, но и конгруэнтности вербальному сообщению. Таким образом, мы видим, что поставленные в начале статьи проблемы могут быть эффективно решены с помощью верификации информации, поступающей от субъектов общения.

В условиях модернизации России изменениям должны подвергнуться не только государственные институты, границы городов, но и подходы к взаимодействию сотрудников внутри организаций. Кадровый потенциал — это способности и возможности людей, которым предстоит реализовывать запланированные изменения. От качественной работы этого элемента системы зави-

сит результат всего процесса модернизации. Проявляя либеральность и демократические начала в управлении, на наш взгляд, важно сохранить способность контролировать и влиять на социальные трансакции кадровых ресурсов. Для этого необходимо максимально результативно верифицировать управленческую информацию, применяя комплексный подход к анализу.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Алдер Г.* НЛП: современные психотехнологии – СПб: Питер, 2001.-160 с.: ил. – (Серия «Сам себе психолог»)
- [2] *Алексеев Л.Г.* Психофизиология детекции лжи. Методология. – М., 2011.
- [3] *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / [пер. с англ. А. Грузберга]. – М.: Эксмо, 2012.
- [4] *Гагин Т.В., Козакевич С.С.* Модели НЛП в работе психолога. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.
- [5] *Изард К.Э.* Психология эмоций. - СПб.: Питер, 2000.
- [6] Инструментальная "детекция лжи": академический курс/ С.И. Оглоблин, А.Ю. Молчанов. – Ярославль: Ньюанс, 2004.
- [7] *Морозов В.П.* Невербальная коммуникация: Экспериментально-психологические исследования. – М.: Из-во «Институт психологии РАН», 2011.
- [8] *Моррис Д.* Библия языка телодвижений / Десмонд Моррис; [пер. с англ. Н. Караева]. – М.: Эксмо, 2011.
- [9] *Фрай О.* Ложь. Три способа выявления. Как читать мысли лжеца, как обманывать детектор лжи / Олдерт Фрай. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006.
- [10] *Фаррелли Ф., Брандсма Д.* «Провокативная терапия» / <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=957>
- [11] Энциклопедия менеджмента Понятие управленческой информации / <http://www.pragmatist.ru/upravlencheskaya-informaciya/ponyatie-upravlencheskoj-informacii.html>
- [12] *Экман П.* Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012.
- [13] *Экман П.* Психология лжи. Обмани меня, если сможешь. – СПб.: Питер, 2012.

Лозик Н.Ф.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента организации
Московского государственного индустриального университета
E-mail: loziknina@yandex.ru

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В КОНЦЕПЦИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Социально-экономические реформы, начавшиеся в конце прошлого столетия в качестве основного базиса, делали ставку на экономическую модернизацию, при которой накопление капитала, материальных ценностей являлись универсальными условиями, определяющими прогресс. То есть, преобразования конца XX века в какой то мере повторили стратегию разрушения социально-экономической системы начала XX века, в основу развития которой были положены процессы технико-экономических преобразований, в центре внимания опять-таки материальное производство, капитал, материально-вещественные факторы. Все это соответствовало экономическим теориям, господствующим в начале XX века.

Фактором, объединяющим разрушительные преобразования начала и конца прошлого столетия является практическое игнорирование роли человеческого фактора в социально-экономическом развитии и росте.

Теории человеческих ресурсов, появившиеся в конце 80-х — начале 90-х годов прошлого столетия состояли в том, что люди и их развитие является не просто средством, а целью развития общества. Главная идея этих концепций рассматривала доход не как конечную цель, а как способ расширения возможностей выбора приоритетов существования человека, его образа жизни.

