2013 **№ 15**

Краснодарская региональная общественная организация
«ОБЩЕСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИННОВАЦИОННОГО УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»

ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ECONOMICS OF STABLE DEVELOPMENT

REGIONAL SCIENTIFIC JOURNAL

2013 № 15

Главная редакция:
Главный редактор:
Доктор экономических наук, профессор Г.Г. Вукович
Заместитель главного редактора:
Доктор экономических наук, профессор Т.Г. Строителева

Редакционный совет и редакционная коллегия:
д-р экон. наук, проф. С.И. Берлин, д-р экон. наук, проф. Г.Г. Вукович, 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. М.И. Кутер, д-р экон. наук, проф. А.Л. Мазин, д-р экон. наук, проф. И.В. Митрофанова, д-р экон. наук, проф. Е.В. Мишон, д-р экон. наук, проф. Н.Р. Молочников, д-р экон. наук, проф. Е.Г. Мухина, д-р экон. наук, проф. Т.Н. Неровня, д-р экон. наук, проф. И.В. Шевченко, канд. экон. наук Н.Д. Федаш, проф. РАЕ Л.Л. Яковлева

Учредитель:
Краснодарская региональная общественная организация
«Общественная академия инновационного устойчивого развития»

Адрес учредителя
350018, г. Краснодар,
ул. Сормовская, 3, оф. 55

Все права защищены. Ни одна часть издания не может быть занесена в память компьютера либо воспроизведена любым способом без письменного разрешения издателя

Chief Editors:
prof. G.G. Vukovich
Deputy Chief Editor:
prof. T.G. Stroiteleva

Editorial Council and Editorial Board:
prof. S.I. Berlin, prof. G.G. Vukovich, prof. E.G. Guziev, prof. E.V. Guzieva, prof. L.I. Zadorozhnaya, prof. S.G. Zemlyanuhina, prof. V.V. Kulikov, prof. M.I. Kuter, prof. A.L. Mazin, prof. I.V. Mitrofanova, prof. E.V. Mishon, prof. N.R. Molochnikov, prof. E.G. Muhina, prof. T.N. Nerovnya, prof. I.V. Shevchenko, assist. prof. N.D. Fedash, prof. L.L. Yakovleva

Founder:
Krasnodar regional social organization
"Social academy of innovational stable development”

The address of the founder
350018, Krasnodar,
St. Sormovsky, 3, of. 55

© Экономика устойчивого развития, 2013

ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
Региональный научный журнал издается с 2010 г., периодичность – 4 номера в год.
Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ 23-00368 от 9 июня 2010 г.
Подписка во всех отделениях связи: индекс **14792** в Каталоге **«Почта России»**
e-mail: **ekorazvitie@yandex.ru**
www.e-stdevel.narod.ru
Журнал входит в «Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук (редакция от 17 июня 2011 г.)» [http://vak.ed.gov.ru]

2013 № 15

СОДЕРЖАНИЕ

THE MAIN DIRECTIONS AND MECHANISMS OF STATE REGULATION OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE REGION. PROBLEMS OF SUPPORT OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN THE REGION....90

ТАБЛИЦА 7....119

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ АКЦИЙ ПО САХАРНЫМ ЗАВОДАМ....119

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА....132

СТРОИТЕЛЕВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА – ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ НАЛОГОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ, АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (Г. БАРНАУЛ)....132

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РЕГИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА, СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ....132

ПОНЯТИЕ «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ» СУЩЕСТВЕННО ШИРЕ ПО СРАВНЕНИЮ С СОДЕРЖАНИЕМ, ВКЛАДЫВАЕМЫМ В ЭТО ПОНЯТИЕ СОЦИОЛОГАМИ. В СОЦИОЛОГИИ ТРАДИЦИОННО ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ ИДЕНТИФИЦИРУЕТСЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА, ВЫДЕЛЕННАЯ ПО ОБЩНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ БАЗЫ. ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ХАРАКТЕРЕН ИНОЙ ПОДХОД К АДМИНИСТРАТИВНОМУ РАЙОНУ, РАССМАТРИВАЕМОМУ КАК РЕГИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА, ЭЛЕМЕНТАМИ КОТОРОЙ ЯВЛЯЮТСЯ ПРОЖИВАЮЩЕЕ НА ТЕРРИТОРИИ НАСЕЛЕНИЕ, ВЗАИМОСВЯЗАННАЯ СЕТЬ ПОСЕЛЕНИЙ И, НАКОНЕЦ, ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС, В ОСНОВЕ КОТОРОГО НАХОДИТСЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ДОПОЛНЕННОЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, СОЦИАЛЬНОЙ И РЫНОЧНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ. 132

С ПОЗИЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ, В ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА ЛЕЖАТ НЕРАВЕНСТВА, СВЯЗАННЫЕ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ И ПОРОЖДЕННЫЕ, В КОНЕЧНОМ СЧЕТЕ, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ РАЗДЕЛЕНИЕМ ТРУДА, РАЗВИТИЕМ И РАЗМЕЩЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ. РАССМОТРИМ С ЭТИХ ПОЗИЦИЙ ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ (РИС. 1–3).....132

....132

РИС. 1. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, %....132

РИС. 2. СТРУКТУРА ЗАНЯТЫХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, %....133

....133

РИС. 3. УРОВЕНЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, % К ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОМУ НАСЕЛЕНИЮ (НА КОНЕЦ ГОДА)....133

В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, РАЗВИТИЕ И РАЗМЕЩЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ ОБУСЛОВЛЕНО СЛОЖНЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ ЦЕЛОГО РЯДА ФАКТОРОВ, В ЧИСЛЕ КОТОРЫХ:.....133

– РАЗЛИЧИЯ В ПРИРОДНО-КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ;.....133

– ЭКОНОМИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТЕРРИТОРИИ (ЦЕНТРАЛЬНОЕ ИЛИ ПЕРИФЕРИЙНОЕ);.....133

– УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ (ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, СОЦИАЛЬНОЙ, РЫНОЧНОЙ);.....133

– СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВА, СТЕПЕНЬ ЕГО ИННОВАЦИОННОСТИ; 133

– АГЛОМЕРАЦИОННЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ЛИБО НЕДОСТАТКИ (ПЕРЕНАСЕЛЕНИЕ);.....133

– СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ (УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ, ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА И ПР.) И Т.Д. 133

РАЗБИРАЯ СТРАТЕГИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ДО 2025 Г., ПРЕДСТАВИМ SWOT-МАТРИЦУ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (РИС. 4).....133

РИС. 4. SWOT-МАТРИЦА ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....134

ОТМЕТИМ, ЧТО НАРЯДУ СО «СТАРЫМИ» ФАКТОРАМИ ПОЯВИЛИСЬ «НОВЫЕ», СВЯЗАННЫЕ ЛИБО С НЕСОВЕРШЕНСТВОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ЛИБО С ЕЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ. В ЧИСЛЕ ОСНОВНЫХ:.....134

– НЕДОУЧЕТ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МАКРОПОЛИТИКИ (ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ЦЕН НА ЭНЕРГОНОСИТЕЛИ И ТРАНСПОРТ И Т.П.);.....134

– НЕЗАКОНЧЕННОСТЬ ПРОЦЕССА РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПРАВ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ, АДМИНИСТРАЦИЕЙ СУБЪЕКТОВ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРАХ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ И ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЭКОНОМИКУ;.....135

– НЕКОНТРОЛИРУЕМЫЙ ПРОЦЕСС ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ КАК МЕЖДУ ОТДЕЛЬНЫМИ СЛОЯМИ, ТАК И В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ И ВВЕДЕНИЮ РАЗНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ;.....135

– БЕССИСТЕМНОЕ (СЛАБО ОБОСНОВАННОЕ) ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫМ СУБЪЕКТАМ ЛЬГОТ И ПРЕФЕРЕНЦИЙ ОТ ПРАВИТЕЛЬСТВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ И ДР.;.....135

– РАЗНАЯ ИНТЕНСИВНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ В ПРОСТРАНСТВЕ И ВО ВРЕМЕНИ КОРЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ;.....135

– НЕРАВНОМЕРНОСТЬ В ПРОСТРАНСТВЕННОМ ОХВАТЕ, В СКОРОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И В ГЛУБИНЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СПАДА.....135

КАКОВЫ, С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ, ГЛАВНЫЕ ПРИЗНАКИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ НЕРАВЕНСТВА В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОДСИСТЕМ? ОНИ В ПРИНЦИПЕ ИЗВЕСТНЫ И МОГУТ БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕНЫ В ВИДЕ ТРЕХ ПОТЕНЦИАЛОВ:.....135

– ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫРАЖАЮЩИЙСЯ В РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФИЛИРУЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ И ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЙ УРОВЕНЬ ДОХОДОВ И БЛАГОСОСТОЯНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГРУППЫ;.....135

– СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, ИЗМЕРЯЕМЫЙ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ ОСНОВНЫХ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБИТАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГРУППЫ (ИНЖЕНЕРНАЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА И Т.Д.);.....135

– СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, ОТРАЖАЮЩИЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СОСТАВ И КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ.....135

В КАЧЕСТВЕ ЭЛЕМЕНТОВ РЕАЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПОНЯТИЮ «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ», МОГУТ РАССМАТРИВАТЬСЯ ЛЮБЫЕ ЗВЕНЬЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ СТРАНЫ: ОБЛАСТИ, ГОРОДА, СЕЛЬСКИЕ РАЙОНЫ, СЕЛЬСКИЕ ПОСЕЛЕНИЯ. В НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ ПРЕДЛАГАЮТСЯ РАЗНЫЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ И ДОСТАТОЧНО СЛОЖНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ГРАНИЦ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ

ОБЩНОСТЕЙ. ОДНАКО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО КРИТЕРИЯ ИМЕЕТ, ПО МЕНЬШЕЙ МЕРЕ, ТРИ РЕШАЮЩИХ ПРЕИМУЩЕСТВА ПО СРАВНЕНИЮ С ОСТАЛЬНЫМИ ПОДХОДАМИ: ВО-ПЕРВЫХ, ОТНОСИТЕЛЬНУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ГРАНИЦ ВЫДЕЛЯЕМЫХ ОБЩНОСТЕЙ; ВО-ВТОРЫХ, НАЛИЧИЕ ДОСТАТОЧНОЙ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ОБ ИХ РАЗВИТИИ; В-ТРЕТЬИХ, ЕДИНСТВО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТАКЖЕ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЫМ ФАКТОРОМ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЦЕЛОСТНОСТИ ЗВЕНЬЕВ АДМИНИСТРАТИВНОЙ СТРУКТУРЫ.....135

ВНЕШНИЕ ФУНКЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ БОЛЕЕ ШИРОКИХ СИСТЕМ В МАТЕРИАЛЬНЫХ БЛАГАХ, ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГАХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ И ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЯХ. ВНУТРЕННИЕ (СОЦИАЛЬНЫЕ) ФУНКЦИИ ЭТИХ ОБЩНОСТЕЙ СОСТОЯТ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБЩЕСТВЕННО НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ФОРМИРУЮЩИХ ИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ. 135

СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ КАЖДОГО УРОВНЯ СУЩЕСТВЕННО ЗАВИСИТ ОТ ТОГО, НАСКОЛЬКО ОНИ «СХОДНЫ » ИЛИ «РАЗЛИЧНЫ». ЧЕМ БОЛЕЕ СХОДНЫ РАЗНЫЕ ОБЩНОСТИ ПО СОСТАВУ НАСЕЛЕНИЯ, СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ, ТЕМ БЛИЖЕ, КАК ПРАВИЛО, СПЕКТР АКТУАЛЬНЫХ ДЛЯ НИХ ПРОБЛЕМ, А ТАКЖЕ АРСЕНАЛ ИХ ВОЗМОЖНЫХ РЕШЕНИЙ. СОСТАВИМ СЦЕНАРИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ (МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ) (СМ. ТАБЛИЦУ, РИС. 5, 6).....135

В ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СХОДНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ ЛЕЖИТ БЛИЗОСТЬ ХАРАКТЕРНЫХ ДЛЯ НИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ. ИНОЕ СОДЕРЖАНИЕ СВОЙСТВЕННО ОТНОШЕНИЯМ МЕЖДУ ОБЩНОСТЯМИ СУЩЕСТВЕННО РАЗНОГО ТИПА, КАК, НАПРИМЕР, МЕЖДУ ЖИТЕЛЯМИ ГОРОДА И СЕЛА. РАЗЛИЧИЯ В КОМПЛЕКСЕ ЖИЗНЕННЫХ УСЛОВИЙ СТИМУЛИРУЮТ АКТИВНУЮ МИГРАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ, В ТО ВРЕМЯ КАК ОБМЕН НАСЕЛЕНИЕМ МЕЖДУ СХОДНЫМИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМИ ОБЩНОСТЯМИ, КАК ПРАВИЛО, НЕВЕЛИК. В СВЯЗИ С ЭТИМ ДЛЯ РАЦИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГИОНА ПЕРВООЧЕРЕДНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАЗЛИЧНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ.....135

.....136

РИС. 5. РОСТ ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ, ТЫС. Р.....136

СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА НА СВОЕМ ВЕРХНЕМ УРОВНЕ ПРЕДСТАВЛЕНА ГОРОДСКИМ И СЕЛЬСКИМИ ТИПАМИ ОБЩНОСТЕЙ, ВЕДУЩИМИ ПРОИСХОЖДЕНИЕ ИЗ ИСТОРИИ И В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДОПОЛНЯЮЩИМИ И В ИЗВЕСТНОМ СМЫСЛЕ ПРОТИВОСТОЯЩИМИ ДРУГ ДРУГУ. БОЛЬШАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ДИХОТОМИИ «ГОРОД-СЕЛО» ОБУСЛОВЛЕНА ТЕМ, ЧТО ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАЗЛИЧАЮТСЯ ОДНОВРЕМЕННО ПО ТРЕМ ВАЖНЫМ КРИТЕРИЯМ:.....136

– ВО-ПЕРВЫХ, ГОРОД И СЕЛО ВЫПОЛНЯЮТ ВЗАИМОДОПОЛНЯЮЩИЕ ФУНКЦИИ В ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА, ЧТО ПОЗВОЛЯЕТ, ПУСТЬ С НЕКОТОРОЙ ДОЛЕЙ УСЛОВНОСТИ, РАССМАТРИВАТЬ ИХ КАК ЕГО ФУНКЦИОНАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ;.....136

– ВО-ВТОРЫХ, ГОРОД И СЕЛО ФОРМИРУЮТ КАЧЕСТВЕННО РАЗЛИЧНЫЕ ТИПЫ СРЕДЫ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБРАЗА ЖИЗНИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ И, СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ПРЕДСТАВЛЯЮТ РАЗНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТИПЫ ОБЩНОСТЕЙ;.....136

– В-ТРЕТЬИХ, ГОРОДСКИЕ И СЕЛЬСКИЕ ПОСЕЛЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ОБОСОБЛЕНЫ ДРУГ ОТ ДРУГА, ЧТО ПРОЯВЛЯЕТСЯ В РАЗЛИЧИЯХ ИХ ПРАВОВОГО СТАТУСА, А ТАКЖЕ В РАЗДЕЛЕНИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКИМИ И СЕЛЬСКИМИ ТЕРРИТОРИЯМИ. 136

СЕГОДНЯ ОФИЦИАЛЬНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ ПРЕТЕРПЕЛА КОРЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ: ГОСУДАРСТВО СНЯЛО С СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ, ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ СДВИГИ ПРОИЗОШЛИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ, В Т.Ч. В РАЗГРАНИЧЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУ ЦЕНТРОМ, СУБЪЕКТАМИ И МЕСТНЫМ САМОУПРАВЛЕНИЕМ. 136

ТРАДИЦИОННЫЕ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАДАЧИ ПОДДЕРЖКИ ОТСТАЛЫХ РЕГИОНОВ ДОЛЖНЫ СОВМЕЩАТЬСЯ С ЗАДАЧАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА. В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ ОТДЕЛЬНЫЕ РЕГИОНЫ МОГУТ СТАТЬ ВЕЧНЫМИ «СОДЕРЖАНЦАМИ». 137

.....137

РИС. 6. ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....137

РЕАЛИЗАЦИЯ ТАКОГО ПОДХОДА ПРЕДПОЛАГАЕТ ФОРМУЛИРОВКУ НОВЫХ ПРИНЦИПОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ. В ЭТОМ КЛЮЧЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТ ИНТЕРЕС АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ПОЛОЖЕННЫХ В ОСНОВУ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ. В ИХ ЧИСЛЕ:.....137

– ПРИНЦИП ПОЛЯРИЗОВАННОГО (ИЛИ «СФОКУСИРОВАННОГО») РАЗВИТИЯ, КОТОРОЕ ПРИХОДИТ НА СМЕНУ ПОЛИТИКЕ ВЫРАВНИВАНИЯ УРОВНЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПРЕДПОЛАГАЕТ СПЕЦИАЛЬНУЮ ФОКУСИРОВКУ ФИНАНСОВЫХ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ И ДРУГИХ РЕСУРСОВ В «ОПОРНЫХ РЕГИОНАХ» («ПОЛЮСАХ», «ЛОКОМОТИВАХ» РОСТА), А ТАКЖЕ ПОСЛЕДУЮЩЕЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В ДРУГИЕ РЕГИОНЫ;.....137

– ПРИНЦИП «ПРЕФЕРЕНЦИИ ЗА РЕФОРМЫ», СОГЛАСНО КОТОРОМУ ЕСЛИ ТЕРРИТОРИЯ НЕ ПОЛУЧИЛА СТАТУСА ОПОРНОГО РЕГИОНА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ДОЛЖНА БЫТЬ НАПРАВЛЕНА В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНОГО ДОСТУПА НАСЕЛЕНИЯ ЭТОЙ ТЕРРИТОРИИ К БЮДЖЕТНЫМ УСЛУГАМ, ГАРАНТИРУЮЩИМ РЕАЛИЗАЦИЮ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН;.....137

