

ISSN 2079-9136

Краснодарская региональная общественная организация
«ОБЩЕСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИННОВАЦИОННОГО
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»

РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

**ЭКОНОМИКА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

REGIONAL SCIENTIFIC JOURNAL

**ECONOMICS
OF STABLE DEVELOPMENT**

Краснодарская региональная общественная организация
«ОБЩЕСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИННОВАЦИОННОГО
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»

РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ЭКОНОМИКА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

REGIONAL SCIENTIFIC JOURNAL

ECONOMICS
OF STABLE DEVELOPMENT

2011

№ 5

Главная редакция:

Главный редактор:
проф. Г.Г. Вукович

Заместитель главного редактора:
проф. С.Н. Трунин

Редакционный совет и редакционная коллегия:

д-р экон. наук, проф. С.И. Берлин, д-р экон. наук, проф. Г.Г. Вукович, канд. экон. наук Н.Д. Федаш, проф. РАЕ Е.Г. Гузиев (отв. секретарь), проф. РАЕ Е.В. Гузиева, д-р экон. наук, проф. Л.И. Задорожная, д-р экон. наук, проф. С.Г. Землянухина, д-р экон. наук, проф. В.В. Куликов, д-р экон. наук, проф. А.Л. Мазин, д-р экон. наук, проф. И.В. Митрофанова, д-р экон. наук, проф. Е.Г. Мухина, д-р экон. наук, проф. Т.Г. Строителева, д-р экон. наук, проф. С.Н. Трунин, д-р экон. наук, проф. И.В. Шевченко, канд. экон. наук, доц. Л.Л. Яковлева

Учредитель:

Краснодарская региональная общественная организация
«Общественная академия инновационного устойчивого развития»

Chief Editors:

Chief Editor:
prof. G.G. Vukovich
Deputy Chief Editor:
prof. S.N. Trunin

Editorial Council and Editorial Board:

prof. S.I. Berlin, prof. G.G. Vukovich, assist. prof. N.D. Fedash, prof. Guziev, prof. Guzieva, prof. L.I. Zadorozhnaya, prof. S.G. Zemlyanuhina, prof. V.V. Kulikov, prof. A.L. Mazin, prof. I.V. Mitrofanova, prof. E.G. Muhina, prof. T.G. Stroiteleva, prof. S.N. Trunin, prof. I.V. Shevchenko, assist. prof. L.L. Yakovleva

Founder:

Krasnodar regional social organization
«Social academy of innovational stable development»

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Беляева Т.А.</i> Управление рисками предприятий морского транспорта.....	7
<i>Валькович О.Н.</i> Корпоративная социальная ответственность как одно из направлений корпоративной устойчивости.....	9
<i>Вукович Г.Г.</i> Рынок труда в системе экономических отношений общества: воспроизводственный подход.....	12
<i>Горланова А.Э.</i> Устойчивое развитие региона и методы реализации региональной экономической политики.....	18
<i>Гузиева Е.В.</i> Особенности системы управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы.....	21
<i>Дуплейчук Е.А., Попова А.П.</i> Рекомендации и предложения по внедрению мероприятий TQM в систему персонального менеджмента коммерческого банка (на примере филиала ОАО «Газпромбанк» в г. Краснодаре).....	26
<i>Калинин Д.Д.</i> Механизм M&A в условиях России.....	30
<i>Кириллова О.Г., Коваленко А.А.</i> Управление конфликтами в условиях модернизации экономики России.....	35
<i>Климов А.В.</i> Особенности реформы жилищно-коммунального хозяйства РФ.....	38
<i>Кузьмина Т.С., Митрофанова И.В.</i> Технологические модели ландшафтного земледелия в Южном макрорегионе: пути оптимизации.....	40
<i>Логинова Х.Р.</i> Налоговые правонарушения и ответственность за их совершение.....	49
<i>Лымарева О.А., Курусь С.В.</i> Пути совершенствования регионального и муниципального управления в России.....	52
<i>Малолеткина М.П.</i> Налоговые последствия переоборудования транспортных средств.....	59

<i>Митрофанова И.В., Кузьмина Т.С.</i> Модернизация управления агропромышленным производством.....	65
<i>Пантазиева А.А., Вукович М.Д.</i> Рынок труда России как совокупность экономических отношений: особенности генезиса на этапе его модернизации.....	73
<i>Протасова И.И.</i> Исследование мотивов трудовой деятельности преподавателей вуза.....	79
<i>Старокожева Г.И., Жуков А.Н.</i> Стратегическое программирование развития макрорегиона: от рутины – к модернизации.....	84
<i>Строительева Е.В.</i> Концептуальные основы управления промышленными предприятиями в рамках реализации экономических показателей.....	88
<i>Строительева Т.Г., Бирючинский Р.А.</i> Базовые принципы политики занятости на уровне региона и отрасли.....	91
<i>Суворова Е.С.</i> Актуальность оценки персонала коммерческих организаций.....	94
<i>Чулков А.С.</i> Особенности внедрения бюджетирования, ориентированного на результат, в субъектах и муниципальных образованиях Российской Федерации	96
<i>Шенишинов Ю.В., Чернявская А.Е.</i> Инновационные подходы к формированию рынка труда в контексте повышения конкурентоспособности России в мировом экономическом пространстве.....	99
Рефераты.....	104
К сведению авторов.....	110

CONTENT

<i>Belyaeva T.A.</i> Risk-management on maritime transport enterprises.....	7
<i>Valkovich O. N.</i> Corporate social responsibility as one of directions of corporate stability....	9
<i>Vukovich G.G.</i> Labour market in system of economic relations of a society: reproduction the approach	12
<i>Gorlanova A.E.</i> Sustainable development of region and methods of realisation of regional economic policy.....	18
<i>Guzieva E.V.</i> Feature of a control system of work at the enterprises of medical-improving sphere	21
<i>Duplejchuk E.A., Popova A.P.</i> Of the recommendation and offers on introduction of actions TQM in system of personal management of commercial bank (on an example of branch of Open Society «Gazprombank»).....	26
<i>Kalinin D.D.</i> The mechanism Mergers and Acquisitions in Russia.....	30
<i>Kirillova O.G., Kovalenko A.A.</i> Management of conflicts in conditions modernizations of economy of Russia.....	35
<i>Klimov A.V.</i> Feature of reform of housing and communal services of the Russian Federation	38
<i>Kuzmina T.S., Mitrofanova I.V.</i> Technological models of landscape agriculture in Southern macroregion: optimization ways.....	40
<i>Loginova H.R.</i> Tax offences and responsibility for their fulfillment.....	49
<i>Lymareva O.A., Kurus S.V.</i> Ways of improvement of the regional and municipal manage- ment in Russia.....	52
<i>Maloletkina M.P.</i> The tax consequences of the re-equipping the transport facilities.....	59
<i>Miller A.I.</i> Role of management tools in increase of efficiency of the industrial enterprises	62
<i>Mitrofanova I.V., Kuzmina T.S.</i> Management modernization by agroindustrial manufacture	65
<i>Pantazieva A.A., Vukovich M.D.</i> The labour market of Russia as set of economic relations: features of genesis at a stage of its modernization	73

<i>Protasova I.I.</i> Research of labour activity motives of high school teachers.....	79
<i>Starokozheva G.I., Ghukov A.N.</i> Strategic program development macroregion: from the routine – to modernize.....	84
<i>Stroiteleva E.V.</i> Conceptual of a management basis the industrial enterprises within the limits of realisation of economic indicators.....	88
<i>Stroiteleva T.G., Birjuchinsky R.A.</i> Base principles of a policy of employment at region and branch level.....	91
<i>Suvorova E.S.</i> Urgency of an estimation of the personnel of the commercial organizations...	94
<i>Chulkov A.S.</i> Feature of introduction of the budgeting focused on result, in subjects and municipal unions of the Russian Federation.....	96
<i>Shenshinov J.V., Chernjavskaja A.E.</i> Innovative approaches to labour market formation in a context of increase of competitiveness of Russia in world economic space.....	99
Referats.....	104
Author's Guide.....	110

УДК 061.5:656.61

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА
(рецензирована)*Т.А. Беляева¹***RISK-MANAGEMENT ON MARITIME TRANSPORT ENTERPRISES***T.A. Belyaeva*

Ключевые слова: управление рисками, морские аварии, идентификация риска, оценка уровня риска, система безопасности морского судоходства, надзорная деятельность, инспектирование судов и грузов, величина потенциального и приемлемого уровня риска, технический надзор, ликвидация убытков, требования к безопасности хранения и технологии обработки грузов, аутсорсинг и страхование морских рисков, инструменты снижения степени риска.

Keywords: risk-management, sea transport crashes, risk identification, risk level estimation, safety system of sea navigation, supervising activity, inspection of ships and cargoes, size of a potential and comprehensible risk, technical supervision, liquidation of losses, requirements to safety of storage and technology of cargo processing, outsourcing and insurance of sea risks, tools of risk decrease

Морской транспорт традиционно относится к числу предприятий национальной экономики, производственно-хозяйственная деятельность которых сопровождается большим числом рисков. В случае действия неблагоприятных факторов внутренней или внешней среды эти риски несут в себе опасность непредвиденных финансовых потерь для предприятий морской отрасли. При этом важно учитывать как существенные трудности своевременного и точного прогнозирования момента и вероятности возникновения рискованных ситуаций в силу того, что предприятия морского транспорта функционируют в условиях агрессивной среды, так и значительные размеры возможных финансовых потерь при наступлении неблагоприятного исхода рискованных ситуаций. Сегодня средняя стоимость морского судна измеряется сотнями миллионов долларов, в то время как стоимость грузов порой превышает стоимость самого транспортного средства. Все это в совокупности с ответственностью судовладельцев перед экипажем и третьими лицами, риском загрязнения окружающей среды и другими опасностями определяют необходимость организации надлежащей работы по управлению рисками предприятий морского транспорта.

В целом под управлением рисками производственно-хозяйственной деятельности предприятий морской отрасли следует считать совокупность действий, направленных на исследование, оценку, анализ рисков и разработку предупреждающих или минимизирующих риск мер. На сегодняшний день в теории и практике имеется весьма многообразный арсенал подходов к управлению рисками, однако результативность использования того или иного метода управления зависит от условий его использования, а главное – правильности идентификации возможных областей риска применительно к исследуемому предприятию. Чтобы оценить вероятность тех или иных потерь, обусловленных развитием событий по наиболее неблагоприятному сценарию, следует знать все виды возможных потерь, связанных со спецификой деятельности предприятий морского транспорта, и уметь заранее исчислить их или измерить как вероятные прогнозные величины.

Количественная оценка риска представляется собой нахождение ожидаемой величины максимального и минимального доходов (убытков) от конкретного вложения капитала в морской транспортный процесс. Чем больше диапазон между возможным максимальным и минимальным доходами (убытками) при равной вероятности их получения, тем выше сте-

¹ Беляева Татьяна Алексеевна – кандидат экономических наук, ФГОУ ВПО «МГА им. адмирала Ф.Ф. Ушакова» (г. Новороссийск).

пень риска [1, с. 124]. При исследовании уровня и степени риска на предприятиях морского транспорта используются показатели аварийности, а также учитываются следующие факторы:

- состояние уровня безопасности судоходных и гидротехнических сооружений;
- навигационно-гидрографическое обеспечение безопасности судоходства (состояние морских и внутренних водных путей для целей безопасности судоходства, оборудование их средствами навигационного оборудования);
- наличие и соответствие региональных систем безопасности (СУДС, ГМССБ, станций АИС и лоцманских организаций) требованиям законодательства РФ и международных договоров Российской Федерации;
- наличие и соответствие сил и средств обеспечения безопасности судоходства реальным рискам (угрозам), в первую очередь в морских портах (рейдовых перегрузочным комплексах) и на внутренних водных путях, осуществляющих перевалку нефтепродуктов;
- нормативное обеспечение деятельности [2, с. 43].

С началом проведения в 2004 г. административной реформы в системе Министерства транспорта РФ также произошли существенные изменения в системе обеспечения безопасности судоходства. В настоящее время надзор на морском транспорте, включая надзор за мореплаванием, судоходством, лицензированием, надзор за портовыми и судоходными гидротехническими сооружениями, осуществляется Управлением государственного морского и речного надзора. Однако существующая сегодня система обеспечения безопасности деятельности предприятий морского транспорта в некоторых случаях не может своевременно предотвратить, исключить, а порой и ликвидировать последствия транспортных происшествий, о чем свидетельствуют тяжелые аварийные ситуации на морском транспорте. Таким образом, система не в состоянии обеспечить приемлемый уровень риска [2, с. 46].

В целом определение уровня риска предприятий морского транспорта требует проведения инспектирования судов, грузов, портовых сооружений, складов, анализ информации по маршрутам перевозки и причинам страховых случаев при перевозке и погрузочно-разгрузочных работах. По результатам анализа устанавливается величина потенциального риска. Оценка риска предполагает соизмерение всех рискованных обстоятельств, связанных договором морской перевозки грузов и пассажиров, включая исчисление вероятности страхового случая и величины максимально возможного ущерба.

Помимо специфических для отрасли видов риска, обусловленных особенностями протекания бизнес-процессов, морские предприятия могут столкнуться с типичными и для других отраслей экономики видами производственных потерь: снижение намеченных объемов выполняемых работ из-за падения производительности труда, простоя оборудования, неиспользования производственных мощностей, отсутствия необходимого количества исходного груза и т.д.; незапланированный рост материальных затрат, обусловленных перерасходом при оказании услуг топлива, энергии и т. п.; иные повышенные издержки как следствие высоких торговых издержек, накладных и других побочных расходов; несвоевременное исполнение договоров на оказание услуг (риск отказа партнера от заключения договора, риск возникновения дебиторской задолженности, риск заключения договора с неплатежеспособным партнером, риск заключения договора на условиях, отличающихся от обычных) [3, с. 109].

Управление риском требует надлежащей организации технического надзора за строительством, ремонтом и надлежащей эксплуатацией судов, портовых сооружений, складов, осмотра аварийных судов и грузов, быстрой ликвидации убытков, взысканию ущерба с виновной стороны. Квалифицированными экспертами должно регулярно проверяться соблюдение требований к безопасности хранения и технологии обработки грузов. При этом необходимо своевременно вырабатывать рекомендации по превентивным мероприятиям в отношении конкретных судов и грузов.

Если говорить о характерных и для других отраслей экономики методах управления риском, то наиболее известны такие подходы, как «бегство» от риска (уход с рынка), устра-

нение риска, уменьшение риска, принятие риска на себя, передача риска (аутсорсинг и страхование). При построении системы управления рисками важно тщательно подходить к выбору наиболее оптимальных инструментов снижения степени риска – метода уклонения, диссипации или самострахования. Применение метода уклонения от рисков предполагает отказ от ненадежных партнеров, рискованных проектов. Применение методов диссипации предполагает распределение общего риска путем объединения с другими участниками морского транспортного процесса или использования различных вариантов диверсификации риска. Метод самострахования предполагает создания на предприятиях морского транспорта резервных фондов, что особенно важно в условиях кризиса неплатежей [4, с. 59].

Таким образом, для предприятий морского транспорта характерны как специфические, так и типичные для других отраслей экономики риски производственно-хозяйственной деятельности. Особую роль в управлении рисками здесь играют органы государственной власти, что объясняется рисками возникновения колоссальных финансовых потерь и наличием угрозы нанесения неисправимого вреда окружающей среде. Важное значение имеет и организация внутрифирменных систем управления рисками, предполагающих проведение комплексных мероприятий по идентификации, оценке рисков и принятию решений по предупреждению или устранению последствий рискованных ситуаций на предприятиях морского транспорта.

Библиографический список

1. Бартон Л., Шенкир Г., Уокер Л. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься. М., 2003.
2. Попов В.А. О Системе обеспечения безопасности судоходства на водном транспорте и роли государственного морского и речного надзора // Транспортная безопасность и технологии. 2008. №4.
3. Фомичев А.Н. Риск-менеджмент: Учебник. М., 2008.
4. Чернова Г.В., Кудрявцев А.А. Управление рисками: Учебное пособие. М., 2003.

УДК 342.393:338.2

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ КОРПОРАТИВНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ (рецензирована)

О.Н. Валькович¹

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS ONE OF DIRECTIONS OF CORPORATE STABILITY

O.N. Valkovich

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, корпоративный кодекс, социальные программы, корпоративный фонд, социальные инвестиции.

Keywords: corporate social responsibility, the corporate code, social programs, corporate fund, social investments.

Современный мир живет в условиях острых социальных проблем и в этой связи особенно значима социальная ответственность бизнеса - предприятий и организаций, связанных с разработкой, изготовлением и поставкой продукции и услуг, торговлей, финансами, поскольку они обладают основными финансовыми и материальными ресурсами, позволяющими вести работу для решения стоящих социальных проблем. Состояние отечественной экономики не позволяет государству обеспечить достойную социальную защиту всему населению, поэтому роль предприятий в решении данной проблемы трудно переоценить. Некоторые предприятия уже сегодня воспринимают социальную сферу как

¹ Валькович Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

новый и выгодный сегмент рынка, где они могут действовать более оперативно и эффективно, чем государство.

Преимущества, которые дает компаниям реализация стратегий корпоративной ответственности, включают в себя возросшее удовлетворение персонала, сокращение текучести кадров и увеличение ценности брэнда. Компании, не присоединившиеся, упускают возможности в бизнесе, теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении.

Социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер [1]. Базовый уровень предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная оплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест. Второй уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Третий, высший уровень ответственности, предполагает благотворительную деятельность. По нашему мнению, к внутренней стороне социальной ответственности бизнеса можно отнести: безопасность труда, стабильность заработной платы, поддержание социально значимой заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, оказание помощи работникам в критических ситуациях. К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести: спонсорство и корпоративная благотворительность; содействие охране окружающей среды; взаимодействие с местным сообществом и местной властью; готовность участвовать в кризисных ситуациях; ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).

Миссия социально ответственной компании – это официально сформулированная позиция компании в отношении своей социальной политики [2]. Формами локальных правовых актов фирм (предприятий) для реализации корпоративной социальной ответственности могут являться, по нашему мнению, корпоративный кодекс, социальные программы. Корпоративный кодекс – это формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений компаний. В кодексе должны содержаться заявленные минимальные стандарты и поручительство компаний их соблюдать, а так же требовать соблюдения этих стандартов от своих поставщиков, подрядчиков, субподрядчиков и лицензиатов. Кодекс не является законом, поэтому обязательный характер носит только для тех, кто обязался их соблюдать. Приоритеты социальной политики компании – это зафиксированные в документальном виде основные направления реализации социальных программ компании. Социальные программы – добровольно осуществляемая компанией деятельность по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительная деятельность и добросовестная деловая практика [3].

При этом главным критерием является соответствие программ целям и стратегии развития бизнеса. Социальная активность компании выражается в проведении разнообразных социальных программ как внутренней, так и внешней направленности. Отличительными особенностями программ социальной активности являются добровольность их проведения, системный характер и связанность с миссией и стратегией развития компании [4]. Типы социальных программ могут быть следующие: собственные программы компаний; программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления; программы партнерства с некоммерческими организациями; программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями; программы информационного сотрудничества со СМИ. Управление корпоративными социальными программами по нашему мнению может состоять из следующих этапов: определение приоритетов социальной политики компании; создание специальной структуры управления социальными программами; проведение программ обучения в области социальной ответственности; реализация социальных программ компании; оценка и доведение до сведения заинтересованных сторон результатов социальных программ компании.

Инструменты реализации социальных программ.

1. Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь – форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, помещения для проведения мероприятий, транспорт, оборудование, призовые фонды, оплата счетов организаций-получателей помощи и др.);

2. Делегирование сотрудников компании – добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы внешней направленности через безвозмездное предоставление получателям времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей сотрудников;

3. Денежные гранты – форма адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию социальных программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований. Гранты – один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ. Как правило, гранты в той или иной степени связаны с основной деятельностью компании и стратегическими целями бизнеса;

4. Корпоративное спонсорство – предоставление компанией (корпорацией) различных ресурсов для создания объектов или сооружений, поддержки организаций или мероприятий, как правило, носящих публичный характер, в целях своей рекламы;

5. Корпоративный фонд – фонд, создаваемый компанией (корпорацией) в целях реализации ее социальной деятельности;

6. Социальные инвестиции – форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества;

7. Социально значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара на проведение социальных программ компании;

8. Спонсорство – осуществление юридическим или физическим лицом вклада (в виде предоставления имущества, результатов интеллектуальной деятельности, оказания услуг, проведения работ) в деятельность другого юридического или физического лица на условиях распространения спонсируемой рекламы о спонсоре, его товарах [5].

Основными преимуществами осуществления корпоративной социальной ответственности для развития бизнеса являются: увеличение прибыли, возрастание темпов роста; получение доступа к социально-ответственным инвестициям, при распределении которых инвесторы принимают во внимание показатели, характеризующие деятельность предприятия в социальной и этической сферах, в области защиты окружающей среды; улучшение брэнда и репутации предприятия, что поможет развивать и открывать новые рынки и направления бизнеса; рост продаж, повышение лояльности клиентов; повышение производительности и качество продукта (услуги), возрастание конкурентоспособности; появление больших возможностей привлекать и удерживать сотрудников: люди предпочитают работать в компаниях, ценности которых совпадают с их собственными; сокращение претензий со стороны регулирующих органов; улучшение системы управления рисками.

Преимущества, которые дает компаниям реализация стратегий корпоративной ответственности, включают в себя возросшее удовлетворение персонала, сокращение текучести кадров и увеличение ценности брэнда. Компании, не присоединившиеся, упускают возможности в бизнесе, теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении. Не внедряя стратегии КСО, они, во-первых, не отслеживают и не контролируют воздействие своего производства на общество и окружающую среду, а во-вторых, не полностью реализуют свой экономический потенциал. Можно говорить о двух основных составляющих концепции КСО. Первая – это минимизация бизнес-рисков, т.е. идентификация и заполнение всех пробелов, которые существуют во взаимоотношениях компании и общества. Вторая составляющая КСО – превращение проблем, существующих в общественной жизни и окружающей среде, в возможности для бизнеса.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность – не просто дань моде, а жизненно важная необходимость. Социальные инновации, внедренные в рамках стратегий корпоративной ответственности, не только позволяют компаниям продемонстрировать свою гражданскую позицию. Они также становятся важным маркетинговым инструментом, дающим возможность выделиться, развивать новые продукты и направления, создавать эмоциональную связь между брэндом и потребителем, способствуя тем самым росту корпоративной лояльности и устойчивости.

Библиографический список

1. Бадюкина Е.А. Формирование корпоративной социальной ответственности и рост рыночной капитализации компаний // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2007. № 13.
2. Данилова Е. КСО как благотворительность - это прошлое. Аналитика // ЗАО ПАКК. 2008. №9.
3. Курбатова М.В., Левин С.Н. Социальная ответственность российского бизнеса // ЭКО. 2005. №10.
4. Благов Ю.Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник СПбГУ. 2006. Сер. 8. Вып. 2.
5. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность (социальные инвестиции, партнерство и коммуникации). СПб, 2006.

УДК 338.242:338.1

РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ОБЩЕСТВА: ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОДХОД

(рецензирована)

Г.Г. Вукович¹

LABOUR MARKET IN SYSTEM OF ECONOMIC RELATIONS OF A SOCIETY: REPRODUCTION THE APPROACH

G.G. Vukovich

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, воспроизводственный подход, спрос и предложение рабочей силы, уровень занятости, структура занятости населения.

Keywords: a labour market, a labour, reproductive the approach, a labour supply and demand, an occupation level, structure of employment of the population.

Труд – это основа жизнедеятельности и развития каждого человека. Потребность трудиться, как необходимое и естественное условие существования, изначально заложена в самой сущности человека. Труд обеспечивает удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей человека. Именно труд способен наиболее адекватно человеческой природе удовлетворить потребность и в самовыражении, и в самоутверждении.

Человек, как субъект труда в условиях рыночных отношений, может реализовать свой трудовой потенциал двумя способами: на основе самозанятости, т.е. когда он выступает как самостоятельный товаропроизводитель; и как наемный работник, который предлагает свои услуги – работодателю, собственнику соответствующих средств производства. Во втором случае происходит обмен по принципу: квалификация и рабочее время наемного работника – на заработную плату и прибыль от результатов деятельности, которую устанавливает работнику работодатель.

В настоящее время нет единого определения понятия труд. Приведем ряд определений:

труд – это целесообразная деятельность по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна и рациональна;

¹ Вукович Галина Григорьевна – доктор экономических наук, профессор, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

труд – осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы;

труд – это объективно присущая человеку сфера деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт;

труд – целесообразная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей.

Анализ экономической литературы по теме исследования позволил нам определить труд как – целесообразную, общественно-полезную деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения его потребностей. Такое определение труда подразумевает, что не всякая работа может быть названа трудом. Она должна быть необходимой, полезной для общества и не должна противоречить действующему в стране законодательству.

Перейдем к рассмотрению понятия – рынок труда. Существует множество трактовок понятия «рынок». Приведем некоторые из них:

рынок – это сфера обмена внутри страны и между странами, связывающая между собой производителей и потребителей продукции;

рынок – это механизм взаимодействия покупателей и продавцов, иными словами, отношения спроса и предложения;

рынок – это обмен, организованный по законам товарного производства и обращения, совокупность отношений товарного обмена;

рынок – это сфера товарного обращения, товарооборота, выявляющая и устанавливающая общественно необходимые затраты труда на производство товара;

рынок – это институт, или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг;

рынок – совокупность экономических отношений, которые складываются в сфере обмена по поводу реализации товара;

рынок – такая организация общественного производства, при которой производители товаров, ориентируясь на спрос покупателей, сами решают: 1) когда, в каком количестве и какие товары производить; 2) как эти товары произвести (из каких ресурсов и с помощью какой технологии); 3) для какого потребителя производятся товары;

рынок – 1) место купли - продажи товаров и услуг, заключения торговых сделок; 2) экономические отношения, связанные с обменом товаров и услуг, в результате которых формируется спрос, предложение и цена;

рынок представляет собой совокупность покупателей и продавцов, взаимодействие которых приводит в итоге к возможности обмена и др.

Отметим, что единого подхода к его определению не существует. Необходимо дать такое определение данного термина, которое можно было бы использовать для характеристики любого из множества существующих рынков. Рынок в целом как система отношений товарного обмена, представляет собой совокупность, отдельных взаимосвязанных рынков или его подсистем. При этом данная совокупность отдельных разновидностей рынков охватывает все сферы экономической деятельности: производство, распределение, обмен и потребление. Выделим следующие его элементы: рынок средств производства, рынок технологий, финансовый рынок, валютный рынок, рынок труда, рынок услуг, потребительский рынок и т.д. Общим для всех рынков является то, что на них осуществляется реализация различных товаров (услуг). По нашему мнению, рынок – это определенная система экономических и правовых отношений по поводу купли-продажи товаров и услуг, в процессе функционирования которой формируется спрос, предложение и цена на эти товары и услуги. Основное отличие одного рынка от другого состоит в специфике товара (услуги), реализуемого на данном рынке. Так, на рынке технологий, в качестве товара выступают те или иные технологии, необходимые для совершенствования функционирования производственного процесса в той или иной

отрасли. На валютном рынке в качестве товаров выступают различные виды валютных активов.

В качестве специфического товара, на рынке труда, продается и покупается рабочая сила, т.е. способность человека к выполнению какой-то работы. Поэтому некоторые ученые считают неправомерным использование понятия «рынок труда». По мнению Э.Р. Саруханова, рынок – это совокупность экономических отношений, возникающих между собственником рабочей силы (продавцом) и ее покупателем по поводу конкретного рабочего места, на котором будет производиться товар или же услуга. Из этого следует, что на рынке в качестве товара покупателю предлагается не сам труд, а рабочая сила, т.е. его способность к труду. На рынке труд продать невозможно, так как в момент продажи рабочей силы его еще не существует. Поэтому необходимо вести речь не о рынке труда, а о рынке рабочей силы.

Рынок рабочей силы включает отношения между нанимателями и наемными работниками и отношения каждого из них с другими субъектами по поводу передачи части собственных функций, которые выстраиваются на основе добровольного отчуждения в их пользу части дохода, получаемого за использование рабочей силы. Заметим, что на рынке для владельца рабочей силы появляется возможность получить определенное рабочее место, на котором он может трудиться и заработать деньги, необходимые ему для воспроизводства своей рабочей силы. Для владельца же средств производства возникают экономические условия для получения прибыли. Следовательно, между продавцом рабочей силы и собственником средств производства возникают экономические отношения занятости. Поэтому эти отношения и определяют, по мнению Э.Р. Саруханова, истинное содержание рынка труда как рынка занятости [1].

Таким образом, вопрос о товаре, который реализуется на рынке труда, по-прежнему, остается открытым. Так Ю.М. Бусурин, Н.В. Новоселова говорят о том, что на рынке продается не рабочая сила, а именно труд. По их мнению, работник и покупатель на рынке договариваются о предстоящем труде, о его оплате и других условиях. Вряд ли покупателю интересна лишь способность к труду без ее реализации. Его интересует труд лишь как один из факторов производства, поэтому он покупает и оплачивает предстоящий труд работника. В конечном итоге работодатель становится собственником результатов труда, а работник за труд получает соответствующую оплату. При продаже труда на конкурентном рынке происходит эквивалентный обмен, так как заработная плата есть плата за использование труда, то есть – за труд [2].

По нашему мнению, наиболее обоснованной и верной является позиция Э.Р. Саруханова. Мы считаем, что определение «рынок рабочей силы» или «рынок занятости» более точно, чем определение «рынок труда», характеризуют отношения, возникающие между собственниками рабочего места и рабочей силы в процессе торгов по поводу трудоустройства человека. Учитывая, что понятие «рынок труда» широко используется в зарубежной и отечественной литературе, в дальнейшем эти понятия мы будем применять как синонимы. Заметим, что на рынке в этом случае в качестве товара выступает не человек, не его труд, а его рабочая сила, т.е. способность к выполнению работы.

Перейдем к детальному рассмотрению понятия «рынок труда». Многие отечественные и зарубежные авторы дают свое определение данного понятия. Рынок труда Р.И. Капелюшниковым понимается как система общественных отношений (в том числе взаимоотношений юридически свободных работников и работодателей), социальных (в том числе правовых) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной, главным образом, соотношением спроса и предложения) и использование труда. Принципиальным отличием данного определения от других (более узких) является то, что не только сферу обмена (купли-продажи) труда, но и сферу воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и т.д.) и сферу использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве) автор относит к данному понятию [3]. Н. Кутепова понимает под рынком труда совокупность всех экономических отношений между спросом и предложением по поводу рабочей силы. Он

подчеркивает, что в эти отношения вступают, прежде всего, работодатели как экономические единицы и лица, желающие стать наемными работниками, а также государство через осуществление политики на рынке труда, регулирование спроса госсектора на рабочую силу и пр. Так же, в этих отношениях участвуют и объединения предпринимателей и наемных работников, которые также оказывают влияние на состояние рынка труда. Рынок труда – это комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма и использования рабочей силы. Важнейшим из них выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, на реальную заработную плату. При этом он отмечает, что рынок труда – это не только экономическая категория, но и исторически сложившийся специфический механизм саморегулирования, который реализует определенный круг социально-трудовых отношений на основе информации, поступающей в форме цены труда, и способствует установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством [4].

Авторы современного экономического словаря говорят о рынке труда, как о сфере формирования спроса и предложения на рабочую силу. На их взгляд, существование рынка труда возможно только при условии, что работник является собственником своей способности к труду. Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезе. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых в труде, а вторых – в заработной плате.

Анализ экономической литературы по теме исследования позволил нам считать, что рынок труда в широком смысле представляет собой определенную систему экономических, правовых, социальных и др. отношений по поводу купли-продажи специфического товара «рабочая сила». Обязательным условием функционирования этой системы отношений служит наличие покупателя (в лице владельца средств производства), а также возможно посредников (в лице государства или же профсоюзных организаций). Однако рынок труда имеет и количественные параметры, то есть тех, кто непосредственно находятся в данный момент на рынке труда. По этому вопросу мнения исследователей существенно отличаются. Количественные границы рынка труда включают в себя тех, кто: будучи незанятым, ищет рабочее место; имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место; занят, но рискует потерять работу. Такой подход к количественному аспекту рынка труда характерен для многих ученых.

В среде отечественных исследователей, занимающихся изучением проблем труда, занятости и трудовых отношений в последнее время получила распространение расширительная трактовка количественного аспекта рынка труда. В последнее время все чаще звучат предложения считать равноценными участниками рынка труда все экономически активное население, то есть как занятых, так и безработных. Отношения купли-продажи труда непрерывны от найма работников до их увольнения. Это дает возможность сделать вывод о том, что в рыночной экономике рынок труда включает всех способных работать по найму, т.е. как занятых, так и не занятых наемным трудом. Основными элементами рынка труда выступают совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, как показатель общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Именно эти составляющие в своем единстве и определяют емкость рынка труда в широком смысле. Отметим неправомочность расширительной трактовки количественных параметров рынка труда, как с теоретических, так и с практических позиций. Выделим ключевые моменты данного анализа. Сторонники расширительной концепции рынка труда абсолютно не рассматривают двух вопросов, которые на наш взгляд являются решающими. Во-первых, зачем находиться на рынке труда людям, уже совершившим акт купли-

продажи рабочей силы, получившим желаемое рабочее место и удовлетворившим все требования работодателя? Во-вторых, зачем рассматривать все экономически активное население как находящееся на рынке труда?

Разделение экономически активного населения на занятых и безработных – это функция рынка труда. И, по нашему мнению, не видеть этого нельзя. «Возврат» на рынок труда той части экономически активного населения, которая там уже была, обрела рабочие места и перешла в категорию занятых, как это преподносит расширительная трактовка рынка труда, скрывает различия между занятыми и безработными, вопреки здравому смыслу. Заметим, что понимание проблем занятости практическими специалистами не имеет ничего общего с расширительной трактовкой рынка труда. При разработке программ содействия занятости населения различного уровня, они учитывают:

- спрос на рабочую силу, который определяется числом вакансий (раздельно по новым местам и на замену выбывшим по различным причинам);
- предложение рабочей силы (по всем категориям граждан, ищущих работу);
- численность незанятых граждан и занятых в домашнем хозяйстве (из них число зарегистрированных в качестве безработных);
- распределение рабочей силы на рынке труда, отражающее способ поиска рабочего места (через службу занятости или самостоятельно), а также циклические прогнозы (будут искать работу; найдут работу) и т.д.

Из этого следует, что практические специалисты рассматривают рынок труда, с позиции его функций, как механизм купли-продажи рабочей силы, который учитывает отношение спроса и предложения. Это, в свою очередь, позволяет разделить экономически активное население на две промежуточные группы. Первая – занятые, то есть покинувшие рынок труда. Вторая – оставшиеся на этом рынке и продолжающие искать работу. Так же они рассматривают распределение занятых по рабочим местам, учитывая профессиональный, демографический, отраслевой и территориальный аспекты. По нашему мнению, трансформацию регионального рынка труда следует трактовать как преобразование системы общественных отношений (в том числе взаимоотношений юридически свободных работников и работодателей), социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использование труда на уровне мезопропорций.

Важное как теоретическое, так и практическое значение имеет выделение и характеристика различных видов рынка труда. Рынок труда, в обобщенном виде, можно классифицировать по различным признакам и представить в следующем виде:

- по территориальному признаку (федеральный рынок труда, рынок труда федеральных округов, субъектов федерации, республиканские, краевые, областные, региональные рынки труда и так далее в соответствии с административным делением);
- по степени государственного воздействия (контролируемый и неконтролируемый);
- по критерию временных параметров (текущий, перспективный, потенциальный и прогнозный);
- по уровню функционирования (внешний, внутренний);
- по степени развития (совершенный и несовершенный);
- по степени привлекательности (первичный и вторичный) и т.д.

В настоящее время российский рынок труда представляет собой достаточно сложную структуру. Чтобы наиболее точно охарактеризовать трансформационные процессы рынка труда в России рассмотрим разделение его на «открытый» и «скрытый». «Открытый» рынок труда – это все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке. «Скрытый» рынок труда – это работники, сохраняющие статус занятых, но для которых вероятность потерять работу очень велика. Это явление у ряда авторов называется «потенциальным» рынком труда или же «потенциальной» безработицей. Имеются в виду те, кто занят не полный рабочий день или же рабочую неделю, находятся в вынужденных долгосрочных отпусках и т.д. На объем «скрытого» рынка

труда влияет множество факторов, приоритетными из которых являются региональная и отраслевая специфика производства. Однако, вне зависимости от данной специфики «скрытая» безработица, по мнению ряда авторов, превышает «открытую» в 5-6 раз.

Анализ экономической литературы по теме исследования позволил нам выделить две причины, влияющие на существование и расширение «скрытого» рынка труда: во-первых, это наследие советского периода с широкой практикой резервирования избыточной рабочей силы; во-вторых, результат трансформаций в современной экономике и, как следствие, рынка труда. Руководители предприятий могут двумя путями реагировать на падение объемов производства. Первый путь – внутренний, когда сохраняется количественный состав работников при уменьшении заработной платы. Второй путь – внешний, за счет увольнения лишних работников. Второй путь используется крайне редко, когда все возможные варианты исчерпаны. Но следует учитывать тот факт, что существуют рабочие места, которые сократить невозможно без немедленного коллапса предприятия. Дело в том, что если даже отдельные производства не работают, то для обслуживания работающего оборудования все равно необходимо иметь наладчиков, электриков, ремонтников и т.д. В условиях действующего законодательства, предприятию выгоднее платить невысокие зарплаты лишним работникам, чем производить выплаты при сокращениях. Расчеты показывают, что затраты на то, чтобы избавиться от одного лишнего работника, в три раза выше, чем издержки, связанные с сохранением работника на производстве.

Отметим целесообразность разделения «открытого» рынка труда на официальный (организованный) и неофициальный (стихийный). Официальная часть «открытого» рынка – это неработающие лица, которые ищут себе работу через официальные центры, занимающиеся вопросами трудоустройства и службы занятости. Неофициальная часть «открытого» рынка представлена неработающими лицами, ищущими себе работу без помощи официальных государственных учреждений. На современном этапе неофициальная часть «открытого» рынка труда в 3-4 раза превышает официальную, что опосредованно показывает недостаточную эффективность работы служб занятости.

По нашему мнению, для действенного функционирования рынка в широком понимании необходимо, чтобы отдельные его элементы были взаимосвязаны между собой и работали на достижение общей цели. Это возможно при четком взаимодействии рынка труда с рынками других ресурсов. Для разработки действенной политики на рынке труда необходимо не только обладать информацией о состоянии и проводимой политике на рынках финансов, средств производства, жилья, потребительских товаров и услуг, но и активно влиять на них. Для этого необходимо согласовать ряд вопросов:

- с рынком средств производства – количественное и качественное соотношение работников и рабочих мест; отсутствие дисбаланса между средствами производства и профессиональной квалификацией работников, устранение дисбаланса между величиной оплаты труда и стоимостью средств производства;
- с рынком жилья – предоставление жилья работникам в связи со сменой места жительства в состоянии миграции и улучшение качества жилищных условий; регулирование количества заработной платы, направленной на оплату жилья;
- с рынками потребительских товаров и услуг – регулирование баланса между стоимостью рабочей силы и стоимостью товаров и услуг (через соотношение доходов работников и стоимости потребительской корзины); баланс между объемом производства и занятостью;
- с финансовыми рынками – организация долевого участия работников предприятия в доходах и расходах; акционирование; совершенствование кредитной политики в сфере самозанятости и предпринимательства; выделение средств на социальное страхование и регулирование занятости населения и др.

Скоординированное выполнение обозначенных выше задач должно привести к соответствию между спросом и предложением рабочей силы и снижению уровня безработицы до ее естественной величины, отражающей специфику экономического и социального развития того или иного региона.

Итак, сравнительный обзор основных концепций рынка труда позволяет нам содержательно охарактеризовать понятие «рынок труда» как систему экономических, правовых, социальных и др. отношений, возникающих между покупателем и продавцом по поводу купли-продажи специфического товара «рабочая сила». Нами были рассмотрены лишь некоторые аспекты сущности и содержания рынка труда как такового, проанализированы его элементы, определены взаимосвязи между ними в контексте воспроизводственного подхода.

Библиографический список

1. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб., 2003.
2. Бусурин Ю.М., Новосёлова Н.В. Рынок труда и проблемы интенсивного использования рабочей силы: монография. Астрахань, 2003.
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
4. Кутепова Н. Специфика российского рынка труда // Человек и труд. 2003. № 5.

УДК 332:353:338.2

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ (рецензирована)

А.Э. Горланова¹

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF REGION AND METHODS OF REALISATION OF REGIONAL ECONOMIC POLICY

A.E. Gorlanova

Ключевые слова: устойчивое развитие, региональная экономика, региональная политика, экономическое развитие, регион.

Keywords: sustainable development, regional economics, regional policy, economic development, region.

Регулирование регионального развития в настоящее время представляется как недостаточно исследованная в научном плане проблема. Кардинальные перемены, которые происходят в последнее время, являются многоплановыми. Именно поэтому определение методов и подходов к обеспечению устойчивого развития сегодня особенно актуально.