Анализ моделей экономического развития большинства развитых стран показывает приоритетное развитие социальноориентированных отраслей. Идея «социального государства», реализуемая в России в 90-е годы прошлого века, постепенно стала сокращать набор своих социальных обязательств. Государство более

активно включилось в хозяйственную деятельность крупных компаний, корпоративного уровня. Тем самым оно все в меньшей степени стало заниматься «определением правил игры». В рыночных условиях хозяйствования реализация ряда социальных программ была сокращена или приостановлена вовсе. Многие исследователи и практики сделали вывод о несостоятельности идеи «социального государства», о более уместном политическом курсе на «эффективное государство». Решение ряда социальных проблем предполагалось решать в рамках системы самоуправления. Результаты экономического и общественного развития России в начале XXI века показали непродуманность теорий уменьшения государственных социальных услуг и передачи их рынку. Система самоуправления, на которую уповали реформаторы, уже который раз «не сработала». Итогом этого этапа развития экономики России явилось сильнейшее расслоение общества, рост населения, проживающего за чертой бедности, усугубились проблемы в системе здравоохранения, образования, в системе жилищно-коммунального хозяйства и других социальных сферах. По уровню индекса человеческого развития, рассчитываемого ООН ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, доступности образования и продолжительности жизни, из 167 анализируемых в 2011 году стран, Россия занимает 66 место.

Аналитические исследования проблем экономического развития выделили именно человеческий ресурс в качестве приоритетного капитала, отводя второстепенное внимание материальным, финансовым факторам. Большинство современных макроэкономических концепций в числе важнейших показателей роста выделяют главным образом не инфляционные тенденции, характеристики фискальной и монетарной политики, а вложения в человеческий капитал. Исследования показывают большую инвестиционную привлекательность человеческого капитала в сравнении с производственно-техническим,

Человеческий капитал рассматривается как совокупность общих и профессиональных знаний персонала организации, уровня его компетенции. Признаками, характеризующими состояние человеческого капитала является способность руководителя сфор-

мировать систему ценностей, разделяемую всеми членами коллектива и являющуюся основой организационной культуры организации, благоприятные условия для реализации творческого потенциала всех и каждого сотрудника. Основные составляющие человеческого капитала приведены на рис. 1.



Рис. 1. Основные составляющие человеческого капитала

Экономическое развитие и рост национальной экономики, отрасли и организации напрямую связаны с их конкурентоспособностью. В ходе изучения факторов конкурентоспособности организации было предложено несколько подходов к их классификации. Например, деление на основные и развитые. Основные факторы — это природные ресурсы, климатические условия, географическое положение страны, неквалифицированная рабочая сила. Развитые факторы — современная инфраструктура обмена информацией, высококвалифицированные кадры и научно-исследовательские центры. Гораздо большее значение для конкурентоспособности имеют развитые факторы, как факторы более высокого порядка. Для их развития необходимы значительные, часто продолжительные по времени вложения капитала и человеческих ресурсов. Кроме того, необходимое условие самого создания развитых факторов — это использование кадров с высоким уровнем компетенции. Таким образом, человеческий капитал яв-

ляется основой конкурентоспособности хозяйственной системы любого уровня, от инвестиций в человеческий капитал напрямую зависит экономический рост и развитие хозяйственной системы любого уровня. По результатам рейтинга национальной конкурентоспособности, проводимого Всемирным экономическим форумом, Россия заняла 67 место. По сравнению с прошлым годом она опустилась на одно место, соседствуя рядом с Ираном и Шри-Ланка. Оценивая человеческий фактор России, аналитики отметили, что в этом году существенно выросла значимость проблем с финансированием образования и с квалификацией рабочей силы.

Решение проблем развития человеческого капитала в России затрудняют следующие факторы:

1. Отсутствует единая концепция управления человеческим капиталом. Одна из проблем состоит в том, что нарушен принцип системности управления. Существует, государственная система управления человеческими ресурсами, хотя, как отмечалось, к ней очень много вопросов. Идет очень неравноценное по уровню управление человеческим капиталом в организациях. Отраслевой системы управления человеческими ресурсами, единой концепции, не существует. Разрушенную в ходе социально-экономическим реформ, отраслевую систему управления, заняла корпоративная система управления. Однако крупные корпорации, занимающие доминирующие позиции в ряде промышленных отраслей, не выработали единой концепции управления и развития человеческого капитала, не существует единой концепции инвестирования в человеческий капитал. В настоящее время для решения вопросов отраслевого образования делаются попытки создания корпоративных университетов. Примером может быть создание корпоративных университетов: энергетический университет, созданный РАО «ЕЭС» России, университет Сбербанка, «Северстали», РЖД. Однако это только первые примеры решения вопросов образования, которые по силам только очень крупным компаниям. В США различными формами внутрифирменного обучения охвачено около 50 млн. человек. Например, на профессионально-техническую подготовку кадров корпорация «Форд» расходует около 25 % своих капиталовложений, «Краслер» — 35%. В Японии при обучении персонала используется государственная под-