– ПРИНЦИП СИНХРОНИЗАЦИИ ДЕЙСТВИЙ («ПРИНЦИП СИНЕРГИИ»), ТРЕБУЮЩИЙ: 1) СИНХРОНИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ РЕФОРМ ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ В СТРАНЕ И ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ; 2) ВЫСТРАИВАНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКИХ ПРИОРИТЕТОВ В ЛОГИКЕ КООПЕРАЦИИ РЕГИОНОВ; 3) СОГЛАСОВАННОСТИ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ РЕГИОНОВ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В ОБЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫМИ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ;.....137

– ПРИНЦИП ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, СУТЬ КОТОРОГО ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В РАЗЛИЧНОМ ПОДХОДЕ К ВЫДЕЛЕННЫМ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕГРАЦИИ В ГЛОБАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ЗОНАМ (СЫРЬЕВЫЕ ЗОНЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ, МИРОВЫЕ ГОРОДА, СТАРОПРОМЫШЛЕННЫЕ РЕГИОНЫ, ТЕРРИТОРИИ, ПРОШЕДШИЕ ПЕРВИЧНУЮ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЮ). ДЛЯ КАЖДОЙ ИЗ ЗОН ДОЛЖНЫ БЫТЬ СФОРМУЛИРОВАНЫ РАЗЛИЧНЫЕ МЕРЫ ДОСТИЖЕНИЯ ДАННЫХ ЦЕЛЕЙ;.....138

– ПРИНЦИП СУБСИДИАРНОСТИ, КОТОРЫЙ ПРЕДПОЛАГАЕТ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЮ ВЛАСТНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ И ИСПОЛНЕНИЕ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (И СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПЕРЕДАЧУ ЭТИХ ПОЛНОМОЧИЙ) НА УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ, НА КОТОРОМ ОНИ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛНЕНЫ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМ ОБРАЗОМ.....138

С УЧЕТОМ СКАЗАННОГО, СФОРМУЛИРУЕМ РЯД ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ. В ИХ ЧИСЛЕ СЛЕДУЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ:.....138

1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, ПРЕДПОЛАГАЮЩАЯ: 138

– СОЧЕТАНИЕ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО ВЫРАВНИВАНИЯ С ПОЛИТИКОЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ;.....138

– СНИЖЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В РАЗВИТИИ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ КАК ДОЛГОВРЕМЕННЫЙ ПРОЦЕСС;.....138

– РЕШЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ СНИЖЕНИЯ ДЕФИЦИТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА;.....138

– ПООЩРЕНИЕ, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, СОБСТВЕННЫХ УСИЛИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПУТЕМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА – СОВМЕСТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРОПОРЦИЯХ, МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОГРАММ ИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО И МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТОВ.....138

2. ВЗАИМОВЫГОДНОСТЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ И ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ ДОСТИЧЬ КОНСЕНСУСА ИНТЕРЕСОВ. 138

3. ПРИОРИТЕТ ИНТЕРЕСОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ ПЕРЕД ИНТЕРЕСАМИ ОТДЕЛЬНЫХ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ПОДРАЗУМЕВАЮЩИЙ:.....138

– ОРИЕНТАЦИЮ МЕХАНИЗМА ВНУТРЕННЕГО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ НА РЕШЕНИЕ ОБЩЕРЕГИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ (СОЗДАНИЕ МЕЖРАЙОННЫХ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ, ИНТЕНСИФИКАЦИЮ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОСВЯЗАННОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА И СЕЛА, УВЕЛИЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЦЕНТРОВ СИСТЕМ РАССЕЛЕНИЯ И Т.П.);.....138

– ПРИОРИТЕТНОЕ РАЗВИТИЕ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ИМЕЮЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ И ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИСТОЧНИКАМИ ЕГО РАЗВИТИЯ.....138

4. ПРИОРИТЕТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИНТЕРЕСОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПЕРЕД ТЕКУЩИМИ, ЗАКЛЮЧАЮЩИЙСЯ В РАЗУМНОМ КОМПРОМИССЕ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ДОСТИЖЕНИЕ ТЕКУЩИХ ЦЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ (ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОГО ВЫРАВНИВАНИЯ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ГРУПП) И РЕШЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....138

5. ПРИНЦИП АКТИВНОЙ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ПОДРАЗУМЕВАЮЩИЙ:.....138

– РАЦИОНАЛЬНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ ПО УРОВНЯМ БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ В ПОЛЬЗУ КОНСОЛИДИРОВАННЫХ БЮДЖЕТОВ СУБЪЕКТОВ И, В ОСОБЕННОСТИ, МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ;.....138

– ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАРЯДУ С БЮДЖЕТНЫМИ И ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ СГЛАЖИВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ;.....138

– УВЯЗКУ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОМОЩИ С УЛУЧШЕНИЕМ В ПЕРСПЕКТИВЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУТЕМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА-КОНТРАКТА; 138

– ОТКАЗ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА В КАЧЕСТВЕ «ПАССИВНОГО ИНСТРУМЕНТА» РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ПОД ЗАРАНЕЕ ЗАДАННЫЕ НОРМЫ ФИНАНСОВЫХ РАСХОДОВ;.....138

– РАССМОТРЕНИЕ БЮДЖЕТА КАК ИНСТРУМЕНТА ВЛИЯНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ АСПЕКТОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТНЫМ ПРОЦЕССОМ.....139

ДОСТИЖЕНИЕ УКАЗАННЫХ ВЫШЕ ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПОЛАГАЕТ РАЗРАБОТКУ ЕЕ АЛГОРИТМА (РИС. 7).....139

РИС. 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....139

КАК ПОКАЗАЛА ПРАКТИКА ПЕРЕСТРОЕЧНЫХ ЛЕТ, ПЕРЕХОД ОТ ПЛАНОВОЙ МОДЕЛИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ К РЫНОЧНОЙ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ДЛИТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС И СОПРОВОЖДАЕТСЯ ОПРЕДЕЛЕННЫМИ ПОТЕРЯМИ И УСЛОЖНЕНИЕМ, – С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ – САМОЙ ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА. ПРЕЖДЕ ВСЕГО, РЕЗКО УМЕНЬШИЛИСЬ БЮДЖЕТНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СИЛУ МЕНЬШИХ МАСШТАБОВ ИЗЪЯТИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ У ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ АККУМУЛЯЦИИ НА ВЕРХНИХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ. ЕСЛИ РАНЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНОЙ ЧАСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ШЛО ПО ВЕДОМСТВЕННЫМ КАНАЛАМ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕ МОГЛИ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО ВОЗДЕЙСТВОВАТЬ НА ЭТИ ПРОЦЕССЫ, ТО СЕГОДНЯ СИТУАЦИЯ КАРДИНАЛЬНО ИЗМЕНИЛАСЬ, ПОСКОЛЬКУ ДОМИНИРУЮЩИМИ СТАЛИ ИНВЕСТИЦИИ И ДРУГИЕ ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ЧАСТНЫХ КОМПАНИЙ.....139

РАЗВИТИЕ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В ДИРЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ ПО ОСТАТОЧНОМУ ПРИНЦИПУ. ОДНАКО, ТЕМ НЕ

МЕНЕЕ, ПРИ ЭТОМ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО ПРОСТОЕ, НО И РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ. В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ, ПРИ ОТКАЗЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ОТ СОДЕРЖАНИЯ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, ИСТОЧНИКИ РАЗВИТИЯ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ СОКРАТИЛИСЬ ЕЩЕ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ. НЕОБХОДИМОСТЬ ПОДДЕРЖКИ ОТДЕЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ ЗА СЧЕТ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОСТАТОЧНО ОГРАНИЧЕННЫХ РЕСУРСОВ В ИХ ПОЛЬЗУ ВЫЗЫВАЕТ НЕДОВОЛЬСТВО И СОПРОТИВЛЕНИЕ СО СТОРОНЫ ТЕРРИТОРИЙ-ДОНОРОВ.....139

ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПОЛУЧИВ ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ АСПЕКТАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И МЕХАНИЗМАХ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ, НЕОБХОДИМО ФОРМИРОВАТЬ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗМЕЩЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....140

3.СТРОИТЕЛЕВА Т.Г. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОГРАММ РЕГИОНОВ РОССИИ [ТЕКСТ] / Т.Г. СТРОИТЕЛЕВА, Л.В. ЯТЧЕНКО // ВЕСТНИК ААЭП. 2013. № 2 (29).....140

РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ЗАВИСИТ ОТ СОСТОЯНИЯ ЕГО СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ. РЕАКЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ НА ИЗМЕНЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ В ГЛАВНОМ – ОСОБЕННОСТЯМИ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПОЗВОЛЯЕТ ПРИБЛИЗИТЬСЯ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ЕГО УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ, ПОДВЕСТИ НАУЧНУЮ БАЗУ ПОД РАЗРАБОТКУ ЕГО ПЕРСПЕКТИВ.....187

ECONOMICS OF STABLE DEVELOPMENT

The regional scientific magazine is published since 2010, there are 4 times a year.
Registration certificate ПИ № ТУ 23-00368 of June 9, 2010.
Subscription in all post offices:
index **14792** Catalogues of the Russian press «Mail of Russia»
e-mail: **ekorazvitie@yandex.ru**
www.e-stdevel.narod.ru
The magazine enters in «the List of leading reviewed scientific magazines and editions in which the basic scientific results of dissertations on competition of scientific degrees of the doctor and the candidate of sciences (edition from July, 17th, 2011) should be published» [http://vak.ed.gov.ru]

2013 № 15

CONTENT

THE MAIN DIRECTIONS AND MECHANISMS OF STATE REGULATION OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE REGION. PROBLEMS OF SUPPORT OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN THE REGION.....90

ТАБЛИЦА 7.....119

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ АКЦИЙ ПО САХАРНЫМ ЗАВОДАМ.....119

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....132

СТРОИТЕЛЕВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА – ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ НАЛОГОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ, АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (Г. БАРНАУЛ).....132

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РЕГИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА, СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....132

ПОНЯТИЕ «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ» СУЩЕСТВЕННО ШИРЕ ПО СРАВНЕНИЮ С СОДЕРЖАНИЕМ, ВКЛАДЫВАЕМЫМ В ЭТО ПОНЯТИЕ СОЦИОЛОГАМИ. В СОЦИОЛОГИИ ТРАДИЦИОННО ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ ИДЕНТИФИЦИРУЕТСЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА, ВЫДЕЛЕННАЯ ПО ОБЩНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ БАЗЫ. ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ХАРАКТЕРЕН ИНОЙ ПОДХОД К АДМИНИСТРАТИВНОМУ РАЙОНУ, РАССМАТРИВАЕМОМУ КАК РЕГИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА, ЭЛЕМЕНТАМИ КОТОРОЙ ЯВЛЯЮТСЯ ПРОЖИВАЮЩЕЕ НА ТЕРРИТОРИИ НАСЕЛЕНИЕ, ВЗАИМОСВЯЗАННАЯ СЕТЬ ПОСЕЛЕНИЙ И, НАКОНЕЦ, ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС, В ОСНОВЕ КОТОРОГО НАХОДИТСЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ДОПОЛНЕННОЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, СОЦИАЛЬНОЙ И РЫНОЧНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ. 132

С ПОЗИЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ, В ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА ЛЕЖАТ НЕРАВЕНСТВА, СВЯЗАННЫЕ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ И ПОРОЖДЕННЫЕ, В КОНЕЧНОМ СЧЕТЕ, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ РАЗДЕЛЕНИЕМ ТРУДА, РАЗВИТИЕМ И РАЗМЕЩЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ. РАССМОТРИМ С ЭТИХ ПОЗИЦИЙ ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ (РИС. 1–3).....132

.....132

РИС. 1. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, %.....132

РИС. 2. СТРУКТУРА ЗАНЯТЫХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, %.....133

.....133

РИС. 3. УРОВЕНЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, % К ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОМУ НАСЕЛЕНИЮ (НА КОНЕЦ ГОДА).....133

В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, РАЗВИТИЕ И РАЗМЕЩЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ ОБУСЛОВЛЕНО СЛОЖНЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ ЦЕЛОГО РЯДА ФАКТОРОВ, В ЧИСЛЕ КОТОРЫХ:.....133

– РАЗЛИЧИЯ В ПРИРОДНО-КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ;.....133

– ЭКОНОМИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТЕРРИТОРИИ (ЦЕНТРАЛЬНОЕ ИЛИ ПЕРИФЕРИЙНОЕ);.....133

– УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ (ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, СОЦИАЛЬНОЙ, РЫНОЧНОЙ);.....133

– СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВА, СТЕПЕНЬ ЕГО ИННОВАЦИОННОСТИ; 133

– АГЛОМЕРАЦИОННЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ЛИБО НЕДОСТАТКИ (ПЕРЕНАСЕЛЕНИЕ);.....133

– СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ (УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ, ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА И ПР.) И Т.Д. 133

РАЗБИРАЯ СТРАТЕГИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ДО 2025 Г., ПРЕДСТАВИМ SWOT-МАТРИЦУ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (РИС. 4).....133

РИС. 4. SWOT-МАТРИЦА ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....134

ОТМЕТИМ, ЧТО НАРЯДУ СО «СТАРЫМИ» ФАКТОРАМИ ПОЯВИЛИСЬ «НОВЫЕ», СВЯЗАННЫЕ ЛИБО С НЕСОВЕРШЕНСТВОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ЛИБО С ЕЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ. В ЧИСЛЕ ОСНОВНЫХ:.....134

– НЕДОУЧЕТ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МАКРОПОЛИТИКИ (ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ЦЕН НА ЭНЕРГОНОСИТЕЛИ И ТРАНСПОРТ И Т.П.);.....134

– НЕЗАКОНЧЕННОСТЬ ПРОЦЕССА РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПРАВ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ, АДМИНИСТРАЦИЕЙ СУБЪЕКТОВ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРАХ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ И ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЭКОНОМИКУ;.....135

– НЕКОНТРОЛИРУЕМЫЙ ПРОЦЕСС ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ КАК МЕЖДУ ОТДЕЛЬНЫМИ СЛОЯМИ, ТАК И В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ И ВВЕДЕНИЮ РАЗНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ;.....135

– БЕССИСТЕМНОЕ (СЛАБО ОБОСНОВАННОЕ) ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫМ СУБЪЕКТАМ ЛЬГОТ И ПРЕФЕРЕНЦИЙ ОТ ПРАВИТЕЛЬСТВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ И ДР.;.....135

– РАЗНАЯ ИНТЕНСИВНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ В ПРОСТРАНСТВЕ И ВО ВРЕМЕНИ КОРЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ;.....135

– НЕРАВНОМЕРНОСТЬ В ПРОСТРАНСТВЕННОМ ОХВАТЕ, В СКОРОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И В ГЛУБИНЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СПАДА.....135

КАКОВЫ, С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ, ГЛАВНЫЕ ПРИЗНАКИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ НЕРАВЕНСТВА В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОДСИСТЕМ? ОНИ В ПРИНЦИПЕ ИЗВЕСТНЫ И МОГУТ БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕНЫ В ВИДЕ ТРЕХ ПОТЕНЦИАЛОВ:.....135

– ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫРАЖАЮЩИЙСЯ В РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФИЛИРУЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ И ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЙ УРОВЕНЬ ДОХОДОВ И БЛАГОСОСТОЯНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГРУППЫ;.....135

– СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, ИЗМЕРЯЕМЫЙ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ ОСНОВНЫХ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБИТАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГРУППЫ (ИНЖЕНЕРНАЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА И Т.Д.);.....135

– СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, ОТРАЖАЮЩИЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СОСТАВ И КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ.....135

В КАЧЕСТВЕ ЭЛЕМЕНТОВ РЕАЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПОНЯТИЮ «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ», МОГУТ РАССМАТРИВАТЬСЯ ЛЮБЫЕ ЗВЕНЬЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ СТРАНЫ: ОБЛАСТИ, ГОРОДА, СЕЛЬСКИЕ РАЙОНЫ, СЕЛЬСКИЕ ПОСЕЛЕНИЯ. В НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ ПРЕДЛАГАЮТСЯ РАЗНЫЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ И ДОСТАТОЧНО СЛОЖНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ГРАНИЦ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ. ОДНАКО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО КРИТЕРИЯ ИМЕЕТ, ПО МЕНЬШЕЙ МЕРЕ, ТРИ РЕШАЮЩИХ ПРЕИМУЩЕСТВА ПО СРАВНЕНИЮ С ОСТАЛЬНЫМИ ПОДХОДАМИ: ВО-ПЕРВЫХ, ОТНОСИТЕЛЬНУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ГРАНИЦ ВЫДЕЛЯЕМЫХ ОБЩНОСТЕЙ; ВО-ВТОРЫХ, НАЛИЧИЕ ДОСТАТОЧНОЙ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ОБ ИХ РАЗВИТИИ; В-ТРЕТЬИХ, ЕДИНСТВО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТАКЖЕ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЫМ ФАКТОРОМ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЦЕЛОСТНОСТИ ЗВЕНЬЕВ АДМИНИСТРАТИВНОЙ СТРУКТУРЫ.....135

ВНЕШНИЕ ФУНКЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ БОЛЕЕ ШИРОКИХ СИСТЕМ В МАТЕРИАЛЬНЫХ БЛАГАХ, ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГАХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ И ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЯХ. ВНУТРЕННИЕ (СОЦИАЛЬНЫЕ) ФУНКЦИИ ЭТИХ ОБЩНОСТЕЙ СОСТОЯТ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБЩЕСТВЕННО НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ФОРМИРУЮЩИХ ИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ. 135

СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ КАЖДОГО УРОВНЯ СУЩЕСТВЕННО ЗАВИСИТ ОТ ТОГО, НАСКОЛЬКО ОНИ «СХОДНЫ » ИЛИ «РАЗЛИЧНЫ». ЧЕМ БОЛЕЕ СХОДНЫ РАЗНЫЕ ОБЩНОСТИ ПО СОСТАВУ НАСЕЛЕНИЯ, СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ, ТЕМ БЛИЖЕ, КАК ПРАВИЛО, СПЕКТР АКТУАЛЬНЫХ ДЛЯ НИХ ПРОБЛЕМ, А ТАКЖЕ АРСЕНАЛ ИХ ВОЗМОЖНЫХ РЕШЕНИЙ. СОСТАВИМ СЦЕНАРИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ (МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ) (СМ. ТАБЛИЦУ, РИС. 5, 6).....135

В ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СХОДНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ ЛЕЖИТ БЛИЗОСТЬ ХАРАКТЕРНЫХ ДЛЯ НИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ. ИНОЕ СОДЕРЖАНИЕ СВОЙСТВЕННО ОТНОШЕНИЯМ МЕЖДУ ОБЩНОСТЯМИ СУЩЕСТВЕННО РАЗНОГО ТИПА, КАК, НАПРИМЕР, МЕЖДУ ЖИТЕЛЯМИ ГОРОДА И СЕЛА. РАЗЛИЧИЯ В КОМПЛЕКСЕ ЖИЗНЕННЫХ УСЛОВИЙ СТИМУЛИРУЮТ АКТИВНУЮ МИГРАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ, В ТО ВРЕМЯ КАК ОБМЕН НАСЕЛЕНИЕМ МЕЖДУ СХОДНЫМИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМИ ОБЩНОСТЯМИ, КАК ПРАВИЛО, НЕВЕЛИК. В СВЯЗИ С ЭТИМ ДЛЯ РАЦИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГИОНА ПЕРВООЧЕРЕДНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАЗЛИЧНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ.....135

.....136

РИС. 5. РОСТ ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА НА ДУШУ НАСЕЛЕНИЯ, ТЫС. Р.....136

СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА НА СВОЕМ ВЕРХНЕМ УРОВНЕ ПРЕДСТАВЛЕНА ГОРОДСКИМ И СЕЛЬСКИМИ ТИПАМИ ОБЩНОСТЕЙ, ВЕДУЩИМИ ПРОИСХОЖДЕНИЕ ИЗ ИСТОРИИ И В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДОПОЛНЯЮЩИМИ И В ИЗВЕСТНОМ СМЫСЛЕ ПРОТИВОСТОЯЩИМИ ДРУГ ДРУГУ. БОЛЬШАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ДИХОТОМИИ «ГОРОД-СЕЛО» ОБУСЛОВЛЕНА ТЕМ, ЧТО ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАЗЛИЧАЮТСЯ ОДНОВРЕМЕННО ПО ТРЕМ ВАЖНЫМ КРИТЕРИЯМ:.....136

– ВО-ПЕРВЫХ, ГОРОД И СЕЛО ВЫПОЛНЯЮТ ВЗАИМОДОПОЛНЯЮЩИЕ ФУНКЦИИ В ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА, ЧТО ПОЗВОЛЯЕТ, ПУСТЬ С НЕКОТОРОЙ ДОЛЕЙ УСЛОВНОСТИ, РАССМАТРИВАТЬ ИХ КАК ЕГО ФУНКЦИОНАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ;.....136

– ВО-ВТОРЫХ, ГОРОД И СЕЛО ФОРМИРУЮТ КАЧЕСТВЕННО РАЗЛИЧНЫЕ ТИПЫ СРЕДЫ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБРАЗА ЖИЗНИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ И, СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ПРЕДСТАВЛЯЮТ РАЗНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТИПЫ ОБЩНОСТЕЙ;.....136

– В-ТРЕТЬИХ, ГОРОДСКИЕ И СЕЛЬСКИЕ ПОСЕЛЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ОБОСОБЛЕНЫ ДРУГ ОТ ДРУГА, ЧТО ПРОЯВЛЯЕТСЯ В РАЗЛИЧИЯХ ИХ ПРАВОВОГО СТАТУСА, А ТАКЖЕ В РАЗДЕЛЕНИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКИМИ И СЕЛЬСКИМИ ТЕРРИТОРИЯМИ. 136

СЕГОДНЯ ОФИЦИАЛЬНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ ПРЕТЕРПЕЛА КОРЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ: ГОСУДАРСТВО СНЯЛО С СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ, ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ СДВИГИ ПРОИЗОШЛИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ, В Т.Ч. В РАЗГРАНИЧЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУ ЦЕНТРОМ, СУБЪЕКТАМИ И МЕСТНЫМ САМОУПРАВЛЕНИЕМ. 136

ТРАДИЦИОННЫЕ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАДАЧИ ПОДДЕРЖКИ ОТСТАЛЫХ РЕГИОНОВ ДОЛЖНЫ СОВМЕЩАТЬСЯ С ЗАДАЧАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА. В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ ОТДЕЛЬНЫЕ РЕГИОНЫ МОГУТ СТАТЬ ВЕЧНЫМИ «СОДЕРЖАНЦАМИ». 137

.....137

РИС. 6. ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....137

РЕАЛИЗАЦИЯ ТАКОГО ПОДХОДА ПРЕДПОЛАГАЕТ ФОРМУЛИРОВКУ НОВЫХ ПРИНЦИПОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ. В ЭТОМ КЛЮЧЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТ ИНТЕРЕС АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ПОЛОЖЕННЫХ В ОСНОВУ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ. В ИХ ЧИСЛЕ:.....137

– ПРИНЦИП ПОЛЯРИЗОВАННОГО (ИЛИ «СФОКУСИРОВАННОГО») РАЗВИТИЯ, КОТОРОЕ ПРИХОДИТ НА СМЕНУ ПОЛИТИКЕ ВЫРАВНИВАНИЯ УРОВНЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПРЕДПОЛАГАЕТ СПЕЦИАЛЬНУЮ ФОКУСИРОВКУ ФИНАНСОВЫХ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ И ДРУГИХ РЕСУРСОВ В «ОПОРНЫХ РЕГИОНАХ» («ПОЛЮСАХ», «ЛОКОМОТИВАХ» РОСТА), А ТАКЖЕ ПОСЛЕДУЮЩЕЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В ДРУГИЕ РЕГИОНЫ;.....137

– ПРИНЦИП «ПРЕФЕРЕНЦИИ ЗА РЕФОРМЫ», СОГЛАСНО КОТОРОМУ ЕСЛИ ТЕРРИТОРИЯ НЕ ПОЛУЧИЛА СТАТУСА ОПОРНОГО РЕГИОНА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ДОЛЖНА БЫТЬ НАПРАВЛЕНА В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНОГО ДОСТУПА НАСЕЛЕНИЯ ЭТОЙ ТЕРРИТОРИИ К БЮДЖЕТНЫМ УСЛУГАМ, ГАРАНТИРУЮЩИМ РЕАЛИЗАЦИЮ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН;.....137

– ПРИНЦИП СИНХРОНИЗАЦИИ ДЕЙСТВИЙ («ПРИНЦИП СИНЕРГИИ»), ТРЕБУЮЩИЙ: 1) СИНХРОНИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ РЕФОРМ ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ В СТРАНЕ И ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ; 2) ВЫСТРАИВАНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКИХ ПРИОРИТЕТОВ В ЛОГИКЕ КООПЕРАЦИИ РЕГИОНОВ; 3) СОГЛАСОВАННОСТИ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ РЕГИОНОВ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В ОБЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫМИ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ;.....137

– ПРИНЦИП ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, СУТЬ КОТОРОГО ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В РАЗЛИЧНОМ ПОДХОДЕ К ВЫДЕЛЕННЫМ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕГРАЦИИ В ГЛОБАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ЗОНАМ (СЫРЬЕВЫЕ ЗОНЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ, МИРОВЫЕ ГОРОДА, СТАРОПРОМЫШЛЕННЫЕ РЕГИОНЫ, ТЕРРИТОРИИ, ПРОШЕДШИЕ ПЕРВИЧНУЮ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЮ). ДЛЯ КАЖДОЙ ИЗ ЗОН ДОЛЖНЫ БЫТЬ СФОРМУЛИРОВАНЫ РАЗЛИЧНЫЕ МЕРЫ ДОСТИЖЕНИЯ ДАННЫХ ЦЕЛЕЙ;.....138

– ПРИНЦИП СУБСИДИАРНОСТИ, КОТОРЫЙ ПРЕДПОЛАГАЕТ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЮ ВЛАСТНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ И ИСПОЛНЕНИЕ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (И СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПЕРЕДАЧУ ЭТИХ ПОЛНОМОЧИЙ) НА УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ, НА КОТОРОМ ОНИ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛНЕНЫ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМ ОБРАЗОМ.....138

С УЧЕТОМ СКАЗАННОГО, СФОРМУЛИРУЕМ РЯД ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ. В ИХ ЧИСЛЕ СЛЕДУЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ:.....138

1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, ПРЕДПОЛАГАЮЩАЯ: 138

– СОЧЕТАНИЕ ПОЛИТИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО ВЫРАВНИВАНИЯ С ПОЛИТИКОЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ;.....138

– СНИЖЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В РАЗВИТИИ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ КАК ДОЛГОВРЕМЕННЫЙ ПРОЦЕСС;.....138

– РЕШЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ СНИЖЕНИЯ ДЕФИЦИТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА;.....138

– ПООЩРЕНИЕ, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, СОБСТВЕННЫХ УСИЛИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ПУТЕМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА – СОВМЕСТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРОПОРЦИЯХ, МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОГРАММ ИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО И МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТОВ.....138

2. ВЗАИМОВЫГОДНОСТЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ И ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ ДОСТИЧЬ КОНСЕНСУСА ИНТЕРЕСОВ. 138

3. ПРИОРИТЕТ ИНТЕРЕСОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ ПЕРЕД ИНТЕРЕСАМИ ОТДЕЛЬНЫХ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ПОДРАЗУМЕВАЮЩИЙ:.....138

– ОРИЕНТАЦИЮ МЕХАНИЗМА ВНУТРЕННЕГО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ НА РЕШЕНИЕ ОБЩЕРЕГИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ (СОЗДАНИЕ МЕЖРАЙОННЫХ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ, ИНТЕНСИФИКАЦИЮ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОСВЯЗАННОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА И СЕЛА, УВЕЛИЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЦЕНТРОВ СИСТЕМ РАССЕЛЕНИЯ И Т.П.);.....138

– ПРИОРИТЕТНОЕ РАЗВИТИЕ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ИМЕЮЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РЕГИОНА В ЦЕЛОМ И ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИСТОЧНИКАМИ ЕГО РАЗВИТИЯ.....138

4. ПРИОРИТЕТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИНТЕРЕСОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПЕРЕД ТЕКУЩИМИ, ЗАКЛЮЧАЮЩИЙСЯ В РАЗУМНОМ КОМПРОМИССЕ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ДОСТИЖЕНИЕ ТЕКУЩИХ ЦЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ (ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОГО ВЫРАВНИВАНИЯ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ГРУПП) И РЕШЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....138

5. ПРИНЦИП АКТИВНОЙ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ПОДРАЗУМЕВАЮЩИЙ:.....138

– РАЦИОНАЛЬНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ ПО УРОВНЯМ БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ В ПОЛЬЗУ КОНСОЛИДИРОВАННЫХ БЮДЖЕТОВ СУБЪЕКТОВ И, В ОСОБЕННОСТИ, МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ;.....138

– ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАРЯДУ С БЮДЖЕТНЫМИ И ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ СГЛАЖИВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ;.....138

– УВЯЗКУ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОМОЩИ С УЛУЧШЕНИЕМ В ПЕРСПЕКТИВЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУТЕМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА-КОНТРАКТА; 138

– ОТКАЗ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА В КАЧЕСТВЕ «ПАССИВНОГО ИНСТРУМЕНТА» РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ПОД ЗАРАНЕЕ ЗАДАННЫЕ НОРМЫ ФИНАНСОВЫХ РАСХОДОВ;.....138

– РАССМОТРЕНИЕ БЮДЖЕТА КАК ИНСТРУМЕНТА ВЛИЯНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ АСПЕКТОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТНЫМ ПРОЦЕССОМ.....139

ДОСТИЖЕНИЕ УКАЗАННЫХ ВЫШЕ ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПОЛАГАЕТ РАЗРАБОТКУ ЕЕ АЛГОРИТМА (РИС. 7).....139

РИС. 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....139

КАК ПОКАЗАЛА ПРАКТИКА ПЕРЕСТРОЕЧНЫХ ЛЕТ, ПЕРЕХОД ОТ ПЛАНОВОЙ МОДЕЛИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ К РЫНОЧНОЙ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ДЛИТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС И СОПРОВОЖДАЕТСЯ ОПРЕДЕЛЕННЫМИ ПОТЕРЯМИ И УСЛОЖНЕНИЕМ, – С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ – САМОЙ ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА. ПРЕЖДЕ ВСЕГО, РЕЗКО УМЕНЬШИЛИСЬ БЮДЖЕТНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СИЛУ МЕНЬШИХ МАСШТАБОВ ИЗЪЯТИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ У ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ АККУМУЛЯЦИИ НА ВЕРХНИХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ. ЕСЛИ РАНЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНОЙ ЧАСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ШЛО ПО ВЕДОМСТВЕННЫМ КАНАЛАМ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕ МОГЛИ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО ВОЗДЕЙСТВОВАТЬ НА ЭТИ ПРОЦЕССЫ, ТО СЕГОДНЯ СИТУАЦИЯ КАРДИНАЛЬНО ИЗМЕНИЛАСЬ, ПОСКОЛЬКУ ДОМИНИРУЮЩИМИ СТАЛИ ИНВЕСТИЦИИ И ДРУГИЕ ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ЧАСТНЫХ КОМПАНИЙ.....139

РАЗВИТИЕ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В ДИРЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ ПО ОСТАТОЧНОМУ ПРИНЦИПУ. ОДНАКО, ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ПРИ ЭТОМ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО ПРОСТОЕ, НО И РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ. В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ, ПРИ ОТКАЗЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ОТ СОДЕРЖАНИЯ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, ИСТОЧНИКИ РАЗВИТИЯ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ СОКРАТИЛИСЬ ЕЩЕ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ. НЕОБХОДИМОСТЬ ПОДДЕРЖКИ ОТДЕЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ ЗА СЧЕТ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОСТАТОЧНО ОГРАНИЧЕННЫХ РЕСУРСОВ В ИХ ПОЛЬЗУ ВЫЗЫВАЕТ НЕДОВОЛЬСТВО И СОПРОТИВЛЕНИЕ СО СТОРОНЫ ТЕРРИТОРИЙ-ДОНОРОВ.....139

ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПОЛУЧИВ ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ АСПЕКТАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И МЕХАНИЗМАХ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ, НЕОБХОДИМО ФОРМИРОВАТЬ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗМЕЩЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....140

3.СТРОИТЕЛЕВА Т.Г. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОГРАММ РЕГИОНОВ РОССИИ [ТЕКСТ] / Т.Г. СТРОИТЕЛЕВА, Л.В. ЯТЧЕНКО // ВЕСТНИК ААЭП. 2013. № 2 (29).....140

РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ЗАВИСИТ ОТ СОСТОЯНИЯ ЕГО СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ. РЕАКЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ НА ИЗМЕНЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ В ГЛАВНОМ – ОСОБЕННОСТЯМИ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЕГИОНА. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ПОЗВОЛЯЕТ ПРИБЛИЗИТЬСЯ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ЕГО УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ, ПОДВЕСТИ НАУЧНУЮ БАЗУ ПОД РАЗРАБОТКУ ЕГО ПЕРСПЕКТИВ.....187

УДК 339:796.032.2.32:(470.620)

РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОЛИМПИЙСКОГО ПРОЕКТА

Е.А. Батраченко[1]

RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE OF THE ORGANIZATIONAL STRATEGY FOR THE FORMATION OF INTERACTION MECHANISM BETWEEN PARTICIPANTS OF THE OLYMPIC PROJECT

E.A. Batrachenko

Ключевые слова: организационная стратегия, устойчивое развитие, экономическое наследие Игр, олимпийский проект.

Key words: organizational strategy, sustainable development, economic legacy game, Olympic project.

Особенности современного этапа развития Российской Федерации и ее позиционирование в мировом сообществе создали объективные предпосылки к внедрению принципов и подходов устойчивого развития. Это нашло свое отражение в системе подготовки и проведения Олимпийских игр 2014 г. в г. Сочи, для которого, с учетом его природно-климатических и ресурсного потенциала, а также исторически сложившейся структуры хозяйственного комплекса, устойчивое экономическое развитие является основным направлением, обеспечивающим максимальный интегрированный эффект.

Важнейшая роль в организационной стратегии формирования механизма взаимодействия участников подготовки и проведения Олимпиады отводится Олимпийскому проекту. Олимпийский проект характеризуется совокупностью инициатив и мероприятий, реализуемых организациями и ведомствами, участвующих в процессе подготовки и проведения Игр. В процесс подготовки Игр вовлечено значительное количество компетентных сторон: органы государственной власти Российской Федерации; Международный олимпийский комитет (МОК); Международный паралимпийский комитет (МПК); Олимпийский комитет России (ОКР); Паралимпийский комитет России (ПКР); российские и международные спортивные федерации; органы местного самоуправления; научные, профессиональные и общественные организации; всемирные партнеры МОК и национальные партнеры «Сочи 2014» (Партнеры).

Можно выделить ключевых участников процесса подготовки и проведения Игр, важность которых обусловлена ролью и характером их деятельностью: Оргкомитет «Сочи 2014» (Оргкомитет); Государственная корпорация по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта (ГК «Олимпстрой»); администрация Краснодарского края; администрация города Сочи.

Для укрепления взаимодействия и создания новых возможностей сотрудничества в области устойчивого развития в рамках подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи Оргкомитет разработал Концепцию системы управления устойчивым развитием (СУУР), которая была внедрена в 2011 г. Концепция СУУР представляет собой систему, ориентированную на результат, которая определяет цели, обеспечивает интегрированный подход к их достижению совместно с ключевыми заинтересованными сторонами и предполагает формирование прозрачной отчетности об исполнении обязательств для внутренней и внешней аудитории [1].

Целью СУУР является полное использование трансформационного потенциала и возможностей Игр для создания долгосрочных позитивных изменений в социальной, экологиче-

[1] *Батраченко Екатерина Александровна* – аспирант, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

ской и экономической сферах на региональном и национальном уровнях, а также направление усилий на создание и эффективное использование наследия Игр. При разработке СУУР принимались во внимание принципы нового стандарта Международной организации по стандартизации ISO 20121:2012 «Система менеджмента устойчивости события» (рис. 1).