В последние десятилетия вопросы сбалансированного регионального развития приобретают особую значимость. Россия унаследовала от советского периода значительные различия между субъектами Федерации по объемам производства, втянутости в международные экономические связи, структуре экономики, уровню жизни. Стратегическим инструментом сближения регионов в уровне развития служило углубление отраслевой специализации регионов. Проблема выравнивания в хозяйственном плане решалась через бюджетные субсидии в социальную сферу, покрытие убытков предприятий. С началом проведения реформ в 90-х годах XX столетия рыночных реформ возможности сглаживания социально-экономических различий через федеральный бюджет существенно сократились, хотя потребность в этом не уменьшилась. При обеспечении эффективного управления регионом, анализе внутрирегиональных процессов, прежде всего, учитываются региональные особенности (состав районов, крупных городов, других населенных пунктов).

Регион – это, в первую очередь, социальная общность. Одной из важнейших функций региона является обеспечение оптимальных условий хозяйствования и проживания населения, воспроизводство трудовых, природных ресурсов с учетом потребностей социальной сферы. Регион относится к той значимой среде, которая в интересах своего развития влияет

¹ Горланова Анастасия Эдуардовна – студентка, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

на все стороны функционирования населения, подчиняя их интересы своим, вынуждая тем самым менять образ жизни, вносить изменения в национальные отношения, социокультурную сферу. Масштабность, региональное многообразие, состояние переходной экономики в нашей стране требует более активной деятельности государства по устранению диспропорций в национальном экономическом пространстве, решению сложных региональных проблем, созданию условий для устойчивого развития всех регионов и страны в целом.

Основная цель регионального аспекта социальной политики – недопущение в регионах острых социальных конфликтов, снятие напряженности в районах повышенной социальной опасности. К требующим повышенного внимания районам относятся районы нового хозяйственного освоения с суровыми природными условиями, старопромышленные районы со структурной безработицей и общей экономической депрессивностью, аграрным перенаселением (Северный Кавказ), территории с недостаточной финансово-экономической базой для устойчивого социального развития (Забайкалье, Тыва, Калмыкия, Дагестан).

Финансовую помощь регионам планируется осуществлять посредством специальных фондов. Фонд регионального развития в перспективе будет представлять региональный разрыв инвестиционной части федерального бюджета и ориентироваться на поддержку инвестиций производственного предназначения. Фонд развития региональных финансов предусматривается создать за счет ресурсов международных экономических структур (банков, фондов и т.п.) и использовать преимущественно в регионах, выдерживающих стандарты реформ и выполняющих функции своего рода «точек роста». Существующий федеральный фонд финансовой поддержки регионов целесообразно использовать в качестве инструмента выравнивания среднедушевых показателей исходя из минимальных государственных социальных стандартов. Основные меры государственного регулирования устойчивости экономики регионов в ближайшей перспективе должны заключаться в следующем. На федеральном уровне необходимо уточнить концепцию перехода Российской Федерации к устойчивому развитию, в частности выделить положение об особой роли устойчивого развития экономики российских регионов, в том числе экономических районов, для преодоления системного кризиса. При этом необходимо наполнить категории устойчивости и устойчивого развития социально-экономическим содержанием, преодолеть неразбериху в использовании терминов в принимаемых документах. Например, концепция развития Московской области на 1997-2005 гг. предусматривает перевод региона на траекторию устойчивости [1].

Таким образом, на федеральном уровне по проблемам устойчивости и устойчивого развития экономики регионов должны приниматься еще более масштабные и разнообразные меры: правовые, стратегические и оперативно-хозяйственные, информационно-аналитической и кадровой поддержки и т.п. Не менее сложны меры государственного регулирования, осуществляемые субъектами Федерации, они более жестко обусловлены местной спецификой, поэтому столь разнообразны. Экономическая система регионов сложилась в ходе длительной эволюции и находится в целом в благоприятных геополитических, этносоциальных, инфраструктурных и других условиях, за исключением отдельных регионов: Калининградская область, Чеченская Республика и др. Регулирование устойчивости и экономики региона в пределах полномочий и ответственности субъекта Федерации может быть обеспечено только при целостном подходе, на основе тесного взаимодействия со структурами федерального центра, как собственниками большей части основных фондов, находящихся в регионах. Устойчивое развитие экономики регионов будет в значительной мере непосредственно зависеть от качества управленческих решений, принимаемых в центре и касающихся электроэнергетики, машиностроения, химического комплекса и аграрной сферы.

Современный этап экономического развития страны характеризуется быстро растущим интересом к обширному комплексу региональных проблем. Демография, социология, статистика, геология, отраслевая экономика – все это влияет на изучение региональных проблем. В период становления рыночных отношений роль государства в региональном управлении резко снизилась, в результате чего наметилась дезинтеграция регионов. Сложная ситуация сложилась в Восточной зоне России, граничащей с густонаселенными азиатскими странами.

Большинство регионов этой зоны ощущает недостаток финансирования, следствием этого является низкий уровень жизни населения. В этих условиях роль государства в управлении регионами резко возрастает. Федеральный центр должен совершенствовать систему государственного регулирования территориального развития. Необходимо определить цели, задачи и методы реализации государственной региональной политики, роль государства в решении социальных и экономических проблем, возникших в процессе перехода к рыночной экономике. В этой связи требуется разработка методов оценки экономической безопасности регионов России, а также определение роли частного сектора.

Десятилетний период при формировании капиталистического рынка в нашей стране показал, что рыночные преобразования без государственного вмешательства и поддержки регионов разных типов приводят к усилению дезинтеграционных тенденций, спаду отечественного производства, размыванию прав российских граждан, наносят ущерб национальной безопасности. Ситуация, сложившаяся в регионах страны, а также разразившийся системный кризис указывают на ведущую роль государства в процессе снижения стихии рынка, особенно в период переходной экономики. Ослабление позиций государства в управлении экономическими процессами привело к конфликту между центром и регионами.

В настоящее время значение региональных вопросов резко возросло в связи с необходимостью усилить территориальный подход к регулированию развития народного хозяйства, управлению им в новых экономических условиях для обеспечения рациональных экономических связей между регионами, научно обоснованной хозяйственной специализации и комплексности, предотвращения автаркии в регионах.

Важнейшей составной частью экономической политики государства является региональная экономика. Она охватывает комплекс различных законодательных, административных и экономических мероприятий, проводимых как центральными, так и местными органами власти и направленными на регулирование размещения производственных сил. Региональная политика государства - это сфера деятельности по управлению экономическим, социальным и политическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте, т.е. связанная с взаимоотношениями между государством и районами, а также районов между собой. Региональная политика представляет собой составную часть национальной стратегии социально-экономического развития и предусматривает следующие основные направления:

- определение соотношения движущих сил регионального развития и обеспечение их взаимодействия (государственный и частный секторы экономики, внутренние и внешние факторы развития региона и средства);
- определение соотношения общегосударственного и регионального аспектов развития, центрального и регионального уровней управления экономикой;
- подъем экономики отсталых районов и освоение новых районов и ресурсов;
- решение национально-экономических вопросов (в условиях многонационального государства);
- решение проблем урбанизации.

К направлениям региональной политики следует отнести также региональные аспекты демографической, аграрной политики и другие мероприятия, осуществляемые по ним, составляют содержание региональной политики государства, которое во всех развитых странах, проводящих активную региональную политику, практически одинаково.

Региональная политика играет значительную роль в наиболее развитых странах, хотя в менее развитых странах региональные проблемы часто оказываются более острыми. Это обусловлено тем, что проведение региональной политики требует значительных средств. В развивающихся странах направления региональной политики следующие: интеграция всех районов страны в единый национальный рынок; смягчение региональных диспропорций и подъем экономики особо отсталых аграрных районов; смягчение противоречий между городом и деревней, регулирование процесса урбанизации; возможно более полное освоение природных и людских) ресурсов; рациональное размещение новых промышленных проектов.

К методам реализации региональной экономической политики можно отнести следующие

щее:

- модернизация структуры хозяйства на принципах экономики постиндустриального типа;
- содействие развитию экономически обоснованных и технически обусловленных связей предприятий между приграничными регионами (Казахстан, Китай, Белоруссия, Украина);
- привлечение инвестиций в развитие общероссийской инфраструктуры и ее включение в систему мировой коммуникации;
- государственное регулирование цен на продукцию энергетики, снабжение природным газом, транспортные услуги для выравнивания условий хозяйственной деятельности в различных регионах страны [2].

Итак, экономическая политика государства в отношении регионального развития, должна учитывать особенности всех регионов (их географическое положение, демографическая обстановка, экономические, социальные и др. показатели). Государственная поддержка должна предусматривать дополнительные выделения из федерального бюджета, а также необходимо принятие и осуществление специальных территориально-ориентированных президентских и правительственных программ.

Библиографический список

1. Семенова А.Ф. Макро- и микроинструменты региональной политики // Проблемы региональной экономики. 2010. № 2.
2. Шляго Н.Н. Факторы устойчивого развития регионов России. Книга 7. М., 2007.

УДК 338.24:338.48:711.455:61

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ (рецензирована)

Е.В. Гузиева¹

FEATURES OF A CONTROL SYSTEM OF WORK AT THE ENTERPRISES OF MEDICAL-IMPROVING SPHERE

E.V. Guzieva

Ключевые слова: системы управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы, профессионализм работников, мотивация и результативность работников; управление развитием кадров.

Keywords: control systems of work at the enterprises of medical-improving sphere, professionalism of workers, motivation and productivity of workers; management of development of shots.

Современная система управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы, по нашему мнению, должна сочетать традиционные и инновационные составляющие. К первым отнесем: планирование трудовых ресурсов; выбор источников их удовлетворения; разработку политики управления персоналом; формирование кадрового состава (отбор, найм, введение в должность, увольнения, сокращения, перемещения работников); организацию труда (расстановка кадров, перемещение их на другие работы), распределение обязанностей, установление графика работы; обучение персонала, повышение его квалификации, переобучение и развитие; аттестацию персонала с целью определения соответствия работников требованиям организации (его загруженность и способность работать в коллективе); оплату и стимулирование труда, включая систему стратификации, т.е. социальные компенса-

¹ Гузиева Елена Валерьевна – соискатель, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

ции; охрану труда и здоровья.

К инновационным составляющим системы управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы отнесем следующие:

- разработку методов отбора персонала, исходя из стратегических планов организации, ориентированной на потребности фактических и потенциальных заказчиков;
- определение системы требований к личности претендента на работу;
- содействие самообразованию персонала;
- формирование системы стресс-менеджмента;
- учет, развитие и использование способностей руководителей и персонала.

В условиях абсолютизации роста прибыли и жесткой конкуренции управление персоналом ЛОП стало многоаспектным и системным, что обуславливает экономичность и рациональность деятельности службы управления персоналом. Максимальная эффективность при минимальных затратах служит императивом службы управления персоналом. Управление персоналом выступает в качестве непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации людей. На предприятиях лечебно-оздоровительного профиля сложилась специфическая, на наш взгляд, ситуация: специалисты среднего звена обладают глубокими технологическими, товароведческими, медицинскими знаниями, но не понимают законов функционирования предприятий в рыночных условиях, поэтому управленческие решения доминируют над экономическими. Менеджер в своей деятельности вынужден руководствоваться интуицией, творческим подходом к анализу условий и перспектив развития предприятия.

Выделим особенности функционирования предприятий лечебно-оздоровительной сферы на этапе модернизации, рассматривая ее специфику по типу ее контакта со своими потребителями и поставщиками. Лечебно-оздоровительные предприятия (далее по тексту – ЛОП) выходят на дискретную среду, ключевыми характеристиками которой служат гипертрофированные стихийность и неопределенность. Современные ЛОП относят к клиентурным разновидностям, что подчеркивает их эмоциональную интенсивность. Каждая организация может быть выделена как клиентурно-индивидуализированный тип, которому свойственна ситуационная ориентированность. Для рыночной экономики характерна жесткая конкуренция, поэтому многие ЛОП следуют стратегии диверсификации и самостоятельно занимаются коммерческой деятельностью. Система управления персоналом ЛОП в условиях рыночной экономики характеризуется следующими особенностями:

- персонал трактуется как специальный ресурс и как субъект экономической деятельности, отраженный в понятии «человеческие ресурсы» и «учет индивидуальных особенностей личности»;
- управление персоналом рассматривается как многогранные, многоролевые отношения, для развития которых требуются рационализация структуры управления, проектирование и обслуживание рабочих мест, оптимизация норм затрат труда;
- сотрудничество всех сил общества и формирование системы защиты интересов участников социально-трудовых отношений на уровне организации необходимо для решения важнейших задач социально-экономической реформы в России;
- особенность современного периода состоит в отсутствии четкой идентификации экономического и правового положения работодателей и наемных работников; как следствие, в управлении персоналом видоизменяются профессионально-ролевые модели персонала, формируются новые социально-трудовое поведение, взаимные требования, способы и формы согласования интересов работников.

В XXI в. главный стратегический курс управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы ориентирован на высокий уровень образования, квалификации и этики работников, на предоставление широкому кругу работников условий для расширения знаний, непрерывного повышения профессионального мастерства, самовыражения, на использование разнообразной мотивации и развитие организационной культуры. Практика показывает, что сложившаяся система подготовки кадров и управления ими в настоящее вре-

мя не обеспечивает в должной мере овладения знаниями и навыками управленческих работников, занимающихся кадровой работой.

Изменение системы найма рабочей силы и переход к его новому типу на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы основаны на гибком использовании как долгосрочной, так и краткосрочной форм занятости в соответствии с компетенциями в целом, профессиональной подготовкой и квалификацией наемного работника в частности. Ориентация ЛОП на профессионализм сотрудников, стимулирование различных форм профессионального роста и освоение дополнительных профессий выступают необходимыми условиями повышения эффективности функционирования данных предприятий.

Ежегодный рост численности работников лечебно-оздоровительных предприятий на 6-7%, свидетельствует о том, что на современном этапе отрасль переживает существенный подъем, и потребность в кадрах будет возрастать. За 2006-2010 гг. численность работников данных предприятий увеличилась на 13,7%. Профессионально-квалификационная структура кадрового состава лечебно-оздоровительных предприятий Краснодарского края предполагает наличие стандартного набора должностных категорий, которые правомерно объединять в следующие группы: административно-управленческий персонал; специалисты – работники различных отделов и служб; медицинские работники; служащие; кадры массовых профессий, то есть квалифицированные рабочие.

Проблемы реформирования российских лечебно-оздоровительных предприятий свидетельствуют о необходимости практических действий в контексте оптимизации его структуры и принципов подбора кадров для данных предприятий. Специфике современной бизнес-среды соответствует наем сотрудника в организацию, а не на работу, что приводит к постоянным изменениям требований, предъявляемых к работникам. Личностные компетенции обязаны соответствовать корпоративным ценностям, которые помогают сохранять уникальность предприятия и его адаптационный потенциал. Отбор кадров на лечебно-оздоровительных предприятиях в современных условиях должен происходить по принципу приема на работу человека, который должен соответствовать особенностям организационной культуры. Указанная модель приводит к процедурам найма, которые с точки зрения традиционного отношения к работнику представляются непривычными. Приведем модель отбора, обеспечивающую найм работников, совместимых с предприятием, предполагающую реализацию четырех фаз.

Первая фаза анализ рабочей среды, выявляет типы поведения и обязанности, обеспечивающие результативность функционирования предприятия, а также личностные характеристики, совместимые с ними. Оцениваемые характеристики предприятия – это краткосрочные и долгосрочные цели, кадровые потребности, специфика окружения и восприятие работниками климата на предприятии.

Вторая фаза определение искомого типа личности, определяет, каковы должны быть потребности, ценности и интересы работников, чтобы они могли стать эффективными членами трудового коллектива. Если из анализа предприятия следует, что командная работа – норма или ценность предприятия, то методы отбора должны быть нацелены на поиск командных игроков.

Третья фаза – проходные испытания, позволяющие предприятию и индивидууму оценить совместимость. Здесь реализуется использование многоуровневых просмотров, оценок и критериев. Многоуровневые просмотры позволяют предприятию сделать верный выбор и обеспечивают претендентов симметричной информацией о предприятии. Четвертая фаза оптимизация совместимости работника и предприятия. Широкий круг обязанностей на командном рабочем месте вместо узкой специализации, способствует развитию кадров, а взаимная зависимость поощряет работников к креативности и стимулирует работу в команде.

Для предприятий лечебно-оздоровительного профиля ключевым методом оценки совместимости работника и организации остается аттестация кадров. Ключевым недостатком традиционных схем аттестации выступает вариативность целей, часто взаимоисключающих друг друга. Традиционные схемы аттестации преследуют следующие цели:

- повышение мотивации и результативности работников;
- оценку результативности и распределение вознаграждений;
- управление развитием кадров.

Так, руководство большинства лечебно-оздоровительных предприятий практикуют алгоритм аттестации, согласно которому сессия, посвященная подведению итогов и постановке целей, проводится в начале года, а сессия по вопросам развития кадров проводится значительно позднее. Вопросы же, связанные с оплатой труда в зависимости от результативности деятельности работников, решаются преимущественно на первой сессии. Следующей характеристикой указанной модели служит передача ведущей роли в процедурах аттестации линейным менеджерам. Их привлечение к разработке систем аттестации способствует эффективному учету в данных процедурах потребностей аттестующих и аттестуемых, а также усилению у линейных руководителей чувства ответственности за достижение аттестационных целей. Наибольшее распространение получило сочетание самооценки и аттестации кадров.

Итак, для того чтобы аттестация функционировала, необходимо выполнение надлежащих условий:

- анонимность для подчиненных;
- количество подчиненных у менеджера должно быть репрезентативным для одновременной анонимности и представительности выборки респондентов;
- подчиненные должны комментировать те аспекты работы своего менеджера, которые они знают;
- доверие менеджеру со стороны подчиненных.

При определении сущности управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы мы исходим из положения о том, что ее объектом служит процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния работников и трудовой деятельности организации, как системы, ориентирующейся на потребителя. Многослойность управления трудом происходит, во-первых, в силу усложнения управленческого труда, и, во-вторых, в силу того, что персонал – наиболее противоречивый и неординарный объект управления в организации.

Процесс специализации ЛОП привел к значительному повышению зависимости управленцев от своих подчиненных – специалистов по техническим, экономическим, коммерческим и прочим направлениям принимаемых решений. Ответственность за решения, принимаемые в процессе взаимодействия между подразделениями внутри организации, лежит на руководителях. С развитием ЛОП и усложнением стоящих перед ними проблем растет численность высококвалифицированных специалистов, что требует оптимизации планирования и управления персоналом. Кроме того, существенное возрастание сложности управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы – вызвано изменением общеполитических и идеологических трансформаций социума. В результате изменений структуры источников доходов специалисты стремятся к росту своего профессионально-служебного продвижения без управленческой ответственности. Вот почему сложность в управленческом труде связана с необходимостью диверсификации систем материального, морального стимулирования, а также должностных продвижений работников. Содержательно охарактеризуем процессы усложнения управленческого труда:

- отбор и подбор кадров, продвижение по службе и связанная с этим профессиональная подготовка;
- управление подчиненными различных возрастов, социальных групп и национальностей;
- значительный объем информации и ее трактовке;
- процессы трансформации работников происходят в результате влияния внешней среды и столкновения со средой на рабочем месте;
- для прогресса организации необходимы два условия: учет проблем, с которыми сталкивается организация и информация о последствиях принимаемых решений;

- ключевой недостаток существующих систем управления – раскоординированность составляющих труда управленца;
- на предприятиях, ориентированных на потребителя, усложнение управленческого труда обусловлено координацией потребностей работников, работодателей и социума;
- растущая техническая оснащенность ЛОП;
- предоставление руководителям права внедрять нововведения;
- соблюдение эргономики и эстетики труда;
- регулирование нормативно-правовых вопросов.

Сущность управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы заключается в формировании эффективной деятельности персонала, оптимизации функционирования коллектива, в возрастании роли востребованности личности работника, регулировании его мотивационных установок в соответствии с целями и задачами, стоящими перед ЛОП, а также целенаправленном взаимодействии и взаимовлиянии руководителя и работников. По нашему мнению, природа управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы проявляется в его цели – повышения эффективности предприятия как системы и ее подсистемы «управление персоналом» на основе оптимизации взаимодействия их элементов, согласованности и упорядоченности производственной деятельности работников.

В контексте предлагаемой нами концепции управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы опишем объективные и субъективные динамические характеристики, учитывающие внешние и внутренние особенности функционирования предприятия. Особенности внешней среды, по нашему мнению, могут быть представлены экономической, политической, социальной и экологической компонентами.

Адекватная современным рыночным реалиям система управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы, учитывающая новые источники и средства удовлетворения нужд потребителей в своем стратегическом развитии ориентируется на принципиально новую модель поведения работников, повышающую качество обслуживания потребителей и организационную культуру в результате взаимодействий в продуктивной совместной деятельности руководителя и подчиненных.

Итак, предлагаемая нами концепция создает преимущества в управлении трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы, заключающиеся в разработке стратегической программы, структурной реорганизации и развитии кадров, в увязывании целей, задач и квалификационных требований к конкретному рабочему месту с методикой оценки результатов и порядка оплаты труда. Концепция опирается на теоретико-методический конструкт, суть которого сводится к следующему:

- ориентация всех мероприятий в организации на повышение производительности труда работников и на всестороннее развитие их личности;
- агрегированность процесса управления трудом, осуществление мероприятий по его совершенствованию и повышению уровня его информационного и научного обеспечения;
- использование моделей передового отечественного и зарубежного опыта управления трудом с целью повышения конкурентоспособности коллектива и предприятия в целом;
- мониторинг внешней среды через призму этапа жизненного цикла предприятия;
- сочетание всех подсистем организации, обеспечивающее эффекты синергии и координации, и кумуляции;
- специализация и кооперация в деятельности работников;
- взаимодействие и взаимовлияние руководителя и работников в целях повышения эффективности их совместной деятельности.

Библиографический список

1. Ирисова Т.А. К вопросу о подготовке кадров для санаторно-курортного дела на современном этапе // Курортные ведомости. 2004. № 3.
2. Греченков С. Профессиональный уровень руководителей: методика оценки // Человек и труд. 2008. № 5.

3. Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд // Человек и труд. 2007. № 1.

УДК 338.24:336.71

**РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ
TQM В СИСТЕМУ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОММЕРЧЕСКОГО
БАНКА (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО «ГАЗПРОМБАНК» В Г. КРАСНОДАРЕ)**
(рецензирована)

Е.А. Дуплейчук¹, А.П. Попова²

**OF THE RECOMMENDATION AND OFFERS ON INTRODUCTION OF ACTIONS
TQM IN SYSTEM OF PERSONAL MANAGEMENT OF COMMERCIAL BANK (ON AN
EXAMPLE OF BRANCH OF OPEN SOCIETY «GAZPROMBANK» IN KRASNODAR)**

Е.А. Duplejchuk, А.Р. Popova

Ключевые слова: концепция всеобщего управления качеством, внедрение принципов TQM в систему персонального менеджмента коммерческого банка, инновационная концепция, поддерживающая инфраструктура инноваций, успешная инновационная стратегия, уровень смертности инноваций, мониторинг эффективности инновационных процессов, инвестирование в человеческий капитал персонала.

Keyword: the concept of general quality management, introduction of principles TQM in system of personal management of commercial bank, the innovative concept, a supporting infrastructure of innovations, successful innovative strategy, a death rate of innovations, monitoring of efficiency of innovative processes, investment in the human capital of the personnel

В 1950-е гг. XX столетия сложились предпосылки создания новой концепции управления качеством, ориентированной на удовлетворение запросов потребителя и превращающей совершенствование качества в задачу каждого сотрудника организации, – концепции всеобщего управления качеством (TQM). На базе общей методологии комплексного управления качеством в 60 – 70-х гг. XX столетия в разных странах с учетом их национальных и экономических условий сформулированы специфические организационные подходы к управлению качеством на уровне фирмы. Наиболее известными из них стали концепции TQC (Total Quality Control) – всеобщее управление качеством в США и CWQC (Company Wide Quality Control) – управление качеством в рамках фирмы в Японии. Интерес к концепции TQM среди российских специалистов стал проявляться лишь в середине 90-х гг. XX столетия, что совпало с определенным оживлением работ по внедрению стандартов ИСО серии 9000, но в отличие от зарубежной практики, когда применение TQM началось еще до применения стандартов ИСО, в России именно внедрение этих стандартов дало толчок изучению концепции TQM [1, с. 903].

В настоящее время происходит изменение отношения к объекту управления в кадровом менеджменте, т.е. современная организация переходит от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Концепция TQM, также рассматривает персонал как человеческие ресурсы организации и содержит принципы, ориентированные на повышение качества этих ресурсов. TQM можно считать одной из основ, механизмом изменения парадигмы управления. Именно поэтому развитие TQM – это инновационный процесс, направленный на постоянное усовершенствование организации, он позволяет повысить конкурентоспособность за счет улучшения качества услуг, продукции, персонала, организации в целом. Слож-

¹ Дуплейчук Елена Александровна – студентка, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

² Попова Алла Павловна – менеджер по инвестиционному кредитованию в филиале ОАО «Газпромбанк» (г. Краснодар).

ность этого процесса заключается в наличии барьеров в виде рисков, оппортунистического поведения сотрудников, сложности планирования поведения клиентов, сложности прогнозирования рынка и др. Но о преимуществах применения TQM свидетельствуют такие крупные и всемирно известные компании как Johnson & Johnson, Kimberly-Clark, Microsoft, Intel, Apple, Colgate, 3M и др. Для российских компаний внедрение TQM в систему персонального менеджмента качества – это новое направление развития, которое требует крупных капитальных вложений, организационных изменений и, конечно, времени.

Внедрение принципов TQM в систему персонального менеджмента коммерческого банка, на наш взгляд, представляет собой элемент инновационных изменений и, соответственно, для его реализации, практического применения необходимо внесение изменений в структуру управления, как персоналом, так и другими сферами экономической деятельности банка. Так как TQM – это инновационная концепция, то люди, работающие в организациях ориентированных на такой процесс, в том числе банках, должны не только понимать важность инноваций для успешной деятельности компании, но и располагать необходимыми знаниями и навыками для активного участия в инновационном процессе. Сотрудников следует стимулировать к активному участию в проектах по подготовке и внедрению инноваций. Без системного подхода к усилению мотивационной составляющей, без формирования нужного отношения к поставленным задачам и без поддерживающей инновации организационной культуры ни одна компания не сможет добиться успеха на поприще инноваций.

Питер Друкер считал, что успешная инновационная стратегия должна исходить из того, что уровень смертности инноваций всегда будет высоким. Поэтому, для того, чтобы увеличить долю инноваций, которые успешно доходят до стадии практической реализации, необходимо создать специальный механизм поддержки. Так, Джек Уэлч для поддержки инноваций в General Electric создал следующую инфраструктуру, обеспечивающую жизнеспособность инновационных процессов в компании:

- внедрена должность директора по корпоративным инициативам.
- для поддержки постоянного обмена лучшими идеями создана группа по корпоративным инициативам.
- подразделения регулярно проводят двух-трехдневные рабочие семинары, на которых они прорабатывают пути решения проблем компании.
- разворачивая борьбу за качество в рамках программы «Шести сигм» (программа 30-кратного повышения качества продукции), Д. Уэлч ввел в компании должность вице-президента по «Шести сигмам». Это должность с двумя-тремя подчиненными. Эта маленькая группа должна была распространять знания о «Шести сигмах» по всей компании [2, с. 35].

Кроме того, в Японии, например, широко используется идеология кайдзен. «Кайдзен» переводят с японского как непрерывный поиск улучшений в работе и в продукции. Это особая модель мышления и поведения, которую компания старается распространять в рядах своего персонала. М. Имаи приводит инфраструктуру, поддерживающую эту модель. Он назвал эту инфраструктуру «зонтик кайдзен». Важнейшие элементы этого зонтика:

- ориентация на потребителя;
- TQM;
- роботизация;
- кружки качества;
- система сбора предложений сотрудников по улучшению работы;
- автоматизация;
- дисциплина на рабочем месте;
- отношения сотрудничества в коллективе;
- ориентация на рост производительности;
- ориентация на разработку новых услуг (продукции) [3, с. 61].

На основании наших исследований, мы предлагаем введение в филиале ОАО «Газпром-банк» г. Краснодара должности начальника отдела по корпоративным инициативам, в под-

чинении у которого должно быть два-три сотрудника. Кроме того, необходима разработка плана по внедрению нововведений, а также другие мероприятия, которые отражены в таблице.

Таблица

Мероприятия по внедрению концепции TQM

Мероприятия, направленные на внедрение принципов TQM	Ожидаемые результаты
1. Внедрение отдела корпоративной инициативы	Данный отдел позволит организовать работу с инициативными сотрудниками, что даст основу для разработки проектов внедрения принципов TQM. Организация семинаров, фестивалей идей – задачи этого отдела.
2. Разработка плана по внедрению нововведений	Для введения любых инноваций необходимо четко понимать, какие цели стоят перед созданием проекта, над чем нужно работать, каков должен быть результат. Кроме того, необходимо поэтапно представить путь реализации инноваций, каждый этап должен иметь цель и средства (как материальные, так и не материальные). Грамотно составленный план по внедрению нововведений – это основа успеха.
3. Организация семинаров «Инновационный путь»	В семинарах должны принимать участие все сотрудники, это позволит привлечь персонал к управлению развитием банка. Регулярное проведение таких мероприятий обеспечит обмен идеями, что при коллективном обсуждении, с наработанными материалами, даст возможность реализовать наиболее перспективные предложения.
4. Создание групп, осуществляющих мониторинг эффективности инновационных процессов	Группы или кружки качества позволяют осуществлять оценку тех инновационных процессов, которые введены в применение. Это даст возможность учета ошибок, пересмотра управленческих технологий, доработки инновационных проектов и, конечно, достижение желаемых результатов.
5. Разработка собственной поддерживающей инфраструктуры инноваций	Для того чтобы обеспечить жизнеспособность инноваций не достаточно просто решить, как и что нужно сделать, чтобы их реализовать. Следует поддерживать достигнутые результаты, изучать опыт успешных в этой области компаний, развиваться «в ногу со временем», т. е. постоянно поддерживать и продвигать инновационный процесс.

Процесс внедрения принципов TQM должен быть верно выстроен, чтобы максимально повысить шансы ОАО «Газпромбанка» на успех. При этом в инновационный процесс должен быть встроены механизмы для продвижения инновации, обеспечения его поддержки со стороны всех заинтересованных сторон (сотрудники банка, акционеры, потребители, партнеры).

На наш взгляд, наиболее важными составляющими поддерживающей инфраструктуры для внедрения TQM являются:

- поддержка со стороны высшего руководства. Топ-менеджеры поддерживают инновационный процесс, ставя задачи, предлагая системы оценок, учреждая вознаграждение и изыскивая ресурсы. Топ-менеджеры назначают старших менеджеров, которые наблюдают за тем, как происходит инновация, поощряют и стимулируют сотрудников.

- определение конкретных целей инновационной деятельности. Это должны быть цели повышающие эффективность компании по важнейшим направлениям ее деятельности. Инновации ради инноваций, не ведущие к достижению привлекательных для компании целей, неизбежно теряют поддержку руководства.

- выявление барьеров на пути инноваций. Барьеры могут быть как внутренними, связанными с финансовыми ограничениями, сложившейся практикой руководства или с неготовностью персонала к изменениям в работе, так и внешними: риски, связанные с действиями конкурентов, непонимание со стороны партнеров, несовершенное законодательство и т. д.

- системный подход. Системный подход к инновациям означает, что они становятся

обязанностью и способом деятельности всех бизнес-единиц и отделов компании.

– усиление мотивации к нововведениям. Для того чтобы инновации выступали в сознании руководителей в качестве конкретной цели, компании вырабатывают ряд показателей, позволяющих оценить, насколько успешно то или иное подразделение работает в этой сфере. И на основе этих оценок разрабатывается мотивационная стратегия.

– поэтапная оценка результатов. Сложно оценить насколько хорошо или плохо осуществляется реализация инноваций в целом, поэтому необходимо оценивать те результаты, которые стояли на этапе пути внедрения TQM.

– создание климата для поддержания инноваций. Инновации нуждаются в особом стиле взаимоотношений руководства и персонала, когда руководство искренне проявляет интерес к идеям и предложениям подчиненных.

– обучение сотрудников в этой области. Главным препятствием на пути к инновациям являются привычки и сложившиеся модели поведения и мышления. Для того чтобы сотрудники были готовы активно участвовать в инновационном процессе, они должны достаточно четко представлять стратегию компании, принципы ее работы, основные ее проблемы.

– мониторинг эффективности инновационных процессов. Важно, чтобы в компании не только была предусмотрена сама процедура такого мониторинга и установлены соответствующие контрольные показатели. Необходимо предусмотреть механизм принятия корректирующих мер по результатам проведенного мониторинга [4, с. 17].

Руководство российских компаний, HR-специалисты, все, кто активно вовлечены в процессы инновационного развития, должны хорошо представлять, из чего складывается механизм поддержки инноваций. Это позволяет своевременно оценить ситуацию в компании, какие элементы механизма присутствуют, а какие отсутствуют или развиты недостаточно [5, с. 53].

На основании наших исследований можно сделать вывод, что основная работа, проводимая с персоналом в ОАО «Газпромбанк», направлена, прежде всего, на его развитие, на адаптацию, на вовлечение сотрудников в коллективные обсуждения проблем, на повышение квалификации своих сотрудников, развитие лидерских качеств у будущих руководителей, на разработку специализированных программ развития отдельных групп специалистов. Кроме того, в настоящее время сложно сказать однозначно, что в филиале ОАО «Газпромбанк» г. Краснодара внедрена концепция TQM, но можно утверждать, что определенные мероприятия, а именно: организация работы с персоналом по вопросам инновационного развития, инвестирование в человеческий капитал персонала, разработка специализированных методов оценки персонала, оценка эффективности деятельности, применение программ повышения качества услуг, работа с клиентами и другие направления находят свое применение в процессе внедрения всеобщего управления качеством. Главная задача руководства банка на данный момент не полагать, что в этом заключается внедрение инноваций, не останавливаться на достигнутом и не оказаться в состоянии инертности. По нашему мнению, важным в преодолении инертности в области внедрения инноваций, в том числе TQM, многим коммерческим банкам следует не ограничиваться лишь оценкой динамики собственных показателей экономической эффективности, а чаще сравнивать собственные успехи с достижениями тех отечественных и зарубежных банков, с которыми они реально предполагают конкурировать. Кроме того, внедрение в организации идей современного менеджмента качества предполагает значительное количество изменений, нововведений, не только единовременных, но, главное, постоянных. Решение проблемы повышения качества, как персонала, так и услуг (продукции) на микроуровне важно и для экономики в целом. Внедрение концепции TQM в российские организации осуществить не так просто, для этого необходимо не только говорить о качестве, важно понимать, что есть «качество» для конкретной компании.

Итак, ОАО «Газпромбанк» в настоящее время применяет некоторые принципы концепции всеобщего управления качеством, и поскольку процесс внедрения этих принципов трудоемкий, а также требует финансовых инвестиций, это вопрос не краткосрочный. Он требует поэтапного рассмотрения, оценки уже достигнутых результатов и формирования предстоя-

щих, следующих изменений. Кроме того, сложным в этом процессе нам представляется момент создания такого коллектива, который будет ориентирован не только на собственные цели, но и будет стремиться к внесению личного вклада в развитие организации ориентированной на TQM.

Библиографический список

1. Одегов Ю. Г., Руденко Г.Г. Экономика персонала. Часть 1, Теория: Учебник. М., 2009.
2. Инфраструктура инноваций // Управление персоналом. 2010. №18.
3. Кадровое обеспечение инновационных проектов // Человек и труд. 2009. №11.
4. Тренинги, коучинг, консалтинг и другие случаи организационных изменений // Управление персоналом. 2010. №17.
5. Управление качеством трудовой жизни персонала организации // Человек и труд. 2009. №11.

УДК 338.2(470+571)

МЕХАНИЗМ M&A В УСЛОВИЯХ РОССИИ

(рецензирована)

Д.Д. Калинин¹

THE MECHANISM MERGERS AND ACQUISITIONS IN RUSSIA

D.D. Kalinin

Ключевые слова: слияния, поглощения, рейдерство, синергетический эффект, стратегия, акции, актив, органический рост компании, капитализация компании, компания-цель, компания-агрессор, издержки производства, вертикальная структура, акционер, корпоративный конфликт, реструктуризация, фондовый рынок, портфель инвестора, диверсифицированный портфель акций, концентрация рынка, инвестиционный проект, географическая диверсификация бизнеса.

Keywords: merges, acquisitions, raider, synergy effect, strategy, actions, an active, organic growth of the company, capitalization of the company, the company-purpose, a company-aggressor, production costs, vertical structure, the shareholder, the corporate conflict, restructuring, the share market, a portfolio of the investor, diversifications a portfolio of actions, concentration of the market, the investment project, geographical diversifications business.

При выборе стратегии развития компания становится перед выбором, каким путем следует осуществлять свое дальнейшее развитие. В настоящее время можно отметить, что большинство компаний при выборе метода стратегического развития предпочитают именно слияния и поглощения, а не стратегию органического роста компании.

Основное отличие развития компании в виде использования процесса M&A от органического роста заключается в использовании уже существующих активов рынка, что позволяет оперировать четкими и определенными показателями. Дает возможность более полно и достоверно моделировать процессы, опираясь на конкретный материал, существующую динамику и прочие показатели, дающие не только четкое понимание своего места в рассматриваемом процессе, но и адекватно оценивать перспективу своего развития. В свою очередь планирование развития компании в виде органического роста, а также создания нового продукта основано в большей степени на прогнозных показателях, колебаниях спроса и предложения, динамики доходов и расходов населения, покупательской конъюнктуры (предпочтения), развития научно-технического прогресса и многих других переменных факторов.

Таким образом, на наш взгляд, применение механизма M&A при выработке стратегии развития компании является более привлекательным и эффективным инструментом, чем ор-

¹ Калинин Дмитрий Дмитриевич – кандидат экономических наук, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

ганический рост компании. Группируя ключевые моменты принятия решения, можно выделить следующие основные блоки мотивов: увеличение доли присутствия компании на рынке или стремление к монополизации; создание вертикальной структуры; конкурентная борьба; проведение территориального расширения и освоение новых географических рынков; финансовые вложения (долгосрочные и краткосрочные).

Увеличение доли на рынке является основным или преобладающим фактором в разработке стратегии развития. Как правило, каждая компания в своем развитии стремится к монополизации рынка. Для достижения поставленной цели компания предпринимает всевозможные шаги: разрабатывает новые продукты, совершенствуют логистику, используют гибкую систему ценообразования, увеличивает рекламные бюджеты и пр. При органическом же росте компании увеличение объемов производства ведет к значительному увеличению продуктовой (товарной) массы, так как и конкуренты стремятся к увеличению объемов производства, что приводит к затовариванию рынка, возникновению излишков и падению спроса. И, как следствие, это, в свою очередь, ведет к замедлению оборачиваемости капитала, снижению рентабельности и общему падению производства. В связи с этим, на наш взгляд, механизм M&A представляет собой наиболее эффективный инструмент регулирования рынка, позволяет наиболее полноценно и эффективно использовать имеющиеся активы, а также получить более высокую отдачу от задействованных финансовых ресурсов [1].

Третьим положительным моментом использования M&A является получение синергетического эффекта, который выражается в стремлении компании достичь таких показателей как: увеличение капитализации компании; снижение издержек производства; улучшение логистики; получение экономического эффекта от взаимодополнения активов или использования комбинированных ресурсов; оптимизация налогообложения; и прочие показатели, влияющие на деятельность компании.

Так, П. Гохан [2, с.153-154] ассоциирует термин синергия (synergy) не только с физикой, но и с экономикой и финансами. Он относится к типу взаимодействий, которые происходят, когда два вещества или фактора дают вместе больший эффект, чем сумма двух независимых составляющих. В слияниях это означает способность объединенной корпорации быть более прибыльной, чем отдельные части или компании, которые объединяются. Ожидаемое существование синергетических выгод позволяет компаниям нести расходы по процессу поглощения и при этом выплачивать акционерам компании-цели премию за их акции. Синергия может обеспечить объединенной компании положительную чистую стоимость поглощения (net acquisition value, NAV):

$$NAV = VAB - [VA + VB] - P - E, \quad (1)$$

где: VAB – объединенная стоимость двух компаний;
 VB – рыночная стоимость акций компании В;
 P – премия, выплаченная за компанию В;
 E – издержки процесса поглощения;
 VA – оценка компанией А своей собственной стоимости.
 Преобразовав равенство (1), получим:

$$NAV = [VAB - (VA + VB)] - (P + E). \quad (2)$$

Значение в квадратных скобках представляет собой синергетический эффект. Чтобы окупить слияние, этот эффект должен быть больше, чем сумма P + E. Если значение в квадратных скобках не больше суммы P + E, значит, покупающая компания переплатит за цель.