держка, немецкие корпорации ежегодно инвестируют около 9 млрд евро на повышение уровня квалификации своих сотрудников. Возможности малого и среднего бизнеса России по инвестированию в человеческий капитал, в его образование, несопоставимо малы. Затраты российских организаций на внутрифирменное обучение кадров в среднем находится на уровне 0,5 — 0,7 % ФОТ. В развитых странах эта статья расходов компаний достигает 5 — 10 %. [5].

2. Низкий уровень корпоративной культуры или, чаще всего, ее отсутствие в российских организациях также свидетельствует о низком уровне менеджмента. Часто российские компании слепо копируют зарубежный опыт в создания основ корпоративной культуры, при этом не учитывается российский опыт. Вполне достойны для использования или частичного адаптирования созданные в советский период некоторые из элементов организационной культуры: традиции, нормы и стили поведения, ритуалы и т. д.

3. Недостаточное использование российскими организациями современных инструментов и управленческих технологий в сфере развития человеческого потенциала. Наставничество, как способ передачи опытными работниками своих знаний и мастерства хорошо зарекомендовал в советской системе управления и он вполне применим в современных условиях, часто в производственных организациях с нормированной системой контроля результатов труда. К современным инструментам, предложенным зарубежным менеджментом, относится коучинг. Коучинг позволяет не только передавать опыт, мастерство, но и подготовить консультируемого работника к самостоятельному выявлению существующих на его участке работы проблем, построения алгоритма их решения и несения ответственности.

4. Игнорирование в своей деятельности такой формы обучения, как ротация кадров. Ротация кадров позволяет персоналу организации обмениваться знаниями и опытом, при чем не только в рамках одного структурного подразделения. Преимущество данного вида образования состоит в том, что используются внутренние ресурсы организации, что позволяет экономить средства направляемые на образование и повышение квалификации персо-

нала. Данный инструмент системы образования широко используется в системе японского менеджмента, в российской практике не находит широкого применения.

Основными инструментами эффективного управления человеческим капиталом организации являются: системы мотивации и оплаты труда персонала, наличие организационной культуры, разделяемой всеми членами коллектива организации, программы обучения и повышения квалификации персонала, наличие инвестиций в человеческий капитал. Данные приведены на рис.2.

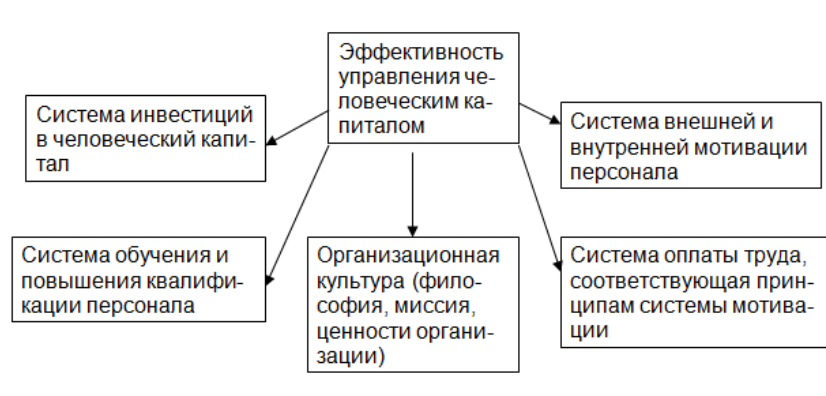


Рис. 2. Эффективность управления человеческим капиталом

Ключевым фактором успеха, способствующим экономическому росту и развитию в последнее время называют знания и компетенции. Не случайно, П. Друкер назвал образование, здравоохранение, социальную сферу в качестве наиболее приоритетных отраслей развития в XXI веке. Этот тезис позволяет относиться к таким отраслям как здравоохранение, образование, социальная сфера не как потребляющим и непроизводительным.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Гапоненко А.Л. , Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008.
- [2] Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М. : Издательский дом «Вильямс», 2000.