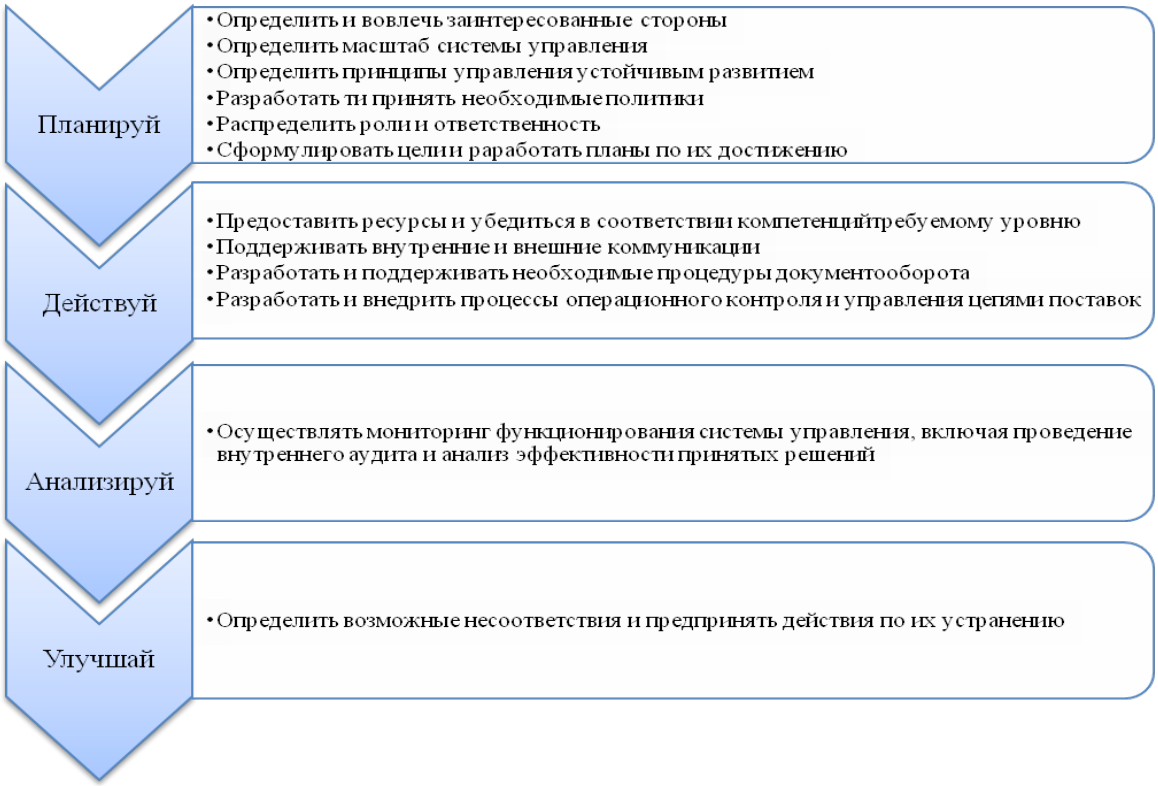


Рис. 1. Модель системы организационного менеджмента подготовки и проведения Олимпиады, базирующаяся на международной системе качества ISO 20121:2012

Стандарт разработан при активном участии Оргкомитета Игр в Лондоне 2012 г. и ориентирован на применение в организации, нацеленной на создание, внедрение, обслуживание и совершенствование системы менеджмента устойчивости мероприятий [1].

В соответствии с рекомендациями МОК, международными стандартами и лучшими мировыми практиками Оргкомитет осуществляет оценку влияния Игр и готовит отчетность в области устойчивого развития двух типов – в рамках программы исследования влияния Игр (Olympic Games Impact – OGI) и в соответствии со стандартом Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative – GRI) [2]. Отметим, что данная отчетность уже сейчас отражает позитивные результаты в контексте подготовки Игр.

Жизненный цикл СУУР привязан к жизненному циклу процесса подготовки и проведения Игр. Часть промежуточных целей в области устойчивого развития уже достигнута, но основные результаты ожидаются в 2014 г. В то же время с учетом важности создания наследия Игр, работа по данному направлению должна продолжаться и после 2014 г.

Необходимо отметить, что для реализации поставленных задач Оргкомитет разработал Положение о политике в области устойчивого развития. Политика закрепляет Повестку по устойчивому развитию «Сочи 2014», в которой зафиксированы 6 основных направлений деятельности в области устойчивого развития в рамках подготовки и проведения Игр 2014 г. [3]: здоровый образ жизни; гармония с природой; мир без барьеров; экономическое процветание; современные технологии; культура и национальные ценности.

Для достижения целей и задач по указанным направлениям была сформирована Программа действий в области устойчивого развития в рамках Олимпийского проекта на 2011–2014 гг. Ее целью является комплексная скоординированная деятельность ключевых участ-

ников подготовки Игр по достижению целей устойчивого развития в рамках олимпийского проекта, а также содействие эффективному использованию наследия Игр. В Программу входят проекты и инициативы Оргкомитета, администрации г. Сочи и Партнеров, направленные на создание долгосрочных позитивных изменений в социальной, экологической и экономической сферах. Официальный старт Программы был дан на X Международном инвестиционном форуме в г. Сочи в сентябре 2011 г. В настоящий момент Программа включает в себя более 200 Проектов. На сегодняшний день к реализации Программы по устойчивому развитию Сочи 2014 подключились 9 маркетинговых партнеров, которые реализуют 27 проектов. Это компании «Мегафон», «Ростелеком», «РЖД», «Роснефть», «Ингосстрах», «Dow», «Procter&Gamble», «Coca-Cola», «Panasonic» [3].

На наш взгляд, опора на принципы устойчивого развития при реализации крупнейшего национального проекта имеет большое значение не только для организации Игр и формирования их наследия, но и для накопления ценного опыта для страны в целом в создании долгосрочных позитивных изменений в социальной, экономической и экологической сферах на основе эффективного использования ресурсного потенциала в настоящем и будущем. В организации такого масштабного события, как Олимпийские игры необходимо полное взаимодействие между всеми участниками процесса. А этого можно достичь только при наличии единого видения и общепринятых стратегических целей (рис. 2).

Рис. 2. Стратегические направления развития России в рамках Олимпийского проекта «Сочи 2014»

Для выполнения поставленных задач Оргкомитет «Сочи 2014» и другие участники проекта, перечисленные выше, руководствуются в своей повседневной деятельности стратегией Игр, которая включает 11 стратегических целей (выделим 4 ключевых, см. таблицу) [4].

Можно выделить такие основные стратегические задачи, как:

– подготовить и провести уникальные и успешные Игры;

– обеспечить позитивные впечатления участникам, гостям соревнований, миллиардам телезрителей по всему миру;

– сформировать наследие для Сочи, Краснодарского края, России и всего Олимпийского и Паралимпийского движения;

– максимально эффективно использовать крупнейшее международное спортивное событие для долгосрочного развития региона и страны.

Ключевые стратегические цели Олимпийских игр в Сочи

Стратегические цели	Сущностная характеристика	Значимость для региона и России
1.Подготовить и провести инновационные Игры (миссия Олимпийского проекта), применяя эффективные организационно-управленческие технологии и решения	Реализовать устойчивые позитивные изменения в городе Сочи	Способствовать мировому признанию города Сочи, как круглогодичного курорта, центра профессионального и массового спорта с развитой инфраструктурой и высоким уровнем сервиса
2.Установить стандарты доступности, защиты окружающей среды, сервиса, привлечения и подготовки кадров для проведения в г.Сочи Игр мирового класса	Поделиться с мировым сообществом богатством и многообразием российской культуры и природы. Способствовать интеграции России в мировое сообщество	Способствовать интеграции людей с инвалидностью в общество (создание безбарьерной среды)
3.Гарантировать высокий уровень сервиса для атлетов, Олимпийской семьи, зрителей, гостей, СМИ и Партнеров Игр, используя при подготовке передовые решения	Продемонстрировать гостям Игр атмосферу традиционного российского гостеприимства	Способствовать распространению в России новых стандартов, созданных при подготовке и проведении Игр
4.Сделать Игры Долгожданным позитивным событием для всей России, применив инновационные подходы в продвижении идеалов Игр	Вдохновить всех россиян, представив достижения народов России, выдающихся людей современности и нового поколения	Способствовать развитию в России спорта и здорового образа жизни, а также ценностей Олимпийского и Пралимпийского движения

Для успешной реализации всех стратегических целей Оргкомитет «Сочи 2014» внедряет в практику эффективные инновационные решения, проектно-ориентированные механизмы управления, строит свою работу в соответствии с принципами устойчивого развития и клиенториентированности.

Хочется отметить, что слоганами стратегии устойчивого развития летних Игр в Лондоне 2012 г. выбраны фразы «Самые «зеленые» Игры современности» и «Первые устойчивые Игры» [5]. Основными достижениями являются низкий уровень выброса углерода, уменьшение отходов и мусора, внедрение «зеленого» транспорта и вторичное использование материалов.

Ванкувер – город-хозяин зимних Игр в 2010 г. культивирует и по настоящее время идеи защиты окружающей среды. В частности, в Ванкувере повсюду проложены велосипедные дорожки для того, чтобы жители города отказались от автомобилей в пользу велосипедов. Кроме того, на крыше здания городской администрации в качестве примера были установлены ульи. Пищевые отходы ванкуверцев используют для изготовления компостных удобрений.

Помимо этого, в Ванкувере продвигается проект, согласно которому каждому жителю города разрешено держать до 4 кур. По мнению руководителей проекта, идея разведения домашней птицы – это право выбора каждого человека как ему жить и какой вклад вносить в развитие общества [5].

Чтобы привлечь инвестиции в сферу туризма, образования и обеспечить таким образом дальнейшее экономическое развитие, Ванкувер руководствуется идеями защиты окружающей среды. На мой взгляд, позиция этого канадского города заключается в реализации путей «зеленой» стратегии, что в свою очередь становится своеобразным вкладом в борьбу

с глобальным изменением климата, а также вносит существенный вклад в экономическое развития региона.

Что касается России, то этап внедрения экологического строительства и ориентирование на «зеленые» стандарты относится именно к периоду олимпийского строительства в Сочи. Экологические обязательства организаторов зимних Игр были внесены в заявочную книгу Сочи 2014. Экологическая стратегия основана на четырёх главных направлениях, три из которых напрямую относятся к экологическому строительству [6]:

1. Игры в гармонии с природой;
2. Игры без климатических изменений;
3. Игры без отходов;
4. Игры просвещения.

Стратегическое видение сочинской Олимпиады предусматривает строительство с учётом внедрения лучшей международной практики сохранения окружающей среды, при котором запуск индустрии «зеленого» строительства возможно в России станет ключевым в формировании наследия Игр.

Видение Игр «Сочи 2014» состоит из девяти основных элементов-ценностей, объединенных под названием «Русский бриллиант» (рис. 3) [4].

Рис. 3. Элементы-ценности Олимпиады Сочи 2014

Благодаря ориентированности на эти ценности в Сочи останется богатое наследие как материальное, так и нематериальное.

К материальному наследию относятся новые или реконструированные спортивные и неспортивные объекты, необходимые для проведения Игр, транспортная инфраструктура, улучшения в состоянии городской среды (например, модернизация отдельных районов города, создание новых общественных зон, парков и скверов), обновленная телекоммуникационная, инженерная, энергетическая инфраструктуры и т.д.

Нематериальным наследием являются накопленные знания, навыки и опыт; развитие чувства патриотизма и национальной гордости; укрепление репутации страны и города-организатора Игр на международном уровне; изменение отношения, повышение осведомленности по таким вопросам как толерантность (в том числе – для людей с инвалидностью), социальная и экологическая ответственность.

Бренд Игр является воплощением нашей приверженности системе идей, выраженной пятью Олимпийскими кольцами, и стратегическому видению «Сочи 2014»: инновационные Олимпийские и Паралимпийские зимние Игры, которые выразят характер новой России и принесут позитивные изменения.

Библиографический список

1. Отчет о деятельности в области устойчивого развития в рамках подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи за 2011–2012 гг. [Электронный ресурс] // Оргкомитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochi2014.com/games/strategy/report.
2. Global Reporting Initiative (GRI) [Электронный ресурс] : официальный сайт. URL: http://www.globalreporting.org
3. Краткий отчет о влиянии Игр за январь 2013 [Электронный ресурс] // Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochi2014.com/games/strategy/report
4. Годовой отчет о деятельности АНО «Оргкомитет «Сочи 2014». Итоги 2011 г. [Электронный ресурс] // Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochi2014.com/games/strategy/report.
5. Поляков А. Что остается после Олимпиады? «Зеленое» наследие [Текст] / А. Поляков // Экология и спорт. Мировые стандарты. Строительство & эксплуатация спортивных сооружений. 2012. № 11.
6. Нефинансовый отчет об устойчивости развития и экологической ответственности 2012 г. [Электронный ресурс] // Государственная корпорация по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта : официальный сайт. URL: http://www.sc-os.ru/ru/about/orders.

УДК 332.1:796.032.2.324:(470.620)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА И НАЦИОНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В РАМКАХ ОЛИМПИЙСКОГО ПРОЕКТА «СОЧИ 2014»

Е.А. Батраченко[1], Л.И. Егорова[2]

ESTIMATION OF EFFICIENCY OF THE INFLUENCE OF THE FACTORS OF ECONOMIC GROWTH ON DEVELOPMENT OF THE REGION AND NATIONAL ECONOMY WITHIN THE OLYMPIC PROJECT «SOCHI 2014»

E.A. Batrachenko, L.I. Yegorova

Ключевые слова: факторы экономического роста, предолимпийский и постолимпийский периоды, олимпийский проект «Сочи 2014».

Key words: factors of economic growth, pre-olympic and post-olympic periods, Olympic project «Sochi 2014».

Сегодня Олимпийские и Паралимпийские игры – это не просто главный спортивный форум планеты, а колоссальный стимул для развития страны, в которой они проходят. Игры приносят долгосрочные позитивные социальные и экономические изменения, позволяют устанавливать новые стандарты, популяризируют олимпийские и паралимпийские ценности.

Есть множество примеров того, как Игры кардинально меняли образ города-организатора, его инфраструктуру и экономику – фактически давали городу новую жизнь. Например, Барселона из промышленного центра превратилась в мировой туристический курорт, а Пекин стал настоящей выставкой достижений современного Китая.

[1] *Батраченко Екатерина Александровна* – аспирант, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

[2] *Егорова Лариса Ивановна* – доктор экономических наук, профессор, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Практика международного олимпийского движения показывает – влияние Игр полностью проявляет себя только через 3-5 лет после завершения Игр, а отдельные долгосрочные эффекты могут быть отмечены через 10 лет и более.

Бесспорно, проведение XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр оставит после себя наследие как на уровне города Сочи, Краснодарского края, так и в масштабах всей страны. Для России в целом Игры приведут к следующим устойчивым позитивным изменениям:

– большей открытости новой России всему мировому сообществу;

– увеличению уровня интеграции России в международное спортивное движение на качественно новом уровне (Универсиада Казань 2013, Гран-При «Формулы-1», Чемпионат Мира по футболу 2018);

– радикальному изменению отношения к людям с инвалидностью. Во многих городах России уже реализуется проект «безбарьерная среда»;

– широкому развитию волонтерского движения. Для этого создана законодательная база и 26 волонтерских центров по всей стране;

– переводу строительства на экологические стандарты. Сегодня «Зеленые» стандарты стали обязательными для строительства.

Для Краснодарского края проведение Игр в Сочи стало катализатором для развития региона в целом, что привело к следующим позитивным результатам:

– повысилась инвестиционная привлекательность региона;

– регион превратился в динамичный деловой центр;

– Краснодарский край превратился в современный спортивный регион;

– созданы новые рабочие места;

– радикально преобразовалась транспортная инфраструктура.

Что касается города Сочи, то проведение Игр индуцирует мультипликативный эффект экономического роста. Выделим и рассмотрим основные из этих факторов, влияющих на развитие города:

Первый важнейший фактор – это развитие санаторно-курортного комплекса.

Из регионального летнего курорта Сочи превратится во всесезонный многофункциональный спортивный, деловой, культурный и туристический центр международного класса с современной социальной, транспортной, телекоммуникационной и энергетической инфраструктурой.

В 2011 г. Сочи презентовал свой инвестиционный потенциал на выставке коммерческой недвижимости «МИПИМ-2011» в Каннах, где были представлены 56 инвестиционных проектов, в том числе по строительству многофункциональных комплексов и гостиниц. Были подписаны соглашения о намерениях на общую сумму более 30 млрд р., которые в полном объеме начали реализовываться в 2012 г. [1].

Санаторно-курортная отрасль является базовой отраслью экономики Сочи. Объем услуг здесь в 2012 г. составил 12 млрд р., темп роста составил 106% к уровню 2011 г.

Проведенный анализ динамики прибывающих в г. Сочи туристов, показал очевидную смену тенденций [2]:

– по данным управления по курортному делу и туризму администрации города рост количества отдыхающих составил с 3 до 5 млн чел. в 2005–2012 гг. Практически весь прирост получен за счет туристов, прибывающих из других регионов России, 90% из которых приезжали в г. Сочи ранее. При этом хорошо прослеживается начало стагнации в 2008 г., затем наблюдается значительный прирост, начиная с 2009 г., как реакция на экономический кризис и невозможность для части отдыхающих воспользоваться услугами зарубежных курортов;

– стагнация (2010 г.). Более того, произошел незначительный спад туристического потока, что может свидетельствовать как о возврати части отдыхающих на зарубежные курорты, так и о перераспределение их в сторону менее «отягченных» строительным циклом курортов Черноморского побережья;

– снижение количества отдыхающих в 2011 г. до уровня 2006 г (3,9 млн чел.). При этом численность отдыхающих в Краснодарском крае и иностранных туристов продолжала расти на фоне резкого снижения числа отдыхающих из других регионов России.

Определенным феноменом является динамика пребывания иностранных туристов, количество которых за последний год возросла в 2,5 раза. Этот рост может быть связан с ростом интереса к Сочи как столице будущих зимних Игр, а также ростом популярности Сочи как места проведения разнообразных международных мероприятий, событий и фестивалей.

Непрерывно осуществляется масштабная модернизация номерного фонда здравниц, в частности капитальный ремонт 10 здравниц.