Что следует включать в синергетические эффекты? Некоторые исследователи рассматривают синергию широко и включают, например, ликвидацию неэффективного руководства путем приведения к власти более способного менеджмента приобретающей компании. Хотя определять синергию таким образом вполне разумно. Такой подход более совместим с рас-

пространенным использованием термина синергия [3]. Важным источником положительной синергии является увеличение диверсификации (как в отношении предлагаемых товаров и услуг, так и географической), что снижает общую рискованность операций и гарантирует средний объем поступлений. Рассматривая указанные показатели более подробно, следует отметить: увеличение капитализации компании приводит не только к повышению стоимости ее активов, но и открывает широкие перспективы для дальнейшего развития. К таковым можно отнести возможность проведения IPO, привлечение более значительных кредитных ресурсов, увеличение веса компании на рынке. К другим положительным моментам использования механизма M&A можно отнести и ряд факторов, которые в той или иной степени затрагивают саму деятельность компании. Это и ноу-хау, патенты, торговые марки, лицензии, результаты НИОКР, совершенствование и внедрение управленческого учета, популизация бренда компании на мировом и отечественном рынке и т.д.

Таким образом, выстраивается вертикальная структура. Формирование такой структуры позволяет компаниям не только получать экономический эффект от использования смежных отраслей, но и дает возможность более динамичного развития компании. Одним из примеров создания вертикальной структуры можно назвать приобретение ООО «Международной зерновой компании» (МЗК) Ростовского комбината хлебопродуктов вместе с элеватором – мощность 110 тыс. тонн, Тимашевского элеватора (Краснодарский край) – мощность 50 тыс. тонн, Обоянского элеватора (Курская область) – мощность 107 тыс. тонн. Общая стоимость сделок оценивается порядка \$30 – 35 млн [4, с.50]. Таким образом, обеспечивая стратегию развития компании – увеличение присутствия на рынке, – компания МЗК обеспечивает себе стабильный производственный цикл, выраженный не только в снижении издержек по хранению зерна, но и в возможности более гибко использовать ценовую политику на зерновые, при этом дает возможность географического расширения компании.

Нередко механизм M&A используют и как инструмент конкурентной борьбы, когда компании стремятся получить доли в активе соперника или приобрести актив, являющийся частью его производственного цикла (поставщика, дилерскую сеть или финансовый источник). Полный набор факторов, подлежащих учету при разработке стратегии недружественного слияния конкретного предприятия, окончательно формируется с учетом специфики его производственной деятельности, исторических условий, обстановки, складывающейся вокруг предприятия, его партнерского окружения, а также многих иных весьма важных и часть уникальных обстоятельств.

В указанную стратегию в общем случае включаются следующие элементы.

1. Создание для компании-цели невозможности осуществления быстрого вывода активов или обременения их существенными обязательствами в случае возникновения угрозы недружественного слияния (иначе – фиксация исходной ситуации).

2. Совершение сделок по приобретению акций/долей/задолженностей компании-цели с целью установления юридического контроля над предприятием или хотя бы создания условий, которые обеспечивали бы агрессору серьезное влияние на компанию-цель.

3. Создание условий, препятствующих проведению срочных дополнительных эмиссий акций в целях уменьшения доли участия компании-агрессора в уставном капитале компании-цели в процентном отношении.

4. Мероприятия, направленные на нейтрализацию действий крупных акционеров компании-цели.

5. Совершение враждебных корпоративных действий в отношении компании-цели.

В основном эти действия сводятся к проведению внеочередных общих собраний акционеров (участников) компании-цели и формированию параллельных органов управления предприятием. Также довольно часто враждебные корпоративные действия материализуются в виде судебного оспаривания действий и решений органов управления компании-цели. В отношении компании-цели инициируется значительное число часто абсурдных исков. Однако, как показывает практика, они сильно действуют на нервы руководителям и крупнейшим акционерам компании-цели.

6. Совершение действий, направленных на дестабилизацию ситуации в компании-цели, а также создание ей различных проблем с поставщиками, потребителями, фискальными и правоохранительными органами, органами государственной власти и управления.

7. Проведение мощной компании в средствах массовой информации, направленной на дискредитацию руководителей предприятия, ее основных акционеров.

8. Меры, направленные на перехват управления в компании-цели.

9. Меры, способствующие физическому удержанию компании-цели, вывод активов.

10. Шаги, обеспечивающие ликвидацию конфликта после установления физического контроля над компанией-целью.

11. Легализация захваченных активов.

Конечной целью подавляющего большинства корпоративных захватов является смена собственника компании или активов, ей принадлежащих. Развитие правовых средств и технологий, позволяющих эффективно бороться с незаконными захватами, подталкивает рейдеров к созданию непреодолимых юридических препятствий в возврате. Борьба за увеличение доли на рынке ставит перед компанией вопрос о так называемом его территориальном расширении. Прежде всего, это касается торговых, телекоммуникационных, перерабатывающих и др. компаний. Деятельность этих компаний, их капитализация напрямую связана с их территориальным расширением. Экспансия в регионы – вот основная цель и задача этих компаний, только так компания может претендовать на лидерство в отрасли и значительный сегмент рынка. Примеров реализации такой стратегии очень много, к ним можно отнести: торговые экспансии – сети «Магнит», «Седьмой Континент», «Копейка», «Эльдорадо» и пр.; в телекоммуникационной отрасли – операторы МТС, МегаФон, Билайн и т.д. и т.п.

Оценка фирм фондовым рынком на любой стадии экономической активности состоит в определении курсов акций отдельных фирм, функционирующих на рынке. Экономисты Голбе и Уайт в результате анализа выявляют положительную связь объема сделок M&A с уровнем реальных процентных ставок, уровнем экономики, коэффициентом Q-Тобина, системой налогообложения, уровнем асимметричности распределения информации между потенциальными участниками рынка M&A. Коэффициент Q-Тобина представляет собой отношение рыночной стоимости заемного и собственного капитала к текущей восстановительной стоимости активов [5, с.21]:

$$q = \text{Рыночная стоимость активов} / \text{Оценочная восстановительная стоимость} \quad (3)$$

Когда $q < 1$, то может оказаться дешевле приобрести активы посредством слияния, а не покупки новых активов. В общем, чем меньше этот показатель в среднем для экономики, тем больший объем сделок слияний и поглощений будет происходить. В России данный показатель в целом по экономике имеет значение существенно ниже, чем в развитых странах, например США. Однако он также зависит от высоких показателей объема сделок слияний и поглощений и может рассматриваться компаниями при принятии решения осуществления сделки M&A. Стандартный подход к этой проблеме иллюстрирует модель оценки капитальных активов CAPM – модель ценообразования на капитальные активы (capital assets price model), разработанная В. Шарпом, Дж. Линтнером и Дж. Моссивом.

Для полного понимания модели CAPM первоначально рассмотрим, как формируется портфель инвестора. предположим, существует некоторая фирма x , предполагаемая доход-

ность акций которой $E(\tilde{R}_x)$ и соответствующая дисперсия доходности [6, с.127]:

$$\text{var}(\tilde{R}_x) = E\left(\tilde{R}_x - \overline{R}_x\right)^2 = \sigma^2 r_x, \quad (4)$$

где тильда означает случайность доходности;

\overline{R}_x – среднее значение доходности.

Если $\text{var}(\tilde{R}x) > 0$, акция фирмы является рисковым активом.

При формировании портфеля ценных бумаг, если все инвесторы имеют акции только одной компании, они будут держать акции с большей дисперсией лишь в том случае, если ожидаемая доходность акций будет выше. При покупке акций другой компании y , весь портфель z будет иметь ожидаемую доходность:

$$E(\tilde{R}z) = E(\tilde{R}x) + E(\tilde{R}y). \quad (5)$$

Рискованность акций определяется как:

$$\text{var}(\tilde{R}z) = \text{var}(\tilde{R}x) + \text{var}(\tilde{R}y) + 2\text{cov}(\tilde{R}x, \tilde{R}y), \quad (6)$$

$$\text{где } \text{cov}(\tilde{R}x, \tilde{R}y) = E[(\tilde{R}x - \bar{R}x)(\tilde{R}y - \bar{R}y)]. \quad (7)$$

Следовательно,

$$\sigma_z^2 = \sigma_x^2 + \sigma_y^2 + 2r\sigma_x\sigma_y. \quad (8)$$

где σ_x – стандартное отклонение $\tilde{R}x$;

σ_y – стандартное отклонение $\tilde{R}y$;

r – коэффициент корреляции между $\tilde{R}x$ и $\tilde{R}y$.

Далее предполагается равенство стандартных отклонений $\sigma_x = \sigma_y = \sigma$, означающее равный уровень риска для проектов x и y . При прямолинейной корреляции между $\tilde{R}x$ и $\tilde{R}y$ ($r = 1$):

$$\sigma_z^2 = 4\sigma^2. \quad (9)$$

$$E(\tilde{R}z) = 2E(\tilde{R}). \quad (10)$$

Как видно из полученных соотношений, дисперсия возрастает в 4 раза, а стандартное отклонение и средняя величина ожидаемой доходности удваиваются. Риск для владельцев ценных бумаг не меняется.

При прямолинейной отрицательной корреляции между $\tilde{R}x$ и $\tilde{R}y$, $r = -1$, $\sigma_z^2 = 0$, риск устраняется полностью. Таким образом, при формировании портфеля акциями различных компаний риск будет понижаться при $r < 1$. Согласно модели CAPM, из всего набора эффективных моделей существует единственный рыночный портфель, содержащийся в различных пропорциях относительно безрискового актива F , который держат все владельцы активов. Такое утверждение получило название «теорема о разделении». По значению доли активов в безрисковых активах (γ) выделяют три типа инвесторов:

$\gamma = 1$ – инвесторы одалживают свои средства по ставке R_f ;

$0 < \gamma < 1$ – инвесторы осуществляют вложения вдоль линии R_fM ;

$\gamma < 0$ – инвесторы, берущие кредиты по ставке R_f и вкладывающие как собственные, так и заемные средства в активы (линия MQ).

Согласно модели CAPM, существует единственная цена риска – θ , которая представлена углом наклона кривой R_fMQ .

$$\frac{\tilde{R}m - R_f}{\text{var}(\tilde{R}m)}, \quad (11)$$

где $\tilde{R}m$ – случайная доходность рыночного портфеля.

Несмотря на логичность анализа, модель CAPM, является ограниченной на практике. В

действительности курсы акций могут значительно отличаться от рационального ожидания фундаментальных оценок, что, в конечном счете, побуждает инвесторов к операциям слияний и поглощений в различных формах. Наиболее известный показатель концентрации – индекс Херфиндаля-Хиршмана [2, с.127], который является основным показателем при осуществлении антимонопольной политики в России с 1991 г. Он представляет собой сумму квадратов долей рынка каждой из компаний отрасли:

$$HH = \sum_{i=1}^n S_i^2, \quad (12)$$

где S_i – рыночная доля соответствующей компании.

Использование этого индекса вместо простых рыночных долей четырех или восьми крупнейших компаний отрасли дает более точную меру воздействия повышенной концентрации, которая будет привнесена слиянием двух конкурентов. Важно заметить, однако, что при использовании индекса Херфиндаля-Хиршмана (или даже коэффициентов концентрации) следует тщательно проверить предпосылку, гласящую, что каждая из сливающихся компаний сохранит свою долю рынка. Необходимо учитывать комбинированную долю рынка после слияния, даже если это проблематично.

На эффективность механизма М&А оказывают влияние четыре основных фактора: затратная часть (определяющая потребность в финансовых ресурсах), фактор времени (требуемое время на осуществление слияния и поглощения), влияние внешней среды (определяется по отношению к деятельности компании) и благоприятная рыночная конъюнктура (совокупность макроэкономических показателей, определяющих предпосылки развития процессов слияний и поглощений).

Библиографический список

1. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний. М., 2001.
2. Гохан А. Патрик. Слияния, поглощения и реструктуризация компаний. М., 2006.
3. Кизим А.А., Бекирова С.З., Вафаев З.Б. Управление слияниями и поглощениями предприятий в условиях глобализации мировой экономики. Краснодар., 2009.
4. Ионцев М.Г. Корпоративные захваты. Слияния, поглощения, гринмейл. М., 2008.
5. Гвардин С.В., Чекун И.Н. Финансирование слияний и поглощений в России. М., 2006.
6. Джуха В.М., Курицын А.В., Штапова И.С. Экономика отраслевых рынков. Ростов-на-Дону., 2010.

УДК 331.109.6(470+571)

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

(рецензирована)

О.Г. Кириллова¹, А.А. Коваленко²

MANAGEMENT OF CONFLICTS IN CONDITIONS MODERNIZATIONS OF ECONOMY OF RUSSIA

O.G. Kirillova, A.A. Kovalenko

Ключевые слова: конфликт, управление конфликтами, управленческая деятельность, профилактика, предупреждение конфликтов.

Keywords: the conflict, management of conflicts, administrative activity, preventive maintenance, the prevention of conflicts.

¹ Кириллова Ольга Григорьевна – кандидат экономических наук, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

² Коваленко Анна Александровна – студентка, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений. Основная задача в урегулировании любого конфликта состоит в том, чтобы по возможности преодолеть ему функционально-положительный характер, свести к минимуму неизбежный ущерб от негативных последствий противостояния или острого противоборства. Управление конфликтами подчиняется закону системы. Важнейшие условия управления системой: если в системе изменяется хотя бы один элемент, то эта система либо прекратит свое развитие, либо перестанет функционировать вообще. Используя свойство системы – синергию, достаточно воздействовать на отдельные важнейшие элементы (подсистемы) чтобы успешно управлять всей системой. Управление конфликтами тоже представляет собой систему, включающую следующие элементы: принципы, функции, методы и способы разрешения конфликтов. Принципы управления конфликтом – это правила, которыми следует руководствоваться в процессе управленческой деятельности. Золотое правило руководителя: руководитель устраняет причины возникновения конфликтных ситуаций на первой (предконфликтной) стадии развития конфликта или на третьей – стадии разрешения конфликта.

Под функцией управления конфликтом обычно понимается вид управленческой деятельности в разрешении конфликтов, который характеризуется обособленным комплексом задач, осуществляемый приемами и способами. Любое воздействие на управляемую систему может быть реализовано только через такие функции управления конфликтами, как: интеграция персонала, активизация социальных связей, сигнализация об очагах социальной напряженности, инновация, содействие творческой инициативе, трансформация (преобразование) трудовых отношений, информация об организации и ее персонале, профилактика противоборств. Функции управления конфликтом могут иметь как негативные, так и позитивные направленность и последствия. Интеграция персонала, например, с одной стороны приводит к разрядке напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях, консолидирует формальные и неформальные группы, а с другой ослабляет организованность и единство коллектива, нарушает баланс интересов между личностями и группами и может привести к своеволию и анархии.

Таким образом, функции управления конфликтами помогают совершенствованию управленческого процесса, обобщению и передаче управленческого опыта; изучение функций управления дает понимание сущности управленческой деятельности.

Методы управления конфликтом это, во-первых, способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организации; во-вторых, практика и способы осуществления управления путем использования методов экономики права, психологии, педагогики, культуры, этики и т.д. В механизме методов управления заложены огромные возможности для решения различных задач управления. Существует множество методов управления конфликтами. Одними из наиболее важных методов являются методы профилактики или предупреждения деструктивных конфликтов. К таким методам относятся: выдвижение интегрирующих целей между администрацией и персоналом организации; четкое определение видов связи в организационной структуре управления; баланс прав и ответственности при выполнении служебных обязанностей.

К методам диагностики конфликта можно отнести: наблюдение – прямая и непосредственная регистрация событий и условий; социометрия – социально-психологический тест для оценки межличностных эмоциональных связей в группе; изучение документов – исследование информации для ретроспективного анализа конфликтов; опрос – тестовые процедуры, выявляющие избираемые стратегии поведения в конфликтах; личностные тесты – ряд апробированных тестов, которые фиксируют выраженность качеств, свойств и состояний, указывающих на повышенную конфликтность личности.

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента. Структурные методы воздействуют пре-

имущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников и т.д. Межличностные методы предполагают, что при создании конфликтной ситуации или начале развертывания самого конфликта его участникам необходимо выбрать форму, стиль своего дальнейшего поведения, чтобы свести к минимуму ущерб своим интересам. Метод переговоров выполняет определенные функции, охватывая многие аспекты деятельности работников. Как метод решения конфликтов переговоры представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для конфликтующих сторон решений. Ответные агрессивные действия как методы являются крайне нежелательными для преодоления конфликтных ситуаций. Применение этих методов приводит к разрешению конфликтной ситуации с позиции силы, в том числе с использованием грубой силы, насилия. Однако бывают ситуации, когда разрешение конфликта возможно только данными методами.

Стиль поведения в конфликте совпадает по значению со способом его разрешения. Относительно общения между людьми стиль есть манера вести себя, совокупность характерных приемов, отличающих образ действий, то есть способ преодоления конфликтной ситуации, решения проблемы, приведшей к конфликту. Путь к урегулированию конфликтов лежит через пять способов Томаса-Киллмена, а именно: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс, конкуренция.

Способ конкуренции используется, когда субъект весьма активен и намерен идти к разрешению конфликта, стремясь удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других, вынуждая других людей принимать его решение проблемы.

Способ уклонения применяется в ситуации, когда субъект неуверен в положительном для него решении конфликта, или когда он не хочет тратить силы на его решение, либо в тех случаях, когда чувствует себя неправым.

Способ приспособления характеризуется тем, что субъект действует совместно с другими, не стремясь отстаивать свои интересы. Следовательно, он уступает своему оппоненту и смиряется с его доминированием. В случае применения стиля приспособления субъект стремится выработать решение, удовлетворяющее обе стороны. Способ сотрудничества. Реализуя его, субъект активно участвует в разрешении конфликта, отстаивая при этом свои интересы, но, стараясь совместно с другим субъектом искать пути достижения обоюдного результата.

Способ компромисса означает, что обе стороны конфликта ищут решение проблемы, основанное на взаимных уступках. Этот стиль наиболее эффективен в тех ситуациях, когда оба противоборствующих субъекта хотят одного и того же, но уверены, что одновременно для них это невыполнимо. Некоторые случаи, в которых стиль компромисса наиболее целесообразен: обе стороны обладают одинаковыми ресурсами и имеют взаимоисключающий интерес; может устроить временное решение обе стороны; обе стороны могут воспользоваться кратковременной выгодой.

Способ конфронтации часто избирают участники коллективных трудовых сборов, локальных и всеобщих социальных конфликтов. Нередко они доводят свои разногласия с работодателями по социально-трудовым проблемам до крайней формы – забастовки, митинги, демонстрации и голодовки.

Таким образом, воздействуя на отдельные элементы системы управления конфликтами, можно достичь положительного синергетического эффекта.

Библиографический список

1. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2007.
2. Кириллова О.Г. Система категорий в теории управления персоналом: учебное пособие. Краснодар, 2006.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. М., 2004.

УДК 332.8(470+571)

**ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА РФ**
(рецензирована)

А.В. Климов¹

**FEATURE OF REFORM OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES OF THE
RUSSIAN FEDERATION**

A.V. Klimov

Ключевые слова: жилищно-коммунальная сфера, уровень жизни, благосостояние населения, жилищно-коммунальная реформа, инфраструктурный кризис.

Keywords: housing-and-municipal sphere, a standard of living, well-being of the population, housing-and-municipal reform, infrastructural crisis.

Жилищная и коммунальная сфера сегодня – это многоотраслевой комплекс, в котором пересекаются все социально-экономические, организационно-технические вопросы, связанные с жилищно-коммунальным обслуживанием потребителей, включая население. В 1990-е гг. жилищно-коммунальное хозяйство создало плацдарм постсоветского развития нашего государства, но сегодня потенциал этой отрасли исчерпан полностью, грядет инфраструктурный кризис. Как единый объект управления жилищно-коммунальное хозяйство уже не существует ни на федеральном, ни на региональном уровнях власти: ЖКХ относится к компетенции органов местного самоуправления [1]. В различных регионах России сегодня работает около 50 тыс. малых, многоотраслевых унитарных и акционерных предприятий, которые осуществляют коммунальное обслуживание городов и поселений, занимаясь решением широкого круга вопросов, начиная от ремонта жилья, дорог, обеспечения бесперебойной работы систем водо-, тепло- и электроснабжения и кончая оказанием банно-прачечных и ритуальных услуг населению. На этих предприятиях трудится более 4,2 млн чел., что составляет 5,9% от общей численности населения, занятого в экономике страны.

Объем производимых работ (услуг) в ЖКХ из года в год увеличивается. Удельный вес жилищно-коммунального хозяйства в валовом внутреннем продукте составляет 7,6%. Среднегодовой объем производства составляет порядка 900 млрд р. Стоимость основных фондов составляет 14% от общей стоимости основных фондов Российской Федерации. Увеличение объемов производства услуг связано не только с передачей объектов ЖКХ от ведомств (заводов, воинских частей и т. д.) в муниципальную собственность. Свое влияние на рост объемов производства оказывает увеличение цен и тарифов на услуги ЖКХ как из-за роста стоимости энергоресурсов, инфляции, так и увеличения потерь в сетях при эксплуатации изношенного и неэффективного оборудования.

По существу, жилищно-коммунальная сфера превратилась в «черную дыру», которая поглощает все больше и больше материальных и финансовых ресурсов. Так, в 2002 г. населению было предоставлено услуг на сумму 512 млрд р. По данным органов технической инвентаризации, в ЖКХ насчитывается более 4,2 млн объектов, износ которых выше критического уровня. Их стоимость превышает 30% от общего числа воспроизводимого недвижимого имущества России.

В условиях рынка в жилищной сфере формируются новые договорные отношения, создаются альтернативные структуры по управлению жильем, вводится независимая эксперти-

¹ Климов Александр Владимирович – кандидат педагогических наук, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г. Барнаул).

за тарифов на стадии их утверждения, устанавливаются приборы учета энергоресурсов, модернизируются источники теплоснабжения. Ключевыми направлениями деятельности Госстроя в этой связи является осуществление жилищно-коммунальной реформы, совершенствование правового регулирования данной сферы в условиях развития рынка услуг и модернизации отрасли. Стратегия реформирования жилищно-коммунального комплекса отражена в Концепции «Реформирование и модернизация жилищно-коммунального комплекса Российской Федерации» и ФЦП «Жилище», которые рассчитаны на 2002-2010 гг. и охватывают все основные направления необходимых преобразований. Реформа подразумевает совершенствование правовых и организационных механизмов, оздоровление и качественное обновление инфраструктуры ЖКХ. Для урегулирования экономических взаимоотношений, ликвидации дотационности жилищно-коммунального хозяйства, обеспечения стабильности и достаточности финансирования затрат в 2003 г. приняты изменения в Закон Российской Федерации от 24 декабря 1992г. № 4218-1 «Об основах федеральной жилищной политики», которые позволяют установить более понятные и прозрачные процедуры установления тарифов и цен на услуги ЖКХ, а также принципы социальной защиты населения.

Стратегия реформирования ЖКХ, выработанная Правительством России в концепции реформирования, затем в подпрограмме реформирования и модернизации ЖКХ, в федеральной целевой программе жилища на 2002-2010 гг. охватывает все направления необходимых преобразований в этой сфере. Хотел бы констатировать, что, на мой взгляд, от конечной цели реформы мы находимся еще достаточно далеко. Качество услуг, предоставляемых организациями ЖКХ на сегодняшний день, скажем прямо, не соответствует требованиям, предъявляемым населением, и значительно отстает от роста тарифов, что вызывает справедливые нарекания граждан, является источником социальной напряженности во многих городах и населенных пунктах нашей страны. К числу препятствующих осуществлению позитивных изменений в ЖКХ можно отнести, в первую очередь макроэкономические диспропорции в нашей экономике, недооценку фактора труда. В ЖКХ это находит выражение в усугубляющемся несоответствии между темпами роста цен на ресурсы и услуги ЖКХ и уровнем доходов населения [2]. Другими причинами недостаточного хода преобразований является поспешный и далеко не всегда оправданный уход государства из сферы регулирования ЖКХ и перекладывание этих проблем на органы местного самоуправления, несовершенство законодательства, затрагивающего сферы функционирования экономики в ЖКХ. Необходимость активного участия государства в процессе реформирования ЖКХ и обеспечения устойчивого функционирования ЖКХ определяется, прежде всего, тем, что в последнее время это не просто отрасль экономики, а сфера жизнеобеспечения граждан, то есть фактор, обуславливающий состояние национальной безопасности.

К началу текущего 2005 г. во всех субъектах Российской Федерации была проведена работа по анализу и уточнению объемов дебиторской и кредиторской задолженности. Кредиторская задолженность – 314 млрд р., дебиторская – 286 млрд р. Данная работа была проделана, и она необходима для обоснования проекта федерального закона о финансовом оздоровлении организаций ЖКХ. Этим проектом предусмотрен порядок и регламент проведения инвентаризации и реструктуризации финансовой задолженности предприятий ЖКХ. Процесс передачи жилья из ведомственных рук в муниципальные и региональные, фактически, в стране находится в заключительной стадии и завершится в 2005 г.

Регулирование тарифов на тепловую и электрическую энергию осуществляют исполнительные органы государственной власти в субъектах Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством. Установление тарифов на ЖКУ осуществляется в пределах федерального стандарта оплат жилья и коммунальных услуг. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.08.2004 г. № 441 «О федеральных стандартах оплаты жилья и коммунальных услуг и порядке возмещения расходов на капитальный ремонт жилья на 2005 год» стандарт предельной стоимости ЖКУ на квадратный метр жилья в месяц составляет 31,9 р. В соответствии с законом Российской Федерации «Об основах федеральной жилищной политики» оплата населением коммунальных услуг проводится

по единым тарифам вне зависимости от формы собственности жилого фонда. То есть, те тарифы, которые приняты региональными местными органами власти, являются обязательными.

Целями реформы ЖКХ является приход сюда частного бизнеса, взаимопогашение дебиторской и кредиторской задолженности, списание безнадежных долгов, минимизация издержек, модернизация систем, использование современных экономичных технологий на основе последних достижений науки и техники и получение за счет этого прибыли. Например, простая замена окон в любом здании на герметичные современные окна экономит до 20 % тепла. Мы расходует сегодня на 1 кв.м в целом по стране отапливаемой площади 80 литров условного топлива. В Германии тратят на 1 кв.м 3 литра, в Швеции от 14 до 18 литров. Т.е. мы свободно можем в случае наведения порядка с источниками тепла, с транспортировкой, со зданиями и сооружениями, с автоматикой и комплексом других проблем уменьшить расход газа в 10 раз, тарифы - в 2 раза.

Библиографический список

1. Скворцов А.В. Инструментальная геоинформационная система ГрафИн: новая версия // Геоинформатика–2000: Материалы международной научно-практической конференции. Томск, 2000.
2. Вайсфельд В.А., Ексаев А.Р. Принципиальные основы применения ГИС-технологий для городских инженерных коммуникаций // Инженерные коммуникации и геоинформационные системы: Материалы первого учебно-практического семинара. М., 1997.

УДК 332 (362 + 365)

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ЛАНДШАФТНОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ В ЮЖНОМ МАКРОРЕГИОНЕ: ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ¹

(рецензирована)

Т.С. Кузьмина,² И.В. Митрофанова³

TECHNOLOGICAL MODELS OF LANDSCAPE AGRICULTURE IN SOUTHERN MACROREGION: OPTIMIZATION WAYS

T.S. Kuzmina, I.V. Mitrofanova

Ключевые слова: агросистема, агроландшафт, ландшафтное земледелие, почвенное плодородие, биологизация системы земледелия, устойчивое развитие.

Keywords: agrosystem, agricultural landscapes, landscape agriculture, soil fertility, biologization farming systems, sustainable development.

Система земледелия должна строиться на основе глубокого анализа и всестороннего учета природных и экономических условий сельскохозяйственного производства. Говорить о каком-либо завершенном комплексе агротехнических приемов (в зоне или отдельном хозяйстве) можно лишь применительно к определенному времени, уровню развития техники и степени интенсивности ведения сельского хозяйства. В зависимости от состояния и динамики показателей плодородия почвы, особенно таких, как структура, мощность пахотного слоя,

¹ Статья подготовлена в рамках проекта «Пространственная социально-экономическая и природно-ресурсная асимметрия регионов Юга России» Подпрограммы по Югу России «Фундаментальные проблемы развития южного макрорегиона» Программы фундаментальных исследований Президиума РАН «Фундаментальные проблемы пространственного развития Российской Федерации: междисциплинарный синтез».

² Кузьмина Тамара Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

³ Митрофанова Инна Васильевна – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, профессор, Институт социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

его биологическая активность, реакция среды, наличие доступных форм фосфора, азота и калия, приемы земледелия будут приобретать различное значение и должны изменяться.

Говоря о конкретности систем земледелия и необходимости дифференциации приемов в общем агротехническом комплексе, следует в то же время учитывать, что каждое хозяйство должно обязательно иметь свою принципиально отличную систему земледелия, хотя такие случаи возможны при резко различных почвенных и ландшафтных условиях даже в пределах одного района. Системы земледелия характерны для природных зон или их частей, не имеющих резких отличий по почвенным, климатическим и экономическим условиям. Они сходны структурой посевов, комплексом основных приемов, применяемых для наиболее производительного использования земли и повышения плодородия почвы, поскольку главные причины, ограничивающие рост урожая, одинаковы [1].

Основной проблемой развития земледелия Юга России остается дальнейшая стабилизация производства зерна за счет внедрения всех элементов агроландшафтных систем земледелия и повышения урожайности с учетом потребности рынка. Однако в настоящее время сельскохозяйственное производство переживает глубокие структурные, экономические, экологические и социальные изменения. Проблемы, связанные с аграрной реформой, необходимо увязывать с территориальной производственной переориентацией.

При освоении предшествующих систем земледелия выбирались такие приемы и методы хозяйствования, которые давали максимальный немедленный эффект без оценки возможных последствий в будущем. Мощность и длительность нагрузки, необходимый минимум нетронутых элементов ландшафтов для сохранения нормального функционирования и восстановления нарушенной территории не определялись. Например, процессами опустынивания южных ландшафтов способствовала массовая распашка целины и одновременно интенсивное развитие овцеводства. Были распаханы масштабные равнинные территории без достаточного агроэкономического обоснования, что привело к резкому сокращению доли естественной растительности в ландшафте. Дальнейшее использование территории в том же режиме может привести к ещё большему спаду продуктивности как пашни, так и естественных сенокосных и пастбищных угодий. Снижение плодородия всех угодий можно остановить только в том случае, если землепользование привести в соответствие с требованиями ландшафтов. Цель ландшафтной организации территории – поиск наилучшей модели применения каждой морфологической части ландшафта.

Используемый ландшафтный принцип организации территории основывается на сопряженности всех элементов рельефа с его инфраструктурой на их горизонтальных связях, то есть на учете морфологического строения ландшафта как целого. При организации территории решаются следующие вопросы: оптимальный набор угодий по их назначению (то есть типов использования земель); их правильное количественное соотношение, форма и взаимное расположение, обеспечивающие нормальное функционирование всей системы, а также максимальный экономический и экологический эффекты; режим использования и необходимые агромероприятия для повышения природного потенциала и охрана природы.

Комплексное и действенное решение этих вопросов достигается дифференциацией систем земледелия со строгим учетом конкретных условий природы и форм хозяйствования. При экологической дифференциации территорий выделяют региональные (местные) таксоны – типы и подтипы территории, которые обладают сходным комплексом природных условий и, в основном, в равной мере одинаково оказываются на мелиоративные воздействия. На втором этапе проводят дифференциацию видов земель – главной таксонометрической единицы местного порядка (пашня, луг и др.). Все виды земель в зависимости от места расположения в ландшафтном комплексе могут иметь существенные различия.

Ландшафтно-экологические системы земледелия, прежде всего, на соответствии биологических требований культурных растений природным факторам агроландшафта. В агроландшафтах, в отличие от традиционных подходов, структура посевных площадей, адаптированная к особенностям конкретного ландшафта, определяется составом культур в севообороте. Конкретные рекомендации по структуре должны разрабатываться с учетом видового

разнообразия природных и производственных ситуаций, широкого набора севооборотов, включающих бобовые и зерновые культуры, пастбища с бобовыми культурами, сидеральные культуры, глубококорневые растения. Важнейшим принципом формирования структуры использования земель является соответствие агроландшафта биологии и потенциальной продуктивности растений. Очень важно найти оптимальный уровень концентрации кормовых и зерновых культур в севооборотах, обеспечивающий максимальное использование качества почвы по предшественникам, сокращение затрат на транспортировку урожая объемных кормов и поддержание положительного баланса органических веществ в почве. В этом случае производство продовольственной и кормовой продукции решается в единой системе более производительного использования земли.

Система земледелия нацелена на поддержание и повышение плодородия и биологической активности почвы. Основным удобрением служит органический материал в количестве, достаточном для сохранения уровня гумуса почвы (нитраты, навоз, растительные остатки). Минеральные удобрения планируется вносить лишь в том количестве, которое может быть только дополнением в круговороте питательных веществ, но не заменять собой органические удобрения. Борьба с вредителями ведется так, чтобы свести к минимуму их вредоносное действие, но как можно в большей степени биологическими методами (правильные севообороты, хорошо приспособленные к местным условиям растения, смешанные и подпокровные посеы и т.д.). Применение химических биоцидов ограничено или же они используются лишь в экстремальных ситуациях при массовых появлениях того или иного вредителя. Развитие сорной растительности ограничивают как предупредительными агротехническими мерами (севооборот, сидерация почвы, взвешенная программа внесения минеральных удобрений, своевременная предпосевная обработка почвы, лущение и другие), так и механическими способами в течение вегетации.

Акцентируется внимание на биологизации систем земледелия и растениеводства. В основу биологизации закладывается воспроизводство плодородия почвы и наращивание продуктивности полей при минимальных энергетических затратах, а также расходах минеральных удобрений, пестицидов и других веществ, загрязняющих природную среду. Биологизацией (экологизацией) систем достигаются следующие цели: производство в достаточных количествах продуктов питания с высокой пищевой ценностью; стимулирование и укрепление биологических циклов в системе земледелия, включающей микроорганизмы, почвенную флору и фауну, растения и животных; сохранение и стимулирование долговременного почвенного плодородия; возможно более широкое применение возобновляемых ресурсов в местных (локальных) системах земледелия. В качестве главного агробиологического инструмента, обеспечивающего достижение этих целей, приняты научно обоснованные севообороты как способ регулирования поступления количества и качества органического вещества в почву и скорости его трансформации, фитосанитарного применения экологически технологических приемов.

Ландшафтный подход не только не устраняет необходимости правильного чередования культур, но и предполагает более строгую дифференциацию земель по рельефу, почвенному плодородию, способам его восстановления и повышения. Наряду с хозяйственной потребностью в определенных видах растениеводческой продукции, необходимо учитывать адаптивную способность культур, их почвенную роль и реакцию на разную степень эродированности почв, продуктивность вида и сортов, средовосстанавливающие особенности культивируемых видов растений (влияние их на свойства почвы, интенсивность эрозии, фитосанитарные условия, экологическую ситуацию), социально-экономические ресурсы сельскохозяйственных предприятий, особенности пахотных угодий.

В районах Юга России, где наблюдается большая расчлененность рельефа в системах ландшафтного земледелия, все поля следует расположить длинной стороной поперек склона или по направлению горизонталей. При сложной конфигурации склона – ленточное или контурно-полосное размещение севооборота и культуры по элементам рельефа целесообразно размещать дифференцированно, с учетом степени эродированности земель, биологиче-

ских особенностей растений и почвенного плодородия. Учитывая это, под пар и пропашные нужно отводить пологие участки или склоны не круче 2° , обратив особое внимание на агротехнические способы защиты паровых полей от ливневых дождей. На склонах крутизной $3-5^\circ$ со среднесмытыми почвами надо размещать почвозащитные полевые и кормовые севообороты, насыщая их многолетними травами, озимыми, зернобобовыми и яровыми колосовыми культурами сплошного сева. Склоны крутизной $5-8^\circ$ с сильносмытыми почвами следует занимать почвозащитными севооборотами с полосным и контурно-буферным размещением однолетних и многолетних трав. Склоны крутизной от 8 до 10° целесообразно залужить злакобобовыми смесями многолетних трав. Из-за большой пестроты почвенного покрова и различной крутизны склоноразмещение полей севооборотов во многих случаях может быть мозаичным. При установлении границ между группами земель необходимо согласовать их с естественными границами экологического разнообразия почв и степенью их эродированности.

Обработка почвы в системе агроландшафта на территориях с уклоном не более 2° должна применяться с учетом почвенно-климатических условий каждой зональной провинции и отвечать следующим основным требованиям:

- быть противозасушливой и способствовать накоплению и рациональному расходу почвенной влаги, обеспечивать максимальное сохранение ее на глубине заделки семян к моменту посева;
- быть почвозащитной, так как территория нашей области по агроэкологическим показателям находится в зоне развитой водной и ветровой эрозий;
- обеспечивать предельно сжатые сроки и хорошее качество выполнения всех технологических операций: послеуборочного поверхностного рыхления, подъема зяби в оптимальные сроки, выравнивания поверхности поля ранневесенним боронованием и культивацией, приемов ухода за чистыми парами;
- широко использовать приемы, сокращающие конвекционно-диффузное испарение почвенной влаги: выравнивание поля без выноса влажной почвы на поверхность, создание оптимальной плотности ее сложения, исключение излишне глубоких обработок весной – они должны сочетаться с прикапыванием;
- обеспечить улучшение почв солонцового комплекса мелиоративными вспашками в сочетании с фитомелиорацией;
- быть энерго- и ресурсосберегающей на основе экономии трудовых и материальных затрат.

В связи с большим разнообразием агроландшафтов региона приоритетность задач, решаемых системой обработки, различна. Совершенствование систем обработки почвы должно базироваться на расширении объема применения почвозащитных контурномелиоративных и энергосберегающих технологий, что позволит сократить затраты труда более чем на $30-40\%$. Современные интенсивные технологии возделывания сельскохозяйственных культур должны основываться на более экономичных приемах агротехники, в том числе и обработки почвы. Поэтому научно обоснованное использование приемов минимальной обработки почвы должно стать основным требованием ее совершенствования в системе земледелия с целью лучшего влаго- и ресурсосбережения [2].

Следовательно, сохранность и увеличение устойчивости агроландшафтов, более полное использование их потенциала, стабилизация производства возможны, прежде всего, при оптимизации структуры хозяйствования. Подобная структурная перестройка землепользования возможна лишь при уменьшении производственной нагрузки на сложившиеся экосистемы в регионах ЮФО. В процессе ландшафтной адаптации землепользования должно быть пересмотрено ставшее традиционным фиксированное деление угодий на пашню, сенокосы и пастбища. Исходя из экологической и экономической целесообразности, необходима их взаимная трансформация. При этом экономическую целесообразность следует рассматривать исходя из соображений длительного и стабильного природопользования, а не только максимума прибыли.

С учетом этих требований для различных условий и типов хозяйств разрабатывают варианты технологических систем производства продукции растениеводства с соответствующими нормативными показателями. Эти технологические системы оценивают по выходу конечной продукции с учетом ее качества, уровню производственных затрат, а также по степени сохранности ее, повышения плодородия почвы, устойчивости производства к неблагоприятным погодным условиям. По каждой технологической схеме в хозяйствах должны быть разработаны нормативы выхода основной и побочной продукции, ее стоимости, затрат труда, отдельных видов материально-технических затрат.

При решении блок-задач системы совершенствования севооборотов к факторам, сочетание и параметрические характеристики которых подлежат оптимизации, следует учитывать вышеназванные признаки. Критерием оптимальности можно принять обобщающую характеристику экологического состояния (определяющую потенциальное эколого-экономическое плодородие) почвы – содержание гумуса (мощность гумусового горизонта, процент гумусового вещества в пахотном слое и др.), а в качестве «граничных» условий – задания программы учета требований.

Возможен и другой подход к выбору экологизированного звена данной подсистемы взамен традиционного (неэкологизированного) на основе постановки эксперимента, дающего достоверные данные об экологических преимуществах, одного варианта системы севооборота, перед другим. Например, таких достоинств одного типа севооборота перед другим, как доведение удельного веса паров в структуре севооборота до оптимальных значений – 20–25% по сравнению с существующими 10–15% при не снижающемся уровне производственной эффективности.

Аналогично должны быть решены и другие блок-задачи. Так, уже в условиях выбранного варианта организации севооборота встает новая этапная блок-задача – определение оптимального (с точки зрения экологических критериев) способа обработки земли: плугом (отвальный или безотвальный) плоскорезом, мелиоративной вспашкой и др.

Логическая схема решения задачи экологизации системы сухого земледелия может быть проиллюстрирована следующей блок-схемой (табл. 1).

В целом в результате проведенной эколого-экономической экспертизы разработанная РАСХН зональная система «сухого» земледелия должна быть экологически и экономически «выверенной» определенными требованиями воспроизводства почвенного плодородия и экономического роста. При практическом использовании данной методики возможно, чтобы каждое мероприятие в экологизации систем хозяйствования как по вертикали (сопряжения подсистем), так и по горизонтали (согласование звеньев подсистем) было достаточно экологически обосновано, что обеспечит надежность общего метода и достоверность результатов исследования.

Необходимым элементом проверки соответствия практике предложенного итерационного моделирования экологизированной системы и логическим завершением задачи является выбор для последующего сравнительного анализа объектов, представляющих (предезентирующих) классическую модель и предложенную экологизированную модель «сухого» земледелия (или наиболее приближенных к ним по концепции их развития).