- [3] *Коротков Э.М.* Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал.: международный журнал «Проблемы теории и практики управления», Изд. Международного научно-исследовательского института проблем управления, апрель 2010. URL: http://uftp.ru/content/Disp_Art.php?Num=2113
- [4] *Одегов Ю.Г.* Теории экономического роста и развития о роли человеческого фактора. – Материалы конференции «XXI век: Менеджмент и глобализация». М. : РЭА им. Г.В. Плеханова, 2003.
- [5] *Томашов А.С.* Проблемы управления развитием человеческого капитала. : Экономика труда, 2012, № 9.

*Щербакова О.И.,
доктор психологических наук,
профессор кафедры управленческой и экономической психологии
Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
E-mail: olga716@rambler.ru*

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ

Социально-экономические преобразования в России проходят сложно. Настоящее время характеризуется нестабильностью социальной ситуации. В качестве одного из отрицательных последствий периода экономических реформ, нередко, называется качественное изменение системы общественных и личностных ценностей. В изменяющемся мире мировоззрение человека не может быть статичным: появляются новые приоритеты, применяется иерархия ценностей.

В настоящее время процесс формирования и развития российских современных руководителей все более привлекает к себе внимание исследователей, т. к. здесь сосредоточена масса нерешенных проблем для общества. Становление класса современных руководителей связано с появлением социальной группы людей, ориентированных на инициативную деятельность, направленную на изменение экономической ситуации, способных идти на риск, нести ответственность за результаты и последствия своей деятельности. Это группа, инновационная сама по себе и с определенной системой ценностей и мотиваций.

Образ, «социальный портрет» современных руководителей необычайно противоречив, иногда надуман в средствах массовой коммуникации, а порой и вовсе не соответствует действительности. Изучение ценностной ориентаций этой группы, образа современного руководителя представляет значительный практический и теоретический интерес, так как позволяет выяснить основные ценности и настроения, социальное самочувствие современных руководителей в современной России. Актуальность изучения цен-

ностных ориентаций современных руководителей обусловлена появлением целого ряда работ, посвященных разным аспектам этой проблемы (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие). На этапе становления рыночной экономики, создания нового общества, его развитие должно быть здоровым, что возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом.

Важно учитывать при назначении на руководящую вакансию тот комплекс психологических феноменов, который определяет успешность руководства, формирование устойчивой профессиональной направленности каждого руководителя, что в свою очередь зависит от системы ценностных ориентаций.

Одним из основных компонентов, определяющих стиль управленческой деятельности, характер задач и целей, которые ставит перед собой руководитель, осуществляя свои функции, является система его жизненных ценностей. Именно она регулирует его поведение на всех уровнях управленческой деятельности: мотивационном, нормативном, смысловом, операциональном.

Безусловно, влияние ценностей различно. В большинстве случаев оно носит опосредованный характер. Очевидно, что влияние ценностей на операционально-функциональном уровне значительно меньше, чем, например, на мотивационном, поскольку именно мотивы, смыслы, стиль управленческой деятельности подвержены наибольшему влиянию.

Отметим, что формирование ценностей человека начинается задолго до того, как он получает какой-либо опыт руководящей деятельности. Поэтому ценности, являясь важной составляющей жизнедеятельности, самым непосредственным образом, особенно на первом этапе управленческой карьеры, могут определять поведение руководителя. Вместе с тем, выступая в роли скорее динамического, чем статического образования, они имеют тенденцию не только изменяться, но и заменяться другими под влиянием различных обстоятельств. Изменения внутри человека, затрагивающие и систему его ценностей, происходят как в ходе собственной жизни (с приобретением управленческого опыта, с возрастом, изменением семейного положения, уровня образования и др.), так и в ситуации социальных перемен. Происходит переоценка, расстав-

ляются новые приоритеты, вносятся изменения в свод «житейских» правил.