В 2012 г. построены новые отели – «Парк Инн» (Park Inn), соответствующий категории три звезды, и пятизвездочный «Рэдисон Блю» (Radisson Blue). В стадии строительства находятся ещё 37 объектов размещения.

На наш взгляд, система обязательной классификации гостиниц станет бесспорным наследием Игр для Сочи, обеспечив полноправное присутствие города на международном рынке туристических услуг. Объекты, прошедшие классификацию, являются наиболее востребованными у гостей Сочи. В конце 2011 г. сертификат «звёздности» имели 106 объектов, в том числе 21 мини-гостиница. К концу 2012 г. в Сочи было классифицировано свыше 400 объектов.

Второй значимый фактор – это развитие инфраструктуры.

Подготовка к Играм направлена на обеспечение создания в Сочи спортивного кластера Федерального значения. Традиционно в структуре расходов на подготовку к Играм основную часть составляют капитальные расходы не на собственно олимпийские объекты, а на сопроводительные и инфраструктурные мероприятия и проекты.

В рамках подготовки к Играм кардинально обновляются общественная и социальная инфраструктуры города. Сочи получит обновленную сеть автомобильных и железнодорожных дорог и мостов, модернизированную инженерную инфраструктуру, газопроводы и энергетические мощности, очистные сооружения, телекоммуникации, цифровое телевидение, оптоволоконную связь, современные отели, благоустроенную береговую линию.

Большое значение в процессе подготовки и проведения Игр занимает реализация городской целевой программы «Обеспечение строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического и бальнеологического курорта на 2011–2013 гг.». Реализация мероприятий, направленных на модернизацию социальной и инженерной инфраструктуры, позволит помимо решения технических вопросов, улучшить внешний вид улиц, внутриквартальных и дворовых территорий города Сочи.

В 2011–2012 гг. на реализацию Программы было направлено 14,5 млрд р., которые обеспечили реализацию мероприятий по следующим направлениям [3]:

– инженерная инфраструктура;
– мероприятия здравоохранения;
– жилищный фонд;
– объекты социальной инфраструктуры территорий поселения;
– транспортная инфраструктура и улично-дорожная сеть;
– природоохраняемая деятельность и экология;
– энергосбережения и генерация;
– благоустройство городских территорий и создание безбарьерной среды.

В настоящее время проводится активная работа по ремонту и модернизации транспортной сети города, строительству и вводу новых автомобильных дорог и развязок (в рамках реализации Программы строительства КЦП; мероприятий софинансируемых из федерального бюджета по федеральной программе «Развитие транспортной системы России на 2010–2015 гг.»).

В 2012 г. введены в эксплуатацию четыре развязки на важнейших артериях города. В 2013 г. введена в эксплуатацию одна из внутригородских развязок, последняя будет сдана к

концу года, также будет введена в эксплуатацию (уже функционирует в рабочем порядке) транспортная развязка «Аэропорт» в двух уровнях и малая объездная дорога, будет завершено строительство одного из главных инфраструктурных объектов сочинской Олимпиады – совмещенной дороги «Альпика-Сервис». Новая дорога станет основной транспортной артерией Игр.

Модернизируется железнодорожная инфраструктура города. В 2012 г. построены вторые сплошные пути на участках Сочи-Адлер и Туапсе-Адлер. Завершено строительство железнодорожной развязки на двух участках в Адлерском районе. На вокзалах устанавливается оборудование для беспрепятственного доступа людей с инвалидностью. На станции Адлер завершается строительство нового современного железнодорожного вокзала. Адлерский вокзал станет крупнейшим транспортно-пересадочным узлом, принимающим не только железнодорожный и автомобильный, но и морской транспорт. С расположенным неподалеку Аэровокзалом он будет соединен скоростной железнодорожной линией, строительство которой завершится к концу 2013 г.

Что касается инвестирования в развитие спортивной инфраструктуры, то к окончанию 2009 г. суммарные капитальные расходы на олимпийские объекты составили в общей сложности почти 8 млрд р., или более 250 млн дол. США. К началу 2012 г. накопленный объем капитальных расходов на олимпийские и инфраструктурные объекты составил уже более 116 млрд р. [4]. С 2008 г. динамика освоения капитальных вложений росла с геометрической прогрессией, увеличиваясь ежегодно в среднем в 3–4 раза. В соответствии с графиком строительства олимпийских объектов капитальные расходы увеличивались, достигнув пика в 2012 г.

На строительство спортивных объектов, обеспечивающих их функционирование, в общей сложности в течение 2011 г. было потрачено около 73,5 млрд р. [4].

Важно, что подготовка к проведению Игр способствует ускоренному развитию коммуникационных и информационных технологий в регионе. Телевещанием охвачено практически 100% населения Краснодарского края. Край вышел в лидеры в Российской Федерации по переходу на цифровое вещание, по показателям прямого доступа в интернет край является лидером среди регионов Северного Кавказа.

По данным управления информатизации и связи Краснодарского края, на территории региона в 2012 г. зарегистрированы 777 операторов связи, имеющих 11781 лицензию на 23 вида услуг связи [5].

В Сочи количество регулярных абонентов сети WiMAX составляет 43 тыс. В 2012 г. ОАО «Мегафон» первым из операторов «большой тройки» представил своим клиентам возможность доступа к услугам мобильной связи четвертого поколения (4G) в Сочи, а затем в Краснодаре [6]. Все это свидетельствует об эффективном развитии данной отрасли, благодаря Олимпийскому проекту «Сочи 2014».

Третий экономически значимый фактор в Сочи – развитие ЖКХ.

Развёрнуты широкомасштабные работы по капитальному ремонту объектов культуры, школ и дошкольных учреждений, зон отдыха и рекреации, спортивных площадок.

В целях развития современной инфраструктуры, а также повышения качества жизни и гостеприимства в городе Сочи реализуются следующие программы [2]:

– «Программа социально-экономического развития города Сочи на 2009–2013 гг.»;

– городская целевая программа антикризисных мер в жилищно-коммунальном хозяйстве города Сочи на 2009–2011 гг.»;

– «Модернизация жилищно-коммунального хозяйства города Сочи на 2011–2015 гг.»;

– «Жилище» на 2011–2015 гг.;

– «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности муниципального образования город-курорт Сочи на 2012–2015 гг. и перспективу до 2020 г.».

В 2011–2012 гг. на реализацию мероприятий перечисленных программ направлено свыше 1200 млн р. [7]. Ведется работа по улучшению инженерной инфраструктуры г. Сочи: усо-

вершенствование канализационных систем и систем водоснабжения, строительство новой водопроводной сети, современных канализационных систем, газопроводов.

В целом впервые за многие десятилетия в городе проводится кардинальная модернизация коммунальной инфраструктуры. Ее результатом станет, в первую очередь, бесперебойное водоснабжение и снижение нагрузки на окружающую среду.

В соответствии с краевой целевой программой «Обеспечение строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического и бальнеологического курорта», в 2011 г. были введены в эксплуатацию 10 программных объектов, осуществляемых на условиях софинансирования из федерального бюджета (теплотрассы, котельные, канализационный коллектор, очистные сооружения канализации, водозаборы).

В городе активно развивается и сфера жилищного строительства. Объем введенного в эксплуатацию в 2012 г. жилья составил 562 тыс. м^2 жилья, что на 20% больше, чем в 2011 г., когда было введено в эксплуатацию 420 тыс. м^2 соответственно. Таким образом, в этом сегменте темпы роста по сравнению с аналогичными показателями 2012 г. составили 102%.

В 2011–2012 гг. в целях формирования нового облика города в соответствии с его особым статусом столицы проведения Игр капитально отремонтировано 211 многоквартирных жилых домов, дворовых территорий, проездов к дворовым территориям 75 многоквартирных домов на сумму 67 млн р. [2].

Четвертый важнейший фактор – это постолимпийское использование олимпийских объектов.

Строительство олимпийских объектов является существенным и значительным фактором социально-экономического влияния на регион. Реализация олимпийского проекта оказала влияние на инвестиционную привлекательности региона. Это находит отражение в росте валового национального продукта (ВНП). Среди шести регионов Южного Федерального округа по показателю валового регионального продукта (ВРП) на душу населения Краснодарский край занимает первое место.

Всего Программой предусмотрено строительство 14 олимпийских спортивных объектов общей вместимостью более 145 тыс.мест. В частности, на территории подготовки Игр созданы 4 горнолыжных курорта, рассчитанных на 42 тыс.туристов, что даст Сочи мощную платформу для постолимпийского развития туризма, а также сделает Сочи международным спортивным центром.

Порядок использования олимпийских спортивных объектов после проведения Игр определен Программой постолимпийского использования олимпийских объектов. При этом были определены 3 концепции будущего использования объектов, исходя из востребованности в городе Сочи, а также конструктивных особенностей этих объектов (см. таблицу) [4].

Пятый экономически значимый фактор – это развитие малого и среднего бизнеса.

Подготовка к проведению Игр способствует развитию малого и среднего бизнеса, о чем свидетельствует тот факт, что значительная часть российских контрагентов, включенных в олимпийский проект, относится к группе индивидуальных предпринимателей. При этом их доля возросла с 18% в 2008 г. до 31,5 % в 2011 г., до 36% в 2012 г. (расчетно), а общее число увеличилось в 2,8 раза [3]. Принципиально важным с точки зрения значимости олимпийского проекта для России является следующее обстоятельство: с учетом действия мультипликатора (в комплексном строительстве его принято считать равным 10) число рабочих мест, созданных и поддержанных в экономике Российской Федерации олимпийским проектом только в 2011 г., можно считать равным 560,3 тыс. чел.

На курорте ведут деятельность более 33 тыс. предпринимателей. В сферу малого предпринимательства вовлечено свыше 89 тыс. чел. Оборот малого бизнеса в 2012 г. вырос на 10% и составил более 114 млрд р. При этом инвестиции предпринимателей превысили 5 млрд р.

Олимпийская стройка в Сочи включает сооружение более 800 объектов капитального строительства, что делает ее крупнейшей стройплощадкой в России и одной из самых круп-

ных в Европе. В реализации проекта задействовано 87 организаций – ответственных исполнителей и более 400 подрядчиков. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что подготовка к проведению Игр способствует созданию малых и средних предприятий.

Шестым важнейшим фактором является развитее рынка труда.

Направления использования олимпийских объектов по назначению в постолимпийский период

Наименование объектов	Назначение
1.Объекты, сохраняющие целевое назначение	назначение этих объектов после Игр останется прежним – они будут использоваться в качестве спортивных объектов для спортсменов, туристов и местного населения
2.Сборно-разборные объекты	будут использоваться в других регионах России
3.Объекты, подлежащие перепрофилированию	– Крытый конькобежный центр «Адлер-Арена» перепрофилируется в Экспоцентр, крупнейший на юге России, а также обеспечит потребности г. Сочи в профессиональных выставочных площадках, практически отсутствующих в городе. – Ледовый дворец «Большой», ледовая арена «Шайба», дворец зимнего спорта «Айсберг», центр санного спорта «Санки» будут перепрофилированы в Центр олимпийской подготовки сборных команд России, а также в центр досуга и отдыха для туристов со всего мира – Керлинговый центр «Ледяной куб» станет многофункциональным спортивно-развлекательным центром – Центральный стадион «Фишт» будет передан в собственность Краснодарского края для использования в качестве многофункционального спортивного комплекса

Основные изменений показателей рынка труда, произошедшие за период 2005–2012 гг., свидетельствуют о положительном влиянии на них работ по подготовке к проведению Игр в г. Сочи. Оно выражается в смягчении негативных социально-экономических последствий финансово-экономического кризиса, и это, прежде всего, связано со снижением уровня безработицы, ростом числа занятых в регионе проведения будущих Игр. Уровень безработицы в г. Сочи в 2012 г. составил 0,2% при краевом уровне – 0,6% [8]. Это объясняется направленными действиями через внедрение ряда программ по снижению напряженности на рынке труда.

Данные программы осуществлялись через средства федерального бюджета в виде субвенций субъектам Российской Федерации, начиная с 2008 г. В частности, в Краснодарском крае действовали и действуют [7]:

– ведомственная целевая Программа «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края» (2009–2011 гг.);

– долгосрочная краевая целевая Программа «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2011–2013». В 2012 г. регионы увеличили финансирование программ активной политики занятости.

Статистические данные по уровню зарегистрированной безработицы по Краснодарскому краю и России в 2012 г. свидетельствуют о благоприятном влиянии проводимой государством политики на рынке труда. И пропорции в уровнях безработицы являются ярким доказательством этого: 1% и 1,7% соответственно [8].

Эксплуатация олимпийских объектов – как спортивных, так и объектов обеспечивающей инфраструктуры – и в постолимпийский период потребует привлечение большого количества дополнительных специалистов, занятых на постоянной основе. Позитивные тенденции отмечаются во всех отраслях экономики. Оборот сочинских организаций вырос на 14% и

превысил 345 млрд р. Средняя заработная плата в городе в 2012 г. составила 29 тыс. р. (в 2011 г. – 25,5 тыс. р.) при краевом уровне – 22 тыс. р. [3].

Таким образом, подведя итог характеристики факторов экономического роста, индуцируемых проведением Олимпиады, можно сделать вывод, что проведение Игр – это проект, стимулирующий модернизацию во всех сферах социально-экономической жизни. Наиболее значимы изменения в экономической сфере, которые проявляются непосредственно в регионе проведения Игр – городе Сочи и Краснодарском крае. Нам представляется, что экономическая эффективность развития экономики страны после проведения Игр возможна только в том случае, когда ее создание является частью долгосрочного плана развития. Крупное спортивное состязание, подготовка к которому ведется в соответствии с ранее принятыми планами местного, регионального и общенационального развития, способно ускорить экономическую отдачу на десятилетия, а также повысить качество жизни местного населения, улучшить конкурентоспособность страны на мировой арене, способствовать развитию международного бизнеса на территории страны, региона и города в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. Годовой отчет о деятельности АНО «Оргкомитет «Сочи 2014». Итоги 2011 г. [Электронный ресурс] // Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochi2014.com/games/strategy/report/.

2. Отчетные материалы администрации города Сочи [Электронный ресурс] // Администрация города Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochiadm.ru/.

3. Краткий отчет о влиянии Игр за январь 2013 [Электронный ресурс] // Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в городе Сочи : официальный сайт. URL: http://www.sochi2014.com/games/strategy/report.

4. Нефинансовый отчет об устойчивости развития и экологической ответственности 2012 г. [Электронный ресурс] // Государственная корпорация по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта : официальный сайт. URL: http://www.sc-os.ru/ru/about/orders.

5. Официальный интернет-сайт Управление информатизации и связи Краснодарского края [Электронный ресурс] : официальный сайт. URL: http://uic.krasnodar.ru/telekommunikacii

6. Открытое акционерное общество «Мегафон» [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: http://krasnodar.corp.megafon.ru.

7. Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 г. [Электронный ресурс] // Администрация Краснодарского края : официальный сайт. URL: http://www.adm-krai.kuban.ru

8. Федеральная служба государственной статистики по Краснодарскому краю [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: http://www.krsdstat.ru

УДК 339.4:145

ЗЕМЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОСНОВА ГОРОДСКОГО РАЗВИТИЯ

***М.А. Битарова*[1]**

LAND RESOURSES AS THE BASIS FOR URBAN DEVELOPMENT

M.A. Bitarova

Ключевые слова: земля, земельные ресурсы, городская территория, городские земли, городское землеустройство.

Key words: land, land resources, urban area, urban land, urban land management.

Земля определяет возможности пространственной организации городов, является неотъемлемым и важнейшим фактором производственной деятельности людей. В современной экономической литературе земля определяется как ресурс, используемый для произ-

[1] *Битарова Мария Анатольевна* – директор научно-технологического парка «Университет» Кубанского государственного университета (г. Краснодар).

водства сельскохозяйственной продукции, для строительства домов, городов, железных дорог, один из основных компонентов, факторов производства [1].

Земля характеризуется сразу по совокупности характеристик. Это, прежде всего, её площадь, а также рельеф, климат, почвы, недра и многие другие характеристики. Является основным средством производства в сельском хозяйстве, а также пространственным фактором размещения промышленных предприятий, местом размещения жилья человека и необходимой инфраструктуры [2]

Несмотря на то, что понятие «земли» является исключительно многоаспектным, данная многоаспектность позволяет в тоже время более глубоко определить суть исследуемого явления. В статье предложен подход к определению земли сразу в нескольких аспектах: физическом, экономическом и психологическом.

Физический аспект предполагает рассмотрение земли как физического явления. Конкретные характеристики участка – природные условия, климат, возможность сельскохозяйственной деятельности, наличие полезных ископаемых, растительный и животный мир, наличие пресной воды и водоемов, близость морей – всегда дают её обладателям определенные преимущества. Немаловажным является и то, что эти свойства земельных участков являются относительно стабильными, не изменяются или медленно изменяются во времени, могут быть утрачены, но никогда не приобретены.

В экономическом отношении земля выступает как важнейший фактор производства. Во всех экономических трудах земля рассматривается как базовый, основополагающий фактор производства, обуславливающий состояние и взаимодействие всех остальных. Особенностью земли в экономическом аспекте является то, что она является тем явлением, без которого невозможно осуществление любой человеческой деятельности.

Современные рыночные экономические теории рассматривают землю не только как фактор производства, но и как товар, входящий в систему купли-продажи этого уникального ресурса. Интересно, что есть и противоположные этому подходу точки зрения. Например, З.Н. Босчаева говорит о том что «земля не имеет денежного эквивалента стоимости её производства и потому товаром быть не может» [3]. Эта точка зрения не лишена объективности. Действительно, поскольку земля, земельный участок не является созданным человеком, его стоимость не может быть определена объективно, а значит, он не может стать объектом купли-продажи. Однако данной позиции можно возразить. Участки земли, используемые человеком для своей хозяйственной деятельности и под жилье, как правило, не являются в чистом виде «созданными природой». Человек за тысячелетия своего использования земли уже осуществил её преобразование, изменив её первозданный вид. Распаханная пашня, инфраструктурное обустройство территории, построенное жилье наличие исторических памятников и других характеристик позволяют установить стоимость земельного участка вовлекаемого в отношения купли-продажи, определить его рыночную стоимость.