Сравнительный анализ одновременных агробиохимических обследований почвенного состояния в указанных группах хозяйств, ведущих в течение длительного срока свое земледелие по моделям, максимально приближенным к традиционной и экологизированной системам, должен выявить реальные преимущества последней (реализовать указанный сравнительный анализ на данном этапе целесообразно не только по одному, хотя бы даже обобщающему критерию, – мощности гумусового горизонта, но по более широкой совокупности оценок экологического состояния почв, включающей такие важные параметры, как наличие (уровень) биологически активного вещества, структурность почв, сумма поглощенных оснований, уровень эродированности земель и др.).

Таблица 1

Эколого-экономическая оценка технологий функционирования

блок-схемы системы сухого земледелия

Элементы структуры системы	Характеристика экологических условий производства	Сумма осадков: годовых – 300-320 мм; в вегетационный период – 60-80 мм. Почвы: обыкновенные и южные черноземы, каштановые. Содержание гумуса: 4,8-5,2% до 1,2-1,4%; 50% пахотных земель подвержено ветровой и водной эрозии. Засоренность пашни: 1 млн. га – 5 баллов; 1,4 млн. га – 3; 0,9 млн. га – 2; 0,7 млн. га – 1 балл; 0,3 млн. га – чистая										
		5-польный					6-польный					
		пар	Зерн.	Зерн.	Зерн.	Зерн.	пар	Зерн.	Зерн.	Зерн.	Зерн.	Зерн.
		25	20	20	15	25	22	16	16	17	17	18
Тип севооборота. Состав культур. Структура %. Виды обработки (система)		отвальная	безотвальная	нулевая	отвальная	безотвальная	нулевая					
Содержание гумуса	(+)	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
Эрозия	(-)	-	+	+	-	+	+	+	+	+		
Засореннос.	(0)	-	+	-	-	+	+	+	-	-		
Общ. оценка		-	+	+	-	+	+	+	+	+		
Нагрузка на механизат., га пашни	ДТ	250	350,2	450	200	300	400	400	600	800		
Расх. ГСМ	ДТ+К700	350	450	650	300	400	600	800	800	800		
Потребн. в удобр. для покрытия дефицита гумуса	К-700	450	650	850	400	600	600	800	800	800		
Гербициды, кг/га	кг/га	55	32	23	60	35	35	25	25	25		
К-во проход за сезон	органич., т/га	15	10	5	20	10	10	5	5	5		
Выход зерна с 1 га севооборот. площади	минерал., ц/га	2	1	0	2	1	1	0	0	0		
	0	3	5	7	5	7	7	10	10	10		
		4,6	3,8	3,0	4,8	3,8	3,8	3,0	3,0	3,0		
	черноземные каштановые	15,0	18,0	10,0	16,8	21,0	21,0	12,0	12,0	12,0		
		10,0	12,0	9,0	9,5	15,0	15,0	8,0	8,0	8,0		
Лучший вариант												

Примечание: составлено авторами по: Система ведения агропромышленного производства Волгоградской области на 1996-2010 гг. Волгоград: Комитет по печати, 1997. С. 62.

Моделирование экологизации системы сухого земледелия в разрезе ее блок-схемы по основным ее параметрам, в которых особенно тесно переплетаются техногенные и природные факторы, производились на основе обработки результатов исследования (по способам обработки почвы, типам севооборотов, применению удобрений, гербицидов) Нижне-Волжского зонального НИИ сельского хозяйства. Оценка сортов зерновых культур проведена по данным Волгоградской сортоиспытательной станции, а также по данным агрономических отчетов хозяйств. Сведения почвенного обследования использовались из исследований отделения Южгипрозем.

При экологической оценке элементов системы «сухого» земледелия применены не конкретные показатели (это практически невозможно), характеризующие экологическое состояние почв, а зафиксирована тенденция их качественного изменения (положительная (+), отрицательная (-), нейтральная (0)). Итогом моделирования различных вариантов системы «сухого» земледелия является репрезентативная эколого-экономическая оценка результативных данных с учетом элиминирования важных исследуемых факторов техногенных воздействий (путем подбора аналогов) (табл. 2).

Таблица 2

Эколого-экономическая оценка технологических моделей почв
(оптимальной продуктивности при современном состоянии земли)
Сухостепной зоны черноземных и темно-каштановых почв*

Севообороты	Оптимальные	Реальные (усредненное)
Продуктивность т.к.ед/га	3,1-3,5	1,5-2,0
Мощность гумусового горизонта, см.	48	40
Содержание гумуса в слое 0-25 см, %	6,5	3,8
Запасы гумуса в пахотном слое, т./га	200	120
Объемная масса, г/см ³	1,10	1,20
РН	7,0	6,5
Емкость поглощения МГ-экв/100 г.	45,0	35,0
ВП руб./га	14000	6000

Примечание: источник тот же.

НВНИИСХ установлено, что наибольшая окупаемость затрат на удобрения произведенным зерном происходит тогда, когда избегают поверхностного внесения азотных удобрений, заменяя их подкормками через туковые сеющие аппараты зерновых сеялок штанговыми опрыскивателями. При выращивании других культур следует использовать специальные орудия для внутривспашечного внесения жидких азотных удобрений. В этом случае загрязнение окружающей среды сводится к минимуму, а эффект появляется максимальный (табл. 3).

Таблица 3

Технологические модели и их эколого-экономическая оценка (по плодородию)*

Севообороты	Оптимальные	Реальные (усредненное)
Тип севооборота: зернопаропропашной пары, %	20	15
озимые культуры	30	20
Зернобобовые	5	-
озимые 1(2+1) 2 зерновые с подсевом многолетних трав	20 10	Яровые 30
подсолнечник +1/2 многолетние травы или чистый пар	5 + 10 25	25 15-17
озимые зерновые	20	20
кукуруза на силос и зерно	20 + 10	5 + 5
яровые зерновые	15	30
подсолнечник + ячмень с подсевом многолетних трав или пар с сидеральными культурами	5 + 5 20	20 + 3 0 - 10 без сидеральных
озимые зерновые	30	30
Просо + гречиха	15	25
кукуруза на зерно	20	7
Подсолнечник + ячмень с подсевом многолетних трав	5 + 10	23 + 5
Продуктивность т.к.ед/га	20	1,2
Мощность гумусового горизонта, см	35	25
Содержание гумуса в слое 0-25 см, %	2,5	1,5
Запасы гумуса в пахотном слое, т/га	75	45
Объемная масса, г/см ³	1,20	1,25
РН	7,2	8,4

Окончание табл. 3

Емкость поглощения мг-экв./100 г	31,4	20,8
ВП руб/га	10000	4800

Примечание: источник тот же.

В основу экологоэкономической оценки технологий использования сельскохозяйственных земель под культуры растениеводства положены балансовые расчеты – это оценки фактического и возможного (проектный) уровня возврата питательных веществ. По данным исследований Нижне-Волжского НИИ сельского хозяйства существует тесная связь между продуктивностью севооборота и уровнем возврата питательных веществ с учетом почвенно-климатических особенностей. В засушливых условиях богарного земледелия черноземных и темно-каштановых, каштановых и светло-каштановых почв при среднем уровне продуктивности (см. таблицы значений оптимальной и реальной продуктивности). Оптимальный уровень возврата для каштановых почв по азоту – 100%, по фосфору – 150, по калию 50% от выноса. При более благоприятных условиях или на более плодородных почвах (черноземы и темно-каштановые) оптимальный уровень по азоту снижается от 70 – 90%, фосфора – 100%, калия – до 70%. Определяющая роль в достижении оптимального уровня продуктивности гектара севооборотной пашни принадлежит гумусу – содержание в пахотном слое, мощности гумусового горизонта; его запасам по почвенно-климатическим зонам одного региона (в исследуемом случае модельным регионом принята Волгоградская область). Из физико-химических показателей уровня фактического плодородия необходимо регулярно контролировать объемную массу и емкость поглощения почвы, реакцию почвенного раствора [3].

Земледелие больше чем какая-либо другая область человеческой деятельности нуждается в анализе постоянно изменяющихся условий производства. Известны и внедряются ландшафтная, адаптивно-ландшафтная, сберегающая (ресурсосберегающая) системы и проводятся научные исследования по прецизионной (точной) системе земледелия. Они в основном направлены на получение высоких урожаев от внесения стартовых, достаточных и больших доз удобрений и применения мощной, усовершенствованной техники и оборудования [4].

Последовательная интенсификация – это не только накопление фондов и ресурсного потенциала, но, прежде всего, эффективное их использование, увеличение выхода конечной экологически чистой продукции на единицу трудовых, земельных, водных энергетических и других ресурсов, эффективное использование биоклиматического потенциала. В этих условиях необходима долгосрочная стратегия рационального природопользования и единая научно-техническая политика в области охраны окружающей среды, которая должна способствовать повышению эффективности всей природоохранной деятельности в стране.

Сельскохозяйственные земли с их плодородными свойствами являются национальным богатством, поэтому государство должно (через частный или государственный институт) управлять сохранением этого вечного качества земли. Поистине бедой для России стало то, что земли сельскохозяйственного назначения продаются, отдаются во владение. Зачастую собственник, владелец, пользователь являются временщиками, которым важно снять «сливки». Чрезмерная химизация посевов без органических удобрений: увлечение ядохлоридами, увеличивающими сроки созревания плодов и культур в борьбе против болезней растений и вредителей, использование химических удобрений, способствующих помогающих росту урожайности, – все это наносит колоссальный вред почвенному плодородию. Более того, земля после такого «хозяйствования» представляет собой по качеству безжизненный субстрат из-за нарушения биопроцессов почвосозидания, так как живой мир почвообразующих организмов погибает [5].

Экономический инструмент регулирования отношений воспроизводства и сохранения почвенного плодородия при всех видах собственности на землю и формах её реализации осуществляется через различные организационно-правовые структуры. Если зафиксирован уровень плодородия на «входе» (земля поступила в распоряжение собственника или во владение арендатора, ответственных за рациональные агрикультурные, технологически выверенные отношения по поводу сохранения почвенного плодородия при выращивании сельскохозяйственных культур и обработки земельных участков) и «на выходе», когда закончился произ-

водственный цикл (или несколько циклов), необходим анализ и фиксация уровня плодородия земельных участков. Если улучшилось почвенное плодородие земельных участков, государство должно оплатить этот прирост, ухудшилось – вычесть из результата хозяйственной деятельности. Санкции по возмещению ущерба являются фактором стимулирования воспроизводства почвенного плодородия (на расширенной основе).

Суть пространственно-временной организации агросистем и агроландшафтов при выполнении их необходимыми мероприятиями в реализации агролесомелиоративного комплекса как «скелета» ландшафта, выявленных их адаптивных и адаптирующих свойств, должны функционально сочетаться с действием «ландшафтных» сил, дополняя, а не разрушая механизмы и структуры саморегуляции. Наряду с совершенствованием отдельных агротехнических приемов, земледелие нуждается в комплексной разработке и совершенствовании природоохранных систем. Они должны одновременно обеспечивать повышение эффективности сельского хозяйства и расширенное воспроизводство почвенного плодородия, водных ресурсов, а также стабилизировать микроклимат и способствовать сохранению лесов. Сохранение плодородия наравне с производственными показателями должно быть одним из критериев оценки хозяйственной деятельности работающих на селе.

Неотъемлемым звеном правильной современной организации территории являются защитные лесные насаждения (агролесомелиорация) – использование древесных и кустарниковых насаждений в различных формах для изменения микроклимата, борьбы с эрозией и повышения плодородия почв. Кроме полезащитных полос, система земледелия включает также вододорегулирующие прибалочные и приовражные насаждения, насаждения по балкам и оврагам, вокруг прудов и водоемов, вдоль дорог, на пастбищах и т.д.

Треть продукции, создаваемой в сфере производственной деятельности, принадлежит к сельскохозяйственным экосистемам. Они охватывают значительные площади планеты. Степи, полупустыни и пустыни занимают 58,9 млн км². И хотя из них освоено лишь 5,3 млн км², наблюдается тенденция к существенному их расширению. Сформированные в условиях недостаточного увлажнения, они остро нуждаются в лесной и водной мелиорации. Поэтому необходимость трансформации природных экосистем в лесоаграрные требует фундаментального экологического и экономического обоснования целесообразности проведения работ. В этом плане уникальный исторический опыт развития защитного лесоразведения в нашей стране, в первую очередь, в засушливых районах Юга России, представляют особый интерес.

Таким образом, агролесомелиоративный комплекс – это особый механизм, неотъемлемая составляющая общей технологии обработки почвы и возделывания растений, реализации мер средозащиты и почвовоспроизводства, который должен быть «встроен» в систему земледелия, ее структуру саморегуляции, чтобы обеспечить экологически устойчивое, природоохранное, ресурсоэнергоэкономичное землепользование (природопользование), а также более эффективное функционирование искусственных агробиоценозов.

Библиографический список

1. Балацкий О.Ф., Мельник Л.Г., Яковлев А.П. Экономика и качество окружающей природной среды. М., 1984.
2. Добровольский Г.В., Шишев Л.Л., Щербаков А.П. Состояние, прогноз и повышение плодородия черноземов // Научное наследие В.В. Докучаева и современное земледелие. Ч. 1. М., 1992.
3. Каштанов А.Н., Заславский М.Н. Почвозащитное земледелие. М.: Россельхозиздат, 1984.
4. Кузьмина Т.С. Эффективность агролесомелиоративных эколого-экономических систем юга России: монография / Под общ. ред. И.М. Шабуниной. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005.
5. Система ведения агропромышленного производства Волгоградской области на 1996-2010 гг. Волгоград: Комитет по печати, 1997.

УДК 336.225.68

НАЛОГОВЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ЗА ИХ СОВЕРШЕНИЕ

(рецензирована)

Х.Р. Логинова¹

TAX OFFENCES AND RESPONSIBILITY FOR THEIR FULFILMENT

H.R. Loginova

Ключевые слова: налогоплательщик, налоговое правонарушение, противоправность действия, налоговое законодательство, нормативно-правовое пространство.

Keywords: the tax bearer, a tax offence, illegal actions, tax laws, is standard-legal space.

В соответствии с НК РФ Налоговым правонарушением признается виновно совершенное противоправное (в нарушение законодательства о налогах и сборах) деяние (действие или бездействие) налогоплательщика, налогового агента и иных лиц, за которое Налоговым Кодексом РФ установлена ответственность. Всем известна обязанность своевременно и правильно уплачивать законно установленные налоги. За неисполнение или недобросовестное исполнение этой обязанности законом предусмотрена ответственность. В результате законом установлено четыре главных признака, при соблюдении которых деяние может квалифицироваться как налоговое правонарушение. Это, во-первых, противоправность действия или бездействия, т.е. несоблюдение правовой нормы, установленной законодательством о налогах и сборах. Какие бы то ни было действия, не связанные с нарушением законодательства, не могут квалифицироваться как правонарушения. Вторым признаком - виновность правонарушителя, то есть наличие у него умысла либо же проявленная им неосторожность. Отсутствие вины исключает применение санкций. Следующим обязательным признаком правонарушения - наличие причинной связи между противоправным деянием и вредными последствиями. Четвертый - это признак наказуемости деяния. Если за совершение конкретных противоправных деяний законодательством не предусмотрено взыскания, то наступление ответственности абсолютно исключается. В соответствии с Налоговым кодексом к налоговой ответственности могут быть привлечены как юридические, так и физические лица. Причем последние могут привлекаться к налоговой ответственности с 16 лет. Ответственность по Налоговому кодексу для физических лиц наступает в том случае, если их деяния не содержат признаков состава преступления (ответственность за которые предусмотрена уголовным законодательством).

Поскольку в силу глав 15, 16 и 18 НК РФ в соответствующих случаях субъектами ответственности являются сами организации, а не их должностные лица, привлечение последних к административной ответственности не исключает привлечения организаций к ответственности, установленной НК РФ (Постановление Пленума ВАС РФ от 27.01.2003 г. № 2). Основания и порядок привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения устанавливаются исключительно Налоговым кодексом. Налоговый кодекс устанавливает недопустимость повторного привлечение одного и того же лица к ответственности за совершение налогового правонарушения. Одновременно следует отметить, что в случае совершения одним лицом нескольких правонарушений, предусмотренных НК РФ, с этого лица взыскиваются в полном объеме санкции, установленные за совершение каждого из совершенных правонарушений без поглощения менее строгих санкций более строгими. Привлечение лица к налоговой ответственности не освобождает его от обязанности по уплате (перечислению) соответствующих сумм налога и пени. Существует так же принцип презумпции невиновности налогоплательщика (налогового агента). Согласно этому принципу он считается невиновным в совершении налогового правонарушения до тех пор, пока обратное не будет доказано в предусмотренном федеральным законом порядке и установлено вступившим в законную силу решением суда. При этом привлекаемое к ответственности лицо не обязано доказывать свою невиновность в совершении налогового правонарушения. Эта обязанность

¹ Логинова Христина Роландиевна – соискатель, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

возложена законом на налоговые органы. Неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к ответственности, толкуются в пользу этого лица.

За совершение налоговых правонарушений, предусмотренных статьями 120 и 122 НК РФ, лицо не может быть привлечено к ответственности, если со следующего дня, после окончания того налогового периода, в котором было совершено правонарушение, истекли три года. За совершение всех остальных налоговых правонарушений лицо может быть привлечено к ответственности в течение трех лет со дня совершения соответствующего правонарушения. При этом санкции (штрафы) взыскиваются налоговыми органами исключительно через суд, обратиться в который с иском о взыскании санкций налоговый орган вправе не позднее шести месяцев со дня обнаружения налогового правонарушения и составления соответствующего акта. Таковы, очень коротко, положения законодательства, определяющие общие правила и порядок привлечения к ответственности за совершение налоговых правонарушений.

Следует заметить, что совсем недавно Конституционным Судом РФ было вынесено Определение, фактически запретившее одновременное привлечение к ответственности за совершение одних и тех же неправомерных действий по основаниям, предусмотренным п.п.1 и 3 ст. 120, а также п. 1 ст. 122 НК РФ. Сделано это в связи с недостаточной разграниченностью между собой составов установленных указанными нормами правонарушений. При этом не исключается возможность самостоятельного применения этих составов на основе оценки судом фактических обстоятельств конкретного дела.

Для налоговых агентов, неправомерно не перечисляющих (или перечисляющих не в полном объеме) суммы подлежащего удержанию и перечислению налога, статьей 123 Налогового кодекса установлена ответственность в виде штрафа в размере 20% от подлежащей перечислению суммы. В целях обеспечения налогового контроля должностные лица налоговых органов (а также - в пределах своей компетенции - органов внебюджетных фондов и таможенных органов) в соответствии со ст. 91 НК РФ при соблюдении установленных законодательством условий пользуются правом беспрепятственного доступа на территорию или в помещение налогоплательщика (плательщика сбора или налогового агента). Воспрепятствование такому доступу, в случае проведения должностным лицом налоговой проверки, является согласно статье 124 НК РФ правонарушением и наказывается штрафом в размере 5000 р.

Еще одним правонарушением, направленным на воспрепятствование осуществлению налогового контроля, является непредставление в налоговый орган сведений, необходимых для проведения налоговой проверки (статья 126 НК РФ). Данное правонарушение может быть совершено как субъектом налоговой проверки, так и любой другой организацией, располагающей сведениями о проверяемом. Штраф за каждый непредставленный документ составляет 50 р., а в случае отказа представить истребованные сведения или предоставления заведомо недостоверных данных - 5000 р. (для физических лиц 500 р.). Несвоевременное сообщение (несвоевременное сообщение) лицом сведений, которые оно обязано в соответствии с НК РФ сообщить налоговому органу, является самостоятельным составом правонарушения и в соответствии со ст. 129-1 НК РФ наказывается штрафом в размере 1000 р. либо 5000 р. (при совершении правонарушения повторно в течение года).

Лицо, вызванное в качестве свидетеля по делу о налоговом правонарушении и не явившееся по вызову без уважительных причин либо уклоняющееся от явки, наказывается штрафом в размере 1000 р. В три раза больший штраф предусмотрен за ложные показания свидетеля или неправомерный отказ от дачи показаний. Наказуемым являются также ложное заключение эксперта или ложный перевод переводчиком (штрафа за такие правонарушения составляет 1000 р.). При отказе от участия в проведении налоговой проверки лицо, привлеченное в качестве эксперта, специалиста или переводчика будет подвергнуто штрафу в 500 р. Составы указанных правонарушений определены в статьях 128 и 129 Налогового кодекса.

В законодательные акты РФ Федеральным законом от 29.12.2009 г. № 383-ФЗ внесен ряд поправок, которые смягчают условия привлечения лиц к уголовной ответственности за совершение преступлений, связанных с нарушением законодательства о налогах и сборах.

Так, значительно увеличен размер задолженности по налогам (пеням, штрафам), которая влечет уголовную ответственность налогоплательщиков. Согласно ст. 198 УК РФ для физических лиц крупным размером считается сумма задолженности более 600 тыс. р. (за три года подряд) либо свыше 1,8 млн р. (ранее – 100 тыс. р. и 300 тыс. р. соответственно), а особо крупным – более 3 млн р. (за три года подряд) либо свыше 9 млн р. (ранее – 500 тыс. р. и 1 млн р. соответственно). В силу внесенных в ст. 199 УК РФ изменений для юридических лиц крупным размером признается сумма задолженности более 2 млн р. (за три года подряд) либо свыше 6 млн р. (ранее – 500 тыс. р. и 1 млн р. соответственно), а особо крупным – более 10 млн р. (за три года подряд) либо 30 млн р. и более (ранее – 2,5 млн р. и 7,5 млн р. соответственно). Указанными статьями также предусмотрено, что лицо, впервые совершившее преступление (уклонение от уплаты налогов), освобождается от уголовной ответственности, если недоимка (пени, штрафы) будет полностью уплачена в бюджет.

Кроме того, Уголовно-процессуальный кодекс РФ дополнен новой ст. 28.1, которая определяет порядок прекращения уголовного преследования, связанного с нарушением законодательства о налогах и сборах. Так, кроме общих оснований прекращения уголовного преследования в данной норме предусмотрено дополнительное: если до окончания предварительного следствия ущерб, причиненный бюджетной системе РФ в результате преступления, возмещен в полном объеме (т.е. недоимка, пени и штрафы уплачены полностью). Еще одно изменение внесено в ст. 108 УПК РФ: в отношении подозреваемого или обвиняемого в совершении уголовных преступлений за уклонение от уплаты налогов (сборов), неисполнение обязанностей налогового агента, сокрытие денежных средств либо имущества, за счет которых должно производиться взыскание налогов (сборов), не может применяться такая мера пресечения, как заключение под стражу (за исключением обстоятельств, предусмотренных ч. 1 этой статьи).

Налоговым кодексом РФ уточнены обязанности инспекции. Материалы для решения вопроса о возбуждении уголовного дела направляются в органы внутренних дел через два месяца по истечении срока исполнения требования об уплате налога (сбора), направленного налогоплательщику (плательщику сбора) на основании решения о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения (п. 3 ст. 32 НК РФ). В свою очередь органы внутренних дел должны уведомлять инспекцию о результатах рассмотрения таких материалов (п. 15.1 ст. 101 НК РФ). На период их рассмотрения приостанавливается исполнение решений о привлечении физического лица к ответственности за налоговое правонарушение и о взыскании соответствующих налога (сбора), пеней, штрафа (п. 15.1 ст. 101 НК РФ). Исполнение указанных решений возобновляется, если по итогам рассмотрения материалов будет отказано в возбуждении уголовного дела, дело будет прекращено либо по данному делу будет вынесен оправдательный приговор.

Наименее распространенным является налоговое правонарушение, связанное с несоблюдением правил исполнительного производства по делам о налоговых правонарушениях и предусмотренное статьей 125 НК РФ. Растрата, сокрытие или отчуждение (за исключением производимого под контролем либо с разрешения налогового или таможенного органа, применившего арест) имущества, на которое наложен арест, влечет взыскание штрафа в размере 10 тыс. р.

Анализ судебной арбитражной практики позволяет выделить следующие существующие на сегодняшний день способы обжалования решений налоговых органов.

1. Обжалуется решение налогового органа как с учетом внесенных в него вышестоящим налоговым органом изменений (или в неотмененной части), так и без их учета либо частичной отмены. В качестве заинтересованного лица (ответчика) привлекается к участию в деле нижестоящий налоговый орган.

2. Обжалуется решение вышестоящего налогового органа, в т.ч. когда налогоплательщику отказано в удовлетворении апелляционной жалобы на решение нижестоящего налогового органа. В качестве заинтересованного лица (ответчика) к участию в деле привлекается вышестоящий налоговый орган.

3. Обжалуются одновременно и решение нижестоящего, и решение вышестоящего налоговых органов. В качестве заинтересованного лица (ответчика) к участию в деле привлекается как нижестоящий, так и вышестоящий налоговый орган.

4. Обжалуется решение налогового органа в судебном порядке, в то время как это решение отменено вышестоящим налоговым органом.

Приведён полный перечень налоговых правонарушений, предусмотренных Налоговым кодексом. Тем не менее, приведенный перечень не исчерпывает всех мер ответственности, которые могут быть применены к налогоплательщику за нарушение законодательства о налогах и сборах.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации от (часть первая) от 31.07.1998 № 146 –ФЗ (ред. от 26.11.2008, с изм. от 17.12.2009).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации от (часть вторая) от 05.08.200 № 117-ФЗ (ред.от 17.12.2009).
3. Преступность и правонарушения. Статистический сборник (2004- 2009) МВД РФ; Судебный департамент при Верховном суде РФ М., 2009.
4. Российская Федерация: Налоговая политика и увеличение налоговых поступлений- МВФ, 2009.

УДК 353:352.075(470+571)

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

(рецензирована)

О.А. Лымарева¹, С.В. Курусь

WAYS OF IMPROVEMENT OF THE REGIONAL AND MUNICIPAL MANAGEMENT IN RUSSIA

О.А. Lymareva, S.V. Kurus²

Ключевые слова: регион, муниципалитет, региональное управление, муниципальное управление, региональная экономика, региональные финансы, стратегия социально-экономического развития, региональный бюджет, закрепленные доходы, регионы-доноры, дотация, борьба с коррупцией.

Key words: region, municipality, regional management, municipal management, regional economy, regional finances, strategy of socio-economic development, regional budget, fixed income, donor region, grant, combatting corruption.

Современная система хозяйствования объективно ориентирована на расширение самостоятельности и повышение ответственности регионального и муниципального управления, которые выступают связующим звеном между населением и государственными структурами и, по сути, являются одним из ключевых элементов государственного устройства демократического общества. Существующая практика регионального и муниципального управления в России зачастую противоречит требованиям рыночной экономики.

Процессы регионализации, характерные для мирового сообщества в целом, затронули и Российскую Федерацию. Идет совершенствование социально-экономической структуры регионов, профессионализация местного управления, развиваются экономические связи, в том числе проявляются и международные контакты регионов разных стран. Можно считать, что в перспективе в России регионализация будет углубляться в связи с процессом становле-

¹ Лымарева Ольга Александровна – кандидат экономических наук, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

² Курусь Софья Владимировна – магистрант, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

ния местного самоуправления и повышением экономической и политической самостоятельности регионов. Возрастание роли регионов и муниципалитетов в эволюции международного сообщества и в жизнедеятельности многих современных государств приводит к увеличению значимости процессов регионального и муниципального управления.

В условиях рыночной экономики региональные и муниципальные органы управления призваны выполнять функции создания и развития рыночной системы, устранять негативные последствия стихийного формирования рынка, обеспечивать социальную и экономическую стабильность на своей территории и т.д. Являясь первичными территориальными звеньями народного хозяйства, регион и муниципальное образование служат основой социально-экономического развития экономики государства, роста благосостояния населения. Вместе с тем до настоящего времени региональные и муниципальные образования не стали в полном объеме объектом хозяйствования, а их органы – адекватными субъектами хозяйствования. В них мало выражено сочетание народнохозяйственных, отраслевых и локальных интересов, зачастую не сформирована рациональная экономическая организация жизнедеятельности населения. Региональные и муниципальные органы работают в условиях умножения объема решаемых ими задач при одновременном сокращении ресурсов и отсутствии мотивации к улучшению экономических показателей.

Органы власти всех уровней выполняют не только очевидные функции управления, связанные с текущей деятельностью и процессами на территории, но и осуществляют управление, развитием территории. Несмотря на всю важность текущего управления, функция управления социально-экономическим развитием приобретает все большую значимость. Эта значимость особенно велика в условиях рыночных отношений, ибо без стратегического регулирования со стороны государства бессистемная деятельность хозяйствующих субъектов в лучшем случае способна обеспечить стихийное, несбалансированное, неустойчивое развитие, результаты которого, вероятно, современное общество не удовлетворят.

Необходимо отметить, что в научной литературе недостаточное внимание уделяется теоретическому обоснованию регионального и муниципального управления.

По мнению С.А. Малина региональное управление – это регулирование поведения управляемого объекта (государственного и негосударственного) региональными органами, организациями, должностными лицами в целях, определяемых государством и регионом, направление деятельности объекта путем применения самых различных средств: экономических, административных, идеологических, правовых и не правовых, путем стимулирования, требований. Региональное управление изучает управление экономикой отдельного региона: формирование объективных предпосылок экономического развития региона, управление производственной структурой, социальной сферой, обеспечением условий жизни, расселение и размещение хозяйства, формирование механизма функционирования и управления экономикой, социальной сферой и экологией. Предметом изучения, кроме элементов внутренней структуры управления регионом, должны быть связи данного региона с другими регионами страны, государствами членами СНГ и зарубежными странами [1].

По мнению В.Б. Зотова идеология муниципального управления ориентирована на ценности, ресурсы, задачи и возможности, связанные с локальной территорией, и созвучна традиционным российским основам организации местной жизни. Суть местного самоуправления состоит в признании права гражданина быть источником местной власти, самому принимать решения по повседневным вопросам своей жизни и самому отвечать за их последствия. Он выделил несколько особенностей муниципального управления. Первая особенность муниципального управления состоит в том, что если муниципалитет – организация, преследующая социальные (некоммерческие) цели, то критерием эффективности его деятельности не может быть максимум доходов бюджета или максимум прибыли. В хозяйственном обществе заработная плата – это расходы: чем она выше, тем при прочих равных условиях будет ниже прибыль и эффективность работы предприятия. В муниципальном образовании рост доходов населения – одна из важнейших задач управления.

Вторая особенность – роль человека как участника процесса. Население в муниципаль-

ном управлении выступает одновременно в трех ролях: как цель, объект и субъект управления. Такого нет ни в одном другом виде управленческой деятельности.

С этим связана третья особенность муниципального управления – опора в системе на использование людей как главного местного ресурса, т.е. опора на желания, потребности, энергию, волю, интеллект, труд, а зачастую и денежные средства отдельных граждан. Поэтому принятие и реализация управленческих решений на муниципальном уровне происходят иначе, чем на уровне производства или государства.

Четвертая особенность муниципального управления состоит в том, что оно основано на ценностях, ресурсах, задачах и возможностях, связанных с местом проживания человека. Смена места жительства на порядок сложнее смены места работы, поэтому он чувствует себя «привязанным» к месту проживания и в силу этого объективно заинтересован в его обустройстве, получении качественных муниципальных услуг. В этом смысле местное сообщество в определенной степени можно сравнить с кооперативом или акционерным обществом, участники которого объединились в целях реализации общих интересов. Иногда говорят о местном сообществе как о «социальной корпорации» жителей.

Наконец, пятая особенность муниципального управления – множество одновременно решаемых проблем, каждая из которых носит локальный, частный характер. Из этого логически следует и стремление муниципальной власти решать каждую из них на локальном уровне. При тотальном дефиците финансовых и прочих ресурсов выбор приоритетов развития представляется для муниципальной власти особенно сложной задачей. В отличие от государственного управления, где важность стратегических проблем признавалась всегда, в муниципальном управлении легко отдать приоритет тактике действий перед стратегией, «латанию дыр» перед перспективой. Поэтому обеспечение стратегического подхода в муниципальном управлении приобретает особую важность.

Общий вывод состоит в том, что муниципальное управление является более сложным и более рискованным занятием, чем любая другая управленческая деятельность. Ни в одном другом ее виде нет такой глобальной зависимости муниципальной власти как субъекта управления от воли и интересов населения и как второго субъекта, и как объекта управления. За государственным управлением стоят социальная машина и тщательно разработанные процедуры, сила формы, закона и инструкций, легитимного принуждения. В муниципальном управлении механизм принуждения гораздо слабее и на первый план выходят методы и способы согласования интересов и корпоративного участия [2].

По нашему мнению наиболее полно отражает сущность регионального управления следующее определение. Региональное управление это деятельность органов государственной власти, направленная на совершенствование специализации региона, взаимосвязи с экономически обоснованным повышением комплексности хозяйства, основанного на привлечении в хозяйственный оборот наиболее эффективных природных ресурсов, лучшего использования трудового потенциала и имеющегося производственного аппарата, рационализации размещения производительных сил и транспортно-экономических связей.

На наш взгляд, при управлении экономикой региона в целом и муниципалитетов в частности возникают следующие проблемы. В России продолжается процесс становления и совершенствования механизма регионального управления, составная часть которого – разработка стратегий социально-экономического развития региона (муниципального образования). Развитие отдельно взятого муниципального образования невозможно рассматривать в отрыве от существующего вокруг мира, решая вопросы только на местном уровне, без учета тенденций развития социально-экономических систем регионального масштаба, на уровне отдельного государства или мирового сообщества в целом. Нужно заметить, что практика регионального и муниципального планирования многое впитала от прежних административных методов управления. Стратегии социально-экономического развития муниципалитета в большинстве случаев копируют основные положения стратегии развития региона. Программы в большинстве случаев формируются подобно планам, как совокупность директивных адресных заданий финансируемых из плановых источников, их инвестиционные

запросы явно не соответствуют возможностям государственного бюджета, функционирует большое количество многоцелевых не взаимосвязанных между собой программ, в которых, зачастую, не обозначены источники финансирования, что снижает их значимость. Все это приводит к тому, что неисполнение стратегий становится обычной практикой.

Анализ стратегий субъектов РФ и порядка их принятия показал, что в качестве обязательных документов в них не включены утвержденные представительными органами местной власти стратегии социально-экономического развития входящих в состав субъектов муниципальных образований. Значит, субъект РФ при разработке стратегии развития региона может учитывать, а может и не учитывать мнение местного сообщества, территорию которого он собирается развивать, что принципиально неправильно. Из-за этого нарушаются принципы самоидентификации местных территорий и соборности территорий региона, не учитывается мнение местного муниципального сообщества. Каждая территория теряет возможность заявить сама о себе, о своей самобытности, собственном видении своего развития. Снижается вклад в саморазвитие территории местного интеллектуального ресурса. При таком порядке разработки стратегий могут быть упущены важные идеи и допущены серьезные ошибки, и местное сообщество не сможет на это повлиять.

Нами были рассмотрены: «Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года» [3], «Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Ейский район до 2020 года» [4] и «Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Приморско-Ахтарский район на период до 2020 года» [5]. Необходимо отметить, что программы социально-экономического развития муниципальных образований в большинстве своем повторяют основные положения, стратегические цели, предложенные для региона в целом. Основными приоритетными направлениями социально-экономического развития России, края и районов в частности обозначены повышение курортно-рекреационной и туристической привлекательности территорий, модернизация агропромышленного и транспортного комплексов.

По нашему мнению, в проанализированных стратегиях социально-экономического развития недостаточное внимание уделено развитию и восстановлению традиционных отраслей хозяйства в данных районах, в которых исторически рыбному промыслу уделялось много внимания (например, под его влиянием происходило интенсивное заселение территорий Ейского района в XIX веке). С рыбным промыслом связано происхождение первых поселений Приморско-Ахтарского района. На официальной символике муниципальных образований изображены ценные породы рыб: осетра и стерляди, которые отражают рыбные богатства Азовского моря, омывающего районы. Восстановление биоресурсов и повышение рыбопродуктивности Азовского моря поможет в будущем этим районам получить значительный приток финансов в местный бюджет, привести к увеличению занятости местного населения и обеспечить край и страну в целом продукцией рыбной промышленности.

Мы считаем, что должны меняться подходы к формированию целей исследования в новых условиях социально-экономического развития. Вместо нацеленности управления на обеспечение дополнительного экономического эффекта за счет оптимальной территориальной организации хозяйства в современных условиях на первое место выдвигается создание благоприятных условий для жизни и социального благополучия населения регионов. Это означает, что удовлетворение потребностей населения должно быть выдвинуто в качестве цели развития экономики региона (муниципалитета), что естественно потребует новых направлений исследований в региональном (муниципальном) управлении.

Таким образом, одним из наиболее важных направлений совершенствования регионального и муниципального управления – расширение изучаемых факторов, более полный учет местных особенностей, интересов и потребностей населения. Важно формирование нового образа жизни для сельского населения регионов и в особенности муниципалитетов в рамках принципиально новых представлений, понятий, системы оценок, перспективных моделей и особых традиций, обеспечение устойчивого социально-экономического развития и эффективного функционирования агропромышленного производства, активизация человече-

ского потенциала. Введение системы децентрализации местных органов в 1990 г. «Законом о местном самоуправлении» позволило переложить большую часть ответственности с федерального правительства на органы местного самоуправления без предоставления им необходимых финансовых ресурсов. Экономические и финансовые ресурсы местного самоуправления недостаточны и не обеспечивают удовлетворения основных жизненных потребностей населения.

Для большинства муниципальных образований достижение устойчивых, прогнозируемых и сбалансированных бюджетов практически невозможно. Это объясняется тем, что доля собственных доходов местных бюджетов для разных муниципальных образований составляет от 10 до 50%, в результате чего наблюдаются массивные и трудно прогнозируемые финансовые потоки из региональных бюджетов в местные. В некоторых субъектах РФ разграничение доходных источников между региональным и местными бюджетами произведено таким образом, что все без исключения муниципальные образования оказываются дотационными. Бюджетное регулирование со стороны субъекта РФ чаще всего сводится к выравниванию финансового положения муниципальных образований региона, независимо от уровня их собственной доходной базы. Тем самым в проигрыше оказываются «регионы-доноры», которые вносят основной вклад в формирование консолидированного бюджета субъекта РФ. Для них становится выгодным иждивенчество и невыгодным – наращивание собственной доходной базы, ибо это приводит к сокращению дотаций в следующем году. Поэтому размер консолидированного бюджета субъекта РФ не растет, и с каждым годом становится все труднее обеспечивать финансирование действительно дотационных территорий [2].

При упоминании основных финансово-бюджетных проблем местного самоуправления, указанных в «Основных положениях государственной политики...» важно отметить, что подобные проблемы существуют на протяжении многих лет. Несмотря на некоторые изменения в практике принятия федеральных законов, бюджеты муниципальных образований все еще несбалансированны и бедны. Между тем во всех странах, имеющих местное самоуправление, местные органы самоуправления играют решающую роль в достижении социального консенсуса, экономического благосостояния и стабильного развития не только в пределах подотчетной им территории, но и в стране в целом. Для этой цели местные органы должны обладать необходимыми финансовыми ресурсами.

Все страны – члены Совета Европы сталкиваются в настоящее время с проблемой выбора соответствующего баланса контроля и сокращения государственных расходов, с одной стороны, и предоставления большей финансовой самостоятельности местным органам – с другой. Таким образом, они изыскивают возможности справедливого распределения средств на всех уровнях государственного управления. Не существует универсальной модели в области местных финансов и местного бюджета, применимой для всех европейских стран. Каждая модель характерна своими нуждами и решениями. Тем не менее, ст. 9 Европейского закона о местном самоуправлении (принятого и действующего в России с 1 сентября 1998 г.) предусматривает некоторые общие принципы, касающиеся финансовых ресурсов, выделенных местным органам. Она гласит, что в рамках государственной экономической политики в соответствующей стране местные органы имеют право обладать достаточными собственными финансовыми ресурсами, которыми они могут свободно распоряжаться в пределах своих полномочий. Такие финансовые ресурсы должны отвечать объему полномочий, возложенных на местные органы, в соответствии с конституцией и действующим законодательством.

Федеральное законодательство, регулирующее общие организационные принципы и финансовую базу местного самоуправления в Российской Федерации, провозгласило принципы оказания финансовой поддержки в исполнении обязательств, возложенных на местные органы; но как региональные, так и федеральные органы власти ими пренебрегают [6].

Из зарубежного опыта, по нашему мнению, можно извлечь полезные идеи для использования в местном самоуправлении для увеличения местных доходов. Например, в Германии для привлечения дополнительных средств и развития различных форм предпринимательской деятельности местные органы власти активно способствуют размещению производства на

своих территориях посредством специальных субсидий, льготных кредитов и тарифов на электроэнергию, доплат на покрытие расходов по транспортировке и строительно-монтажным работам, по формированию рынка рабочей силы. Они несут расходы на регулирование размещения производительных сил, региональное развитие и планирование, льготное налогообложение, приобретение земельных участков и их инженерную подготовку к последующему размещению производственных объектов. Во Франции используются прямые и косвенные виды помощи предпринимателям. Прямая помощь оказывается на уровне региона. Она включает:

- «премию за занятость», т.е. за всякую операцию по созданию и расширению экономической деятельности (в пределах суммы расходов на создание 30 рабочих мест);
- премию за создание предприятий (в размере не более 150 тыс. франков);
- кредитные скидки и займы на льготных условиях.