В первую очередь, существенное влияние на формирование жизненных ценностей, установок и ориентаций будущего руководителя оказывает социальная ситуация, в которой происходило его развитие. Это семья, в которой он родился и воспитывался, ее ценности, традиции, нравы.

В ряде исследований было показано, что в семьях эффективных руководителей основными жизненными ценностями выступали, прежде всего, познание, развитие собственной личности, работа и, в целом, преобладали бытийные ценности. А вот в семьях руководителей, не отличающихся высокой эффективностью, преобладали ценности общения, материального благополучия, власти и обладания. Безусловно, эта зависимость носит статистический характер и не может быть абсолютизирована, поскольку существенным фактором здесь выступает степень принятия человеком собственной семьи.

Это же касается и других факторов. Вместе с тем их значение в формировании базисных ценностей и ценностных ориентаций весьма велико. Так, в серии исследований было показано, что значимо различными оказываются ценностные ориентации руководителей, отличающихся по порядку рождения.

Если первые и единственные дети в значительно большей степени ориентированы на ценности инструментальные (убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации), то младших детей отличает большая выраженность ориентаций на терминальные ценности (убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться).

Результаты проведенного под руководством Кобелевой О.В. в течение пяти лет исследования динамики жизненных ценностей руководителей показали, что наиболее значимыми во все годы для руководителей различных возрастных категорий остаются (их значимость даже возрастает) терминальные ценности (альтруизм, развитие своей личности, семья, дети). Менее всего претерпели изменения такие ценности, как «развитие собственной личности», «здоровье», «семья», «наличие недостатков в себе»,

тогда как значительно возросла значимость ценностей «альтруизм», «дети», «наличие добрых, верных друзей», «доверие», «образованность».

И, наоборот, несколько снизилось значение таких ценностей, как «работа», «ответственность», «эффективность деятельности», последнее особенно ярко проявляется в негосударственной сфере. Следует отметить, что наиболее выраженное изменение в ценностной сфере руководителей негосударственных организаций претерпела ценность «образованность» — ее значимость за пять лет возросла в 1,3 раза.

Обнаружилось, что значимость различных ценностей в различные возрастные периоды неодинакова. Так, наиболее значимыми для двух третей молодых руководителей (возрастная группа до 35 лет) выступают «развитие личности», «возможность творческой работы», «семья» и «дети». Кроме того, они отмечают важность таких ценностей, как «активная деятельная жизнь», «наличие хороших и верных друзей», «уверенность в себе». Наименее значимыми для молодых руководителей являются — «общественное признание», «познание», «красота природы и искусство».

Установлено, что с возрастом увеличивается значимость некоторых терминальных ценностей, происходит изменение ориентации на семью, как ценность, и на здоровье. С возрастом (в 43-45 лет) также увеличивается значение такой ценности, как «альтруизм».

Целью нашего исследования было — выявление особенностей ценностных ориентаций современных руководителей.

Гипотеза исследования состояла в следующем:

В иерархии ценностей современных руководителей доминируют отдельные ценности (группы ценностей), имеющие индивидуальную направленность.

Единая система ценностей и морально-этических норм у современных руководителей не сформирована.

В нашем исследовании приняли участие 104 человека. Людей мы подбирали разного пола и различных возрастных категорий. Всего опрошенных — 53 женщины и 51 мужчин.

Возраст испытуемых — от 20 до 53 лет. Распределение испытуемых по трем возрастным группам следующее:

- 20-35 лет — 52 человека (50 %),
- 35-45 лет — 38 человек (37,5 %),
- старше 45 лет — 14 человек (12,5 %).

По стажу работы испытуемые разделились следующим образом:

- 0-4 года — 54 человека (54 %),
- 5-9 лет — 24 человека (24 %),
- 10-15 лет — 16 человек (16 %),
- свыше 15 лет — 6 человек (6 %).