В городах этот процесс проявляется особенно явно. Являясь недвижимостью городские земли (ст. 130 ГК РФ), земельные ресурсы оказываются подчинены функционированию рынка городской недвижимости. Стоимость земли оказывается определенной в зависимости от того, какие объекты могут быть размещены на конкретном земельном участке.

Однако здесь же в городах проявляется и не рыночный подход к оценке земельных участков. Речь идет об особой социальной, психологической и экологической оценке горожанами своих земель, например, о таких понятиях как привязанность человека к родному дому, месту его проживания, когда оценка участка производится не объективно, на основе рыночных законов, а в соответствии и субъективными представлениями о ценности конкретной территории непосредственно для того или иного человека («очаг родного дома»).

Еще одной важной экономической характеристикой земли является её возможность приносить доход. Таким образом, земля может выступать капиталом [1]. Земельный участок имеет самовозрастающую стоимость, приносящей её владельцу прибыль.

Несмотря на все это многообразие подходов, капитал во всех научных школах всегда ассоциируется со способностью приносить доход [4]. Это в полной мере относиться и к земельным ресурсам, которые характеризуются следующими особенностями:

– обязательное условие хозяйственной деятельности человека;

– объект созданный природой, имеющий пространственные ограничение и характеризующийся стационарностью;

– способность производить полезные блага;

– возможность улучшение качества земли через вовлечение её в хозяйственную деятельность человека;

– изменяемость ценности в зависимости от предполагаемой цели использования;

– возможность применения нерыночных способов определения стоимости земли.

Психологический аспект связан с тем фактом, что во все времена земля играла для человека особое духовное значение. Современная психология говорит о том, что человек испытывает исключительную привязанность к месту своего исторического проживания, черпает в нем надежду и силы. Человек, оторванный от родной земли, на протяжении всей жизни испытывает чувство привязанности и одиночества, даже находясь в лучших социально-экономических условиях. Подобные психологические моменты можно проследить не только на уровне страны, но и регионов, населенных пунктов и даже на уровне кварталов и микрорайонов городов. В городах оценка земли производиться местными жителями не только из экономических, но и психологических аспектов. Типичный пример представляет здесь город Краснодар, когда во время принятия решения о реконструкции центральной части города администрация столкнулась с нежеланием многих жителей, дома которых подпадали под планы реконструкции, переезжать в большее и более комфортабельное жилье на окраины и даже в соседние микрорайоны города.

Сегодня экономическая теория практически не рассматривает эти аспекты, однако их учет, безусловно, важен в определении перспектив развития земельных отношений в городах и задач их пространственного развития в интересах местного сообщества.

Теперь обратимся к рассмотрению такого понятия как городская земля и проанализируем современные особенности организации землеустройства в городах.

Прежде всего, нужно отметить, что собственно городские земли занимают очень незначительную часть земельного фонда, но именно в городах проживает основная часть населения и сосредоточено промышленное производство.

В таблице представлена структура современных земель Российской Федерации в разрезе их основных категорий [5].

Структура земель Российской Федерации по категориям (целевому назначению) [5]

Категория земель	Площадь земель, млн га	Процент, от общей площади
Земли лесного фонда	1104	64
Земли поселений	19,1	1,1
Земли промышленного и иного специального назначения	17	1
Земли особо охраняемых территорий	34,2	2
Земли сельскохозяйственного назначения	393,2	23
Земли водного фонда	27,7	2
Земли запаса	114,6	7

Городские земли, входят в состав земель поселений и составляют около 84% или 16,04 млн га. Вместе с тем именно на этой территории сосредоточено 73% современного населения страны [6]. Городские земли характеризуются не только высокой плотностью населения. Именно на городских землях осуществляется основной объем капитальных вложений в инфраструктуру, расположен основной жилищный фонд страны. В городах практически нет свободных или резервных земель, что нельзя сказать о сельских территориях.

Прежде всего, необходимо определить само понятие «городской земли». В современной литературе зачастую понятие «городские земли» используется в значении «городская территория», при этом оба понятия употребляются как синонимы. Так в терминологическом словаре по недвижимости понятие «городские земли» определяется как «территория в пределах городской черты» [7]. Это дискуссионный вопрос. Хотя между двумя рассматриваемыми понятиями существует тесная связь, территория представляет более общее представление о рассматриваемом объекте, чем земельный участок.

Территория – это понятие, характеризующее часть поверхности суши, площадь земли, имеющей определенную длину и ширину, конфигурацию и географическое местоположение. Земельный участок напротив – понятие уходящие «вглубь». При описании земельных участков помимо собственно показателей площади и конфигурации обязательным является использование описания проходящих на нем, над ним, а также под ним инфраструктурных коммуникаций, расположенных на нем объектов: строений, ландшафта, водоемов, почвенных характеристик. То есть городские земли – это объемный, насыщенный содержанием объект в отличии от плоскостной характеристики территории.

Здесь нельзя не согласиться с мнением отечественного исследователя А.В. Руднева о том что «городская земля – это не просто территория, пространство, служащее местом размещения промышленных объектов, развития производительных сил общества…это природная среда, предназначенная создать благоприятные условия для существования и развития городского сообщества» [8].

Суть городских земель более полно раскрывают их функции, которые они выполняют в городе.

Во-первых, городские земли составляют основу жизнедеятельности городского населения. Жилые микрорайоны, зоны отдыха, деловые зоны и т.д. обустраиваются и формируются в городе с учетом имеющихся в нем земельных ресурсов, которые тем самым определяют конфигурацию развития города, перспективы формирования качественной среды.

Во-вторых, городские земли – это пространственная основа размещения хозяйственной деятельности. Наличие или отсутствие земельных участков, их инфраструктурное обустройство, транспортная доступность, экологические условия использования создают экономические рамки хозяйственной деятельности в городе.

В-третьих, городские земли, будучи неразрывно связанными, с недвижимостью, обеспечивают функционирование и развитие рынка городской недвижимости.

В-четвертых, городские земли, будучи капиталом, позволяют их собственникам получать доход и выгоду, часть которых через систему налоговых платежей способно пополнять местный бюджет.

С учетом этого земельные ресурсы города могут быть определены как часть территориального фонда страны, закрепляемая за городом на законных основаниях в определенных границах, представляющая единство физического, экономического и психологического содержания, основополагающий пространственный базис городского развития, особый элемент системы управления городским развитием.

В городе земли, являясь частью условий формирования среды жизнедеятельности человека и ведения хозяйственной деятельности, выступают в форме пространственных запасов городского развития, вне которых его существование невозможно. Городские земли «… это единственный природный ресурс, имеющийся в распоряжении города…его фундамент… капитал, созданный трудом многих поколений. Капитал не только и не столько материальный и финансовый…, но и капитал исторический, духовная память поколений, духовное воплощение нашей культуры» [9].

С точки зрения экономики городские земли есть источник доходов (например, от производственной деятельности) и одновременно источник расходов (например, при уплате земельных платежей). Обязанности и возможности получения благ от земельного участка в городе распределяются неравномерно.

Получателями благ выступают:

– город как муниципальное образование. Это, прежде всего, поступления налогов и иных платежей от собственников и пользователей земельных участков в муниципальный бюджет;

– владельцы земельных участков, получающие доход от ренты за землю или любом другом коммерческом её использовании;

– предприниматели, получающие доход от использования земельных участков в своей хозяйственной деятельности;

– застройщики, получающие доход от своей деятельности в виде части прибыли от использования выделенных городских земель;

– жители, получающие выгоды в виде новых пространств для своей жизнедеятельности.

Обязанности по содержанию земельных участков распределены менее дифференцированно. Сегодня с точки зрения Гражданского кодекса РФ основным субъектом, несущим издержки по содержанию земельного участка является собственник земли. Именно он является основным плательщиком налогов и иных сборов.

В результате возникает необходимость установления соответствия между количеством получаемых благ и понесенных расходов по каждому собственнику и выгодополучателю от использования городской земли. На практике это сделать невозможно. Во многом это связано с невозможностью четкого разделения благ предоставляемых городской землей на категории частных и общественных. Вместе с тем можно предположить, что основным выгодополучателем от использования земли, безусловно, должно быть местное сообщество и, значит, оно же должно нести расходы по содержанию земельных участков.

Среди многих других особенностей городских земель можно выделить возможность использования одного и того же участка для разных видов деятельности. Так, сегодня земельный участок в городе может быть использован под жилищное строительство, разные виды промышленной деятельности, для размещения торговых объектов, под рекреационные зоны, задействован для размещения инженерной или транспортной инфраструктуры.

Вместе с тем использование городских земель не может происходить по своему усмотрению. И в этом проявляется такое свойство городской земли как ограниченность в способах использования городской земли. В основе этого ограничения лежит пересечение множества интересов, формируемых в городском сообществе и необходимость их бесконфликтного разрешения. Иными словами каждый участок земли представляет элемент целостной городской среды, использование которого и любые изменения которого затрагивают интересы сразу всего городского сообщества или его значительных групп.

Представляемый подход предполагает признание связи всех земельных участков в городе. Именно такой комплексный подход к пониманию городских земельных ресурсов делает возможным понимание их связи с процессами развития города как единой целостности, основу которой и составляют земельные ресурсы.

Предложенные характеристики городских земель еще раз подтверждают, что городские земли есть многофакторное явление, где в равной степени переплетаются экономические, финансовые, экологические, правовые и многие другие характеристики. При этом экономические факторы, хотя и играют главенствующую роль при определении параметров городского землеустройства, однако они не всегда играют определяющую роль при решении такого комплексного вопроса как формирование качественной городской среды.

Это еще раз позволяет подтвердить вывод о том, что земельные ресурсы составляют важнейший базис всего городского строительства и в тоже время являются чрезвычайно многогранным явлением, требующим выработки адекватной методологии их исследования и управления как сложным комплексным объектом.

Библиографический список

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Л.Ш. Лозовский, Б.А. Райзберг, Е.Б. Стародубцева. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Клебанович Н.В. Методы обследований земель [Текст] : учеб. пособие / Н. В. Клебанович. Минск: БГУ, 2011.
3. Босчаева З.Н. Формула экономического роста [Текст] / З.Н. Бозчаева. М.: Экономика, 2007.
4. Добрынин А.И. Экономическая теория [Текст] : учебник для вузов / А.И. Добрынин, Л.С. Тарасевич. 3-е изд., испр. и доп. СПб.: СПбГУЭФ, Питер, 2004.
5. Кухтин П.В. Управление земельными ресурсами [Текст] : учебное пособие / П.В. Кухтин, А.А. Левов, В.Ю. Морозов, А.В. Руднев, О.С. Семкина, Н.В. Хованова. 2-е изд. СПб.: Питер, 2006.
6. Россия 2012. Статистический справочник [Текст]. М.: Росстат, 2012.
7. Новый энциклопедический словарь [Текст]. М: Риппол Классик, 2012.
8. Руднев А. В. Управление муниципальными землями [Текст] / А. В. Руднев. М.: ГУУ, 2008.
9. Грибовский С.В. Оценка стоимости недвижимости [Текст]: учебное пособие / С.В. Грибовский. М: «Маросейка», 2009.

УДК 338.26:352.07 (470.620)

ПРОБЛЕМА «АДМИНИСТРАТИВНОГО ФАКТОРА» ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СТРАТЕГИЯХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

***К.В. Гетманцев*[1]**

PROBLEM OF «AN ADMINISTRATIVE FACTOR» IN REALIZATION OF TECHNOLOGY OF STRATEGIC PLANNING IN STRATEGY OF MUNICIPALITIES OF KRASNODAR REGION

K.V. Getmantsev

Ключевые слова: Стратегическое планирование, стратегическое планирование в России, муниципальные стратегии, технология стратегического планирования, «административный фактор».

Key words: Strategic planning, strategic planning in Russia, municipal strategy, technology of strategic planning, «an administrative factor».

Разработка стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края имела сложную предысторию и во многом была обусловлена политическими причинами.

Впервые внимание к стратегическому планированию, как способу управления территориальным развитием возникает в России 2005–2006 гг. Именно в этот период на федеральном уровне начинаются работы по подготовке стратегии социально-экономического развития страны. Необходимость перехода к стратегическому планированию в этот момент рассматривает в рамках общего курса по интенсификации развития государства. В своем Послании Федеральному Собранию на 2005 г. президент В. Путин отмечает «…сегодня развитие страны немыслимо без внедрения принципиально новых технологий в производство, сельское хозяйство,…но, прежде всего в сферу управления … необходим качественный переход от пережитков советской системы управления…нам нужно развивать перспективное видение будущего…» [1]. Эти слова фактически становятся началом сложного и противоречивого процесса внедрения элементов стратегического планирования в сферу государственного, а затем и муниципального управления. В октябре 2005 г. Минэкономразвития России, по поручению председателя Правительства организует комплекс работ по подготовки стратегий социально-экономического развития страны и отдельных отраслей промышленности.

[1] *Гетманцев Константин Владимирович* – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры организации и планирования местного развития Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

На региональном уровне, вслед за федеральным, получают поддержку мероприятия по стратегическому развитию. В начале 2005 г., получив поддержку Министерства экономического развития, Краснодарский край одним из первых приступает к работам по разработке стратегии социально-экономического развития региона [2].

В связи с отсутствием достаточного опыта проведения работ в сфере стратегического планирования, весь комплекс работ по подготовки региональной стратегии поручается вести компании РОЭЛ (г. Москва). В течение 2005–2006 гг. компания РОЭЛ разрабатывает два основных и один дополнительный проект стратегии социально-экономического развития региона. В апреле 2006 г. в Большом зале заседаний администрации Краснодарского края состоится презентация Стратегии развития Краснодарского края до 2020 г.

Если рассматривать эти действия с точки зрения мировой практики стратегического планирования, и в частности технологии стратегического планирования, поддерживаемой Кубанской школой развития местных сообществ [3], налицо оказывается нарушение концепции и логики всего процесса стратегического планирования.

В описываемом случае произошла подмена двух понятий «стратегического» и «перспективного» планирования.

Перспективное планирование – охватывает все сферы деятельности местного сообщества, но носит комплексный характер и, по сути, является описанием будущего состояния спроектированного на основе текущих тенденций (метод экстраполяции). Перспективный план обязательно содержит количественные показатели будущего состояния изучаемых процессов. При этом акцент делается на исследовании динамики развития общественных отношений.

Стратегическое планирование – это, прежде всего, определение целей и оптимальных направлений социально-экономического развития местного сообщества, в то время как для перспективного планирования характерно использование метода экстраполяции и преимущественно исследования сложившейся ситуации и прогнозирование её развития в будущем, но это совершенно разные подходы [3].

В результате, доработанная с учетом пожеланий краевой администрации Стратегия компании РОЭЛ, во многом потеряла свой «стратегический» характер. Появившиеся в разделе «Ожидаемые результаты» количественные показатели надоев молока, количества перемещаемой нефти по трубопроводам Кубани и т.д. приблизили по характеру этот документ к индикативному плану развития [1].

Данная проблема, т.е. смещение акцента со стратегического к индикативному и перспективному планированию, становится неразрешимой и для всех последующих мероприятий по разработке стратегий муниципальных образований края.

В конце 2006 г. в Краснодарском крае создается специализированная организация государственное учреждение (ГУ) Центр стратегических разработок, которые возглавил А. Тернавский. В сферу деятельности новой организации и вошла организация работ по разработке стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края.

В январе – марте 2007 г. ГУ Центр стратегических разработок подготавливает проект Распоряжения Главы администрации Краснодарского края «Об организации разработки стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края», который принимается в июне 2007 г. [4]. Вместе с проектом Распоряжения ГУ КК ЦСР готовит Приложение к Распоряжению «Структура стратегии развития муниципального образования Краснодарского края» [5], описывающее общие требования и содержание разделов муниципальных стратегий.

В принципе данные документы не противоречат общепризнанной мировой практики стратегического планирования. Действительно, инициатива о начале стратегического планирования может исходить не только от населения, т.е. от сообщества, но и от органов власти, в том числе и регионального уровня. Однако не совсем корректным является давление, кото-

рое оказывается этими документами на местные сообщества. Здесь не учитывается самое важное условие эффективного стратегического планирования – готовность местного сообщества. В реальности ни органы местного самоуправления Кубани, ни населения, никакие другие субъекты на этот период не высказываю осознанной потребности в стратегическом планировании и переходе к стратегическому управлению. Более того, в муниципалитетах края отсутствует понимание того, что это такое.

Вызывают сомнения и сроки реализации стратегий. В распоряжении Губернатора от 14 июня устанавливается срок до 1 июля 2007 г., т.е. всего 17 суток [4]. С точки зрения мировой практики стратегического планирования это крайне ограниченный срок.

Для того чтобы стратегия получила поддержку местного сообщества необходимо органично отразить в ней интересы местного сообщества, а для этого требуется проведение целого комплекса специальных и достаточно трудоемких работ по согласованию интересов и потребностей местных жителей, предпринимателей и местного правительства. Создание Комитета планирования [3], как раз и преследует эти цели. Но самое главное даже не в том, как разработать стратегию, хотя это тоже очень сложно, а в том, как добиться её реализации. Здесь без поддержки со стороны местного сообщества обойтись никак нельзя.

Однако у Кубанских муниципалитетов возможности развития взаимодействия с сообществом оказываются ограниченны жесткими временными рамками. Все вместе эти причины, а именно: нежелание населения и местного бизнеса участвовать в работе над стратегией и ограниченные временные рамки, ставят перед органами местного самоуправления задачу осуществления разработки стратегии самостоятельно, собственными силами. Однако, отсутствие квалифицированных специалистов в сфере стратегического планирования ставит перед органами местного самоуправления Краснодарского края крайне трудноразрешимую задачу.