Кроме того, регионам предоставлены полномочия распределять по кредитам центрального правительства, или от его имени премию за освоение и обустройство территории. Косвенную экономическую помощь оказывают коммуны, департаменты и регионы, располагающие в этой области одинаковыми прерогативами (при условии запрета на любое непосредственное участие в капитале предприятия и соблюдения предела гарантирования займа). Они могут предоставлять услуги при найме помещения или покупке участка под строительство, оказывать техническую помощь, гарантировать займы, освободить от уплаты профессионального налога. Разнообразная по формам и направлениям экономическая помощь предприятиям со стороны органов местного самоуправления способствует улучшению положения, как предпринимателей, так и трудящихся.

В современной России, вступившей в третье тысячелетие, коррупция стала одной из болезненных проблем, общегосударственным негативным фактором на различных уровнях управления, подрывающим авторитет власти, ослабляющим экономику. Важным элементом борьбы с коррупцией в стране является профилактика коррупционных проявлений на региональном и муниципальном уровнях, что предполагает наличие специальных антикоррупционных нормативных правовых актов в системе законодательства субъектов Российской Федерации. В целях снижения уровня коррупции в региональном и муниципальном управлении утверждаются программы по противодействию коррупции. Целями программы является проведение эффективной политики по предупреждению коррупции в региональном и муниципальном управлении, снижение уровня коррупции, ее проявлений во всех сферах жизнедеятельности районного сообщества; укрепление доверия жителей к региональному и муниципальному управлению, обеспечению прозрачности и открытости регионального и муниципального управления.

Если говорить о противодействии коррупции как системному явлению, то оно предполагает проведение кардинальных преобразований в системе государственной власти и управления, а также отношений между государством, частным сектором и гражданским обществом друг с другом. В данном случае речь идет о создании таких условий и механизмов, которые устранят или хотя бы существенно снизят возможности для проявления коррупции в данных сферах общественной жизни. Многие эксперты из различных стран мира выступают за необходимость повсеместного введения всевозможных норм, правил, кодексов этики поведения субъектов соответствующих отношений, которые, по их мнению, могут стать здесь главным инструментом для противодействия коррупции. Выдвигаются даже идеи о необходимости формирования общенациональной этики поведения всех граждан и организаций.

В частности, в 1995 г. в Великобритании парламентская Комиссия Нолана разработала 7 принципов, применимых ко всем аспектам общественной жизни:

1. Бескорыстие. Должностные лица должны принимать решения только с учетом общественных интересов. Они не должны руководствоваться целями достижения финансовой или иной материальной выгоды для себя, своей семьи или друзей.

2. Неподкупность. Должностные лица не должны ставить себя в финансовую или иную зависимость от отдельных лиц или организаций, которые могут повлиять на исполнение ими

профессиональных обязанностей.

3. Объективность. При принятии решений, например: о назначении на ответственные посты, о предоставлении контрактов, о представлении к наградам и т. п., должностные лица обязаны руководствоваться только достоинствами кандидатов.

4. Подотчетность. Должностные лица подотчетны обществу за принимаемые решения и совершаемые действия; их деятельность должна быть открыта для самых тщательных проверок.

5. Открытость. Решения и действия должностных лиц должны быть в высшей степени открытыми для общества. Должностные лица обязаны обосновывать свои решения, а сокрытие информации допускается только в тех случаях, когда этого требуют высшие интересы общества.

6. Честность. Должностные лица обязаны открыто заявить о любых личных интересах, имеющих отношение к их должностным обязанностям, и принимать меры к тому, чтобы возникающие вследствие этого конфликты интересов разрешались в пользу общества.

7. Руководство. Должностные лица должны поддерживать вышеперечисленные принципы, осуществляя руководство и подавая личный пример.

В данном случае речь идет об антикоррупционных преобразованиях морального характера. Их сторонники, как уже отмечалось выше, выступают за утверждение принципов честности и неподкупности практически во всех сферах жизни общества, в том числе на государственной службе, в сфере деятельности политических партий, средств массовой информации, коммерческих структур, избирательной системе и т.д.

Другую группу антикоррупционных преобразований можно определить как институциональные. Они предполагают как создание новых механизмов по борьбе с коррупцией, так и ликвидацию таких программ, нормативных актов, услуг и должностей, которые сами по себе стимулируют коррупцию и существование которых практически ничем не оправдано с точки зрения интересов общества.

Таким образом, при совершенствовании инструментария регионального и муниципального управления, необходимо исключить копирование программ социально-экономического развития муниципальных образований и регионов, уделить большее внимание развитию традиционных отраслей промышленности, характерных для рассматриваемых территорий. При построении региональных финансов использовать зарубежный опыт для увеличения закрепленной части доходов региональных и муниципальных бюджетов. Следует применять комплекс способов для борьбы с коррупцией на любых уровнях управления.

Библиографический список

1. Малин А.С. Региональное управление: учеб. пособие. М., 2006.
2. Система муниципального управления: Учебник для вузов / Под редакцией В.Б. Зотова. СПб., 2005.
3. Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года // Портал исполнительных органов государственной власти Краснодарского края. 2008. URL: <http://www.krasnodar.ru/content/30/show/2423/>.
4. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Ейский район до 2020 года // Социально-экономическое положение муниципального образования Ейский район. 2009. URL: <http://invest-eisk.ru/content/section/11/detail/123/>.
5. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Приморско-Ахтарский район на период до 2020 года // Инвестиционная деятельность Приморско-Ахтарского района. 2007. URL: <http://invest.prahtarsk.ru/strategya3.html>.
6. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление: Учебное пособие для вузов. М., 2002.

УДК 336.226.332

**НАЛОГОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПЕРЕОБОРУДОВАНИЯ
ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ**
(рецензирована)

*М.П. Малолеткина¹***THE TAX CONSEQUENCES OF THE RE-EQUIPPING THE
TRANSPORT FACILITIES***M.P. Maloletkina*

Ключевые слова: переоборудование транспортных средств, документальное оформление, частные случаи переоборудования, налоговые последствия, классификация, рекомендации.

Keywords: re-equipping the transport facilities, documentary registration, quotient events equipment, tax consequences, categorization and recommendations.

В процессе эксплуатации собственник транспортного средства может столкнуться с потребностью переоборудовать свой автомобиль. Причины, вызывающие такую необходимость различные – это может быть выгодным с экономической точки зрения или продиктовано техническим состоянием автомобиля, а также условиями его эксплуатации. Однако, в любом случае, независимо от мотивов, собственник будет стремиться максимизировать положительные и, наоборот, минимизировать негативные последствия переоборудования. Как известно, любые изменения в активах предприятия, в том числе и переоборудование основных средств, могут повлиять на экономические результаты деятельности фирмы и, как следствие на показатели налогообложения.

Рассмотрим, какими налоговыми последствиями может грозить переоборудование транспортного средства. При изучении данного вопроса необходимо рассмотреть порядок документального оформления переоборудования автомобиля; проанализировать наиболее часто встречающиеся варианты изменений конструкций транспортных средств; определить налоговые последствия для каждого случая переоборудования; в зависимости от выявленных налоговых последствий сгруппировать частные случаи переоборудования в укрупненные блоки. Процедура внесения соответствующих изменений в паспорт транспортного средства (ПТС) после переоборудования автомобиля регламентируются следующими нормативно-правовыми актами: Приказ МВД РФ от 07.12.2000 г. № 1240 и Приказ МВД РФ от 24.11.2008 г. № 1001. Согласно вышеуказанным документам гражданину желающему зарегистрировать изменения конструкции транспортного средства, необходимо произвести следующие действия:

Заполнить «Заявление на внесение изменений в конструкцию», обратиться с ним в государственную инспекцию безопасности дорожного движения (ГИБДД) и дождаться решения, при вынесении которого, определяется необходимость получения «Заключения о возможности и порядке внесения изменений в конструкцию транспортного средства» либо определяется отсутствие такой необходимости. Заметим, что «Заключение» не требуется, если все детали заменялись абсолютно идентичными, или, когда вносимые изменения указаны в Перечне изменений конструкций транспортных средств, которые могут осуществляться без представления заключения.

Если «Заключение» необходимо, гражданину следует обратиться в сертифицированную организацию.

После получения «Заключения» собственник производит переоборудование транспортного средства.

Далее владелец получает у производителя работ «Заявление-декларацию об объеме и качестве выполненных работ» (при самостоятельном производстве работ «Заявление-декларация» заполняется собственником).

Затем, на пункте технического осмотра, производится проверка конструкций транспортного средства на соответствие требованиям норм безопасности, по результатам чего,

¹ Малолеткина Марианна Петровна – аспирант, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

владельцу выдается диагностическая карта.

После вышеперечисленных действий собственник автомобиля представляет в регистрационное подразделение ГИБДД необходимые документы и автомобиль для идентификации.

При выполнении указанных условий ГИБДД не может отказать в регистрации, любой отказ должен осуществляться в письменном виде с указанием причины [1]. Так выглядит общая схема оформления изменения конструкции транспортного средства.

На основании изучения частных случаев изменений конструкций транспортных средств, и выявления для каждого из них налоговых последствий, объединим самые распространенные варианты переоборудования в четыре основных группы (классификационным признаком, при осуществлении данной группировки, выступает порядок влияния переоборудования на исчисление транспортного налога уплачиваемого собственником). Итак, охарактеризуем данные группы:

1) Первая группа – объединит случаи, когда переоборудование приводит к изменению налоговой базы, чаще всего это происходит в результате замены или доработки двигателя транспортного средства.

Необходимо отметить, что, в таком случае, изменение размера уплачиваемого транспортного налога, может быть вызвано двумя причинами: первая – изменяется фактический показатель налоговой базы; вторая – изменение мощности двигателя, может повлечь за собой применение иной налоговой ставки, ввиду того, что для автомобильного транспорта они дифференцированы по данному показателю. Кроме того, необходимо учитывать, что новые значения налоговых показателей (налоговая база, а при необходимости и налоговая ставка), начинают применяться с того месяца, в котором были зарегистрированы изменения. Причем, независимо от того, какого числа в ПТС были внесены необходимые поправки, месяц регистрации принимается за полный. Напомним, что при замене номерных частей данные изменения необходимо зафиксировать в регистрационных документах в течение пяти суток.

2) Во вторую группу включим ситуации, когда переоборудование влечет за собой изменение категории транспортного средства. Логично, что переделывать грузовик в легковой автомобиль никто не станет, но, например, фургон общего назначения можно превратить в микроавтобус, а грузовой автомобиль вполне реально перевести в категорию спецмашины.

В данном случае, вследствие того, что транспортное средство переходит в другую категорию, изменится и налоговая ставка, применяемая при исчислении суммы налога. При такой форме переоборудования транспортного средства изменения в величине налога могут быть как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. Следовательно, перед принятием решения об изменении конструкции автомобиля, необходимо просчитать «новую» сумму транспортного налога, и при расчете экономического эффекта от переоборудования учитывать эти сведения.

3) Третья группа – переоборудование транспортного средства в передвижное предприятие.

Анализ судебных решений касающихся данного вида переоборудования, позволяет прийти к выводу, что развитие событий возможно по двум сценариям. В одних случаях, суды принимают сторону налоговых органов, и, ссылаясь на международные нормы, любое оборудование, которое установлено на шасси автомобиля, признают грузом, а сам агрегат, соответственно – грузовым автомобилем. В других случаях, суды, ссылаясь на неточность формулировок главы 28 Налогового кодекса РФ (НК РФ) части определения категории транспортного средства и ориентируя налогоплательщиков на использование Общероссийского классификатора основных фондов ОК 013-94 (ОКОФ), признавали переоборудованный автомобиль передвижным предприятием. Уточним, что согласно ОКОФ специализированные и переоборудованные автомобили, предназначенные для выполнения производственных функций относятся к передвижным предприятиям соответствующего назначения, а не к транспортным средствам. Кроме того, суды отмечают, что налоговое законодательство не содержит критериев, которые позволили бы совокупность шасси грузового автомобиля и спецтехники установленной на нем, однозначно отнести к понятию «грузовой автомобиль».

Необходимо отметить, что в подобных случаях суды исходят из назначения и фактического использования каждого спорного объекта. Для определения указанных характеристик собственники предоставляют описания функциональных предназначений и технического состава по спорным объектам. На основании данных материалов, следует, что все агрегаты имеют специальные приспособления, а их основные функции не связаны с перевозкой груза (механическая погрузка и выгрузка бытовых отходов, очистка выгребных ям, заправка автотранспорта, мойка и очистка дорог, ремонтная мастерская, приготовление в пути бетона, битума).

Таким образом, в зависимости от того, на какие доводы будет опираться суд, спорный автотранспорт могут отнести к категории «грузовые автомашины», «иные транспортные средства», или вообще не признать их транспортом. [2]

Необходимо отметить, что, в любом случае, будут полезными внутренние документы, подтверждающие, что основными целями использования данных объектов является выполнение специальных функций. Например, данные положения можно закрепить в приказе руководителя или в положении по эксплуатации основного средства.

Итак, учитывая противоречивость судебной практики, перед решением вопроса, каким образом исчислять сумму транспортного налога по спорным объектам, целесообразно изучить последние постановления федерального арбитражного суда своего округа.

4) К четвертой группе отнесем случаи, когда переоборудование, влечет за собой право применения льгот и освобождений, согласно НК РФ, или по нормам регионального законодательства.

Так, согласно пп. 2 п. 2 ст. 358 НК РФ, не являются объектом налогообложения легковые автомобили, специально оборудованные для использования инвалидами.

Согласно ГОСТу Р 51079-2006 специальным оснащением автомобиля для инвалида признаются: устройства и приспособления для ручного управления легковым автомобилем; приспособления для управления стояночным тормозом легкового автомобиля для инвалидов; приспособления для рулевого управления легкового автомобиля для инвалидов, в том числе шарообразные ручки рулевого колеса, сервосистемы для управления, подставки рулевой колонки и др. [3] Однако, автоматическая коробка передач к указанному оборудованию не отнесена, в связи с этим, легковой автомобиль с автоматической коробкой передач, приобретенный физическим лицом-инвалидом, даже при условии удобства эксплуатации, не может рассматриваться как специальный автомобиль, оборудованный для использования инвалидами, а, следовательно, нет основания для применения пп. 2 п. 2 ст. 358 НК РФ.

Таким образом, владелец-инвалид будет освобожден от уплаты транспортного налога, только в случае, если было произведено переоборудование автомобиля (причем с учетом вышеуказанных требований).

Итак, сформулируем выводы по итогам проведенной работы:

- достаточно часто, переоборудование транспортного средства, может повлечь за собой налоговые последствия для владельца;
- изменение уровня налогообложения транспортного средства является одним из факторов, влияющих на уровень экономической эффективности переоборудования;
- чтобы оптимизировать влияние переоборудования на налоговую нагрузку собственника необходимо:
 - учитывая все факторы, в том числе, изменение налоговой нагрузки владельца, выбрать оптимальный вариант дальнейшего использования транспортного средства;
 - при расчете последствий учесть все направления, на которые может повлиять переоборудование (налоговая база; категория транспорта; налоговая ставка; коэффициенты, используемые при расчете; применение льгот; освобождение от налогообложения);
 - при определении налоговых последствий обязательно учитывать судебную практику своего округа по подобным спорам;
 - своевременно оформить необходимые документы, в том числе и внутренние, подтверждающие ваше право на новый порядок расчета суммы налога.

Таким образом, если владелец заранее рассмотрит все последствия, которые ему может принести переоборудование транспортного средства, он сможет, во-первых, выбрать оптимальный из необходимых ему вариантов развития событий, а во-вторых, документально подготовиться к возможным претензиям со стороны налоговых органов.

Итак, несмотря на то, что в российской налоговой системе транспортный налог считается относительно простым, по нашему мнению, данный платеж имеет свои тонкости и спорные моменты.

Библиографический список

1. Ответ Советника гос. гр. сл. РФ И.А.Давыдова на вопрос физического лица от 13.05.2010. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. О порядке внесения изменений в конструкцию ТС. Режим доступа: <http://ptiafond.ru/servis/pvi/>.
3. ГОСТ Р 51079-2006 «Технические средства реабилитации людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация», утвержден Приказом Ростехрегулирования от 11.05.2006 N 92-ст.

УДК 338.24:334.716

РОЛЬ ИНСТРУМЕНТОВ МЕНЕДЖМЕНТА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (рецензирована)

А.И. Миллер¹

ROLE OF MANAGEMENT TOOLS IN INCREASE OF EFFICIENCY OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

A.I. Miller

Ключевые слова: менеджмент, эффективность, стратегия модернизации, инструментарий эффективизации, эффективность управления предприятием.

Keywords: management, efficiency, modernisation strategy, toolkit increase of efficiency, a management efficiency the enterprise.

Большинство отечественных и зарубежных экономистов и специалистов в области управления считают, что кризисные процессы в российской экономике во многом связаны с проблемами формирования нового, адекватного изменившимся реалиям инструментария комплексной оценки и повышения эффективности управления на промышленных предприятиях. Наиболее яркие проявления этой ситуации – наличие массы серьезных противоречий, препятствующих динамичному экономическому развитию, так, например, процессы массового создания и внедрения современных корпоративных информационных систем, внедрение международных стандартов бухгалтерского учета не привели к формированию эффективных систем управления эффективностью на большинстве российских предприятий. Ежегодный пересмотр систем оценки эффективности весьма распространен среди крупных фирм. Несмотря на более чем пятнадцать лет попыток внедрения концепции и инструментария современного менеджмента, не сложился и рынок профессиональных управляющих промышленными предприятиями. Проблемы отсутствия реального контроля за уровнем эффективности предприятия и их менеджмента также, по мнению многих иностранных инвесторов, являются серьезным препятствием для интеграции российских и зарубежных компаний, привлечения иностранных инвестиций, выхода на внешние рынки и т.д. [1].

Таким образом, эволюция подходов и инструментария управления предприятием не только не решила проблему повышения эффективности деятельности промышленных пред-

¹ Миллер Александр Иванович – кандидат экономических наук, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г. Барнаул).

приятый, а наоборот, обострила проблемы, существования еще в плановой экономике.

В современной теории и практике под менеджментом понимается процесс руководства (управления) отдельным работником, рабочей группой и организаций в целом. Практически все известные зарубежные энциклопедии трактуют понятие «менеджмент» как процесс достижения цели организации руками других людей. Субъектом данного процесса является менеджер. В широком понимании в специальной управленческой литературе даются различные толкования менеджмента. Наиболее часто используемые подходы сводятся к следующим:

1. Менеджмент как функция (вид деятельности) направлен на достижение определенной цели или целей. «Именно менеджмент создает экономическое и социальное развитие. Оно есть его результат. Всюду, где мы вкладывали только экономические факторы производства, особенно капитал, мы не добивались развития. В немногих случаях, когда мы смогли породить энергию менеджмента, мы порождали стремительное развитие. Развитие, – иными словами, – дело скорее человеческой энергии, чем экономического богатства. Генерирование человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента» – так охарактеризовал социальную функцию и значение менеджмента П. Друкер.

2. Менеджмент как процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими путем постановки целей и разработки способов их достижения. Процесс управления есть информационный процесс, т.е. процесс формирования, восприятия, обработки и хранения информации. Следует отметить, что управление не сводится к информации, но и немислимо без нее. Поскольку менеджмент – это еще и умение добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект, мотивы людей работающих в организации, то менеджмент необходимо рассматривать как процесс влияния на деятельность отдельного работника, группы и организации в целом с целью достижения максимального результата [2].

3. Менеджмент как орган или аппарат управления, в рамках которого реализуются функции управления. Аппарат управления является составной частью любой организации и ассоциируется с понятием менеджмента. Без него, как целостное образование, не может существовать и работать эффективно.

4. Менеджмент как категория людей, занятых управлением. Умение ставить и реализовывать цели основатель школы научного менеджмента Ф.У. Тейлор определял, как искусство точно знать, что предстоит сделать, как это сделать самым лучшим и дешевым способом. Этим искусством должна обладать определенная категория людей – менеджеров, чья работа состоит в организации и руководстве усилиями всего персонала для достижения целей.

5. Менеджмент как наука и искусство. Научные основы этой дисциплины представлены в виде концепций, теорий, принципов, способов и систем управления. Менеджмент как наука направляет свои усилия на объяснение природы труда, установления связей между причиной и следствием, выявление факторов и условий, при которых совместный труд людей оказывается и более полезным и более эффективным. В определении менеджмента как науки подчеркивается важность упорядоченных знаний об управлении. Они позволяют не только своевременно и качественно управлять текущими делами, но и прогнозировать развитие событий, и в соответствии с этим разрабатывать стратегию и политику организации. Поэтому наука управления разрабатывает свою теорию, содержанием которой являются законы и закономерности, принципы, функции, формы и методы целенаправленной деятельности людей и процессов управления [3].

Эффективность характеризуется в широком смысле качественную сторону развития общества. Ее специфика состоит в том, что она показывает, при помощи комбинации каких ресурсов получен конечный результат. Результативный подход к управлению в сопоставлении с обычно применяемым.

Таким образом, нами определена основная составляющая проблема оценки эффективности организации, а именно – очевидная необходимость количественной оценки эффективности при столь же очевидной неопределенности конкретных измерителей и данных для их

расчета (табл.).

Таблица

Система показателей эффективности, применяемая в отечественной практике
производства и управления

Обобщающие показатели эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - Рост производства продукции в стоимостном выражении; - производство продукции на 1 руб. затрат; - Относительная экономия основных фондов, участвующих в производственном процессе; - Рентабельность; - Затраты на 1 руб. товарной продукции.
Показатели эффективности трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - Производительность труда; - Доля прироста продукции, полученной за счет производительности труда; - Отношение темпа прироста средней заработной платы к темпам прироста производительности труда.
Показатели эффективности использования основных фондов, оборотных средств и капитальных вложений	<ul style="list-style-type: none"> - Производство продукции на 1 руб. среднегодовой стоимости основных фондов; - Прирост оборотных средств к приросту товарной продукции; - Срок окупаемости капитальных вложений.
Показатели эффективности использования материальных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - Материальные затраты без амортизации на 1 руб. товарной продукции; - Расход важнейших материальных ресурсов в натуральном выражении на 1 руб. товарной продукции.
Показатели экономической эффективности новой техники	<ul style="list-style-type: none"> - Рост производительности труда; - Прирост прибыли; - Экономия материальных ресурсов.

Применительно к проблеме измерения эффективности хозяйствования любой организации ее полезно рассматривать по составляющей оценки: критерию эффективности хозяйствования; ключевому принципу оценки эффективности; показателю (системе показателей) эффективности; методике расчета эффективности; организационно-экономическим мероприятиям по введению системы оценки в практику.

В общем виде эффективность выражается через соотношение между результатами, полученными в процессе деятельности организации, и затратами труда, связанными с достижением этих результатов, она является основой построения количественных критериев ценности принимаемых решений формирования материально-ресурсной, функциональной и системной характеристик хозяйственной деятельности. Эффективность в процессе анализа может исследоваться с самых различных сторон: с точки зрения формирования затрат, планирования объема услуг, прибыли, реализации инвестиционных проектов и др. Вместе с тем анализ затрат, методов их распределения, составление и контроль выполнения смет, калькулирование себестоимости, определение порога рентабельности и реализации продукции – все эти вопросы лишь необходимым начальным этапом анализа общей эффективности деятельности организации, функционирующей на рынке. В целом можно отметить, что все рассмотренные варианты системы показателей эффективности не являются закрытыми, содержание их в значительной мере однородно.

Система показателей эффективности дополняется другими характеристиками в зависимости от целей, степени детализации и глуботы анализа. В акционерных обществах дополнительно контролируется доходность (прибыльность) акций, что отражает интересы акционеров и будущих инвесторов. При анализе текущей и стратегической эффективности используются показатели, отражающие внутреннюю структуру ресурсов и дающие дополнительную информацию об эффективности предприятия. Наиболее распространенным является тезис, что организация должна работать таким образом, чтобы обеспечить максимальный до-

ход, который ассоциируется с рентабельной работой; ростом прибыли и снижением расходов.

Библиографический список

1. Гладков, И.С., Зорина И.Ю. Генезис российской промышленности // Национальная экономика: теория и практика. 2008. №34(91).
2. Джонстон, Д. Эконометрические методы М., 2006.
3. Фияксель, Э.А. Инновационный потенциал российской промышленности и механизмы его работы // Экономический анализ: теория и практика. 2009. № 3 (142).

УДК 332 (362 + 365)

МОДЕРНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ¹

(рецензирована)

И.В. Митрофанова², Т.С. Кузьмина³

MANAGEMENT MODERNIZATION BY AGROINDUSTRIAL MANUFACTURE

I.V. Mitrofanova, T.S. Kuzmina

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, природопользование, экологизация, экологические интересы, управление.

Keywords: agribusiness, nature use, ecologization, ecological interests, management.

Определение векторов стратегического развития аграрной системы России и формирование прогноза ее будущего невозможно без анализа качества природной среды, запасов и объемов природных ресурсов, вовлекаемых в хозяйственный оборот. Чрезвычайно важным этапом является комплексный учет всех аспектов взаимодействия хозяйственных систем и окружающей ее природной среды, особенно при реализации крупных проектов, вызывающих существенные трансформации в природной среде. Это позволит в темпоральном режиме оперативно определять оптимальные методы культивирования и рекультивирования природных комплексов (особенно тех ландшафтных построений, которые оказывают поля возделываемых сельскохозяйственных культур), сглаживать последствия возрастающей интенсификации аграрного производства, оптимизировать взаимодействие аграрных единиц и природных элементов ландшафтов.

Воспроизводственный подход предполагает разработку концепции развития общественного производства, поскольку это учитывает как процесс повышения сформировавшихся потребностей, так и появление новых, жизненно важных (без удовлетворения которых невозможно воспроизводство) хозяйственных единиц, природы на современном этапе. Вообще потребности в чистом воздухе, воде, почве, эстетике окружающей среды начинают занимать одну из приоритетных позиций при разработке стратегических ориентиров развития социоприродохозяйственных систем разных уровней иерархии национального экономического пространства.

¹ Статья подготовлена в рамках проекта «Пространственная социально-экономическая и природно-ресурсная асимметрия регионов Юга России» Подпрограммы по Югу России «Фундаментальные проблемы развития южного макрорегиона» Программы фундаментальных исследований Президиума РАН «Фундаментальные проблемы пространственного развития Российской Федерации: междисциплинарный синтез».

² Митрофанова Инна Васильевна – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, профессор, Институт социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

³ Кузьмина Тамара Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

Функционирование и развитие современных аграрных систем (и др. хозяйственных производств) с учетом рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды в качестве обязательного императива предполагает интегрирование методов регулирования естественных (биологических) и экономических процессов в единую методологию концепции управления сложными системами. В изучении, управлении процессами природопользования необходимо учитывать действие как социально-экономических законов природы, так и всей совокупности природных явлений, закономерностей их функционирования, а также анализ особенностей современного этапа развития (в т.ч. аграрной сферы) производства и научно-технического прогресса. Такой подход, на наш взгляд, становится сегодня неперенным условием разработки концепции дальнейшего развития экологизированного сельскохозяйственного производства.

Содержание основополагающих принципов природопользования предполагает учет определенных требований, вытекающих из фундаментальных законов планетарного развития, знание которых должно служить отправной точкой в преобразовании деятельности общества [1;2].

Таковыми регулирующими эколого-планетарными принципами высшего ранга и точками отсчета являются:

- конечность, ограниченность, дефицитность природных ресурсов;
- необходимость обеспечения ритмичности развития природных и социальных процессов [3];
- нелинейность взаимодействия процессов, компонентов в природной среде;
- необходимость крупных (послепороговых, триггерных) изменений в экосистемах;
- термодинамическая устойчивость природных систем: емкость экологического потенциала всякой природной системы обуславливает ограничение использования экосистемы, наличие верхней критической границы ее восстановительных возможностей, а также эколого-экономического потенциала – границами термодинамической устойчивости;
- лимитирующее действие в экосистеме фактор-минимума (дефицит-ресурса) в соответствии с законом минимума Либиха [4].

Иначе этот принцип может быть интерпретирован следующим образом: 1) устойчивость динамического равновесия экосистем, обеспечиваемая единством многообразия ее компонентов; 2) удаленность (пространственная и временная) событий, явлений, последствий в реакциях техногенного воздействия на природную среду; 3) толерантность (терпимость, совместимость, примиримость, согласованность при учете взаимообусловленности природных факторов между собой, и природных и техногенных началах) в организации и развитии социо природохозяйственных систем; 4) возможность мобилизации общественной деятельности как антиэнтропийного фактора [5].

Понятно, что названные фундаментальные принципы, лежащие в основе эволюционного развития природы и общества, носят общенаучный характер и отнюдь не претендуют на полную исчерпаемость. Но именно они выступают в роли неизменных начал, которыми необходимо руководствоваться при организации управления процессами природопользования, включая, в первую очередь, сферу аграрного производства. Само по себе знание указанных принципов в том общем виде, в каком они сформулированы, еще недостаточно для разработки конкретных практических организационно-хозяйственных действий и обеспечения их эффективной реализации. Именно конкретизирующие, уточняющие общеприродохозяйственные принципы среднего (промежуточного) уровня в контексте указанной практической задачи должны быть сориентированы на выбор средств достижения социальных целей: охраны окружающей среды, экономного использования природных ресурсов и организации динамично равновесного природопользования на основе воспроизводства их элементов уже в самом производственном процессе. В их числе:

- взаимосвязанность техногенных процессов и природных ресурсов;
- возможность и необходимость взаимной трансформации (в определенных границах) экологического и экономического эффектов в процессе природопотребления человеком в

процессе хозяйственной деятельности (соответственная и взаимная трансформация экологического и экономического потенциалов);

– локальная «исчерпаемость» природных ресурсов, факторов и условий окружающей среды и необходимость их воспроизводства;

– необходимость достижения соответствия уровней природорепродукционного и природопотребляющего производства;

– сочетание экологических и экономических интересов ныне живущих и будущих поколений людей (учет долговременности последствий экологических процессов);

– эластичное (мягкое) управление процессами природопользования, выступающее интегрирующей основой различных сторон отношений взаимодействия общества и природы;

– учет зональных (локальных) и региональных особенностей в использовании природных ресурсов;

– комплексность в использовании природных ресурсов, факторов окружающей среды;

– необходимость межотраслевого непосредственного регулирования процесса глубокого, многоступенчатого использования природных ресурсов на основе организации использования отходов производства, вторичного сырья и т.д.

Таким образом, в хозяйственной деятельности необходимо учитывать, что всякая экосистема имеет предельно допустимый уровень использования ее потенциала. Чтобы системно реализовать принципы, регламентирующие хозяйственно-экологическую деятельность, применительно к конкретной сфере производства – аграрной, необходимо адаптировать их непосредственно к специфике этой сферы в целях приведения применяемых технологических, организационных решений в соответствие с экологическими требованиями. В аграрном производстве, где природные процессы наиболее тесно переплетаются с социально-экономическими, необходимо учитывать ее интегральную природу, фундаментальные естественно-научные принципы в процессе рационализации использования природных факторов и экологических требований системного развития.

Производственно-отраслевыми принципами адаптационного уровня следует считать:

– комплексность использования природных и производственных ресурсов, основанная на межотраслевых производственно-территориальных организации и управлении с учетом функционирования и использования природных комплексов;

– согласование воспроизводственных процессов в природной среде и в деятельности субъектов хозяйствования;

– научно обоснованное выявление пограничных условий производственного использования факторов окружающей среды; верхняя граница антропогенных нагрузок должна быть в пределах «вместимости», «емкости» экосистем, что обусловлено жестко заданными экологическими ограничениями масштабов производственной деятельности и вызываемых изменений ею в природной среде, а также определяемыми ассимилятивными возможностями самой природной среды;

– уникальность каждого природного комплекса, необходимость территориальной дифференциации организации, например, аграрного производства с учетом особенностей конкретного региона, местности и т.д.;

– динамическая устойчивость равновесного функционирования социоприродохозяйственных систем разного уровня, выражаемая через единство многообразия элементов их экосистем, подвижную стабильность функционально-генетических и коммуникативных экзо- и эндогенных связей;

– необходимость обеспечения мало- и безотходности производственных циклов в целях нейтрализации их разрушительных действий на природную среду, трансформации открытых социоприродохозяйственных систем в замкнутые технологические процессы, основанные на создании соответствующих (например, водооборотных) форм организации производства или воспроизводственных процессов в самом производственном цикле или вне него;

– обеспечение адекватности качественных и количественных параметрических характеристики элементов экосистем;

– оптимизация сочетания экологических и экономических целей развития аграрного производства, исходя из экономических и экологических интересов общества стратегического характера;

– интеграция естественных, экономических знаний для выработки на междисциплинарном уровне стратегической линии и тактических средств политики природопользования в аграрной сфере, организации эффективной информационной базы.

Принципы выбора вариантов организационных хозяйственных решений с точки зрения их экологической обоснованности в данной сфере должны еще более конкретизироваться и служить отправными моментами в реализации конкретных видов деятельности. Так, при выработке хозяйственной политики по повышению эффективности природопользования в целом, и в частности земельных угодий в аграрной сфере, необходимо основываться на данных о динамике баланса питательных веществ, отражающих масштабы «выноса» из почвы с урожаем и возможностях их возмещения «естественным путем». Например, природоохранением и природовосстановлением лесоаграрного комплекса, являющегося по своим функциям на элементом в технологии производства сельскохозяйственных культур, определяемым ассимиляционной способностью экосистем, а также опережающим развитием почвосберегающей инфраструктуры.

Достижение экономических долгосрочных целей связано с необходимостью соблюдения экологических императивов. Для конкретного вида хозяйственной деятельности требуется построение нормативов, увязывающих две группы целей в производственном процессе: достижение экономического роста при соблюдении условий воспроизводства элементов природной среды с одновременным сохранением равновесия экосистем и качества природной среды, мобилизации инвестиций, обеспечивающих общественно необходимый уровень затрат, поддерживающий это равновесие. Такая регламентация хозяйственной деятельности с учетом количественных и качественных характеристик должна быть прерогативой экономики природопользования и корректироваться в соответствии с поступательным движением НТП. Формирование эколого-экономического оптимума происходит в коридоре, созданном экологическими ограничениями. Исходной посылкой определения последних являются принципы рационального природопользования как объективные начала землепользования.

Изучение проблем взаимодействия техногенных и природных факторов должно быть направлено на поиск механизма согласованности действий социальных и природных законов. Человек, постигая социальные и природные законы, строит свою сознательную деятельность на принципах согласования ее с требованиями тех и других. Наука, изучающая взаимодействие данных систем, должна основываться, прежде всего, на методологии разработки основ управления процессом оптимизации антропогенных действий с природными процессами.

Леса – как центры накопления и сохранения влаги, «легкие» территорий Резкое сокращение лесных площадей, высокий уровень распаханности земель без достаточного осуществления почвозащитных мероприятий повлекли за собой ухудшение гидрологического режима вышедших из-под леса территорий, нарушили экологическую устойчивость ландшафтов, активизировали водную эрозию, засуху и суховеи, снизили плодородие почв. В результате почвенный покров необратимо утратил свою экологическую устойчивость, на грани гибели оказались и знаменитые российские черноземы. Ежегодно площадь эродированной пашни увеличивается на 0,4 – 0,5 млн. га [6], оврагов – 80 – 100 тыс. га [7]. Снижению запасов гумуса и ослаблению противозерозионной устойчивости почв способствовало увеличение кратности и скорости обработки пахотных земель, использование тяжелых орудий труда, уплотняющих и меняющих структуру почв.

Изменился характер использования пашни: возросли площади зерновых культур (в основном за счет яровых); увеличилась доля пропашных культур; уменьшились площади под многолетними травами; изменилась агротехника, увеличились площади паров и зяби. Большая распаханность территории сильно сократила площади естественных сенокосов и пастбищ, что повлекло за собой увеличение нагрузки на оставшиеся площади. Дело в том,

что естественные кормовые угодья в настоящее время занимают неудобные и непригодные для распашки земли, в значительной степени подверженные эрозионным процессам в связи с высокой интенсивностью их хозяйственного использования. По характеру хозяйственного воздействия и природным особенностям территория Юга России является наиболее эрозионно-опасной.

Экологическое состояние сельскохозяйственных угодий остается сложным. В государственном докладе о состоянии и охране окружающей среды в Российской Федерации его ежегодно оценивают как ухудшающееся, отмечая возрастающую чувствительность к антропогенным воздействиям, снижение устойчивости к деградации, увеличение площадей с неблагоприятными для сельскохозяйственного производства свойствами: засоленных, кислых, переувлажненных, заболоченных, каменистых. Более 130 млн. га сельскохозяйственных угодий отнесены к эрозионно-опасным, подверженным водной и ветровой эрозии, из них около 42 млн. га практически утратили плодородие [8].

Масштабы распространения эрозии и дефляции продолжают возрастать. Так, по прогнозным расчетам Почвенного института им. В.В. Докучаева, к 2006 – 2010 гг. ожидается увеличение только площадей эродированных черноземов в 1,2 – 1,3 раза [9].

Дефляция и эрозия – процессы деградации и разрушения почвенного покрова под воздействием кинетической энергии ветра или стока талых и ливневых вод, которые происходят в природе постоянно. На участках с эволюционно сложившимся и ненарушенным человеческой деятельностью биогеоценозом эти процессы протекают, как правило, с темпами, перекрываемыми скоростью почвообразования. Поэтому мощность гумусового горизонта не уменьшается, а естественное плодородие почв сохраняется в динамически равновесном состоянии за счет положительного баланса гумусонакопления. С распашкой же земель, если при этом не предпринимаются соответствующие почвозащитные меры, дефляция и эрозия ускоряются. Это приводит к сокращению мощности гумусового горизонта, ухудшению структуры и водоудерживающей способности почв, образованию промоин и оврагов на полях, опустыниванию территорий, и, в конечном счете, к уменьшению площадей пашни и снижению почвенного плодородия.

Продуктивность пахотных земель со смытыми и дефлированными почвами, независимо от погодных условий, из года в год ниже, чем на полях и участках, не затронутых эрозией и дефляцией. Пропорционально снижению продуктивности пашни, а, следовательно, и валовых сборов урожая возрастает себестоимость производства продукции. Что касается сильноэродированной пашни, которая, по оценкам, занимает в стране до трети площадей, то использование ее из-за резкого падения плодородия (на 50 – 80%) становится экономически нерентабельным. Согласно данным генеральной схемы, пахотные земли в России с сильной степенью смытости и дефлированности почв занимают всего лишь 2,2 млн. га, что составляет 1,7% от общего наличия пашни и 5,4% суммарной ее площади, подверженной эрозии, дефляции и совместному их воздействию. Однако более достоверные данные о наличии сильноэродированной пашни могут быть получены при проведении сплошной инвентаризации земель с использованием аэрокосмической информации.

Бурное развитие промышленности и гигантские размеры сжигания топлива резко увеличили темпы расходования запасов свободного кислорода и накопления углекислого газа, что привело к росту и поступлению в атмосферу вредных токсичных веществ в виде аэрозолей. Находясь во взвешенном состоянии и оседая на земную поверхность, промышленные выбросы, в зависимости от химических и физических свойств, оказывают различное воздействие на окружающий ландшафт. Пылевые частицы, оседающие на растения, препятствуют нормальному тепло- и влагообмену листа с атмосферой и этим ограничивают интенсивность фотосинтеза.

По данным отечественных и зарубежных специалистов, на фоне общемировой деградации окружающей среды имеются регионы, где ухудшение экологической обстановки проявляется в большей степени. Многие регионы России относятся к числу тех, где экологический риск здоровью в 10 – 100 раз превышает нормы, рекомендованные международными органи-

зациями и применяемые в большинстве развитых стран [10].

Затяжной экономический кризис в странах СНГ не дает оснований для существенного улучшения экологической обстановки в ближайшем будущем. В период «перестроечного периода» разрушилась существовавшая природоохранная система, ярко проявились экологические проблемы различного характера. Сегодня 30% россиян проживают в условиях повышенной экологической опасности, где продолжительность жизни на 10 – 15 лет меньше, чем в целом по стране (59 лет у мужчин, 72 – у женщин). Это промышленная зона Урала, районы озера Байкал, нефтегазовые районы Западной Сибири и др.

Современный этап производственной деятельности в таких природоемких ее сферах, как сельское хозяйство, выдвигает качественно новые требования и критерии оценки процессов воспроизводства природных ресурсов и условий жизни. Воспроизводство природы становится экономическим процессом, который включает, во-первых, восстановление природы как источника предметов и средств труда (рекультивация почвы, лесоводство, рыболовство и т.п.), во-вторых, восстановление природы как пространственного базиса (например, ландшафта территории, нарушенного вследствие строительства и т.д.), в-третьих, восстановление среды обитания человека (очистка атмосферы, водоемов, восстановление лесов и т.д.).

В результате природовосстановительных функций НТП возрастает эффективность природоохранных мероприятий, поскольку затраты на их проведение окупаются быстрее. Затраты же, связанные с возмещением экологических потерь, следует включать в состав общественно-необходимых издержек производства как промышленных, так и сельскохозяйственных продуктов.

Проблема повышения конечных социально ориентированных экономических результатов связана с переходом к интенсивному типу расширенного воспроизводства. Процесс всесторонней интенсификации производства предусматривает совершенствование всех факторов производства на качественно новой основе (освоение принципиально новых технологий, обоснованных не только экономически, но и, прежде всего, экологически: новые формы организации производства, структурные изменения в экономике).