38 человек (38 %) опрошенных — состоят в браке, имеют 1-3 детей в возрасте от 1 года до 30 лет. У большей части испытуемых — высшее и техническое образование.

Проведя социологический опрос, мы выявили, что для опрошенных наиболее важными личностными качествами руководителей являются такие качества, как представленные в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение качеств у современных руководителей [в %]

| Качество руководителя | Количество людей, выделяющих данный фактор, как наиболее весомый |
|------------------------------|--|
| Исполнительность | 12% |
| Образованность | 8% |
| Твердая воля | 17% |
| Эффективность в делах | 34% |
| Честность | 10% |
| Жизнерадостность | 2% |
| Аккуратность, чистоплотность | 2% |
| Воспитанность | 15% |

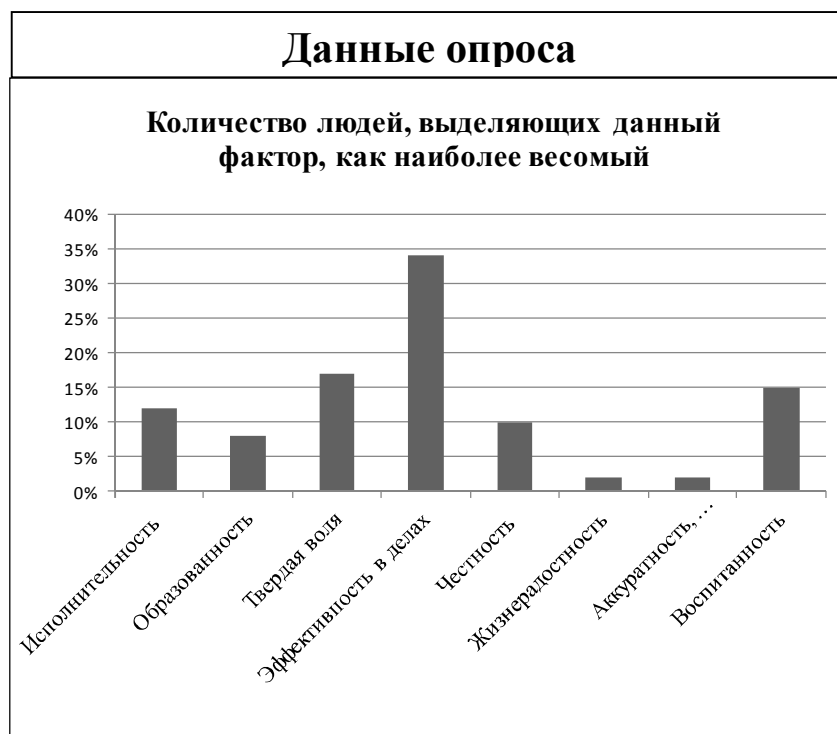


Рис. 1. Представленные качества современных руководителей.

Большинство респондентов считают, что к главным личностным характеристикам (ценностям) относится:

- Высокий уровень образования, производственного опыта, компетентности в соответствующей профессии (85 % респондентов поставили 5 по критерию значимости);
- Стремление к постоянному самосовершенствованию, критическому восприятию и переосмыслению окружающей действительности (90 % - 5);
- Энергичность (90 % - 5);
- Контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой (100 % -5);
- Целеустремлённость (100 % - 5);
- Умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нём, но при необходимости легко перестроиться (85 % - 5);

- Ответственность (100 % - 5);
- Терпимость (85 % - 5);
- Честность (90 % - 5);
- Широта взглядов, эрудиция, глубокое знание как своей, так и смежных сфер деятельности (90 % - 5).

После того как у всех опрошенных были выявлены терминальные и инструментальные ценности, был также оценен стиль руководства, как авторитарный, демократический или попустительский.

Как авторитарные были охарактеризованы — 50 менеджеров.

Как демократические — 54 менеджера.

Среди авторитарных руководителей доминировали из терминальных ценностей: продуктивная жизнь, уверенность в себе, развитие. Из инструментальных ценностей у них же доминировали: эффективность, аккуратность, независимость.