Как показало проведенное исследование органы местного самоуправления края пошли по трем основным путям:

1) разработка стратегии собственными силами. В этом случае органы местного самоуправления принимали решение самостоятельно осуществить весь комплекс работ по стратегическому планированию. Специалисты районных и городских администраций в сжатые сроки приступили к написанию стратегий развития. В абсолютном большинстве случаев за основу новых стратегий были взяты инвестиционные стратегии муниципальных образований, сданные в июне 2007 г. в департамент инвестиций и проектного сопровождения администрации Краснодарского края. К такому типу стратегий, например, можно отнести стратегии социально-экономического развития Кущевского, Славянского, Каневского, Белоглинского, Новокубанского, Тбилисского и Абинского районов Краснодарского края. В этих стратегиях повторялась структура, рекомендованная не ЦСР, а департаментом инвестиций и проектного сопровождения, основной упор делался на разработке инвестиционных проектов. Более того, в тексте этих стратегий часто вместо слов «социально-экономическая стратегия» употребляется термин «инвестиционная стратегия муниципального образования». Стратегии этой группы можно считать самыми низкокачественными. Переделанные из инвестиционных стратегий, порой сделанные за 2-3 дня эти стратегии представляют вариант типичной административной «отписки».

Однако, часть районов приступила к самостоятельному написанию стратегий. К этой группе можно отнести, например Павловский и Отрадненский районы Краснодарского края. Специалисты этих районов, руководствуясь рекомендациями ЦСР, а также доступной литературой по проблемам стратегического планирования местного развития, подошли к разработке стратегий более ответственно. Например, в Отрадненском районе, перед разработкой стратегии была создана решением главы группа стратегического планирования муниципального образования, куда официально вошли не только работники администрации и соответствующих муниципальных служб, но и общественности, СМИ и бизнеса. Аналогична ситуация и в Павловском районе.

Стратегии, разработанные этими муниципальными образованиями более предметные, здесь хорошо сформулированы цели стратегического развития, стратегические направления развития, содержится качественное описание будущего состояния сообществ;

2) разработка стратегии ГУ «Центр стратегических разработок». ЦСР осуществил методическую и практическую поддержку разрабатываемых стратегий. В 2007 г. ЦСР разработал стратегии социально-экономического развития для Щербиновского, Темрюкского, Ейского и Приморско-Ахтарского районов, а также г. Кропоткина. Важным отличием стало то, что ЦСР разрабатывал указанные стратегии на хозрасчетной основе, средняя стоимость работ по стратегическому планированию составила для муниципального района 12–15 млн р., для города 25 млн р., для сельских поселений ЦСР предлагал разрабатывать стратегии по 3 млн р., однако здесь заказы отсутствовали.

Руководствуясь собственными рекомендациями, ЦСР осуществил разработку всех пяти стратегий камеральным способом, т.е. специалисты ЦСР не выезжали на места, а исследование проводилось в офисе учреждения на основе предоставленной муниципалитетами социально-экономической информации. Несмотря на все преимущества перед первым способом разработки: наличие квалифицированных специалистов, опыт работы со стратегиями, ЦСР, вместе с тем нарушил одно из основных условий стратегического планирования – проигнорировал реальные местные потребности сообщества в мероприятиях по развитию. Потребности местных жителей и предприятий никем не изучались, а формирование стратегических целей осуществлялось на основе методов прогнозирования и индикативного планирования, а также субъективных представлений специалистов ЦСР. Полученные таким образом документы, навряд ли, можно назвать «стратегическими», это скорее перспективные планы развития территорий, составленные в отрыве от местной действительности и потребностей сообщества;

3) разработка стратегий внешними консультационными организациями. К этой категории муниципальных образований можно отнести Ленинградский район (разработчик Кубанский госуниверситет), Усть-Лабинский район (разработчик Институт конкурентоспособности) и др.

В целом мероприятия по стратегическому планированию в муниципальных образованиях Краснодарского края проходили под значительным административным давлением со стороны ЦСР и администрации Краснодарского края.

Так, неоднозначной стала ситуация с разработкой стратегии в Усть-Лабинском районе. Работы по разработке стратегии проводились здесь Институтом конкурентоспособности (Москва). В ходе проведенных работ был также реализован выездной метод исследования ситуации. Специалисты компании провели достаточно масштабные социологические исследования, которые стали основанием для последующей разработки стратегии района. Предпринимались масштабные попытки по вовлечению в процесс местных жителей и предпринимателей. В результате представленная летом 2007 г. в ЦСР стратегия потерпела сокрушительный крах, как несоответствующая технологии стратегического планирования. Официальная причина такого положения – резкое несоответствие между выделенными стратегическими направлениями развития и реальным состоянием экономики и социальной сферы района. Например, в качестве одного из стратегических проектов развития Стратегия предлагала расширение центральной районной больницы и качественное улучшение оказываемых в ней услуг. В качестве механизма реализации проекта предлагалось строительство нового корпуса больницы и закупка нового медицинского оборудования. Данные мероприятия были признаны департаментом здравоохранения Краснодарского края нереализуемыми ввиду отсутствия денежных средств и в последующем были заменены на текущий ремонт районной больницы.

В августе 2007 г. была введена практика контроля за разработкой муниципальных социально-экономических стратегий со стороны отраслевых департаментов Краснодарского края [4]. Это потребовало структурной доработки стратегий. В частности потребовалось отразить разделы, соответствующие отраслевой специализации каждого департамента. Это не

только нарушило структуру, предписанную ЦСР, но и потребовало разработки каждого направления в отдельности. Более того, департаменты не только потребовали включить в стратегии свои отраслевые блоки, но и разработать в их рамках прогнозы развития соответствующих сфер. Это придало разработанным стратегиям еще более «перспективный», нестратегический характер.

В целом, анализируя практику стратегического планирования в муниципалитетах Краснодарского края, можно отметить крайне низкое качество разработанных стратегических документов. В большинстве случаев это типовые прогнозные документы, форма и примерное содержание которых заданны сверху, не имеющие ничего общего с принятой в мировой практике технологией стратегического планирования.

Исследование практики реализации стратегического подхода в муниципальных образованиях Краснодарского края выявило ряд общих проблем «административного» характера технологии стратегического планирования.

Прежде всего, обращает на себя внимание введение ГУ «Центр стратегических разработок» унифицированной структуры стратегического плана [5]. Трудно предположить, что на практике может быть найдено два одинаковых муниципалитета. Условия, определяющие векторы социально-экономического развития в сообществах, всегда специфичны и соответственно одинаковых подходов к их развитию в принципе не может быть. Попытка введение более или менее унифицированной структуры ставит сообщество в определенные рамки, требует дополнительной проработки «неместных» вариантов развития. Такое отвлечение стратегии от «собственного» варианта развития, её ненужная детализация в других сферах ведут в целом к снижению качества стратегического документа и зачастую делают его нежизнеспособным.

Другой момент – крайне сжатые временные рамки, в которые были поставлены муниципалитеты края при разработке стратегий. Фактически на разработку стратегий было отведено 17 дней [4]. С позиции мировой практики этого явно недостаточно. Если рассматривать процесс стратегического планирования как совместную деятельность всего сообщества, а не только одного-двух подразделений местного правительства, то требуется значительное время на организацию согласительных процедур, популяризацию стратегического планирования и вовлечения в его процесс представителей сообщества. На практике это процесс может идти достаточно долго.

Еще важнее понимание того, что стратегическое планирование никак не может быть закончено с разработкой стратегического плана (в случае с Краснодарским краем 1 июля 2007 г.). Это длительный, более того циклически повторяющийся процесс, требующий не только выполнения работ по разработке стратегии, но и самое главное работ по её практической реализации, мониторингу стратегии и её постоянной корректировке.

Краснодарские муниципалитеты, поставленные в жесткие временные рамки, вынужденно пошли «по пути наименьшего сопротивления». Вместо того чтобы создавать комитеты планирования, вовлекать сообщество в процессы развития, они, как было показано выше, взяли старые материалы по разработке Инвестиционных стратегий и буквально заменив слова в тексте сдали их еще раз. Такой подход представляет типичный вариант административной отписки.

Библиографический список

1. Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 г. [Текст]. Краснодар, 2007.

2. Об организации разработки стратегии социально-экономического развития Краснодарского края. Распоряжение главы администрации Краснодарского края № 505 от 18.03.2006 [Текст] // Кубанские вести. 2006. № 407.

3. Авдеева Т.Т. От исполнительства к стратегии развития местного сообщества [Текст] / Т.Т. Авдеева, С.Н. Железко, Ю.В. Филиппов. Краснодар, 1998.

4. Об организации разработки стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края [Текст] : распоряжение главы администрации Краснодарского края от 14.06.2007 г. № 505 // Кубанские вести. 2007. № 219.

5. Структура стратегии развития муниципального образования Краснодарского края [Текст] : приложение к Распоряжению главы администрации Краснодарского края от 14.06.2007 г. № 505 // Кубанские вести. 2007. № 219.

УДК 330.342.146:339.138

СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

Н.В. Городнова[1], А.Н. Колобаева[2]

SOCIAL MARKETING AS A TOOL SOCIO-ORIENTED ECONOMY

N.V. Gorodnova, A.N. Kolobaeva

Ключевые слова: социальный маркетинг, социально-ориентированная экономика, социально-ответственная компания, корпоративная социальная ответственность, оценка КСО, социальный эффект.

Key words: social marketing, social-oriented economy, a socially responsible company, corporate social responsibility, KSO assessment, social impact.

В настоящее время социальный маркетинг стал необъемлемой частью функционирования многих западных компаний, в России подобный опыт несоизмеримо мал. Тем не менее, в последнее время и российский бизнес приходит к пониманию ответственности перед своими потребителями и обществом. Решение подобной задачи возможно только при реализации социально-ответственного маркетинга.

Изучению проблем социально ориентированного маркетинга и социальной ответственности бизнеса уделили внимание такие ученые, как В.С. Автономов, Г.Л. Багиев, Л.Г. Бызов, Я.Х. Гордон, А.Б. Гофман, Р.С. Гринберг, Ф. Котлер, М. Д. Красильникова, Г.А. Краюхин, Т.Д. Маслова. В.М. Мелиховский, В.В. Радаев, А.И. Федорков и др.

Развитие инструментария социально-ответственного маркетинга рассматривают С.Г. Божук и Т.Д. Маслова, где говорится о важности «внутреннего маркетинга» и роли маркетинговых коммуникаций организации.

Концепция социально-этичного маркетинга ориентируется на удовлетворение нужд потребителей с учетом интересов развития общества. Три цели маркетинга (прибыль, нужды потребителей и интересы общества) должны находиться в равновесии (рис. 1) [3].

Как правило, в социальном маркетинге используются те же механизмы, что и в традиционном, но акцент приходится на понятия, идеи, взаимоотношения, поведение, ценности, общества. В условиях традиционного маркетинга обычно рассматривается двухстороннее сотрудничество, которое предполагает с одной стороны производителя, с другой – покупателя. Социальный маркетинг привлекает третью сторону взаимодействия – общество (рис. 2).

[1] *Городнова Наталья Васильевна* – доктор экономических наук, профессор кафедры правового регулирования экономической деятельностью, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н.Ельцина (г. Екатеринбург).

[2] *Колобаева А.Н.* – соискатель, ведущий инженер кафедры философии, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н.Ельцина (г. Екатеринбург).

Рис. 1. Концепция социально-этического маркетинга

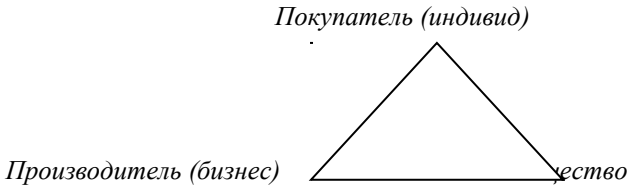


Рис. 2. Модель социального маркетинга

Проекты социального маркетинга способствуют получению выгоды не только предприятий, но и увеличению индивидуального и общественного благополучия. Как правило, маркетинг, применяющийся в здравоохранении, образовании, вопросах окружающей среды, политике, экологии и безопасности, и считают социальным маркетингом, но это лишь его направление, известное как маркетинг социально-значимой проблемы (Cause Related Marketing (CRM). Основная идея CRM заключается в стратегическом выборе направлений социально-значимых проблем и формирование собственного благотворительного фонда или альянса с уже существующим. За счет социально-психологического элемента сопричастности к чему-то значимому для общества формируется благоприятное отношение потребителей к компании, что положительно сказывается на имидже компании.

В силу российского восприятия социального маркетинга через призму маркетинга социально-значимых проблем, этот управленческий инструмент недооценен в сфере бизнеса. Концепция социального маркетинга представляет собой философию маркетинга как совокупность основополагающих для этого направления аспектов, таких как идеология, стиль мышления, имидж, корпоративная культура, социальная ответственность.

Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» определяет социальную ответственность как «ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое:

– содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества;

– учитывает ожидания заинтересованных сторон;

– соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;

– введено во всей организации».

В ходе реализации концепции социальной ответственности очень важно наладить отношения с заинтересованными сторонами или как их еще называют стейкхолдерами. Стейкхолдеры – это группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит. Как правило, различают две группы стейкхолдеров: первичные и вторичные. Первые имеют прямое влияние на бизнес, к ним относятся:

– собственники;
– клиенты;
– сотрудники;
– бизнес-партнеры по производственной цепочке.

Вторые, имеют опосредованное влияние на бизнес, их представляют:

– власть (местная и государственная);
– конкуренты;
– другие компании;
– инвесторы;
– местные сообщества (СМИ, НКО).

Ведущее объединение корпораций США Business for Social Responsibilit, занимающееся развитием и продвижением концепции КСО, определяет ее как достижение коммерческого успеха способами, основанными на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде. КСО включает в себя:

– ответственность перед потребителями,
– ответственность перед персоналом,
– ответственность перед партнерами,
– экологическая ответственность и безопасность,
– ответственность перед обществом в целом.

На рис. 3 представлена схема коммуникаций бизнес-структуры в случае, если она придерживается КСО.

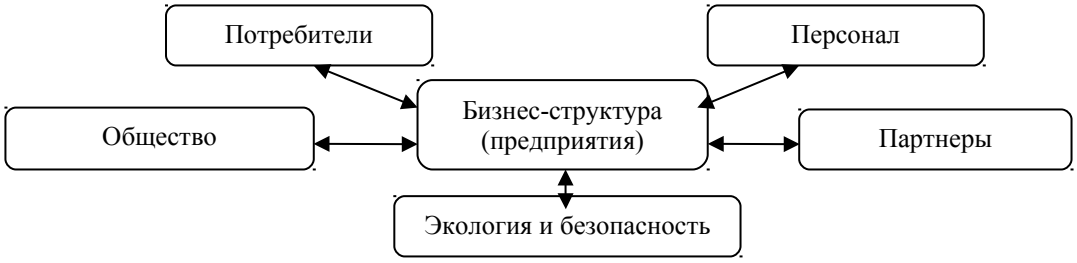


Рис.3. Схема коммуникации бизнес-структуры при КСО

Важным элементом здесь является обратная связь, которая может помочь при оценивании эффективности от взаимодействия между субъектами, поэтому важная роль отводится маркетинговым коммуникациям. Среди всего инструментария маркетинговых коммуникаций для социального маркетинга наиболее актуальными являются паблик рилейшнз и спонсорство, в отличие от традиционного маркетинга, нацеленного на продажу товара, где основа продвижения – реклама, стимулирование сбыта и личная продажа.

Методики оценивания КСО предлагают Г.Л. Тульчинский, Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров, А.А. Андреев и другие. Опираясь на методику Г.Л. Тульчинского [5], предложим свою, где за основу оценивания возьмем 5 направлений, из которых состоит КСО. По каждому направлению выделим параметры, которые суммарно внутри направления оцениваются в 100 баллов (табл. 1).

Максимальное количество баллов, которое может набрать компания при оценивания КСО по данной методике 500 баллов. В зависимости от набранных баллов можно судить об уровне корпоративной социальной ответственности предприятия. Градация баллов представлена в табл. 2.

Таблица 1

Оценка эффективности КСО

Показатель	Единица измерения	Предшествующий период	Отчетный период	Максималь-ный балл	Фактический балл
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1. Потребители					
Инвестиции на потребителей	тыс. р. / чел.			15	
Возврат	%			10	
Гарантийной обслуживания	%			10	
Сертификаты качества	шт.			10	
Победы в конкурсах, награды	шт.			10	
Гуманитарная экспертиза средств продвижения	шт. тыс. р.			10	
Количество потребителей	чел.			10	
Прибыль, приносимая потребителями	тыс. р.			10	
Лояльность	балл			15	
Итог по направлению				100	
2. Персонал					
Инвестиции в персонал	тыс. р. / чел.			10	
Количество сотрудников, имеющих мед. страховку	чел.			10	
Наличие профсоюза	Да / нет			5	
Количество сотрудников, имеющих соц. пособия и льготы	чел.			10	
Программы для детей сотрудников	тыс. р. / чел.			10	
Повышение квалификации, интенсивность	тыс. р. / чел. частота в год			10	
Санитарно-гигиенический условия труда	тыс. р. / чел.			10	
Эмоциональная обстановка (атмосфера)	балл			10	
Вовлечение персонала в управление предприятием	балл			10	
Коллективный договор	Да/нет			5	
Итог по направлению				100	
3. Деловые партнеры					
Участие в партнерских программах	тыс. р. / мероприятие			20	
Отсутствие судебных исков	шт.			20	
Стоимость акций	тыс. р.			20	
Эффективность взаимодействия с партнером (сумма контракта / выручка от взаимодействия)	тыс. р.			20	
Количество долгосрочных партнеров (более 3-х лет)	компаний			20	
Итог по направлению				100	
4. Экология и безопасность					
Инвестиции на инициативы в области охраны окр. ср.	тыс. р.			20	
Экономия потребления природных ресурсов	%			15	
Утилизация отходов	%			15	
Экологическая безопасность продукции	%			20	
Отсутствие штрафов и судебных исков	количество			15	

Отсутствие ЧП и аварий	количество			15	
Итог по направлению				100	
5. Общество					
Поддержка социально незащищенных групп населения	тыс. р. / чел.			10	
Количество социальных программ	шт.			10	
Социальный аудит	Да/нет			5	
Поддержка спорта и здорового образа жизни	тыс. р. / чел.			8	

Окончание табл. 1

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Поддержка детей	тыс. р. / чел.			8	
Поддержка сферы искусств	тыс. р. / чел.			8	
Поддержка образовательных программ	тыс. р. / чел.			8	
Поддержка здравоохранения	тыс. р. / чел.			8	
Участие в инфраструктуре территории	тыс. р. / мероприятие			10	
Государственно-частное партнерство (ГЧП)	%			10	
Поддержка ЖКХ	тыс. р. / мероприятие			10	
Позитивные материалы в СМИ	количество			5	
Негативные материалы в СМИ	количество			–5	
Итог по направлению				100	
ИТОГО				500	

Таблица 2

Градация баллов для оценки эффективности КСО

Количество баллов	Уровень КСО
Меньше 250	Низкий
251-399	Средний
400-500	Высокий

Компании, приверженные социальной ответственности имеют важные преимущества в виде дополнительно мотивированного персонала, лояльных клиентов, одобрения партнеров и инвесторов, снижения рисков, а также положительную репутацию.