В аграрной сфере воспроизводственный процесс должен рассматриваться с нескольких сторон: экономический процесс воспроизводства, каков бы ни был его специфически общественный характер, всегда переплетается в этой области (земледелии) с естественным процессом воспроизводства. В настоящий период общественного развития актуализируется проблема организации территориальной агросферы как возможности создания условий рационального использования всех ресурсов региона, в том числе экологических факторов.

НТП в сельском хозяйстве значительно расширяет возможности в использовании земельных ресурсов, но, вместе с тем, ставит новые проблемы по сохранению природы и сложившегося в ней экологического равновесия. Проблема повышения экологической устойчивости обостряется в условиях крупномасштабной организации агроценозов и усиления процессов интенсификации земледелия, когда естественный механизм саморегуляции, поддержания экологического равновесия, как правило, уже не способен нейтрализовать разрушительное действие антропогенных факторов.

Наибольшие возможности в применении достижений науки для перехода к качественно новому этапу интенсификации открывает адаптивный подход, базирующийся на широком вовлечении в процессы интенсификации закономерностей развития биологических компонентов естественных систем и формировании агробиоценозов. Вывод о повышении способности растений аккумулировать солнечную энергию путем взаимного приспособления основных компонентов «растение-среда» имеет особо важное теоретическое и практическое значение в земледелии.

Использование техногенных средств интенсификации предполагает не разрушение или замену естественных компонентов агроэкосистем, а, наоборот, их более активное вовлечение в процесс с целью обеспечения устойчивого роста продуктивности и природоохранности агроценозов. Достигается это при комплексном и взаимосвязанном подходе к совершенствованию ведения хозяйства в конкретных природно-экономических условиях с помощью зо-

нальной научно обоснованной системы земледелия. Эта система включает: рациональную структуру посевных площадей и освоение системы севооборотов; систему основной и предпосевной обработки почвы и уход за посевами; строгое соблюдение агротехнических сроков и качества всех полевых работ; борьбу с водной и ветровой эрозией почвы; систему применения удобрений и защиту растений от вредителей, болезней и сорняков; широкое использование лучших районированных сортов семян; мероприятий по максимальному накоплению и сохранению влаги в почве; в оптимальном объеме развитие регулярного и лиманного орошения; полезное лесоразведение. Игнорирование и недооценка любого из этих мероприятий в системе земледелия негативно скажется на конечном результате. Особо адаптивную функцию в системах культурного земледелия имеет лесоразведение.

Научно обоснованная система земледелия в рамках адаптивной стратегии хозяйствования особенно важна для регионов Юга России с их большим разнообразием почвенных и климатических условий. Для данного региона, который относится к остросасушливой сухостепной и полупустынной зонам Юго-Востока Европейской части России, несмотря на разнообразие почв и агроклиматических условий, главными системообразующими факторами в зональных системах земледелия являются влагосберегающий и противозерозионный комплексы.

Учитывая, что в южном макрорегионе рельефно проявляется эрозия почвы (ветровая и водная, отдельно и совместно), зональная система земледелия является одновременно и почвозащитной. Почвозащитный комплекс на таких землях предусматривает наиболее рациональное использование и защиту от эрозии пашни, сенокосов и пастбищ, а также охрану водных и других природных ресурсов и этим создает условия, для освоения систем почвоводоохранного земледелия, а в дальнейшем – и для организации управляемых агроэкосистем, что является новым, более высоким этапом развития сельского хозяйства.

Экосистемный подход к анализу и формированию научно обоснованных искусственных агроценозов в условиях наращивания интенсивных методов хозяйствования должен предполагать реализацию воспроизводственного подхода применительно не только к отдельно функционирующей пашне или участку естественных кормовых угодий, а в целом к природному комплексу (территории), включающему взаимосвязь продуктивности агроценоза, гидромелиоративного состояния земель зоны (уровень грунтовых вод, минерализация их, степени засоленности или заболачиваемости, состояние растительного покрова сенокосов и пастбищ, степень эродированности почв, состояние стока малых рек и т.д.).

При организации агроценозов не всегда можно учесть множество различных исходов, если опираться на лучшие или худшие условия. Усиливается риск недоиспользования природных ресурсов. Учет только средних условий также приводит зачастую к неверным решениям. Выход – в обеспечении гибкой маневренности, разработке механизма оперативного реагирования на изменение условий.

Проблема обеспечения устойчивого развития сельского хозяйства не нова. Сегодня накоплен огромный научный и производственный опыт, разработано много конструктивных предложений. Современная зональная система земледелия должна базироваться на достижении такого соотношения угодий, которое обеспечивало бы рациональное сочетание интересов производства и сохранение потенциального почвенного плодородия, что ведет к высокой устойчивости производства и продуктивности сельскохозяйственных земель. Рассматриваемая стратегия оптимизации аграрного ландшафта теоретически корректна и практически обоснована. Однако в процессе ее практической реализации возникают очевидные противоречия в достижении целей экономики и экологии, так как первая требует сокращения затрат на единицу продукции, а вторая, предполагая их, обеспечивает в конечном итоге и экономические цели в отдаленной перспективе, повышая устойчивость земледелия.

Творческое применение почвозащитных систем обработки почвы, умелое маневрирование различными приемами для каждого конкретного хозяйства в сочетании с лесными полосами позволяет максимально использовать их свойства в ликвидации причин эрозии при одновременном улучшении микроклимата на полях, сохранении влаги и тем самым повышении

урожая [10]. Отсутствие же зональной системы земледелия в прошлом, ошибки и волюнтаризм в планировании структуры посевов, шаблонное применение агротехнических мероприятий в обработке почвы во многих хозяйствах привели к потере плодородных свойств почв, деградации земельных массивов.

Недооценка значения защитного лесоразведения и других элементов комплекса явились сдерживающим фактором повышения урожайности сельскохозяйственных культур, способствовали развитию эрозионных процессов, привели к снижению потенциального почвенного плодородия. Следовательно, насущной проблемой адекватной стратегии в разработке и использовании зональных систем земледелия являются различные варианты использования защитных лесных насаждений в сочетании с некоторыми другими факторами интенсивных технологий в соответствии с погодно-климатическими исходами.

Таким образом, обострение экологических проблем, спад производства, снижение уровня потребления населения привели в начале XXI века к необходимости создания социоприродохозяйственных систем и новой системы управления экологией, экономикой и обществом. Переход к опережающему устойчивому развитию России должен обеспечить сбалансированное решение социально-экономических задач, сохранение благоприятной окружающей среды и природно-ресурсного потенциала. Сохранение территориального экологического равновесия и благоприятной окружающей среды связано с разработкой систем защитных лесных насаждений на землях сельскохозяйственных предприятий. Дополнительная продукция, получаемая за счет мелиоративного влияния лесных полос, играет важную роль в экономике хозяйств. Дальнейшее укрепление экономических условий сельскохозяйственного производства тесно связано с расширением защитного лесоразведения и повышением агроклиматического влияния лесополос на прилегающие поля, применением прогрессивной агротехники возделывания и подбором лучших сортов сельскохозяйственных культур, внедрением новых машин и повышением общей культуры земледелия.

Проблема повышения конечных социально ориентированных экономических результатов связана с переходом к интенсивному опережающему типу расширенного воспроизводства на основе научно обоснованных подходов ведения хозяйства. Стратегия экологизации систем земледелия (в т.ч. зональной системы земледелия, функционирующей на принципах ландшафтоведения), ориентированная на многофакторность и многовариантность, широкое использование качественно новых факторов и на их интегративных эффектах, обладает высокой наукоемкостью, требует востребованности многих научных достижений, особенно в области фундаментальных исследований. Без последнего агросистемы будут еще длительное время находиться в плену технократических или иных догм, противоречащих законам природы и социально-экономическим закономерностям. Ведь в основе «экологической ущербности» и ресурсно-энергорасточительности лежат системы земледелия, сформированные на химико-техногенных принципах, то есть на ошибочной естественно-научной базе.

В стратегии формирования систем земледелия должно учитываться всемерное повышение прогностических преадаптивных возможностей агросистем. В практическом плане это означает учет возможных изменений климата, погодных условий, демографической ситуации, конъюнктуры рынка, платежеспособного спроса на продовольствие и др. факторов (в т.ч. производство), финансовых возможностей, наличия достижений НТП и возможности их реализации в конкретной системе земледелия, учет законов природы для снижения степени риска (погодного, экологического, коммерческого).

Механизм экологизации систем земледелия (агросистем в целом) – основа разработки стратегии интенсификации сельского хозяйства, которая должна учитывать его природоохранные, средообразующие, ресурсовосстанавливающие и производственные функции. Только будучи взаимосвязанными, эти функции способны обеспечить экологизацию агросистем, их сферосовместимость.

Библиографический список

1. Реймерс Н.Ф. Экологическая аксиоматика //Человек и природа, 1985. №1 – 12; 1986. №1 – 7.

2. Гирусов Э.В. Система «общество-природа» (проблемы социальной экологии). М., 1976.
3. Кузьминов Н.И. Избранные труды. Очерки политической экономии. М., 1982.
4. Форрестер Дж. Мировая динамика. М., 1978.
5. Балацкий О.Ф., Мельник Л.Г., Яковлев А.П. Экономика и качество окружающей природной среды. М., 1984.
6. Лукьянчиков Н.Н. Концептуальные основы стратегии развития РФ //Использование и охрана природных ресурсов в России. 2006. №5.
7. Новиков Ю.В. Экология, окружающая среда и человек. М., 2002.
8. Мандрин А. Проблемы интенсификации земледелия // АПК: экономика, управление, 2006. №12. Добровольский Г.В., Шишев Л.Л., Щербаков А.П. Состояние, прогноз и повышение плодородия черноземов // Научное наследие В.В. Докучаева и современное земледелие. Ч. 1. М., 1992.
9. Ботвин Г.А., Буркина М.М. Экологические проблемы России и пути их решения. // Экономика, экология и общество России в 21 столетии. Труды 3-й международной научно-практ. конф. СПб., 2001.
10. Кузьмина Т.С. Эффективность агролесомелиоративных эколого-экономических систем юга России: монография / Под общ. ред. И.М. Шабуниной. Волгоград, 2005.

УДК 331.5(470+571)

**РЫНОК ТРУДА РОССИИ КАК СОВОКУПНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ: ОСОБЕННОСТИ ГЕНЕЗИСА НА ЭТАПЕ ЕГО МОДЕРНИЗАЦИИ**
(рецензирована)

А.А. Пантазиева¹, М.Д. Вукович²

**THE LABOUR MARKET OF RUSSIA AS SET OF ECONOMIC RELATIONS:
FEATURES OF GENESIS AT A STAGE OF ITS MODERNIZATION**

A.A. Pantazieva, M.D. Vukovich

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость, социально-трудовые отношения, человеческие ресурсы, наемный работник и наниматель.

Keywords: a labour market, unemployment, employment, sociolabor relations, human resources, the hired worker and the employer.

Мировой опыт успешного функционирования рыночной экономики доказывает, что рынок труда нельзя рассматривать вне конкурентной, базирующейся на частной собственности, экономики и демократических общественных институтов. Многие отечественные и зарубежные исследователи считают, что отрицательный опыт первоначальных рыночных реформ в России, не направленный на формирование цивилизованной, социально ориентированной экономики и внедрение новейших достижений НТП, способствовал созданию рынка труда, не отвечающего современным требованиям. Российский рынок труда в настоящее время не отвечает действующим нормам рыночной экономики промышленно развитых стран. Остановимся подробнее на специфике генезиса процессов модернизации рынка труда в России.

Отличительной чертой его формирования можно назвать медленную адаптацию российской экономики к рыночным условиям [1]. В России отмечается вялая и неадекватная реакция занятости населения на быстрое увеличение объемов производства и усиливающееся неравенство в доходах различных групп населения. Истоки этой проблемы – в тяжелых 90-х гг. XX в., когда из-за резкого свертывания и длительных остановок производства, массового высвобождения работников, разрушения системы профессионального образования снизился общий уровень трудовой активности населения. Отметим, что имевшая место в течение многих лет концепция общественной организации труда и занятости не могла быть заменена сразу, либо же адаптирована к требованиям рыночного механизма регулирования соотношений

¹ Пантазиева Анна Александровна – профессор, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

² Вукович Милан Драганович – студент, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

между производством товаров и услуг и занятостью населения. Эту систему нельзя просто заменить успешно действующими зарубежными моделями, так как они создавались в процессе долгого развития мировой системы рыночного хозяйства. В России еще не сформировалось общественное сознание, соответствующее рыночной экономике. Воспитанию рыночной психологии препятствуют прочно сложившиеся стереотипы нравственных критериев, которые сложились во времена планово-командной экономики. Россия – это страна с огромной территорией, отличающаяся многообразием природных и климатических условий. При этом такие системы, как транспорт, связь и информация недостаточно развиты и не отвечают требованиям цивилизованного рыночного хозяйства. После распада Советского Союза российский рынок труда складывался как обособленный, а налаживание новых межгосударственных связей по вопросам занятости шло с большим трудом.

Особенности генезиса рынка труда в Российской Федерации от функционирующего в развитых странах – это наличие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы по наиболее выгодным условиям для большинства работающих. К ним относятся: наличие прописки, отсутствие реального рынка труда при его огромном дефиците, высокий удельный вес государственной собственности, слабая развитость механизмов государственного регулирования и социальной поддержки в сфере занятости и т.д.

Особенностью модернизации российского рынка труда служит его деление на «открытый» и «скрытый». При этом многими исследователями подчеркивается явная гипертрофия скрытого рынка, превышающего открытый рынок в 4-5 раз [2]. Характерным для скрытого рынка труда является застойный характер происходящих в нем процессов – значительная часть рабочей силы находится в его сфере по несколько лет. Безусловно, основной причиной такой ситуации выступает отсутствие развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с регулирующей деятельностью государства. Старые методы управления уже не годятся для использования в рыночных условиях, а новые подходы находятся только в стадии апробации и нужного эффекта пока не дают. Правительство РФ сознательно проводит невиданную в развитых странах политику «минимизации» официального (открытого) рынка рабочей силы путем ограничения его финансовых и материально-технических возможностей. На наш взгляд, значительную часть функций, по так называемому «смягчению» последствий неудачного перехода к рынку, государство возлагает на администрацию предприятий и трудовые коллективы. Поэтому все проблемы застойной безработицы ложатся тяжелым грузом на плечи предприятий и их коллективов. Для нивелирования сложившейся ситуации на предприятиях используются различные методы: сохранение рабочего места с временной приостановкой оплаты труда или же с частичной выплатой заработной платы; многомесячные задержки выплаты заработной платы; организация переподготовки кадров на производстве; применение контрактной формы найма на работу; расширение гибких форм занятости и т.д.

Скрытый рынок труда и его застойный характер есть следствие слабого включения государства в процессы по стимулированию развития малого предпринимательства. Это затрудняет и тормозит освобождение предприятий от скрытых резервов рабочей силы и сдерживает перелив людей в перспективные сферы производства и отрасли. Эта же причина способствует формированию еще одной особенности российского рынка труда – широкому развитию неформального сектора экономики и, соответственно, неформальной занятости [2]. На наш взгляд, распространение данной формы занятости на российском рынке труда чрезмерно масштабно. К неформальному сектору экономики в России принято относить незарегистрированную в соответствии с законодательством экономическую деятельность, занятые которой не платят налогов. Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальный сектор как совокупность очень мелких единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих в основном из независимых, самостоятельно занятых производителей. При этом МОТ не выделяет в качестве обязательного для отнесения к неформальному сектору критерий отсутствия официальной регистрации деятельности. Поэтому правомерным является при анализе сущности неформального сектора занятости рассмат-

ривать во взаимосвязи с ним и близкие по сути, но официально зарегистрированные виды деятельности. В России складывающийся неформальный сектор чрезвычайно разнороден. Граница между формальным и неформальным секторами, неформальным сектором и экономической неактивностью, неформальным сектором и «теневогой» экономикой, «теневогой» и криминальной экономикой достаточно условна. Поэтому целесообразно рассматривать неформальный сектор в широком плане, включая смежные с ним формы деятельности.

Какие-либо количественные показатели масштабов занятости в неформальном секторе в официальной статистике отсутствуют из-за того, что значительная часть людей совмещают работу в формальном и неформальном секторах. Прежде всего, это касается лиц, работающих неполную рабочую неделю по инициативе администрации или находящихся в административных отпусках. Занятые в отраслях с низким уровнем оплаты труда, а также с характером работы, допускающим относительно свободный режим или позволяющим подрабатывать на рабочем месте, также склонны к занятости в неформальном секторе. К таким отраслям можно отнести практически всю непроизводственную сферу, за исключением высокооплачиваемых отраслей (кредитование, финансы, страхование и аппарат органов управления), информационно-вычислительное обслуживание, торговлю и общественное питание, некоторые отрасли промышленности. По некоторым оценкам, в настоящее время более половины экономически активного населения имеют отношение к неофициальному сектору экономики, понимаемому в широком смысле, т.е. получают неучтенные доходы. Из них в собственно неформальном секторе занято около 12 млн чел. (19,2% экономически активного населения), которое распределяется примерно поровну между занятыми только в неформальном секторе и между не утратившими связь с формальным сектором. Значение неформального сектора для нашей экономики и рынка труда неоднозначно. С одной стороны, очевидна его положительная роль в решении проблем занятости и доходов населения. С другой стороны, он создает условия для развития криминальной среды. Кроме того, для занятых в неформальном секторе отсутствуют социальные гарантии, не контролируются условия их труда. Происходит отток части квалифицированных и перспективных работников из формального сектора, что отрицательно сказывается на его эффективности. Занятость в неформальном секторе, особенно в таких сферах, как мелкая торговля, «челночный» бизнес, торгово-посредническая деятельность, оказание различных услуг частным лицам, приводит к утрате квалификации, профессиональных навыков. Из-за нерегулярного характера занятости люди отвыкают от систематической работы. Все это имеет негативные последствия для занятой в данном секторе молодежи.

В целом же отметим, что в нынешней ситуации на рынке труда России неформальный сектор экономики способствует «рассасыванию» скрытой и застойной безработицы, тем самым, снижая социальную напряженность и предотвращая возможные социальные катаклизмы. В то же время государству необходимо стремиться к максимальной легализации этого сектора путем создания льготного налогообложения, пресечения чиновничьего произвола, создания необходимых условий для нормального развития функционирующих в нем хозяйственных субъектов.

Следующая особенность российского рынка труда – значительное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы по регионам страны, по масштабам и профессионально-квалификационному составу [3]. Среди тенденций развития спроса на рабочую силу на рынке труда нашей страны, прежде всего, обращает на себя внимание тенденция к профессионально-квалификационной поляризации.

На российском рынке труда сформировался относительно устойчивый спрос на представителей двух полярных групп наемного труда. Одна включает в себя высококомбинированных в производственном и социальном отношении работников. Другая – работников, обладающих низкой адаптационной способностью к организационно-технологическим изменениям на производстве, либо лишенных этого качества вообще. В последнем случае речь идет о группе работников, фактически близкой к маргинальной. Нельзя сказать, что указанная тенденция не обнаруживает свое действие на рынках труда в других экономически развитых стра-

нах. Однако ситуация в РФ отличается одной характерной особенностью: здесь не наблюдается ощутимого сокращения спроса на работников второй группы, как это имеет место в странах с развитой экономикой.

Несмотря на асимметричность официальной статистической информации по этой проблеме, ряд косвенных сведений дает основание зафиксировать факт нарастания в России за последнее десятилетие обратной тенденции – к общей деквалификации рабочей силы. Одна из главных причин этого процесса состоит в том, что в отечественном народном хозяйстве все еще сохраняется доминирующее положение фактически отживших в промышленно-развитых странах простого машинного и конвейерного производств, ориентированных на мало- и полуквалифицированную рабочую силу. При отсутствии целенаправленного и усиливающегося давления со стороны сферы производства государство не уделяет должного внимания развитию системы расширенного воспроизводства сложной рабочей силы.

Специфичной для России является дифференциация территорий по состоянию региональных рынков труда. Около половины регионов страны имеют показатели уровня безработицы и числа безработных на одну заявленную вакансию на рынке труда, превышающие средние по стране. В таких регионах предложение рабочей силы в течение длительного периода значительно превышает спрос на нее. К ним в последнее время относятся республики: Мари Эл, Дагестан, Ингушетия, Чувашия, Удмуртия,

Безусловно, и в рамках отдельных регионов имеются отдельные территориальные образования, которые по состоянию ситуации на рынке труда требуют повышенного внимания со стороны местных органов власти. Так, в Краснодарском крае в 2007 г. наиболее высокий уровень официальной безработицы, превышающий среднекраевой (0,8%), был зафиксирован в Белоглинском, Крыловском, Новопокровском районах (2,1%).

Самая напряженная ситуация на начало 2008 г. складывалась в Новопокровском, Белоглинском, Крыловском и Абинском районах, где на одно вакантное место претендовало от 4 до 6 безработных. В связи с этим краевая служба занятости в своих программах содействия занятости особо выделяет эти депрессивные территории и разрабатывает комплекс мер целенаправленного характера, который должен способствовать стабилизации ситуации на этих территориях.

В ряде научных работ в качестве специфики развивающегося рынка труда в России подчеркивается деформация взаимосвязи между трудовым вкладом работника и его доходом, дешевизна труда российского работника, ухудшающееся материальное положение безработных. В качестве основного фактора сбалансированности труда в рамках классической модели занятости выступает цена труда или уровень заработной платы. Предполагается, что заработная плата является весьма гибкой и свободно изменяется, повышается или снижается, в зависимости от колебаний спроса или предложения, поддерживая состояние равновесия. По мнению А.В. Кашепова, при анализе ситуации в России отдельные элементы классической модели занятости вполне применимы как ретроспективно (речь идет о том, что в условиях планово-централизованного управления экономикой, государство, являясь монопольным работодателем, сознательно поддерживало заниженный уровень оплаты труда, что и являлось одной из причин постоянного дефицита кадров), так и применительно к сегодняшней ситуации [4]. В годы реформ 90-х гг. XX века падение объемов производства и уровня доходов населения происходило в основном параллельно. В конечном итоге общая тенденция к занижению оплаты труда сохранилась.

Дешевизна труда в России является несомненным фактом, однако следствия данного явления следует трактовать неоднозначно. Можно назвать две группы положительных последствий заниженного уровня заработной платы для рынка труда: во-первых, согласно изложенной выше классической теории, рынок с пониженной ценой труда менее подвержен безработице, во-вторых, национальная экономика в такой ситуации более привлекательна для иностранных инвесторов, потенциально способных создать здесь дополнительные рабочие места. Среди отрицательных экономических последствий – консервация отсталых технологий и методов управления экономикой в целом и персоналом на предприятиях, упадок тру-

довой мотивации, снижение производительности труда и ряд других.

Различия в уровнях заработной платы между наукой, культурой, образованием, наукоемким машиностроением, легкой промышленностью, с одной стороны, и финансовой сферой, экспортноориентированными отраслями добывающей промышленности, с другой стороны, достигают многих раз. Специалисты, относимые к высокооплачиваемым в развитых странах (врачи, преподаватели вузов, ученые и др.), в России имеют доходы, многократно более низкие, чем продавцы, официанты и ряд других профессий, которые в развитых странах считаются низкооплачиваемыми. Такая ситуация, безусловно, самым отрицательным образом сказывается на формировании спроса и предложения рабочей силы на рынке труда России и ее региональных образований.

Важнейшую роль в становлении цивилизованного рынка труда играет система социального партнерства всех участников рыночных отношений. Несовершенство института социального партнерства значительно затрудняет выработку согласованной политики в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов и налоговой системы с учетом интересов всех субъектов рынка труда. В общем виде социальное партнерство – это определенная система отношений между работодателями и работниками, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. Можно также говорить и о том, что социальное партнерство – это совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решение проблем, прежде всего в социальной и производственной деятельности людей.

Зачем в рыночных условиях нужен институт социального партнерства? Как отмечалось выше, на рынке труда встречаются две заинтересованные стороны: продавец и покупатель. Безусловно, они сами должны договариваться о цене и условиях купли-продажи рабочей силы. Однако проводиться этот «торг» должен в правовых рамках, цивилизованно, по правилам и нормам, защищающим интересы обеих сторон, то есть на основе партнерских взаимоотношений. Отметим, что такая постановка вопроса – это не дань устоявшимся традициям в странах с рыночной экономикой, где институт социального партнерства высоко развит, а объективная необходимость, вытекающая из новой роли субъектов на рынке труда – предпринимателей, профсоюзов и правительства, и новых складывающихся между ними отношений на основе трипартизма. Под трипартизмом понимается система трехстороннего представительства. С уверенностью можно сказать, что функционирование системы социального партнерства на основе трипартизма – это результат объективных требований и предпосылок для формирования и развития любого механизма управления производством, в том числе и рынком труда [5].

Безусловно, в России ведется определенная работа с целью совершенствования института социального партнерства в соответствии с принципами, разработанными Международной организацией труда. В частности, на уровне страны заключаются генеральные соглашения, на отраслевом – отраслевые тарифные соглашения, на территориальном – специальные соглашения, а на уровне предприятий, учреждений и организаций – коллективные договоры. Однако, в силу несовершенства этой системы, недопонимания его значения, в РФ эффективность функционирования вышеотмеченных соглашений и договоров низка.

В отличие от ПРС, где законодательная база, лежащая в основе отношений сторон, взаимодействующих на рынке труда, складывалась десятилетиями, а регламентирующие ее законы исчисляются десятками, в России первый демократический трудовой закон был принят только в начале 90-х гг. XX века, а всего таких законов сегодня не более шести. Речь идет о том, что в большинстве своем действующие законодательные акты не заинтересовывают руководителей предприятий в сокращении численности работающих. Действующие нормы, которые регулируют избыток рабочей силы, сегодня устарели. По-прежнему при увольнении руководство должно предлагать лишним работникам альтернативные должности внутри предприятия или вне его, получать одобрение на увольнение от профсоюзов, извещать местные службы занятости о каждом планируемом увольнении за 2 месяца до него и т.д. Сюда же можно добавить отсутствие эффективного законодательства о банкротстве предприятий.

Кроме того, местные органы власти по закону имеют право вмешиваться и предотвращать массовые увольнения. На приватизированных же предприятиях, которые стали акционерными обществами, выступать против увольнения могут сами работники – держатели акций.

В 1994 - 1995 гг. Государственной думой РФ приняты нужные для нормального функционирования и развития рыночной экономики, в том числе и рынка труда, законы о профсоюзах, об общественных объединениях и об урегулировании коллективных трудовых споров. Однако, все эти юридические акты общегосударственного значения, выполняющие весьма важные по своей социально-экономической значимости функции, связанные с организацией процесса использования ресурсов труда, объединяет одна общая черта: при их разработке были фактически проигнорированы многие широко известные и во всех странах признанные лучшие мировые достижения трудового права и многолетнего зарубежного практического опыта в соответствующих областях. И здесь сказалась склонность российских законодателей к преувеличению национальной специфики, в результате чего ряд положений этих законов отрицательным образом сказываются на развитии социального партнерства, прежде всего, на уровне предприятия и региона. Не внес существенных изменений в сложившуюся практику и новый «Трудовой кодекс Российской Федерации», принятый Государственной думой в декабре 2001 г.

В нынешней ситуации складывается впечатление, что законодательство еще длительный период времени не будет соответствовать современным жизненным реалиям и способствовать развитию цивилизованного рынка труда. На взгляд И.Масловой [6], правительство страны сознательно ограничивает емкость официального открытого рынка труда с целью снятия с себя ответственности за реализацию права граждан на труд и перекладывания ее на предприятия и местные органы власти. Обусловлена такая ситуация еще и тем, что в принимаемых правительством мерах отсутствуют амортизаторы, которые смягчали бы разрушительные последствия кризиса и перехода к рынку и облегчали бы перелив рабочей силы в более эффективные отрасли и предприятия. Пока рынок труда не совсем «перегрет», эта ситуация не приводит к серьезным социальным последствиям. Однако при продолжении жесткого ограничения емкости официального рынка труда и отсутствии соответствующих амортизаторов, неуправляемость в сфере занятости населения будет нарастать. В условиях спада производства и снижения общего уровня жизни населения в любой момент может произойти спонтанный выброс рабочей силы со скрытого рынка труда и переполнение открытого рынка в связи с неподготовленностью инфраструктуры к обеспечению незанятого населения работой, возможному переобучению или же обеспечению соответствующими пособиями. Такая ситуация уже может привести к непредсказуемым социальным катаклизмам.

В складывающейся ситуации, по нашему мнению, не правомерно искусственное сдерживание государством роста официального открытого рынка труда путем издания различных нормативных актов, препятствующих освобождению предприятий от излишков рабочей силы. Полагаем, что в перспективе очень важно иметь законы, которые будут обеспечивать определенную защиту работающим от увольнения, но в сегодняшней ситуации правильно – облегчить законодательно процедуры увольнения и сосредоточиться на разработке или доработке существующих законодательных актов, которые будут предоставлять и гарантировать безработным четкие права и защиту.

На развитие рынка труда в России также оказывает влияние низкое качество обслуживания работодателей и продавцов рабочей силы в местных службах занятости. Это объясняется, главным образом, слабой технической оснащенностью этих служб на местах, отсутствием единой для территории России компьютерной системы учета и информации о конъюнктуре на рынке труда, недостаточным уровнем квалификации работников служб занятости и т.д. Кроме того, по-прежнему остаются неупорядоченными действия стихийно возникающих элементов инфраструктуры рынка труда, которые функционируют вне рамок действующих служб занятости.

Считаем, что единой модели создать для России в целом невозможно и неправомерно. Их должно быть несколько. Все они должны исходить из понимания многовариантности

форм и методов регулирования региональных и локальных ситуаций в сфере занятости с учетом специфики интересов отдельных территориальных образований и их общих интересов как субъектов федерации в целом. Кроме того, вырабатываемые подходы к регулированию процессов занятости населения должны учитывать своеобразие начального этапа формирования рынка труда, как в России, так и в отдельных ее регионах.

Итак, характер модернизации на рынке труда России имеет определенную специфику: медленную адаптацию российской экономики к глобализации; низкий уровень общественного сознания как наследие планово-командной экономики; гипертрофию скрытого рынка труда; высокий уровень застойной безработицы; разбалансированность предложения рабочей силы и спроса на нее по объему и структуре в территориальном разрезе; неэффективную политику доходов; несовершенство института социального партнерства и действующего законодательства в сфере трудовых отношений и ряд других. Указанную специфику современного рынка труда в России необходимо учитывать при исследовании имеющихся проблем и выработке прикладных подходов к управлению региональными рынками труда и занятостью населения.

Библиографический список

1. Бреев Б.Д. Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика. 2003. №1
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
3. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России. М., 2003.
4. Кашепов А.В. Экономика и занятость. М., 1999.
5. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Ростов н/Д., 2005.
6. Маслова И.С. Российский рынок труда. М., 1993.

УДК 331-05:378

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА (рецензирована)

И.И. Протасова¹

RESEARCH OF LABOUR ACTIVITY MOTIVES OF HIGH SCHOOL TEACHERS

I.I. Protasova

Ключевые слова: мотивация труда, социологическое исследование, метод анкетирования, теории мотивации, мотиватор, специфические мотивы труда преподавателя вуза, престиж профессии, материальное вознаграждение, мотивационный климат вуза, научно-исследовательская деятельность, содержание труда.

Keywords: labour motivation, sociological research, questionnaire method, the motivation theory, motivator, specific work motives of the higher school teacher, profession prestige, material compensation, a motivational climate of high school, research activity, the work content

Исследование внутренней трудовой мотивации преподавателей в сфере высшего образования и ее оценка являются важнейшим элементом системы управления персоналом вуза, поскольку позволяют выработать адекватные методы стимулирования трудовой активности, механизмы воздействия и влияния на человеческий фактор, создать оптимальные условия для наиболее полного раскрытия трудового потенциала работников. Внутреннюю мотивацию труда следует рассматривать как процесс формирования трудового поведения работника при опоре на внутренние факторы – потребности, интересы, установки. Внутренняя мотивация порождает в сознании работника самим трудом, его содержанием, его значимо-

¹ Протасова Инна Ивановна – аспирант, ФГОУ ВПО «МГА им. адмирала Ф.Ф. Ушакова» (г. Новороссийск).

стью для общества, от работы в том или ином трудовом коллективе, социальном окружении.

В настоящее время существует достаточно большой спектр методов и подходов к исследованию мотивов, определяющих трудовое поведение работника. Однако необходимо учитывать, что ни один из методов и подходов не позволяет получить достаточно полного и объективного представления о мотивации, не объясняет потребности работника той или иной организации в виду его исключительной индивидуальности и психологических особенностей.

Анализ работ различных исследователей в области мотивации трудовой деятельности позволяет сделать вывод о том, что наиболее распространенным и информативным представляется применение метода анкетного опроса. В теории и практике проведения социологических исследований мотивации труда широко распространены методика К. Замфира в модификации А.А. Реана, методика Т.Л. Бадоева «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», опросник В.А. Шаховой и С.А. Шапиро, разработанный на базе содержательных теорий мотивации, опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, опросник «Мотивация карьеры» Р. Ноэ, Э. Ноэ и Д. Бахубер в адаптации Е.А. Могилевкина, тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушины [1, 3, 4, 5, 6, 7]. Большинство разработанных анкет могут быть использованы для оценки мотивации труда в любой отрасли экономики, и поэтому не учитывают специфику труда в сфере высшего образования, ее многоаспектность. Более того, они ориентированы на выявление отдельных факторов и редко учитывают их взаимосвязь и взаимозависимость, не определяя общего уровня мотивации.

В силу указанных недостатков существующих методик исследование мотивов трудового поведения преподавателей сферы высшего образования следует проводить в разрезе трех блоков социологической анкеты. Первый блок вопросов должен раскрывать степень выраженности специфических мотивов трудовой деятельности в сфере высшего образования. Второй и третий блок вопросов основаны на выводах содержательных и процессуальных теориях мотивации труда, что определяется целесообразностью применения научного подхода к построению инструментария для исследования трудовой мотивации, позволяют выявить степень выраженности тех или иных общетрудовых мотивов деятельности и выработать научно обоснованные мероприятия по повышению трудовой мотивации в сфере высшего образования.

Для апробации предложенной анкеты проведено социологическое исследование мотивов трудовой деятельности преподавателей высших учебных заведений г. Новороссийска: ФГОУ ВПО «Морская государственная академия имени адмирала Ф.Ф. Ушакова», филиала ГОУ ВПО «Кубанский государственный университет» и филиала негосударственного образовательного учреждения ВПО «Академия-ИИСИТ». Общее число работников высших образовательных учреждений, принявших участие в опросе, составило 90 человек. По результатам проведенного исследования сформулированы выводы, во многом совпадающие с результатами ранее проведенных в России социологических исследований мотивации труда преподавателей высшей школы.

Доминирующими выступают мотивы, обусловленные многоаспектностью профессиональной деятельности преподавателя высшей школы; мотивы, обусловленные объектом и предметом труда, режимом работы и престижностью профессии преподавателя и ученого. Именно они оказывают существенное воздействие на трудовое поведение работника, что еще раз подтверждает понимание преподавателями высшей школы своего предназначения, наличие у них профессиональной позиции, свидетельствует об осознанности профессионального выбора. Недостаточно высокую степень выраженности получил такой важный мотив, как интерес к конкретной предметной области знаний, что может быть следствием нерационального распределения учебных дисциплин, не соответствующих их базовой квалификации, или распределения по «принуждению», а не по желанию самих преподавателей.

Недостаточно привлекательным находят преподаватели занятие наукой, от которой во многом зависит качество всего образовательного процесса, своевременность обновления его учебного и методического обеспечения. Это может быть связано, во-первых, с низкими мате-

риальными стимулами к научно-исследовательской работе, с недостаточным уровнем востребованности и развитости науки в самих образовательных учреждениях города, отсутствием в них научных школ, кризисным состоянием системы поощрения научно-исследовательского труда.

Весьма очевидно, что привлекательной стороной работы для многих преподавателей остается возможность ее совмещения в нескольких вузах или с практической сферой деятельности. Отсюда, весьма действенным видом стимулирования остается стимулирование свободным временем. Однако увеличение количества труда, разброс внимание на несколько мест приложения достаточно напряженного умственного труда не всегда сопровождается повышением его качества и выступает прямым последствием недостаточного уровня материального стимулирования труда в сфере высшего образования. Неосознанным в значительной мере остается для преподавателей такой специфический мотив их профессиональной деятельности как неотделимость результатов их труда, в качестве которых могут выступать обобщенные или приумноженные ими знания.

Достаточно высокой степенью значимости характеризуется такой мотив, как возможность самоконтроля за процессом труда, что подтверждает важность для преподавателя сохранения его независимости от внешних факторов, самостоятельный выбор им форм и методов преподавания, то есть преобладание творческой направленности деятельности.

Негативным явлением становится снижение от поколения к поколению значимости занятий научной работой. Подавляющее большинство опрошенных ориентированы в большей мере заниматься преподавательской деятельностью, нежели чем научными исследованиями. Полученные результаты анкетирования совпадают с итогами социологических опросов преподавателей других вузов России: преобладание интереса к трансляции знаний и опыта отмечено в среднем у 52% опрошенных, в то время как к научным исследованиям склонны 28% респондентов [2, с. 89-97]. Во многом развитие научной деятельности преподавателя высшей школы сдерживается необходимостью самостоятельного и достаточно сложного поиска источников финансирования научных исследований в виде целевых средств, грантов, необходимостью оплаты собственных научных публикаций, незначительными размерами доплат и надбавок за наличие ученых степеней и званий.

Существенных различий в полученных результатах опроса в разрезе групп респондентов, выделенных по половому признаку и по наличию ученой степени, не выявлено. У докторов наук по сравнению с другими категориями преподавателей наиболее ярко выражены такие мотивы, как занятие научной и творческой деятельностью (89% опрошенных) и стабильность занятости в отрасли (78%). Возможность и стремление работать в интеллектуальной среде и работа со знаниями и информацией как мотив наиболее ярко выражены у преподавателей без ученой степени (79% и 53%) и кандидатов наук (69% и 70%), что вероятнее всего свидетельствует о возможности и желании их дальнейшего профессионального роста в сфере высшего образования.

Результаты анализа побуждающих мотивов к трудовой деятельности, выполненного с учетом выводов содержательной теории мотивации Ф. Герцберга, могут быть обобщены следующим образом. В группе гигиенических факторов мотивации активно лидирует размер получаемой заработной платы – 92,9 %. Второй по значимости фактор – это отношения, складывающиеся в трудовом коллективе (82,3%).

Однако по результатам опроса более 50% респондентов не указывают в качестве побуждающего мотива режим рабочего времени. Это позволяет предположить, что в случае получения достойного вознаграждения, адекватного затратам труда, преподаватели могли бы ограничиться занятостью по одному месту работы и избегать вторичной занятости, поскольку именно гибкий график работы в определенной мере компенсирует низкий уровень оплаты труда в отрасли, позволяя получать преподавателям дополнительный заработок в сфере вторичной занятости. Условия труда имеют значение для 62,6% опрошенных и занимают последнее место в группе гигиенических мотивов труда по Ф. Герцбергу.

Отсутствие контроля со стороны руководства отмечено в качестве побуждающего

мотива 65,9% респондентов, что свидетельствует о высоком уровне значимости данного мотива труда в сфере высшего образования. Практически столько же респондентов (65,4%) к числу побуждающих относят и такой мотив, как высокая степень самостоятельности и ответственности в сфере трудовой деятельности. Отметим, что для преподавателя высшей школы наличие определенной свободы в процессе трудовой деятельности является необходимым условием проявления творческих способностей, их непосредственной реализацией в ходе образовательного процесса.

В группе мотиваторов ведущая роль принадлежит такому аспекту трудовой деятельности, как интересное содержание труда – 90,4%. Этот мотив занимает одно из ключевых позиций в мотивационном ядре преподавателей высшей школы и может достаточно полно реализовываться в практической деятельности за счет многоаспектности труда в сфере высшего образования. Вторую позицию среди мотиваторов занимает возможность успеха и общественного признания (80,1%), что вполне очевидно для труда в социально значимой отрасли национальной экономике, где результаты труда, с одной стороны, практически не поддаются количественной оценке, а, с другой, носят долговременный характер, откладывают глубокий отпечаток на социально-культурный и нравственный облик страны, поэтому могут быть объективно оценены только общественностью.

Недостаточно высоко оценен такой мотиватор, как возможность личной самореализации (68,3%). Потребность в самовыражении и самореализации у представителей данного вида трудовой деятельности на самом деле весьма высоко, но реализуется слабо. Вероятно, что это есть следствие недостаточного уровня стимулирования научно-исследовательского и творческого труда, результат сведения профессиональной деятельности в сфере высшего образования исключительно к учебной деятельности, о чем свидетельствует сложившийся в последние годы недопустимо высокий уровень учебной нагрузки преподавателей российских вузов. Наконец, возможность профессионально-должностного роста как побуждающий мотив отмечен более $\frac{3}{4}$ от общего количества респондентов (76,7%), что свидетельствует о его достаточно высокой значимости. Карьерный рост в сфере высшего образования, по сути, есть форма признания личных заслуг преподавателя, достигнутых в его учебной, методической или научно-исследовательской деятельности, следствие повышения уровня его профессиональной квалификации, присуждения ученых степеней и званий.