По результатам исследования ценностей авторитарных руководителей можно сделать вывод о том, что люди, ценящие продуктивность жизни, уверенность в себе и развитие выстраивают процесс управления четко и иерархично. Они сами определяют цели и всю политику в целом, распределяют обязанности, а также в большей части указывают соответствующие процедуры. Управляют, проверяют, оценивают и исправляют выполняемую работу тоже самостоятельно. Для выявления того, какие ценности присущи демократическим руководителям, было проведено аналогичное исследование и получены следующие результаты: из терминальных ценностей доминировали — свобода, продуктивная жизнь, интересная работа. Из инструментальных ценностей были выявлены: независимость, широта взглядов, честность.

Можно заметить зависимость между ценностями менеджеров и их выбором вести процесс управления демократично. Такие люди предоставляют подчиненным самостоятельность в пределах выполняемых ими функций и их квалификации. Процесс управления децентрализован, обязанности распределены между большим количеством лиц. Менеджеры, которым присущи выявленные ценности, предпочитают видеть в работниках те же качества, которыми обладают сами. Они приветствуют творчество и инициа-

тиву, что формирует управленческий процесс совсем иначе, не так как в отделах с авторитарными менеджерами.

Проведенный гендерный анализ, в соответствии с выбранными ценностями руководителей, показал, что женщинам присуще выстраивать процесс управления демократично. А мужчинам — авторитарно. Это объясняется тем, что женщинам менее характерны такие ценности, как уверенность в себе и эффективность. Они предпочитают свободу и широту взглядов.

Мужчины напротив, ориентированы на результат, четкость и аккуратность, меньшее внимание уделено таким ценностям как любовь и чуткость.

Экспериментальное исследование системы идеальных ценностей различных возрастных и профессиональных групп показало, что структура ценностных ориентаций изменяется чрезвычайно динамично и отражает, в первую очередь профессиональную, и только во вторую очередь — психологическую принадлежность.

Человек — «иерархический субъект», рассматривать его деятельность вне контекста смысловых ориентаций, означает лишить его индивидуальности, «обезличить». Вместе с тем, любое производство, компания, организация — это, прежде всего, люди, а не техническое оснащение. Знание приоритетных ценностей и ведущих потребностей позволяет руководству оптимизировать производственную деятельность в интересах предприятия, выявить «слабые звенья» в его личностных ценностях и учитывать это при назначении и продвижении будущих руководителей.

Полученные результаты по выявлению ценностных ориентаций важны также для:

- профориентации сотрудников при смене профессии или места работы;
- диагностики командной сплоченности (поскольку существенными признаками командной работы выступают общие цели, ценности и подходы к реализации совместной деятельности);
- диагностики корпоративной культуры, особенно глубинного ее уровня, который включает скрытые убеждения, неосознаваемые установки и верования сотрудников и руководства, отражающие отношение к миру в целом, к человеку и к работе. Этот

уровень очень важен для изучения, так как оказывает большое влияние на реальное поведение сотрудников;

- исследования степени корпоративной идентичности, влияющей на лояльность сотрудников;

- изучения мотивационной сферы сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Деркач А.А.* Акмеология: Личностное и профессиональное развитие человека. Кн.1-5. Кн.4: Развитие ценностной сферы профессионала. - М.: Изд-во РАГС, 2001.
- [2] *Калинин И.В., Кобелева О.В.* Ценностные детерминанты как основа для построения типологии руководителей // Материалы докладов молодых ученых на III ежегодной научно-практической конференции. – Ульяновск: филиал МГУ им. М.В. Ломоносова, 1994. - С.75-77.

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ
ИННОВАЦИЯМИ:
ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Сборник статей
III Международной
научно-практической конференции**

Москва, 8 ноября 2012 г.

Издание подготовлено в авторской редакции

Технический редактор *Н.А. Ясько*

Подписано в печать 11.03.2013 г. Формат 60×84/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 20,46. Тираж 85 экз. Заказ 241.

Российский университет дружбы народов
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3

Типография РУДН
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3, тел. 952-04-41