Таким образом, наиболее важными для респондентов являются 2 «гигиенических» фактора и 3 мотиватора, ранжированные автором по степени значимости: размер заработной платы; интересное содержание труда; отношения в трудовом коллективе; возможность успеха и признания; возможность профессионально-должностного роста.

Для преподавателей с учеными степенями кандидата или доктора наук характерна меньшая ориентация на мотив, связанный с возможностью личной самореализацией (45%), и в большей степени выражен мотив получения справедливого материального вознаграждения (95%) в отличие от преподавателей без ученой степени и звания.

В ходе исследования уровня удовлетворенности трудом выявлено, что усредненное значение уровня удовлетворенности респондентов различными сторонами своей работы составило 60,8%, что в целом может быть оценено как недостаточно высокий уровень. При этом в большей мере удовлетворены своим трудом преподаватели головного вуза «МГА им. адмирала Ф.Ф.Ушакова» и в наименьшей степени – работники филиала негосударственного вуза, что может быть следствием низкого уровня организации и управления труда, образовательного процесса в целом, недостаточным уровнем его материально-технического обеспечения. Доказательством тому самый низкий среди опрошенных уровень удовлетворенности заработной платой – 15,8%; условиями труда – 39,5%.

В целом по всем вузам большинство респондентов остаются удовлетворенными величиной оплаты труда – только 27,9% работников, условиями труда – 41,9% и возможностью профессионально-должностного роста – 43%. В наибольшей степени опрошенные преподаватели удовлетворены режимом рабочего времени (92,2%), высокой степенью самостоятельности и ответственности (85,2%), отсутствием контроля со стороны руководства (78,3%).

В наибольшей степени неудовлетворенными остаются такие аспекты трудовой деятельности, как размер получаемого материального вознаграждения, условия трудовой деятельности, содержание труда, возможность признания и успеха, возможность карьерного роста в вузе, отношения в трудовом коллективе. Именно эти факторы являются наиболее значимыми, ключевыми в структуре общетрудовых мотивов деятельности преподавателей. Неудовлетворенность карьерным ростом наиболее ярко выражена у респондентов самой молодой возрастной группы, в то время как возможность признания и успеха – у представителей средней и более старшей возрастной группы.

Наоборот, менее значимыми, но в большей мере удовлетворенными остаются такие факторы, как режим рабочего времени, отсутствие контроля со стороны руководства, высокая степень самостоятельности и ответственности. Отсюда, при разработке мотивационной политики руководство обследованных вузов в первую очередь должно обратить внимание состояние гигиенических факторов мотивации, исходя из которого основными направлениями совершенствования системы мотивации труда персонала выступают: оптимизация системы материального стимулирования труда; развитие системы повышения квалификации; улучшение материально-технического обеспечения образовательного процесса; развитие организационной культуры вуза, в частности в целях укрепления социально-психологического климата и сплоченности трудового коллектива.

Обобщение результатов исследования структуры мотивов свидетельствует о том, что профессиональная деятельность преподавателя высшей школы независимо от возраста и пола, наличия ученых степеней и званий обусловлена, прежде всего, многоаспектностью, содержанием труда в данной отрасли экономики, стремлением к передачи накопленных, формированию нравственного облика подрастающего поколения, желанием исполнять духовную миссию, работать в интеллектуальной среде, осознанием значимости своего труда для общественного развития. Именно эти мотивы носят наиболее устойчивый характер, что позволяет рассматривать их как структурообразующие факторы мотивационного ядра в трудовой деятельности преподавателя современного вуза.

Сравнительно низкая степень значимости мотивов, относящихся к числу специфических для труда в сфере высшего образования – стремление к научно-исследовательской работе, интерес к предметной области, причастность к научной школе – может рассматриваться как признак кризиса мотивации труда преподавателя вуза. На это также указывает неудовлетворенность оплатой и условиями труда в сфере высшего образования, отношениями в трудовом коллективе. Вместе с тем, как показывают результаты многочисленных социологических исследований мотивации труда преподавателей российских вузов, высокую значимость имеет наличие в образовательном учреждении справедливой системы материального стимулирования труда. Именно низкое материальное поощрение работников выступает наиболее существенным фактором, вызывающим неудовлетворенность трудом и оказывающим серьезное влияние на мотивационный климат вуза. Именно принцип установления прямой зависимости между величиной материального вознаграждения и результатами труда преподавателя по всем направлениям его профессиональной деятельности должен быть положен в основу оптимальной системы материального стимулирования труда.

Библиографический список

1. Бадоев Т.Л. Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности: Автореф. дисс. канд. психол.наук. Ленинград, 1988.
2. Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа) // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3 (31).
3. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: Учеб. для вузов. СПб., 2001.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М., 1983.
5. Могилевкин Е.А. Школа карьеры. Владивосток, 2003.
6. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей: руководство по применению. Самара, 2002.
7. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие, 2-е

УДК 338 (470 + 571)

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПРОГРАММИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ МАКРОРЕГИОНА:
ОТ РУТИНЫ – К МОДЕРНИЗАЦИИ¹***Г.И. Старокожева², А.Н. Жуков³***STRATEGIC PROGRAM DEVELOPMENT MACROREGION: FROM
THE ROUTINE – TO MODERNIZE***G.I. Starokozheva, A.N. Ghukov*

В современных условиях растут масштабы последовательно осуществляемых преобразований на макро - и мезоуровне национального экономического пространства, усложняются производственно-технологические, организационно-экономические, социальные и иные связи, что усложняет задачу управления развитием мезотерриториальных социоприродохозяйственных систем. Механизм же территориального стратегического менеджмента относится к относительно новому поколению социально-гуманитарных технологий управления социальными, экономическими и культурными изменениями. Между тем реально действующие в российской практике схемы и порядок разработки стратегических документов пространственного развития преимущественно ориентированы не на наиболее приоритетные социально-экономические цели с определением необходимых для их достижения «точек роста» и оптимального распределения ресурсов.

Бытует параллельное и автономное решение существующих проблем разной природы и масштабов на основе механистического использования ресурсов при общем и недостаточно конкретном определении системы целей социально-экономического развития территории. Поэтому совершенствование инструментария стратегического территориального менеджмента – важная исследовательская задача, входящая в состав разрабатываемой научной продукции. Автор книги, зав. лабораторией стратегических экономических исследований Южного научного центра РАН И.В. Митрофанова убеждена, что существующий механизм практической реализации стратегической и программно-целевой методологии нуждается в научном совершенствовании.

Автором существенно уточняются характеристики и системные свойства экономического пространства, предлагаются новые, отличающиеся оригинальностью, подходы к его структурированию и организации.

В монографии регионы и макрорегионы окружного типа впервые рассматриваются как территориальные институции разной степени «зрелости», утверждения. Автор отмечает, что наряду с регионами, макрорегионы окружного типа (МРот) становятся сегодня главными субъектами экономических и политических отношений. Являясь разнопорядковыми частями экономического пространства одного уровня иерархии, они обладают схожими диффузно-атрибутивными свойствами, способны выполнять адаптивную, целедостигающую, интегративную функции, включая функцию регулирования скрытых направлений социоприродохозяйственной мезосистемы. Однако их полноценная реализация, обосновывает автор, возможна только при наличии эффективных механизмов территориального управления. Поскольку МРот России – еще пока слабо интегрированные территориально-административ-

¹ О книге И.В. Митрофанова. Стратегического программирования развития макрорегиона: пути модернизации [текст] / Митрофанова И.В. Стратегическое программирование развития макрорегиона: пути модернизации. Изд-во: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2010. 432 с.

² Старокожева Галина Ивановна – кандидат экономических наук, доцент, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

³ Жуков Александр Николаевич – аспирант, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

ные, только институционально утверждающиеся образования, они неизбежно начинают испытывать необходимость в разработке собственных стратегий развития, в поиске эффективного формата и инструментария территориального менеджмента. Названные положения указывают на существенность приращения автором научного знания в области региональной экономики.

Автор приходит к выводу, что при достаточной степени экономической, социально-политической и культурной однородности регионов округа, территориальные институты в состоянии более простым и менее затратным способом формировать консенсус относительно стратегических целей и перспектив своего развития. Тогда как значительная неоднородность субъектов МРот, различие технологических укладов усиливают затратность и затрудняют достижение макрорегионального консенсуса, усложняя процесс стратегического управления.

И.В. Митрофанова предлагает различать три основных типа конкурентных преимуществ мезотерритории: природно-ресурсные, операционные и программно-стратегические. Под последними, которые, по мнению автора, в современных условиях являются определяющими, понимается наличие прошедших публичную апробацию документов стратегического развития территории. Стратегию управления развитием МРот необходимо сознательно формировать на основе эволюционной парадигмы. В эволюции региона и макрорегиона воплощаются изменения, происходящие на других уровнях иерархии национального экономического пространства, что предопределяет основные закономерности и тенденции его развития и должно быть учтено в стратегии.

Важным положением монографии является следующий вывод автора: функционирование МРот во многом зависит не только от возможностей и умения, но и реальных полномочий аппарата Представителя Президента РФ, администраций субъектов округа принимать оптимальные решения, учитывающие интересы центра, отдельных регионов и всего макрорегионального сообщества. Кроме того, И.В. Митрофанова совершенно права, отмечая, что трудности использования методов территориального стратегического менеджмента во многом связаны с конфликтом между новыми идеями и подходами в сфере управления и продолжающим доминировать в органах власти административно-иерархическим подходом к планированию и управлению территориями. Освоение и распространение инновационных методов территориального менеджмента предполагает модернизацию сложившихся взаимодействий между округами, регионами и их составными частями – территориями (городами и районами), когда повышается собственная активность муниципальных образований, а органы государственной власти переходят от директивных к рамочным методам.

Конкурентные преимущества, императивы безопасности и пределы устойчивости макрорегиона (так называемые КУБ-показатели) рассматриваются в монографии как целевая функция при определении его стратегии в условиях внутренних ограничений и действия глобальных форматов. Последние предъявляют определенные требования к стратегии, качеству управления, устойчивости и эволюции управляемой территориальной системы.

Программно-целевой подход, подчеркивает автор книги, воплощает обширную методологию смягчения или устранения проблем «программной природы», которые долгое время не находят разрешения в естественном, инерционном режиме. При этом стратегическое программно-целевое управление территориальным развитием (стратегическое программирование) должно основываться на единых принципах.

Автором уточняется классификация программ территориального развития. В монографии существенно дополнены и уточнены коэффициенты отбора проблем для целевой программы развития макрорегиона.

И.В. Митрофанова описывает «три взаимосвязанных территории, на которые оказывает влияние реализация крупной территориальной программы», тем самым, констатируя наличие внешнего «эффекта наложения» за счет масштабирования результатов программы.

Стратегическое программирование, убеждена автор, становится необходимым элементом территориального менеджмента как реакция на все растущую скорость происходящих в

экономике и обществе перемен и ужесточение конкуренции. Традиционное управление не способно справиться с этими вызовами современности. Плановый подход, ориентированный на долгосрочные цели, применим как основной в условиях общей социально-экономической стабильности, предполагает повторение тенденций. В условиях же непредсказуемости среды, внезапных изменений он малоэффективен. Поэтому реализация проактивного потенциала программного подхода к развитию макрорегиона возможна на основе органичного сочетания рыночных и плановых принципов. Автор приходит к важному выводу: процесс «стратегирования» – это «креативный синтез» инновационной изменчивости и рутинной консервации.

Полноценную институциональную базу федерально-региональной системы стратегического программирования необходимо, считает И.В. Митрофанова, целенаправленно сформировать в самое ближайшее время. Авторский анализ нормативно-правовой базы программно-целевого управления в России позволил определить основные направления модернизации законодательства в отношении территориальных ФЦП. Данные предложения следует рассматривать как обязательные предпосылки действенного государственного и институционального обеспечения процессов стратегического программного регулирования пространственного развития в России.

Рассматривая стратегическое программирование как эффективный инструмент и этап стратегического территориального менеджмента, автор сознательно делает акцент на том, что относительная обособленность макрорегиональной хозяйственной системы проявляется в ее ограниченной самостоятельности. И.В. Митрофанова предлагает дополнить КРЭП-методику, используемую при разработке стратегического планов развития некоторых крупных МО России, системой стратегического контроллинга. Это, по мнению автора, обеспечит ее применимость к мезоуровню национального экономического пространства.

Автор прав, подчеркивая, что стратегия социально-экономического развития макрорегиона, региона реально осуществима только в качестве неотъемлемой согласованной части стратегии социально-экономического развития страны.

И.В. Митрофанова уверена, что и при отсутствии общей стратегии Южный макрорегион существует как хозяйственная система, развивается; создаются продукты хозяйственной деятельности. Однако будут необратимо изменяться и параметры его условий, ресурсов, запасов и действующих факторов производства. Между тем окружная стратегия не тождественна сумме региональных стратегий субъектов Южного макрорегиона, она приобретает корпоративные черты и обладает интегральным эффектом повышения конкурентоспособности, устойчивости и безопасности хозяйственных субъектов всех объединенных ею регионов в условиях непрерывных многосторонних изменений внутренней и внешней среды. Чем выше уровень концентрации и консолидации макрорегиональной и региональных стратегий, тем выше эффективность экономической практики и политики субъектов управления мезоэкономических систем. Только признанная всем макрорегиональным сообществом стратегия способна повысить эффективность этой деятельности в мезоэкономической системе путем определения и достижения наименьших затрат на производимые региональным сообществом блага для получения им наибольших доходов, повышения качества и уровня жизни его населения.

Автор совершенно прав, подчеркивая, что автономные проекты при оценке эффективности территориальной политики не должны учитываться ни на стороне выгод, ни на стороне издержек. Однако это игнорируется при оценке эффективности реализуемых в России программ территориального развития.

Через все содержание книги автор в тех или иных формах пытается донести идею, что повышение результативности и прозрачности процессов формирования и достижения целей прогрессивных изменений в субъектах мезоуровня национального экономического пространства в условиях утверждения новой территориальной парадигмы возможно только на основе индивидуального, корпоративного, ассоциированного участия стейкхолдеров, населения и научной общественности в процессе стратегического управления. Создание стратегии невозможно без активного гражданского участия.

Основываясь на результатах предпринятого кропотливого анализа, автор приходит к выводу, что ФЦП «Юг России» (2002 – 2007 гг.) так и не удалось войти в «режим самофинансирования». За счет ее средств в субъектах ЮФО в основном финансировалось строительство школ, больниц, коммуникаций и т.п. При всей важности и социальной значимости такого рода объектов, они, однако, никак не могут претендовать на роль потенциальных «катализаторов» экономического роста на Юге России. И в новой ФЦП «Юг России» (2008 – 2012 гг.) акцент сделан на быстроокупаемые проекты сферы туризма и рекреации, что во многом лишает ее роли и значения компонента стратегии, считает автор.

И.В. Митрофанова указывает на неэффективность структуры финансирования ФЦП «Юг России». Так, доля государственных капитальных вложений по этой программе была существенно ниже, чем в среднем по целевым программам, реализуемым на территории РФ в 2002 – 2007 гг. И лишь с переводом мероприятий ФЦП «Юг России» с 2005 г. в состав ФАИП прозрачность расходования средств возросла.

В книге подчеркивается, что для большинства программ развития субъектов ЮФО характерны те же достоинства и недостатки, что и для окружной ФЦП. И все же первые отличается большая глубина и системность проработок, что объясняется отсутствием сложностей межрегиональной координации, большой заинтересованностью администраций субъектов Федерации в их разработке и реализации. Отличаются большей гибкостью и механизмы, обеспечивающие реализацию целей и задач субфедеральных программ, поддерживаемых федеральным центром.

Автор убежден, что отсутствие специализированных организационных структур управления – одна из основных причин их низкой результативности и незавершенности. Поэтому модернизация территориального стратегического программирования во многом связана с формированием эффективного организационного аппарата аутсорсингового типа, укреплением интегрированного среднего управленческого звена на уровне округа и наделением его структур всеми требуемыми полномочиями. И.В. Митрофанова рекомендует создать специализированные организационно-управленческие структуры при представительстве Президента РФ в ЮФО и СКФО: стратегический окружной совет, окружную дирекцию, координационный общественный совет, стратегический окружной финансовый фонд.

Автор убеждена, что Ассоциации экономического взаимодействия (АЭВ) регионов должны играть более заметную роль в «цивилизованном лоббировании», в поиске баланса интересов между центром и субъектами Федерации, между властными структурами и предпринимательским сообществом макрорегиона. Более тесное взаимодействие АЭВ с органами и структурами федеральных округов должно быть направлено на организацию постоянно действующего диалога бизнеса и власти; проведение, по согласованию с администрациями субъектов Федерации, паспортизации хозяйствующих субъектов и др.

Интерес вызывает и предпринятый автором критический анализ потенциала и реальных возможностей Инвестиционного фонда РФ как источника реализации территориальных проектов. Автор книги также считает, что инновационность стратегического программирования развития МРот связана с оптимизацией технологии территориального мегапроектирования. Процесс разработки и реализации территориальных мегапроектов, оказывающих существенное пролонгированное влияние на преобразование экономического пространства, предполагает публичность и высокий общественный резонанс. Между тем, И.В. Митрофанова совершенно права, констатируя, что реализуемые сегодня в России мегапроекты акцентированы на отраслях, воспроизводящих индустриально-сырьевую модель развития страны: топливно-энергетический комплекс, металлургия, инфраструктурные отрасли. При этом неразвитость институтов развития в России и ее субъектах демонстрирует дефицит технологий анализа, управления рисками реализации подобных мегапроектов.

В монографии И.В. Митрофановой получила существенное развитие концепция приоритетного мегапроекта «Развитие Юга России». Так, автором обоснована необходимость мобилизации ресурсов на модернизацию социоприродохозяйственной системы Южного макрорегиона с учетом глобальных тенденций и интересов, создания здесь будущего портала для

международного движения товаров, услуг и капиталов. Автор предлагает рассматривать этот мегапроект «как интегральную адресную целевую программу межрегионального масштаба, макроэкономического значения и глобального характера, включающую множество взаимосвязанных проектов, объединенных общей целью, выделенными ресурсами и определенным для его исполнения временем».

Агрегируя практические результаты монографического исследования И.В. Митрофановой, можно сделать вывод, что автором предложены четыре вектора модернизации системы стратегического программирования развития макрорегиона:

- 1) создание института гражданского участия;
- 2) адаптация к окружному уровню КРЭП-методики за счет дополнения ее системой стратегического контроллинга;
- 3) обязательное создание организационных структур аутсорсингового типа управления окружными программами (а не «рабочих групп», как это принято сегодня);
- 4) внедрение технологии мегапроектирования.

Выводы и предложения, содержащиеся в монографии, позволяют разработать прогрессивную эволюционную методологию стратегического управления инициированным развитием мезорегиональных социоприродохозяйственных систем, а также механизмы её практической реализации с учетом апробированного опыта, выявленных противоречий теории и практики стратегического территориального менеджмента, совершенствования его методологической и организационно-методической основы.

УДК 334.716:338.24

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В РАМКАХ
РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

(рецензирована)

Е.В. Строителева¹

**CONCEPTUAL OF A MANAGEMENT BASIS THE INDUSTRIAL ENTERPRISES
WITHIN THE LIMITS OF REALISATION OF ECONOMIC INDICATORS**

E.V. Stroiteleva

Ключевые слова: конкурентоспособность промышленного предприятия, экономические показатели деятельности промышленного предприятия, синергический и системный эффекты интеграции поставщиков и потребителей.

Keywords: competitiveness of the industrial enterprise, economic indicators of activity of the industrial enterprise, synergy and system effects of integration of suppliers and consumers.

Развитие мировой экономики с очевидностью показывает, что организация общественного производства демонстрирует устойчивые тенденции создания крупных национальных и транснациональных компаний, способных реализовать все более дорогостоящие технологии. Сегодня предприятию приходится функционировать в условиях быстро меняющейся рыночной среды, глобализации мировой экономики и ужесточения конкуренции. Современная компания должна противостоять конкуренции со стороны других предприятий за счет стратегий развития и стабильности. Одним из наиболее эффективных факторов повышения потенциала фирм и повышения конкурентоспособности выступает интеграция, которая на практике реализуется в форме слияний и поглощений с целью получить синергический эф-

¹ Строителева Е.В. – соискатель, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г. Барнаул).

фekt, т.е. взаимодополняющее действие активов двух или нескольких предприятий. Синергический эффект может возникнуть благодаря: экономии, обусловленной масштабами деятельности; комбинированию взаимодополняющих ресурсов; финансовой экономии за счет снижения издержек.

Механизм повышения конкурентоспособности на основе интеграции очень сложен и требует внимательного изучения. Особенно это важно для российских предприятий. Сегодняшние механизмы слияний и поглощений, наблюдаемые в России, имеют свою специфику, которая не вполне соответствует существующей в мировой практике. Данное обстоятельство обуславливает необходимость теоретического исследования процессов интеграции для условий российской экономики, усложняет задачу формирования ориентиров и целесообразности создания тех или иных интегрированных производственных образований в зависимости от технологий, условий сбыта, снабжения ресурсами, транспортировки, инвестиционно-финансовых стратегий. Она инициирует устойчивый научный интерес, поскольку как предмет анализа находится в постоянном развитии. Результаты ее научного описания, как считают многие исследователи, не во всем согласуются с многими известными положениями экономической теории, в частности, теорией фирмы, теорией конкуренции, теорией равновесия, теорией рынков.

Среди многих направлений и аспектов исследования интеграции достойное место занимают инструментальные методы. Именно они предоставляют возможность предварительной научно обоснованной оценки возможности и целесообразности объединения предприятий в интегрированные производственные системы на основе измерения системного экономического эффекта, что переводит их в разряд конструктивных методов. Однако анализ работ многих специалистов показывает, что теоретические и методологические основы интеграции вообще и, в частности, вертикальных взаимодействий пока не сформированы.

Основной задачей проектирования взаимодействий является нахождение способов оценки эффекта интеграции и измерения его размера в системе вертикально взаимодействующих участников - поставщика продукции производственно-технологического назначения и потребителя, использующего эту продукцию для изготовления своих изделий. Возможность решения данной задачи основывается на следующих гипотезах и утверждениях.

1. Системный эффект интеграции определяется не только экономическими механизмами (ценами, бюджетными ограничениями, квотами), но и технологическими.

2. Предметом взаимоотношений является заказываемая потребителем продукция с определенными качественными характеристиками, ценами и условиями поставки, которая для краткости названа заказом.

3. Заказ формируется потребителем под установленный спрос.

4. Выполнение заказа требует перестройки технологий, пересчета производственных программ и перераспределения затрат участников.

5. Предполагается минимальная активность участников в смысле сокрытия информации и скрытых действий.

6. Поставщик, выполняя заказ, оптимизирует свой выбор, деформируя свое технологическое множество, путем привлечения дополнительных ресурсов или резервов, такие деформации названы управлениями.

7. Предполагается, что резервы, в той или иной мере, всегда существуют. Это означает, что для оптимального плана практически невозможно, чтобы все ограничения одновременно приняли равенство.

8. Управления формально отражают мероприятия по изменению постоянных и (или) переменных затрат и их компонентов, мощности, объема продаж, прибыли.

9. Фундаментальная сущность управлений - это отражение организационных процессов, которые и повышают системную целостность.

10. Системный эффект, как проявление целостности, является интегральной количественной характеристикой действия многих составляющих, в том числе и качественных. При этом, любые факторы интеграции в обязательном порядке проявляются в количественном из-

мерении в виде дополнительной прибыли либо в долгосрочном, либо в краткосрочном периоде.

11. Для взаимодействующих поставщика и потребителя системный эффект может фиксироваться и измеряться в звене потребителя, а системные издержки - в звене поставщика. Это объясняется тем, что прибыль потребителя фактически аккумулирует все факторы взаимодействия со стороны затрат, определяемых заказом. В свою очередь, заказ, нарушая локальную оптимальность производственной программы поставщика, в которой оптимальный размер прибыли зафиксирован, приводит к потере части прибыли, которая появляется вследствие перераспределения затрат между поставщиком и потребителем. Поэтому величина снижения прибыли поставщика и выступает в качестве системных издержек.

12. Поставщик может исполнить заказ либо полностью, либо частично, либо вообще не принять заказ к исполнению, заказ состоит из нескольких параметров, которые могут выполняться поставщиком в разной степени. Уровень совокупного выполнения заказа, проявляющегося в прибыли потребителя, назван уровнем обслуживания.

Формальное описание взаимодействий поставщика и потребителя, учитывающее выше-названные исходные гипотезы, по нашему мнению, должно базироваться на понимании сути решаемых задач обоими участниками в процессе установления параметров интеграции. Установление таких параметров аналогично нахождению компромиссных условий договора поставки, предмет которого уточняется поэтапно.

Противоречие между поставщиком и потребителем основано на стремлении каждого из них удовлетворить, прежде всего, свои интересы, исходя из посылки о рациональном поведении. Реализация методов организационного проектирования взаимодействий основано на подходе, описанном в работах [1, 2], и сопряжена с необходимостью адекватного учета требований и особенностей предмета, который она представляет, в частности, формального представления прибылей участников, формализации технологических множеств участников и системного технологического множества, формализации влияния заказа на технологические множества и формализации управлений.

Моделирование осуществляется путем пошагового обмена информацией о заказе между моделями поставщика и потребителя с подключением управлений. В основу согласования заложен принцип компромисса по уровню обслуживания, т.е. выбирается такой уровень обслуживания, который удовлетворяет и системным требованиям, и контрагентам. Характер общей модели взаимодействия и условия ее реализации, на наш взгляд, делают невозможным ее решение в аналитическом виде и существенно затруднены на основе моделей математического программирования. Поэтому в рассматриваемой работе предпринята попытка реализации искомой модели с использованием инструментов имитации [3].

С этой целью предпринята попытка в качестве моделей участников использовать функции «затраты – объем продаж». Пересечение функций затрат и объема продаж дает точки безубыточности, а внутренняя область, ограниченная этими функциями, дает область безубыточной работы. Функциональные зависимости между объемом производства, затратами и объемом продаж внутри этой области задают технологическое множество выбора решений в полном соответствии с известными методологическими принципами. Данная модель позволяет рассчитать большое число как объемных, так и стоимостных показателей, в том числе объем производства, объем продаж, затраты, прибыль, рентабельность и другие. Она реагирует на входные объемные и стоимостные параметры заказа. Например, модель показывает, сколько нужно затратить средств на производство данного количества продукта и, наоборот, какой объем будет выпущен при наличии определенной суммы средств (решение уравнения).

Отраслевое предвидение уходит корнями в глубокое понимание сути изменений в образе жизни людей, технологии, демографии и геополитики, но также основывается на воображении и предсказании. Чтобы создавать будущее, компания, прежде всего, должна представить себе его и разработать наглядный и хорошо сформулированный образ этого будущего. Компании, обладающие особо сильным предвидением, - это обычно компании, активно

участвующие в межфункциональных и международных аналитических обсуждениях перспектив. Будущее предстает перед глазами как модель, когда у технологов появляется воображение маркетологов, а последние глубоко проникают в суть технологических тенденций.

Библиографический список

1. Межев И.С. Организационное проектирование интегрированных производственных систем: Монография. Барнаул, 2002.
2. Матросова Е. Структурные преобразования в промышленности – условие экономического роста // Экономист. 2006. № 5.
3. Урман Л.И. Конкурентные преимущества современной компании и стратегии ключевых компетенций / Под ред. В.В. Титова, В.Д. Марковой. Новосибирск, 2005.

УДК 331.5.024.5:332.1:338.012

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НА УРОВНЕ РЕГИОНА И ОТРАСЛИ

(рецензирована)

Т.Г. Строителева¹, Р.А. Бирючинский²

BASE PRINCIPLES OF A POLICY OF EMPLOYMENT AT REGION AND BRANCH LEVEL

T.G. Stroiteleva, R.A. Birjuchinsky

Ключевые слова: региональная политика занятости, занятость в оборонном комплексе, безработица, трудоустройство, региональный рынок труда.

Keywords: the regional policy of employment, employment in a defensive complex, unemployment, employment, a regional labour market.

Проводимая в стране в последние годы политика занятости носит пассивный характер и не учитывает особенностей регионов с высокой концентрацией предприятий оборонного комплекса. Она сводится в основном к мерам временного сдерживания безработицы и обслуживания незанятого населения, обращающегося в органы федеральной службы занятости за помощью в трудоустройстве.

Активная государственная региональная политика занятости, напротив, заключается в примате мер профилактического характера в условиях, когда безработица уже состоялась. Государственная политика в сфере занятости не может быть исключительно прерогативой какого-либо ведомства. Она может реализовываться через весь спектр направлений социально-экономической политики государства (структурно-инвестиционное, в области труда, социальной защиты, демографии и миграции, в сфере профессионального образования, пенсионного обеспечения и т.д.). Обеспечение эффективной политики занятости может осуществляться только на основе взаимодействия всех органов власти.

Политика занятости должна быть гибкой и дифференцированной в отношении конкретных мер и средств содействия занятости в отраслях и регионах с повышенным риском массовой безработицы (депрессивные регионы). Проводя курс на замедление темпов безработицы и стабилизации уровня занятости, необходимо опираться, прежде всего, на поддержание существующей системы рабочих мест в отраслях, признанных приоритетными, в частности в наукоемких высокотехнологичных структурах промышленности. Негативные процессы в социально-трудовой сфере оборонного комплекса приводят к обострению ситуации на региональных рынках труда, растет скрытая безработица.

¹ Строителева Тамара Григорьевна – доктор экономических наук, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г. Барнаул).

² Бирючинский Роман Алексеевич – студент, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Анализ областных целевых программ показывает, что в них отсутствует раздел занятости. Таким образом, планируя развитие той или иной отрасли, не прогнозируются изменение кадрового состава, перспективы работы по профессиональной подготовке и переподготовке высвобождаемых специалистов, их будущее, рациональное использование кадровых ресурсов.

Все это требует гибкой управленческой региональной политики по обеспечению эффективной занятости в трудоизбыточных регионах с высокой концентрацией предприятий ОПК. Так, в целом ряде региональных программ занятости предусмотрены подпрограммы и мероприятия по развитию активной политики занятости. Среди основных направлений такой политики можно назвать:

- преодоление неблагоприятных тенденций, связанных с падением инвестиционной активности, снижением объемов производства, инфляцией, что ведет к нестабильности системы рабочих мест;
- предупреждение массового высвобождения работающих, прежде всего на градообразующих предприятиях оборонного комплекса;
- создание программ профессионального переобучения, повышение квалификации; модульное и опережающее обучение;
- профконсультирование, профдиагностика и профориентация;
- содействие сохранению и созданию новых рабочих мест;
- создание условий для развития и расширение занятости в альтернативных секторах экономики;
- смягчение последствий долговременной безработицы;
- поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности;

Достижение целей государственной политики занятости в рассматриваемых регионах с высокой концентрацией предприятий ОПК требует реализации комплекса нормативно-правовых, организационных и финансово-экономических мероприятий.

Нормативно-правовое обеспечение предполагает, в частности, принятие ряда новых федеральных законов, таких, как закон «О территориях приоритетного развития», определяющий их статус, критерии определения, льготы, способствующие решению задач социально-экономического развития таких регионов; законов, стимулирующих инвестирование капиталов в предприятия оборонного комплекса.

Организационное обеспечение предполагает, на наш взгляд, прежде всего создание информационной системы оперативного сбора, обобщения и обмена информацией о спросе и предложении труда по основным профессиональным группам в регионах с высокой концентрацией объектов ОПК.

Финансово-экономическое обеспечение политики занятости в данных регионах предполагает ряд мероприятий, главными из них должны быть резервирование части средств предприятий оборонно-промышленного комплекса от реализации продукции на внешнем рынке, а также – на неотложные нужды.

Решению проблем занятости для выхода из кризисных ситуаций способствует организация на базе конверсионных предприятий и заинтересованных банков финансово-промышленных групп. Важной составляющей политики занятости является система мер по совершенствованию управления социально-трудовыми процессами, методы регулирования профессиональных рынков научно-инженерного труда. Первоочередные меры такого плана, как представляется, должны быть следующими.

1. Согласование действий отраслевых и региональных органов управления для регулирования спроса и предложения на профессиональных рынках научно-инженерного труда. Это предполагает выработку единой методологической базы. Должна быть, в частности, решена задача информационно-аналитического обеспечения, необходимого для отслеживания процессов на этих рынках, причем способного отразить их качественные характеристики, динамику, взаимосвязь с глобальным процессом перехода к новой экономике.

В этих целях требуется сформировать единую методологию учета показателей рабочей

силы в научно-технической сфере в расчете на то, чтобы нашли отражение такие моменты:

- профессиональная занятость кадрового состава организаций оборонно-промышленного комплекса;
- масштабы, темпы и направленность регионального и отраслевого перераспределения высококвалифицированных кадров;
- уровень заработной платы и доходы работников;
- процессы их миграции;
- масштабы и структура реальной и потенциальной безработицы в данной сфере;
- характер и результативность мер социальной поддержки работников объектов ОПК;
- изменения в структуре рабочих мест.

2. Формирование системы прогнозных характеристик рынка труда. При этом представляется, что традиционно использовавшиеся в прогнозах характеристики кадрового потенциала оборонно-промышленной сферы (численность, квалификационный состав, отраслевое распределение и др.) должны быть расширены за счет введения новых аспектов прогнозирования: включение отечественных ученых в международный рынок труда; обеспечение их социальной защищенности; подготовки и переподготовки кадров, их профессиональной переориентации.

3. Подготовка программы социального мониторинга в сфере научно-инженерного труда; это необходимо для обоснования в данной области оперативного регулирования, разработки прогнозов, а также комплекса мер, принимаемых на государственном уровне.

4. Разработка многоцелевой государственной программы «Молодежь в науке», предусматривающей поддержание профессиональной занятости и приемлемого уровня жизни молодых ученых, привлечение талантливых выпускников высших учебных заведений к научной работе, организацию международного обмена аспирантами и стажерами, развитие сотрудничества между научными центрами России и соответствующими зарубежными организациями и другие меры, направленные на повышение общественного престижа научного труда.

Итак, в системе предлагаемых мер далеко не всегда речь идет сугубо о специфике оборонной сферы, многие положения вполне приемлемы и ко всей области НИОКР; это и естественно ввиду внутреннего единства процесса развития науки и разработок, а также общности существующих здесь проблем. Становление нового поколения исследователей, разработчиков и организаторов производства в оборонных отраслях промышленности – гарантия национальной безопасности страны.

Библиографический список

1. Комисарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. М. 2002.
2. Луков, В.А. Социальное проектирование : учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2003.
3. Социальный менеджмент : учебник / под ред. Д.В. Валового. М., 1999.
4. Трудовая активность: мотивация и стимулы / под ред. А.И. Добрынина. СПб., 2001.

УДК 331.1:334.012.42

АКТУАЛЬНОСТЬ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ (рецензирована)

Е.С. Суворова¹

URGENCY OF AN ESTIMATION OF THE PERSONNEL OF THE COMMERCIAL ORGANIZATIONS.

E.S. Suvorova

¹ - Суворова Екатерина Сергеевна – студентка, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Ключевые слова: оценка труда персонала, коммерческая деятельность, человеческие ресурсы организации, профессиональный уровень, служба управления персоналом, капитал организации, профессиональный рост методы оценки персонала, компетенция стимулирование персонала.

Keywords: estimation of work of the personnel, commercial activity, human resources of the organization, professional level, human resource management service, the organization capital, professional growth, methods of an estimation of the personnel, the competence, personnel stimulation.

Сложно говорить об эффективной работе или об улучшении работы организации, если не уделяется достаточно внимания оценке труда персонала. Оценка работы персонала – это процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства. Оценка работы персонала является составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении человеческих ресурсов организации. Оценка деятельности персонала по сути дела отражает конечные результаты деятельности организации.

В последнее время большинство руководителей организаций стали понимать, что наряду с финансами главным капиталом компании являются человеческие ресурсы. Чтобы разумно распорядиться этим капиталом, необходимо изначально четко определить, каков он. Разобраться в этом поможет подробное исследование профессионального уровня и психологических особенностей сотрудников, которое позволит оценить соответствие этих особенностей квалификационным требованиям, наметить план развития необходимых навыков. В связи с этим в одних организациях появились службы управления персоналом, которые занимаются оценкой своего персонала. Другие организации прибегают к привлечению специалистов извне для выполнения определенной единовременной задачи.

Целью оценки персонала является изучение степени подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявление уровня его потенциальных возможностей для определения перспектив профессионального и должностного роста. Таким образом, оценка персонала является одним из важных инструментов при разработке и осуществлении эффективной системы управления кадрами и, относится к важнейшим составляющим частям управления любой организацией.

Оценка нужна, в первую очередь, для моделирования будущего, а не для анализа прошлого. Очень важно, чтобы руководители понимали, что целью оценки персонала является помощь сотрудникам развиваться, а также помочь грамотно построить карьеру, найти слабые места в профессиональной подготовке и исправить положение. В системе бизнес-процессов, связанных с управлением человеческими ресурсами, оценка персонала занимает особое место. Встречаются различные методы оценки, многие из которых дают возможность руководителям и специалистам службы персонала помочь каждому сотруднику или кандидату максимально адаптироваться, открыть новые возможности для развития, и максимально раскрыть свой потенциал.

Оценка каждого сотрудника является одной из наиболее важных функций руководителя организации, работников кадровых служб, менеджеров высшего звена. Уделяя особое внимание персоналу, изучая его структуру, поведение, мотивы, руководители компании получают наглядную базу для принятия дальнейших решений, связанных с работающими в организации сотрудниками. Грамотно построенная система оценки кадров выполняет ряд функций, которые заключаются в воздействии на мотивацию сотрудников, повышении производительности и качества труда, планировании профессионального развития и карьеры, повышении квалификационных характеристик, принятии кадровых решений о вознаграждении, продвижении и увольнении. Все методы, применяемые в российских компаниях, можно объединить в три группы: качественные (биографический метод, интервьюирование,

описательный метод, метод критических случаев, метод сравнения по парам и др.); количественные (балльный метод, метод коэффициентов); комбинированные (метод анкет, метод шкалы графического рейтинга, интервью, тестирование) [1, с. 176].

Самым главным при проведении оценки является подготовленная команда оценщиков. Какой бы квалификации не был оценщик, в первую очередь он должен изучить все процедуры и критерии оценки. Сделать пробные оценки. По моему мнению, хорошо, когда в команде оценщиков есть профессиональный внешний консультант, который не вовлечен во внутренние коммуникации в компаниях. Часто руководители задают вопросом, о существовании универсального подбора процедур для оценки персонала. Так называемый «набор на все случаи», но я думаю, что оценка персонала в любой организации это дело эксклюзивное. Использование результатов оценки работы персонала для принятия управленческих и административных решений, связанных с продвижением, увольнением, стимулированием и наказаниями, является одной из наиболее распространенных областей ее применения. Результаты, достигнутые работником, часто являются самым существенным основанием для решения о его продвижении по служебной лестнице. И хотя успешная работа сотрудника в данный момент на данном рабочем месте вовсе не означает, что он будет столь же успешно исполнять работу и на более высоком уровне, все же информация, полученная в результате оценки, имеет высокую ценность для прогноза успехов работника в новой должности. Стимулирование работника к достижению высоких рабочих результатов и к проявлению наилучших образцов рабочего поведения возможно лишь в том случае, если система оценки способна выявить те различия в рабочих результатах и трудовом поведении работников, которые четко соотносятся с различиями в уровне их профессиональной успешности.

Оценка персонала позволит руководителям более эффективно провести такие кадровые процедуры, как: внутриорганизационные перемещения; зачисления в состав резерва для продвижения; контроль персонала; переподготовка и повышение квалификации; оптимизацию системы оплаты труда; разработка программ обучения персонала. По результатам оценки персонала работодатель получает информацию, с помощью которой можно принимать решения по вопросам продвижения и зарплаты персонала, рассматривать поведение подчиненных на работе, разрабатывать план корректировки любых недостатков с целью пересмотра планов карьеры каждого сотрудника в свете выявленных сильных и слабых сторон. Грамотная оценка персонала позволяет разработать и внедрить интегрированную систему обучения и консультирования персонала, привести к повышению производительности труда, общему подъему и улучшению эмоционального климата в компании. Для того, чтобы оценка персонала привела к таким результатам, необходимо четко определить цели руководителей и ожидаемые результаты проведения оценки. Так же на качественную оценку персонала влияет: определение качеств сотрудников, которые будут оцениваться и определение критериев оценки; определение комплекса процедур, в которых можно оценить эти качества (здесь очень важно, чтобы комплекс мероприятий был разноплановый (психологические тесты, ситуационные тесты, ролевые меры и т.д.)). После проведения оценки необходимо дать «обратную связь» сотрудникам. Каждый оцениваемый должен знать результат оценки и иметь возможность задать вопросы, и даже оспорить эти результаты.

Таким образом, оценка персонала дает возможность изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста. Результаты оценки персонала позволяют выявить сотрудников, неудовлетворяющих, удовлетворяющих и существенно превышающих стандарты труда, что позволяет аргументировано продвигать сотрудников по служебной лестнице, более эффективно разрабатывать программы обучения для сотрудников, формировать кадровый резерв для продвижения их по карьерной лестнице, увольнять сотрудников, не соответствующих требованиям должности, набирать в штат работников наиболее соответствующих должности и профессии.

Процедура оценки персонала обязательно должна содержать оценку психологической совместимости сотрудников. Вполне возможно, что работа на каком-то участке не складыва-

ется в силу конфликтности характеров, нестыковки моделей поведения личностей. Успешное решение проблемы психологической совместимости на основе проведенной оценки персонала зависит от оптимального формирования подразделений в организации: их здоровая конкуренция, а не борьба внутри отделов благоприятно повлияет на конечный результат [2, с. 67]. При анализе деловых качеств работника необходимо также учитывать уровень образования, величину трудового стажа и возраст. Именно на основании различных показателей определяется коэффициент профессиональной перспективности.

В заключение отметим, что оценка персонала является достаточно сложным процессом как в организационном, так и в методическом плане, используя результаты исследований оценки персонала, руководители организаций смогут более полно раскрыть потенциал своих сотрудников, что, в свою очередь, положительно повлияет на результаты их работы и будет способствовать росту доходов организации.

Библиографический список

1. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А. Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы. – М.: Финансы и статистика, 2004.
2. Князев В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к оценке персонала. М., 1998.

УДК 336.14:330.117:334.724.2(470+571)

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА РЕЗУЛЬТАТ, В СУБЪЕКТАХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(рецензирована)

А.С. Чулков¹

FEATURE OF INTRODUCTION OF THE BUDGETING FOCUSED ON RESULT, IN SUBJECTS AND MUNICIPAL UNIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

A.S. Chulkov

Ключевые слова: инновации, модернизация, реформа местного самоуправления, бюджетная реформа, государственные и муниципальные финансы, расходы бюджета, бюджетирование, ориентированное на результат, финансовый менеджмент, региональная политика, муниципалитеты.

Keywords: innovation, modernization, reform of local government, budgetary reform, state and municipal finances, budget expenditures, budgeting, result-oriented management, financial management, regional policy, municipalities.

В системе государственного финансового менеджмента важнейшее место занимает управление бюджетным процессом. Бюджет – ключевое звено государственных и муниципальных финансов. Организация и регулирование бюджетных отношений оказывает очень сильное воздействие на протекание общественных процессов, на развитие экономики и социальной сферы общественной жизни государства.

В настоящее время ядром новой организации бюджетного процесса становится широко применяемая в мире модель бюджетирования, ориентированного на результат (далее – БОР) в рамках среднесрочного финансового планирования. Сущность данной модели заключается в использовании методов и элементов финансового менеджмента в государственном и муниципальном бюджетировании, в распределении ассигнований между администраторами бюджетных средств и реализуемыми ими бюджетными программами с учетом или в прямой за-

¹ Чулков Александр Сергеевич – аспирант, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

висимости от достижения конкретных результатов в соответствии со среднесрочными приоритетами социально-экономической политики [1, с. 17].

На практике необходимость и целесообразность внедрения БОР, как правило, объясняется наличием ряда вполне определенных ситуаций:

1) ситуация, когда традиционные методы повышения эффективности расходов бюджета (в первую очередь, открытые конкурсы, усиление финансовой дисциплины и казначейские технологии) практически исчерпали себя и не могут решить проблем несбалансированности бюджета и недостаточно высокого качества бюджетных услуг;

2) ситуация финансового кризиса, в которой необходимы радикальные меры по сокращению расходов при одновременном удержании прежних позиций в части достигнутого уровня оказания бюджетных услуг;

3) наличие политических амбиций быть в «мэйнстриме» происходящих в Российской Федерации реформ, либо стремление получить средства из федерального Фонда реформирования региональных и муниципальных финансов или средства международных спонсорских организаций, выделяемые на цели внедрения реформирования бюджетного процесса;

4) БОР как следующий шаг внедрения результативного управления в органах исполнительной власти региона (муниципального образования).

Формат проекта бюджета, который администрация региона или муниципалитета вносит в представительный орган при БОР, существенно отличается от формата бюджета, составленного по постатейному методу. Его первая часть содержит постановку приоритетов, целей и задач, описание ожидаемых результатов, обоснование целевых значений показателей результатов, которые должны быть достигнуты в разных секторах разными министерствами и ведомствами. Во второй части бюджета приводится структура затрат в агрегированной форме [2, с. 28].

При бюджетировании, ориентированном на результат, центральное значение имеет проблема целеполагания. Для ее решения крайне важно взаимосвязать поставленные цели со средствами и инструментами их достижения. На региональном и местном уровнях целеполагание – формулирование миссий, целей и задач органов государственной власти, местного самоуправления и бюджетных учреждений – имеет свои особенности. Это связано с необходимостью для регионального и местного уровней власти следовать в русле единой государственной политики, направления которой определяются федеральным центром. Унификация целей и задач в целом по стране является положительной тенденцией, так как позволяет обеспечить согласованность действий органов власти всех уровней бюджетной системы. Однако при таком подходе проблемные, специфичные для региона или муниципалитета сферы могут оказаться отодвинутыми на второй план, и на их финансирование не будет выделяться достаточных ресурсов.

Постепенный переход к программно-целевой системе управления расходами на региональном и местном уровнях потребует совершенствования организационно-функциональной структуры исполнительных органов власти. Внедрение бюджетирования, ориентированного на результат, на муниципальном уровне, наиболее близком к населению, имеет еще большую специфику, чем внедрение БОР на уровне Российской Федерации и регионов. Причинами этому служат как гораздо меньшие масштабы большинства местных администраций, так и организационные сложности (необходимость реализации муниципальной реформы, требующей значительных кадровых и материальных ресурсов). Вместе с тем внедрение БОР на муниципальном уровне является актуальной задачей, так как по отношению к бюджетным услугам, оказываемым в рамках решения вопросов местного значения (озеленение территории, вывоз мусора, благоустройство городских поселений и т.п.), общественный контроль достижения результатов может быть весьма эффективным [3, с. 240].

На местном уровне предоставляется большинство услуг, в которых нуждается население, и местная администрация несет ответственность за их качество. Органы местного самоуправления определяют приоритеты расходования средств местного бюджета и способы достижения поставленных целей, решают, в каких сферах необходимы изменения и какие до-

полнительные услуги нужны для повышения уровня жизни граждан. Следовательно, чтобы деятельность местной администрации была эффективной, она должна быть направлена на удовлетворение потребностей населения, а для этого муниципалитет должен быть постоянно в курсе этих потребностей.

Спецификой бюджетных услуг, предоставляемых на местном уровне, является то, что о качестве большинства из них каждый житель муниципалитета может самостоятельно составить свое мнение. В связи с этим муниципальная администрация имеет возможность, с одной стороны, обращаться к мнению населения и строить свою политику с учетом пожеланий общности, а с другой – привлекать население к контролю эффективности проводимой политики и за качеством предоставляемых бюджетных услуг.

Для взаимодействия с населением местная администрация может использовать методы управления по результатам, проводя социологические опросы для получения необходимой информации и привлекая граждан к сбору данных по разработанным индикаторам результативности. Социологические опросы являются очень важным инструментом управления по результатам, поскольку основным показателем результативности бюджетных расходов является удовлетворенность потребителей качеством получаемых услуг. Социологические опросы могут проводиться в различных формах, позволяющих получать информацию от населения с разной степенью детализации и возможности высказывать собственные идеи [2, с. 98].

Данные, полученные в ходе опросов, могут быть использованы муниципальной администрацией при решении следующих задач:

- определение приоритетных направлений расходования бюджетных средств и способов достижения поставленных целей;
- оценка уровня удовлетворенности граждан качеством услуг, предоставляемых за счет местного бюджета. Наличие такой оценки позволит местной администрации сделать выводы об эффективности производимых расходов, выявить недостатки в предоставлении общественных услуг, при необходимости изменить приоритеты финансирования;
- последующее информирование населения о своей деятельности. Например, представляя гражданам отчет об исполнении местного бюджета на общественных слушаниях, администрация может приводить данные о полученных результатах бюджетных расходов, сравнивать результаты с аналогичной информацией по другим муниципальным образованиям и т.д.;
- организация общественного контроля за своей деятельностью.

Муниципальная администрация может получать необходимую информацию от населения не только с помощью опросов, но и привлекая самих граждан к сбору данных о результативности расходов, произведенных из местного бюджета. Подобный опыт уже существует в некоторых российских муниципальных образованиях. Например, в г. Бор Нижегородской области при участии фонда «Институт экономики города» была сформирована группа добровольцев для оценки чистоты контейнерных мусорных площадок по специально разработанной шкале оценки. Полученные данные регулярно сообщались городским властям и использовались ими для контроля и принятия решений [1, с. 386]. Также, органы государственной власти субъекта Федерации должны оказывать методологическую поддержку тем муниципальным образованиям, которые к настоящему времени уже начали внедрение механизмов бюджетирования, ориентированного на результат, в бюджетный процесс. Впоследствии данные муниципалитеты должны стать источниками лучшей практики по отношению к прочим муниципальным образованиям соответствующего региона.

Таким образом, особенностью внедрения БОР на региональном и местном уровнях, помимо прочего, является необходимость реорганизации структуры органов исполнительной власти и создания структуры, нацеленной на результат, с четко выделенными центрами ответственности. Активное внедрение БОР в систему бюджетирования неизбежно приведет к необходимости внесения изменений во все стадии бюджетного процесса. Потребуется усилить роль перспективного финансового планирования, внедрить систему мониторинга ре-

зультативности бюджетных расходов и использования данных, полученных в ходе мониторинга, при планировании бюджета. Переход от постатейной модели бюджетирования к БОР ставит на повестку дня проблему повышения свободы администраторов бюджетных средств в распоряжении финансовыми ресурсами, использование метода начислений в бюджетном учете, выработку принципов контроля за целевым использованием бюджетных ассигнований.

Библиографический список

1. Афанасьев М.П., Кривошов И.В. Модернизация государственных финансов. М., 2007.
2. Стародубровская И.В. Бюджетирование, ориентированное на результат, на региональном и муниципальном уровнях: подходы и рекомендации. М., 2008.
3. Золотарева Г.М., Мартынова Н.В. Бюджетное реформирование и его роль в повышении качества государственного финансового менеджмента // Вестник ТГТУ. 2009. № 15.

УДК 331.5:339.137(470+571)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИИ В МИРОВОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

(рецензирована)

Ю.В. Шеншинов¹, А.Е. Чернявская²

INNOVATIVE APPROACHES TO LABOUR MARKET FORMATION IN A CON- TEXT OF INCREASE OF COMPETITIVENESS OF RUSSIA IN WORLD ECONOMIC SPACE

J.V. Shenshinov, A.E. Chernjavskaja

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость, инновационное пространство рынка труда.

Keywords: a labour market, unemployment, employment, innovative space of a labour market.

Научно-технический прогресс становится все более управляемым и динамичным. Наступила стадия институционализации нововведений. В этом смысле можно говорить о становлении экономики инновационного типа, инструментом реализации которого является инновационный процесс. В данной связи можно согласиться с профессором Н.И. Лапиным, который дал следующую трактовку инновационному процессу: «комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства (новшества) для новой или для лучшего удовлетворения уже известной потребности общества; одновременно это есть процесс сопряженных с введением данного новшества изменений в той социальной и вещественной среде, в которой совершается его жизненный цикл» [1].

Инновационный процесс предъявляет совершенно новые требования к характеристикам персонала, а именно необходимости таких качеств как восприимчивость к новым идеям, гибкость и поливалентность, творческий подход к инициативности, способность к «соучастию» и к работе в группе, способность к руководящей работе. Современную систему общественного воспроизводства в развитых странах можно охарактеризовать как инновационную с экологической направленностью, непрерывной трансформируемостью всех подсистем экономики, с высокой интеллектуалоемкостью производства. Инновационному типу экономики соответствует и инновационный тип занятости. Складывается новый тип работника, полу-

¹ Шеншинов Юрий Владимирович – кандидат экономических наук, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г.Барнаул).

² Чернявская Анастасия Евгеньевна – студентка, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

чивший название инновационной личности, обладающей высоким уровнем знаний, способный к генерированию и реализации нововведений. Однако инновационный тип развития экономики приводит к появлению новых и обострению существующих проблем развития кадрового потенциала. Они обусловлены изменением характера труда, отношений в сфере труда, а также в области развития образовательной сферы и управления.

В исследованиях, проведенных отечественными учеными Ю.Г. Одеговым, П.К. Маусовым, П.В. Журавлевым эмпирически доказано, «что скорость и эффективность инновационных процессов имеет относительное различие и, в конечном итоге, зависит от «инновационного пространства» конкретной организации, которое вбирает в себя три взаимосвязанных и взаимозависимых контура» [2, 3] (рис.).

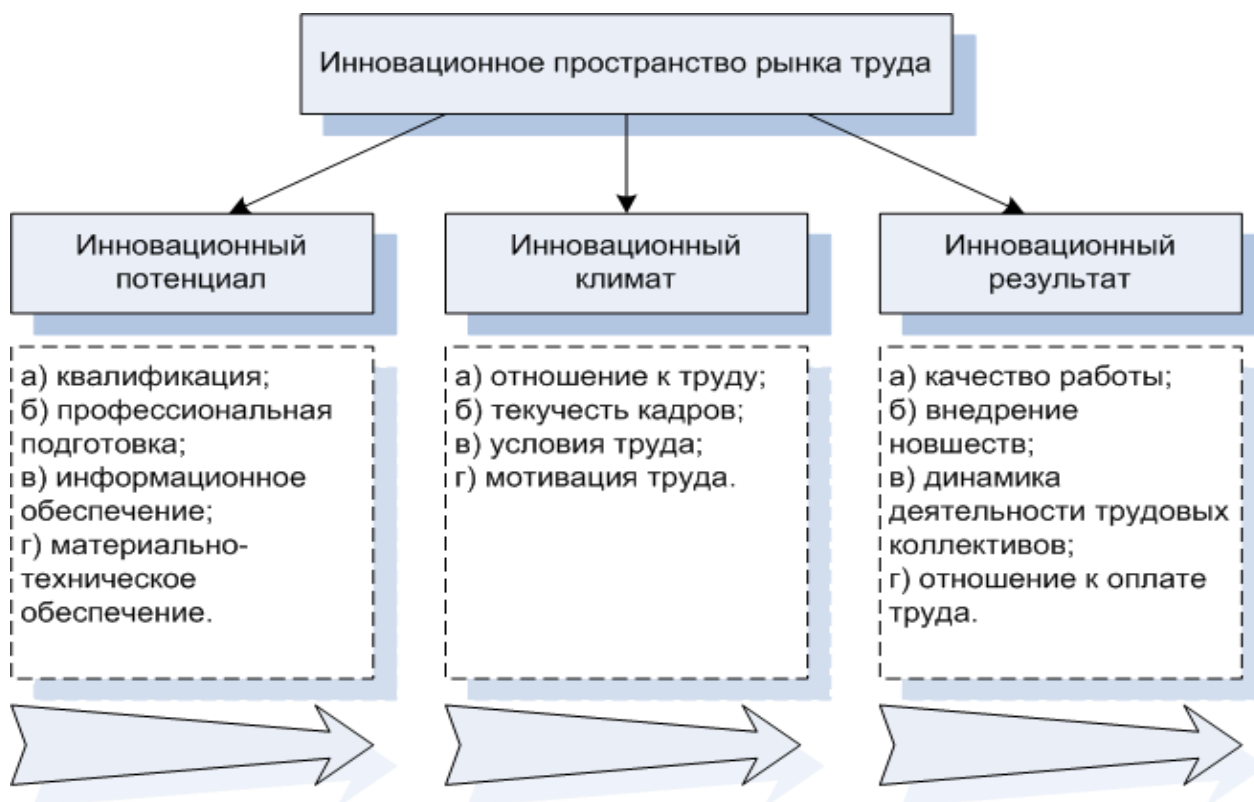


Рис. Структура инновационного пространства рынка труда

Современная теория менеджмента подтверждает, что главным фактором экономического роста в мире стал интеллектуальный потенциал. Уровень инвестиций в человека в развитых странах уже с середины 1970-х гг. существенно превысил уровень инвестиций в машины и оборудование и стал основной движущей силой научно-технического прогресса. Те структуры на мировом рынке, которые имеют возможность производить и реализовывать новые знания, создавать новые технологии и использовать их в практической деятельности, получают интеллектуальную ренту, т.е. сверхприбыль за свою информационно-технологическую монополию. Не располагающие собственным высоким интеллектуальным потенциалом государства вынуждены эту интеллектуальную ренту и сверхприбыль оплачивать, поставляя в обмен дешевую рабочую силу или невозобновляемые природные ресурсы. При этом доля интеллектуальной ренты в цене товара может достигать 50% и более, а вклад научно-технического прогресса в экономический рост в развитых странах – 90% и даже выше.

Например, широкое внедрение компьютерной техники произвело настоящую революцию в сфере общественного труда в США. Особенностью современного этапа научно-технического прогресса является изменение ресурсного приоритета, когда главным производственным ресурсом экономического развития становится использование человеческих

знаний, способностей и талантов, а также связанных с развитием этого ресурса информационных и коммуникативных систем. Компьютеризированная производственная техника – робототехнические комплексы, гибкие производственные системы и т.п. является производной частью гигантских информационных сетей и банков данных, пронизывающих всю экономическую систему США. Широкое применение высокой техники и технологии в этой стране существенно изменили структуру и объем трудовых функций совокупного работника в сторону интеллектуализации труда и резкого снижения занятости ручным неквалифицированным трудом (не более 4 % всех занятых в конце 1980-х гг.).

Интеллектуализация труда вызвала стремительное увеличение удельного веса лиц, занятых преимущественно умственным трудом, который возрос за 1960-1990 гг. с 36 до 58% всех занятых в экономике США. Более половины занятых умственным трудом составили творческие работники – инженеры, специалисты, ученые, врачи и т.п., численность которых увеличивалась темпами, опережающими другие категории занятых. Число инженеров возросло в 4 раза, число ученых – почти в 5 раз. Только за последние 15 лет число специалистов возросло на 70-75%, особенно резкими темпами повышалась численность занятых в области информационных систем и компьютерных технологий.

Россия в этом отношении все дальше скатывается на уровень периферийных стран. Не случайно, еще 10 лет назад, на встрече с академиками Российской академии наук 16 августа 2000 г. В.В. Путин, будучи Президентом Российской Федерации, подчеркивал: «Инновационная активность экономики страны, к сожалению, очень низка. Примерно 5% предприятий страны активно применяют новые и новейшие достижения, в то время как в Западной Европе доля высокотехнологичных предприятий доходит до 80-87%». Он отметил опасную тенденцию, заключающуюся в том, что мы проигрываем в конкуренции на мировом рынке, все более и более ориентируемся на инновационные сектора, на новую экономику – экономику знаний и технологий.

В этой связи представляют интерес данные Всемирного экономического форума, который регулярно публикует рейтинги стран по международной конкурентоспособности. Согласно им в 2001 г. Россия находилась на 63-м месте среди 80 стран, в 2002 г. – на 64-м, в 2003 г. – на 65-м. Снижение рейтинга страны свидетельствует о том, что российские темпы экономического и научно-технического развития ниже среднемировых.

В 2003 г. экспертная комиссия форума проанализировала конкурентоспособность 80 стран по 188 критериям. Рейтинги России по отдельным критериям за 2002 г. были следующими:

- ВВП на душу населения – 40-е место;
- уровень безработицы – 43-е;
- уровень развития финансового рынка – 74-е;
- устойчивость банков – 73-е;
- доступность банковских займов – 73-е;
- технологическое совершенство страны – 64-е;
- инновационная активность компаний – 76-е;
- иностранные инвестиции в виде новых технологий – 75-е;
- уровень интеграции образования, науки и производства – 45-е;
- утечка умов – 48-е;
- качество инфраструктуры в стране – 57-е место и т.д.

Усиление всеобщей международной конкуренции, предстоящее присоединение России к ВТО, принятие требований Болонской декларации 1999 г. в области высшего образования, объективная необходимость перехода на принципы новой экономики обостряют проблему повышения конкурентоспособности России.

Для выявления характеристики рабочей силы, анализа происходящих в ней процессов, прогнозирования параметров дальнейших сдвигов в качестве рабочей силы можно использовать унифицированные показатели, предложенные Международной организацией труда (МОТ). Это позволило бы задействовать применяющиеся в международной практике количе-

ственные и качественные показатели оценки рабочей силы, обеспечить тем самым их сопоставимость в международном масштабе, а также повысить объективность данных, отражающих нынешнее состояние кадрового потенциала российской экономики.

С этих позиций термин «рабочая сила», рассматриваемый в работе в прикладном значении как наличный человеческий ресурс, который уже участвует, а также может быть задействован в трудовом процессе создания различного вида потребительных стоимостей (товаров и услуг), равнозначен по смыслу, применяемому в международной системе показателю «экономически активное население». Численность экономически активного населения представляет собой совокупность занятых трудовой деятельностью и безработных граждан. При этом к занятым экономической деятельностью относятся граждане в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность;

- временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, отпуска, прохождения переподготовки, участие в забастовках и т.д.), а также выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

Согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 36-ФЗ безработными являются «трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней». Следует отметить, что обобщающей характеристикой образовательно-квалификационных способностей к трудовой деятельности является образовательно-квалификационный потенциал – совокупность общеобразовательных и специальных знаний, способность выполнять труд различной степени сложности. При этом в качестве обобщающего показателя квалификации работников, начиная с 1980-х гг., используется понятие компетенция как совокупность знаний, навыков, информации, определяемых целями организации и конкретной ситуацией. В современном производстве готовность работника к эффективной трудовой деятельности оценивается с точки зрения его профессиональной компетентности, связанной не только с его специализацией, но и с его социальной компетентностью.

Наиболее полно отражает качество кадрового потенциала новое содержание понятия профессионализма. Профессионализм (профессиональное мастерство) есть результат процесса профессионального становления субъекта трудовой деятельности, при котором он достигает наибольшего успеха в работе (наивысший уровень овладения операциональной стороной деятельности и высокая степень удовлетворенности своим трудом и стремление к дальнейшему самосовершенствованию).

Выделяют следующие признаки профессионализма:

- владение специальными знаниями о целях, содержании, объектах и средствах труда;
- владение специальными умениями на подготовительном, исполнительском, итоговом этапах деятельности;

- владение специальными свойствами личности и характера, позволяющими осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты.

Таким образом, при рассмотрении категории кадровый потенциал следует учитывать, что профессионализм выступает как качественная характеристика способностей к труду и возможностей их реализации (наличие соответствующей мотивации). Разработка и внедрение, а также эксплуатация наукоемких производств требуют наличия высококвалифицированной рабочей силы. Данная категория является особой частью, структурообразующим элементом рабочей силы и характеризуется специфическими, только ей присущими признаками, чертами, выражающими ее качественную определенность и отличающими ее от простой рабочей силы. Это особая группа работников умственного труда, высокой квалификации, которая выделяется на практике в зависимости от уровня образования, опыта и результатов работы, степени сложности и ответственности исследовательских, инженерных и управленче-

ских задач, их роли и места в научно-производственном и управленческом процессах.

Библиографический список

1. Лапин Н.И., Пригожин А.И., Сазонов Б.В., Толстой В.С. Нововведения в организациях // Структура инновационного процесса. М., 1985.
2. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М., 1997.
3. Маусов Н.К., Кулапов М.Н., Журавлев П.В. Управление карьерой персонала в условиях производства. М., 1993.

РЕФЕРАТЫ

УДК 061.5:656.61

Беляева Т.А. Управление рисками предприятий морского транспорта // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Исследованы особенности управления рисками производственно-хозяйственной деятельности предприятий морского транспорта. Выделены типичные для отрасли риски функционирования морских предприятий. Проанализированы проблемы обеспечения безопасности морского судоходства и роль государства в их разрешении, а также рассмотрены основные этапы управления рисками, методы и инструменты их снижения применительно к специфике деятельности предприятий морской отрасли.

Features are investigated of risk-management processes on maritime transport enterprises. Functional risks, typical for the sea enterprises branch are underlined. Problems are analyzed of sea navigation safety and the key role of the state government in their solution are shortly overviewed in the work, and article also identifies the basic stages of risk-management, basic methods and tools of their decrease with reference to specificity of the sea branch enterprises functioning.

УДК 342.393:338.2

Валькович О.Н. Корпоративная социальная ответственность как одно из направлений корпоративной устойчивости // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрен комплекс взаимосвязанных вопросов о системном представлении общих закономерностей взаимодействия бизнес-среды и общества и о построениях взаимоотношений в управлении организациями.

In the present work the complex of the interconnected questions on system representation of the general laws of interaction of a business environment and a society and about constructions of mutual relations in management of the organisations is considered.

УДК 338.242:338.1

Вукович Г.Г. Рынок труда в системе экономических отношений общества: воспроизводственный подход // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрены ключевые концепции рынка труда. Проведен анализ теории и практики экономического регулирования спроса на труд и предложения труда. Предложена методика формирования социально-трудовой модели, ориентированной на достижение полной занятости в условиях глобальной конкуренции в контексте воспроизводственного подхода.

It is spent comparative the review of key concepts of a labour market. The analysis of the theory and practice of economic regulation of demand for work and the work offer is given. The technique of formation of essentially new sociolabor model focused on achievement of a full employment in the conditions of a global competition in a context reproduction filled industrial of the approach is offered.

УДК 332:353:338.2

Горланова А.Э. Устойчивое развитие региона и методы реализации региональной экономической политики // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрены вопросы государственного регулирования регионального развития и направления региональной политики. Особое значение уделено роли региональной политики в жизни страны. Исследована проблема устойчивости и устойчивого развития экономики регионов, а также проанализированы методы реализации региональной экономической политики.

The problems of state regulation of regional development and direction of regional policy. Of particular importance on the role of regional policy in the life of the country. The problem of sustainability and sustainable development of regional economy, as well as analysis methods for the implementation of the regional economy policy.

УДК 338.24:338.48:711.455:61

Гузилова Е.В. Особенности системы управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрены особенности системы управления трудом на предприятиях лечебно-оздоровительной сферы в современных условиях. Доказано, что сложность в управленческом труде связана с необходимостью диверсификации систем материального, морального стимулирования, а также должностных продвижений работников.

Features of a control system by work at the enterprises of medical-improving sphere in modern conditions are considered. It is proved, that complexity in administrative work is connected with necessity diversification systems material, moral incentive, and also official advancements of workers.

УДК 338.24:336.71

Дуплейчук Е.А., Попова А.П. Рекомендации и предложения по внедрению мероприятий TQM в систему персонального менеджмента коммерческого банка (на примере филиала ОАО «Газпромбанк» в г. Краснодаре) // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрены предпосылки создания новой концепции управления качеством – концепции TQM как инновационного процесса. Доказано, что для его реализации и практического применения необходимо внесение изменений в структуру управления как персоналом, так и другими сферами экономической деятельности банка.

Preconditions of creation of the new concept of quality management - concepts TQM as innovative process are considered. It is proved, that for its realisation and practical application modification of management structure as the personnel, and other spheres of economic activities of bank is necessary.

УДК 338.2(470+571)

Калинин Д.Д. Механизм M&A в условиях России // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Проанализированы критичные показатели сделок слияний и поглощений, рейдерство, синергетический эффект, доказывающаяся эффективность механизма слияний и поглощений, вместо органического роста компании. Рассмотрены модель оценки капитальных активов, индекс концентрации рынка и ключевые моменты проекта слияний и поглощений.

Critical parameters of transactions of merges and acquisitions, raiders, synergy effect are analyzed in article. Instead of organic growth of the company efficiency of the mechanism of merges and absorption is proved. The model of an estimation of capital actives, an index of concentration of the market and the key moments of the project of merges and acquisitions are considered.

УДК 331.109.6(470+571)

Кириллова О.Г., Коваленко А.А. Управление конфликтами в условиях модернизации экономики России // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Исследована проблема управления конфликтами, основной задачей которого является урегулирование конфликта так, чтобы по возможности предать ему функционально-положительный характер. Доказано, что управление конфликтами представляет собой систему, включающую принципы, функции, методы и способы разрешения конфликтов.

In article the great attention is given to a problem to management of the conflicts which primary goal is conflict settlement so that whenever possible to betray to it functionally-positive character. Conflict management is a system including principles, functions, methods, and ways of a resolution of conflicts.

УДК 332.8(470+571)

Климов А.В. Особенности реформы жилищно-коммунального хозяйства РФ // Эконо-

Исследованы особенности модернизационных процессов национальной экономики РФ в современных условиях. Одним из ключевых параметров этого императива выступает роль жилищно-коммунального хозяйства в образовании эффективного механизма функционирования экономики региона. Доказано, что в условиях модернизации российской экономики в качестве приоритетных направлений остается повышение уровня жизнедеятельности и благосостояния граждан.

Features modernisation processes of national economy of the Russian Federation in modern conditions are investigated. As one of key parameters of this imperative housing and communal services role in formation of the effective mechanism functioning of economy of region acts. It is proved, that in the conditions of modernisation of the Russian economy as priority directions there is an increase of level of ability to live and well-being of citizens.

УДК 332 (362+365)

Кузьмина Т.С., Митрофанова И.В. Технологические модели ландшафтного земледелия в Южном макрорегионе: пути оптимизации // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Сегодня в России более 130 млн га сельскохозяйственных угодий являются эрозийно-опасными. Современная зональная система земледелия должна обеспечивать рациональное сочетание интересов производства и сохранение потенциального почвенного плодородия. Это позволит достичь высокой устойчивости производства и продуктивности сельскохозяйственных земель, особенно на Юге России.

Today in Russia, more than 130 million hectares of farmland are erosion-hazardous. Modern zonal farming system should ensure a judicious combination of the interests of production and conservation potential of soil fertility. This will achieve a high stability of production and productivity of agricultural lands, especially in the South of Russia.

УДК 336.225.68

Логинава Х.Р. Налоговые правонарушения и ответственность за их совершение // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье исследованы институциональные сбои в части оппортунистического поведения хозяйствующих субъектов, касающегося налоговых правонарушений. Рассмотрены вопросы уточнения, систематизации и обновления принципов и закономерностей, описывающих ответственность рыночных субъектов за совершение налоговых правонарушений.

In article are investigated институциональные failures in a part of opportunistic behaviour of the managing subjects, concerning tax offences. Questions of specification, ordering and updating of principles and the laws describing responsibility of market subjects for fulfilment of tax offences are considered.

УДК 353:352.075(470+571)

Лымарева О.А., Курусь С.В. Пути совершенствования регионального и муниципального управления в России // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В данной статье рассматриваются следующие актуальные проблемы регионального и муниципального управления. Недостаточный учет специфики территорий при подготовке стратегий социально-экономического развития регионов и муниципалитетов. Дефицит собственных финансовых ресурсов в местном самоуправлении. Коррупция в местных органах регионального и муниципального управления, подрывающая авторитет власти и препятствующая эффективному функционированию экономики территории.

Topical problems of the regional and municipal management are considered in this article. Insufficient taking into consideration specificity of territory when working out strategy of socio-economic development of regions and municipalities. Deficit of private financial resources in local government. Corruption in local institutions of regional and municipal management that undermines

УДК 336.226.332

Малолеткина М.П. Налоговые последствия переоборудования транспортных средств // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрено, каким образом, переоборудование автомобиля может привести к изменению величины уплачиваемого транспортного налога. Изучена арбитражная практика по данному вопросу. Проведена группировка частных случаев в четыре основных группы. Указано на что необходимо обратить внимание, перед принятием решения о переоборудовании транспортного средства. Приведен порядок документального оформления процедуры.

It was looked through how the car re-equipment can lead to the change of the amount of transport tax. Arbitrary practice was studied on the question. Personal cases were completed into four main groups. It is indicated that it is necessary to pay attention to the re-equipment of transport means. The order of documentary procedure is submitted.

УДК 338.24:334.716

Миллер А.И. Роль инструментов менеджмента в повышении эффективности промышленных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье исследованы тактика и стратегия повышения эффективности функционирования и развития отечественного промышленного сектора. Проанализированы проблемы, тенденции и закономерности модернизации инструментария менеджмента в обеспечении эффективизации промышленности России.

In article tactics and strategy of increase of efficiency of functioning and development of domestic industrial sector are investigated. Problems, tendencies and laws of modernisation of toolkit of management in maintenance effectivization the industries of Russia are analysed.

УДК 332 (362+365)

Митрофанова И.В., Кузьмина Т.С. Модернизация управления агропромышленным производством // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Сегодня в России почти не осталось угодий, не затронутых хозяйственной деятельностью человека. Однако в сложившейся социоприродохозяйственной системе усиливается противоречивость экологических и экономических интересов и эффектов. Стратегия формирования цивилизованных рыночных отношений и эффективной многоукладной экономики связана в том числе и с разработкой научно-обоснованной концепции экологизации агропромышленного комплекса России, в которой, по мнению авторов, должно быть уделено достаточное внимание полезному лесоразведению и системам почвообработки как факторам оптимизации земледелия при организации управления процессами природопользования.

Today there is almost no land in Russia which would not be mentioned by economic human activities. However discrepancy of ecological and economic interests and effects increases in present socio-natural management system. Strategy of formation of civilized market relations and effective mixed economy involves inclusive of the development of evidence-based concept of ecological agribusiness Russia, in which, according to authors, the sufficient attention should be given to steppic silviculture and to cultivation system as to factors of optimization of agriculture at the organization of process management of nature use.

УДК 331.5(470+571)

Пантязева И.В., Вукович М.Д. Рынок труда России как совокупность экономических отношений: особенности генезиса на этапе его модернизации // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье исследованы теоретико-методические аспекты функционирования и развития отечественного рынка труда. Проведен компаративистский анализ ключевых концепций эволюции социально-трудовых отношений в части взаимодействия спроса на труд и его и

предложения.

In article teoretiko-methodical aspects of functioning and development of a domestic labour market are investigated. It is spent comparative the analysis of key concepts of evolution of sociolabor relations regarding interaction of demand for work and it and the offer.

УДК 331-05:378

Протасова И.И. Исследование мотивов трудовой деятельности преподавателей вуза // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье рассмотрены основные подходы к исследованию внутренней трудовой мотивации преподавателей высшей школы и приведены результаты социологического исследования мотивации труда и удовлетворенности трудов работников высших учебных заведений. По результатам проведенного исследования предложены рекомендации по совершенствованию системы мотивации труда персонала вуза.

The article presents article the basic approaches to the research of internal labor motivation of higher school teachers. The results of sociological research of work motivation and labour satisfaction of higher educational institutions workers are also overviewed. According to the results of the conducted research recommendations for the improvement of motivation system in high school are worked out and underlined in the article.

УДК 338 (470+571)

Старокожева Г.И., Жуков А.Н. Стратегическое программирование развития макрорегиона: от рутины – к модернизации // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

О книге Митрофановой И.В. Стратегическое программирования развития макрорегиона: пути модернизации. Изд-во: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2010. 432 с.

About Mitrofanova's I.V. book. The strategic programming of development of macroregion: modernisation ways. Publishing house: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH and Co. KG., 2010. 432 p.

УДК 334.716:338.24

Строительева Е.В. Концептуальные основы управления промышленными предприятиями в рамках реализации экономических показателей // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье исследованы теоретико-методологические аспекты управления промышленными предприятиями России. Показаны пути повышения эффективности функционирования отечественного промышленного сектора в контексте достижения системного эффекта от взаимодействия поставщика и потребителя.

In article teoretiko-methodological aspects of management are investigated by the industrial enterprises of Russia. Ways of increase of efficiency of functioning of domestic industrial sector to a context of achievement of system effect from interaction of the supplier and the consumer are shown.

УДК 331.5.024.5:332.1:338.012

Строительева Т.Г., Бирючинский Р.А. Базовые принципы политики занятости на уровне региона и отрасли // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Исследованы теоретико-методические аспекты занятости как социально-трудового феномена. Проанализированы проблемы, тенденции и перспективы развития региональной политики занятости. Даны ключевые характеристики занятости и безработицы на отраслевом уровне.

Teoretiko-methodical aspects of employment as sociolabor phenomenon are investigated. Problems, tendencies and prospects of development of a regional policy of employment are analysed. Key characteristics of employment and unemployment at branch level are given.

УДК 331.1:334.012.42

Суворова Е.С. Актуальность оценки персонала коммерческих организаций // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

В статье рассмотрена кадровая политика как ключевой фактор безопасности и успешности деятельности любой организации. Доказано, что специфика участия сотрудников в совершенствовании работы связана с необходимостью жесткого директивного поведения, недопустимостью отступления от нормативных документов и инструкций, определенной закрытостью отношений, а также высоким уровнем профессиональной культуры.

In article personnel selection as the key factor of safety and success of activity of any organisation is considered. It is proved, that specificity of participation of employees in work perfection is connected with necessity of rigid directive behaviour, inadmissibility of deviation from standard documents and the instructions, certain closeness of relations, and also high level of professional culture.

УДК 336.14:330.117:334.724.2(470+571)

Чулков А.С. Особенности внедрения бюджетирования, ориентированного на результат, в субъектах и муниципальных образованиях Российской Федерации // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Внедрение новых подходов к бюджетированию является неотъемлемым элементом реформирования системы управления общественным сектором экономики, направленного на распространение управленческих бизнес-технологий на деятельность государственного аппарата. В статье рассматриваются различные аспекты применения концепции бюджетирования, ориентированного на результат, к реалиям отечественного бюджетного процесса в субъектах Российской Федерации и муниципалитетах, дается обзор возможных методов измерения результатов реформы.

Introduction of new approaches to budgeting is an integral element of management reform of public sector of the economy, aiming at the dissemination of the management of business technologies on the activities of the state apparatus. The article examines various aspects of the application of the concept of result-oriented budgeting to the realities of the national budget process in the Russian regions and municipalities, provides an overview of possible methods for measuring the results of the reform.

УДК 331.5:339.137(470+571)

Шеншинов Ю.В., Чернявская А.Е. Инновационные подходы к формированию рынка труда в контексте повышения конкурентоспособности России в мировом экономическом пространстве // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.

Рассмотрены инновационные подходы к формированию и развитию рынка труда РФ. Проанализированы особенности теоретико-методического обеспечения эффективизации взаимодействия спроса на труд и его предложения. Предложены рекомендации, обеспечивающие рост конкурентоспособности экономики РФ в части гармонизации социально-трудовых отношений, складывающихся между нанимателями и наемными работниками.

Innovative approaches to formation and development of a labour market of the Russian Federation are considered. Features of teoretiko-methodical maintenance eefficiency increases interactions of demand for work and its offer are analysed. The recommendations providing growth of competitiveness of economy of the Russian Federation regarding harmonisation of sociolabor relations, developing between employers and hired workers are offered.

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ ЖУРНАЛА «ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»

1. Для опубликования статьи в журнале в редакцию необходимо представить:
 - рецензию;
 - электронный вариант статьи: на электронном носителе (диск RW) и по электронной почте в виде RAR-архива (название файла должно совпадать с фамилией первого автора на русском языке); статья должна быть набрана в формате А4 через 1,5 интервал гарнитурой Times шрифтом размером 14 пт; на титульной странице должны быть указаны индекс УДК, название статьи и список авторов на русском и английском языках, приведены аннотация и ключевые слова на русском и английском языках;
 - сведения об авторах на отдельном листе (фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень, звание, домашний и служебный адреса, телефоны, e-mail); наименование кафедры и вуза приводятся полностью (если авторов несколько, нужно указать лишь один e-mail).
2. Объем статьи не должен превышать 10 страниц машинописного текста, включая таблицы (размером 10 пт), рисунки и библиографический список (не более 10 источников).
3. Редакция принимает статьи в формате Microsoft Word. Для записи формул следует применять только редактор формул MathType (в том числе для внутритекстовых формул и переменных). Нумеруются только те формулы, на которые есть ссылки. Выключенные в отдельную строку формулы являются равноправными элементами предложения, поэтому они должны завершаться соответствующими знаками препинания. Рисунки должны быть выполнены четко, в формате, обеспечивающем ясность передачи всех деталей. Рисунки и таблицы должны иметь сквозную нумерацию. Подрисуночные подписи набираются шрифтом размером 12 пт. Таблицы должны иметь тематические заголовки; допускаются только общепринятые сокращения. Следует использовать единицы измерения в соответствии с Международной системой (СИ).
4. Библиографический список дается в порядке упоминания. В тексте должны быть ссылки в квадратных скобках только на опубликованные материалы.

Редколлегия рукописи, а также диски не возвращает. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением автором публикуемых материалов. Редакция оставляет за собой право менять заголовки, сокращать тексты статей и вносить в них необходимую правку без согласования с авторами. Несоблюдение правил оформления рукописи и компьютерного набора задерживает ее публикацию.

Адрес редакции:
350018, Краснодарский край, г. Краснодар,
ул. Сормовская, 3, оф. 55
журнал «Экономика устойчивого развития»
e-mail: ekorazvitie@yandex.ru

Региональный научный журнал
**ЭКОНОМИКА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Над номером работали:

Г.Г. Вукович, С.Н. Трунин, Е.Г. Гузиев

Подписано в печать 23.03.2011. Формат 60×84¹/₈. Печать цифровая. Гарнитура «Таймс».
Уч.-ид. л. 15,5. Усл. печ. л. 7,21. Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре
Кубанского государственного университета
350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