В 2008 г. принята социальная хартия российского бизнеса, которая представляет собой свод основополагающих принципов ведения бизнеса. В документе сформулировано 5 основных принципов, которым должны следовать социально-ответственные компании:

1. Экономическая свобода и ответственность.
2. Партнерство в бизнесе.
3. Права человека.
4. Сохранение окружающей среды.
5. Участие в развитии местного сообщества [4].

От политики властей зависит сама бизнес-деятельность и условия функционирования, от клиентов – экономические показатели эффективности деятельности организации, от некоммерческих организаций – формирование общественного мнения, от средств массовой информации – отношение населения и репутация. Заинтересованные стороны активно влияют на бизнес, и только те предприятия, которые учли мнения стейкхолдеров, могут рассчитывать на успех.

При современном уровне развития экономики важной составляющей становится социальная политика государства.. Из опыта Европейских стран заметна тенденция смены экономических парадигм от бизнес-ориентированной к человеко-ориентированной (рис. 4).

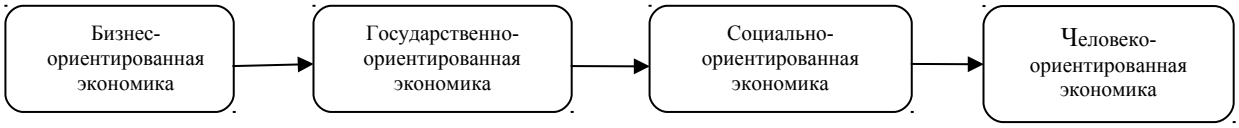


Рис. 4. Модель перехода от бизнес-ориентированной
к человеко-ориентированной экономики

Бизнес-ориентированная и государственно-ориентированная экономики сами по себе однобоки, в первой, основополагающими являются цели бизнеса, во второй – цели государства. В обоих случаях интересы общества не учитываются, человек рассматривается как рабочая сила, способная приносить доход бизнесу или государству. Концепция социально-ориентированной экономики особое внимание уделяет потребностям социальных групп, что присуще маркетингу, функция которого удовлетворение нужд потребителей.

Рассматривая треугольник основных заинтересованных сторон (рис. 5), включающих бизнес, государство и общество, стоит отметить, что от взаимодействия государства и бизнеса зависит благополучие общества в целом, таким образом, придается особая значимость государственно-частному партнерству (ГЧП), без которого невозможна реализация концепций социально-ориентированной и человеко-ориентированной экономики.

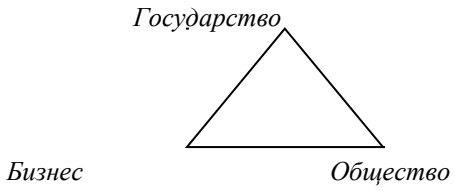


Рис. 5. Модель социально-ориентированной экономики

Путем соединения рисунков 2 и 5 построим модель социального маркетинга в социально-ориентированной экономике (рис. 6).

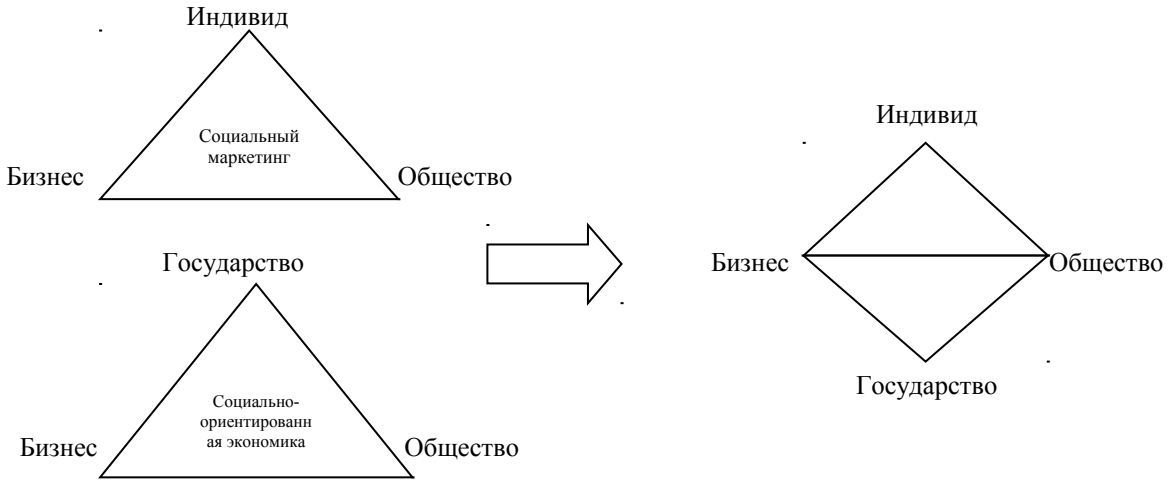


Рис. 6. Модель социального маркетинга в социально-ориентированной экономике

Таким образом, социальный маркетинг есть отражение социально-ориентированной экономики с участием государства, поэтому, по мнению авторов, инструментарий социального маркетинга очень важен при реализации современной экономики.

Помимо экономического эффекта, важным становится и социальный эффект от деятельности компании. Существует ряд определений понятия социальный эффект, но при этом ограниченность методов его измерения. В общем можно сказать, что под социальным эффектом подразумевается социальный результат каждом этапе процесса функционирования пред-

приятия от производства до потребления. Социальный эффект включает следующие основные показатели:

–повышение уровня занятости населения;

–повышение уровня улучшение состояния окружающей среды;

– повышение доступности и качества услуг населению в сфере транспорта, здравоохранения, образования, культуры, жилищно-коммунального хозяйства;

–обеспеченности населения благоустроенным жильем [1].

В целом применение инструментария социального маркетинга позволяет рыночным структурам и государству выйти на новую современную ступень развития, получать результат в виде повышения экономического и социального эффектов, а также неоспоримые конкурентные преимущества, необходимые в условиях динамичного рынка.

Библиографический список

1. Об утверждении Методики расчета показателей и применения критериев эффективности региональных инвестиционных проектов, претендующих на получение государственной поддержки за счет бюджетных ассигнований Инвестиционного Фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министерства регионального развития Российской Федерации от 30 октября 2009 г. № 493 // Официальный сайт Министерства регионального развития Российской Федерации.URL: http://archive.minregion.ru.

2. Городнова Н.В. Интеграция государства и частного бизнеса: развитие социально ориентированной экономки [Текст] / Н.В. Городнова // Финансы и кредит. 2012. № 6 (486).

3. Городнова Н.В. Социальный маркетинг как основа современной философии преподавания курсов экономических дисциплин [Текст] / Н.В. Городнова, А.Н. Колобаева // Известия Уральского федерального университета. 2012. № 3 (104).

4. Социальная хартия российского бизнеса [Электронный ресурс]. URL: http://рспп.рф/12/6273.pdf

5. Тульчинский Г.Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности [Текст] : учеб. пособие / Г.Л. Тульчинский. СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2012. 236 с.

УДК 331:331.5

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

***А.И. Губарь*[1]**

HUMAN CAPITAL IN THE LABOR MARKET OF THE TRANSFORMATION SOCIETY

A.I. Gubar

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, сегменты рынка, рента монопсонии, включенность, доход на капитал.

Key words: human capital, labor market, market segments, rent monopsony, inclusion, the return on capital.

Теория человеческого капитала в своем общем виде сформулирована в трудах Г. Беккера, хотя идея имела предшественников и определена ранее в работах Дж. Минцера и Т. Шульца. [1]. Эта теория позволила не только существенно расширить и уточнить значительный спектр экономических представлений, но и дать импульс к созданию экономических механизмов, адекватных требованиям инновационного развития современного общества. Преувеличением являются трактовки теории человеческого капитала, как некоего законченного ответа на вызовы современных инновационных преобразований в экономике, тем не менее открываемые данной теори-

[1] *Губарь Алексей Иванович* – доктор экономический наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и прикладной экономики Алтайской академии экономики и права (г. Барнаул).

ей эпистемологические возможности и практические приложения свидетельствуют о том, что именно данное направление закладывает основы парадигмы экономического развития в XXI веке. Это подтверждается опытом ведущих стран мира, прежде всего США и Западной Европы.

В общепринятой трактовке человеческий капитал понимается как экономическое выражение (мера) воплощенной в субъекте способности создавать сверхценность, в конечном счете, приносить доход. Любая приватная ценность становится капиталом, получает это название, лишь в случае, когда она в своем экономическом функционировании обретает способность воспроизводиться в расширенном масштабе. Именно, в этом случае к нему становится применимо емкое, исчерпывающее определение: капитал – это самовозрастающая ценность.

Специфическая форма экономических отношений, связанных с функционированием человеческого капитала, отодвигает на второй план, и это определяющее свойство его воспроизводственного движения. Последнее обретает смысл лишь в случае, когда оно создает возможности не только воссоздавать физические и ценностные параметры человеческого капитала, но и присваивать дополнительную ценность.

Если прибыль, рента, процент являются специфическими формами сверхдоходов, соответственно, на физический, природный и денежный капиталы, то заработная плата, как общий доход на человеческий капитал, неявно трактуется не только как источник простого воспроизводства субъекта-носителя труда, но и как некий фонд, включающий в себя дополнительный, не имеющий выраженной экономической формы сверхдоход, являющийся определяющим, движущим стимулом его функционирования.[1]

Используемый в экономической теории анализ функционирования человеческого капитала основывается на неоклассической модели рынка труда, которая в силу своей предельной абстрактности не учитывает фундаментальных факторов и особенностей позволяющих более полно и конструктивно видеть его реальные механизмы. Особенно «забавно», а по сути издевательски для российского пользователя выглядит включение в модель рынка труда фактора монополии профсоюзов. Сформулируем некоторые предварительные замечания об особенностях человеческого капитала, определяющих существенные воздействия на формирование механизмов рынка труда и, прежде всего, в условиях трансформационной экономики современной России.

Человеческий капитал неотделим от его носителя. Свойство само по себе не выделяющее его от других форм капитала, но приобретающее особое значение, важное своими следствиями, именно, в силу особенностей его субъекта. Выделим эти важнейшие особенности.

1. Человеческий фактор не продается и не покупается. Покупается возможность использования его трудового потенциала. Имеет место относительное разделение прав собственности. Владение остается неотъемлемым атрибутом субъекта-носителя человеческого капитала. Пользование, на время и на определенных условиях, переходит к нанимателю. Эта особенность, заключающаяся в том, что субъекты сделки в данном случае лишены возможности продавать и покупать объект владения, пронизывает весь экономический механизм функционирования человеческого капитала, во многом определяя его содержание.

2. Своеобразие инвестиций в человеческий капитал и их социально-экономического эффекта. Многочисленные исследования подтверждают факт более высокой отдачи вложений в человеческий капитал по сравнению с инвестициями в другие формы капитала, в частности, с инвестициями в физический капитал [3]. Как правило, на этом пункте данная констатация и заканчивается. Но в данном случае нужно объяснить положение – почему инвесторы не спешат вкладывать свои средства в эту сверх эффективную сферу. Как правило, смешиваются две важнейшие формы социально-экономического эффекта. Одна из них – общий социально-

[1] Различие как раз и состоит в том, какое значение и какую роль приобретают эти части в воспроизводстве конкретной формы капитала. Для всех канонических форм капитала эти чистые доходы по преимуществу являются источником расширенного воспроизводства, повышения качества режима их функционирования. Для человеческого капитала весь доход на него, в определяющей мере выполняет функция удержания, арендации.

экономический эффект, выражающийся в повышении качества функционирования всей макроэкономической системы, определяющийся ростом важнейших макроэкономических показателей: ВВП, НД, производительности труда, занятости и т.д.

Вторая форма инвестиционного эффекта – рост доходов индивида в результате повышения его трудового потенциала (образовательного, профессионального уровня, творческих возможностей, здоровья, культуры и т.д.). Но этот несомненный эффект, прежде всего, является частный интересом носителя человеческого капитала, хотя и может в значительной степени достигаться через государственные формы инвестиций.

3. Экономическая результативность человеческого капитала существенно зависит не только от заключенных в нем качеств и возможностей, но и от характера и условий его использования. В этом своем качестве он, на первый взгляд, ничем не отличается от других форм капитала. Существенная специфика состоит в том, что если другие формы капитала функционально используются в экономическом процессе, то человеческий капитал в нем участвует.

4. Колоссальные адаптационные возможности человеческого фактора. В данном качестве с ним не может сравниться ни одна форма капитала. Именно, человеческий капитал формирует уникальный стабилизационный социально-экономический ресурс общества.

5. Временная незащищенность, нехранимость человеческого капитала. Формирование, накопление человеческого капитала требует длительного времени (физическое формирование, приобретение образования, навыков, адаптация и т.д.). Невозвратная утрата ценности, начинается с первого дня невостребованности. Иные формы капитала способны сохранять свою ценность, конечно, с некоторым, часто значительным снижением.

6. Монопсонический характер рынка человеческого капитала. Рынок человеческого капитала неоднороден, локализован, но монопсонический диктат покупателя является неотъемлемой характеристикой его подавляющей части. Как правило, покупатель человеческого капитала на этом рынке относительно немногочислен, сравнительно с количеством субъектов предложения. На местных и региональных рынках покупатель человеческого капитала часто представлен в одном лице. Он организован, подготовлен, имеет возможности выбора и определений условий соглашений. Другая сторона, продавцы трудовых ресурсов неорганизованна, интраконкурентна, необеспеченна…«нетрудно предвидеть – еще в XVIII веке отмечал А. Смит, – какая из этих двух сторон должна иметь преимущество в этом споре и вынудить другую подчиниться условиям» [4]. Со времен А. Смита в этом отношении положение на рынке труда в России принципиально не изменилось. Отмеченные условия, усиленные недостаточным спросом, осложненные гастарбайтерским предложением на рынке труда создали условия для формирования пронизывающего российскую экономику особого вида монополизма, который определен автором как вертикальный, придавливающий экономические возможности человеческого капитала [2].

7. Завершающим следствием, определяющим особенности функционирования человеческого капитала, является мультикативный процесс дифференциации экономического положения его субъектов. Эта особенность вытекает не из свойств человеческого капитала, а определяется его местом в действующем экономическом механизме общества. В конечном счете, оно ведет к отключению субъектов человеческого капитала от заинтересованной, созидательной деятельности. Формируется положение прямо противоречащее процессам, определяющим инновационное развитие общества, происходит нарастание факторов сдерживания, деградации, которые невозможно перекрыть сколь угодно мощными нефтяными фонтанами.

Человеческий капитал начинает свое экономическое движение на рынке труда. Этот рынок неоднороден. В современной России он представляет совокупность трех принципиально различных и отграниченных сегментов.

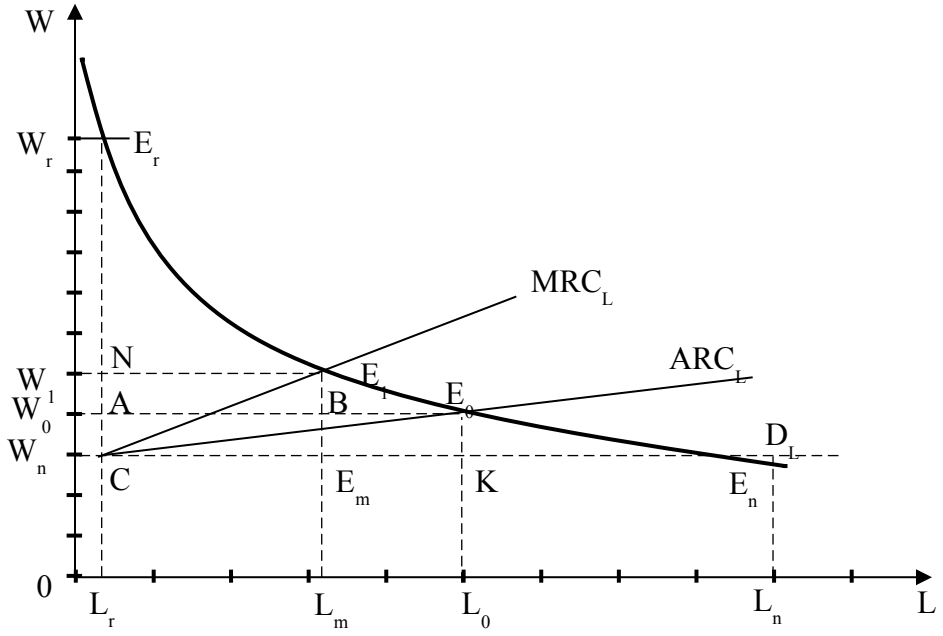
Первый сегмент включает в себя отгороженный бюрократически-коррупционными барьерами рынок труда, связанный с извлечением рентных сверхдоходов. Это рынок пробившихся талантов от искусства, поп-культуры, топ-менеджмента, часть «офисного планктона», чиновничества, экспертов, высокооплачиваемых юристов и т.п. Этот сегмент невелик по ко-

личеству участвующих субъектов, но угрожающе значителен по объему привлекаемых ресурсов.

Второй сегмент охватывает большую часть легального рынка труда и включает средне и высокооплачиваемых работников. Это «нормальный» монопсонический рынок, формирующий основную массу сверх доходов на человеческий капитал отечески делимых между бизнесом и неэффективным государственным бюджетом.

Третий сегмент – подавленный, низший рынок труда. Его состав формируется из рынка труда для мелкого бизнеса, гастарбайтеров, сезонных рабочих, низкооплачиваемых работников госбюджетной сферы. Значительная часть этого сегмента трудового рынка находится «в тени», главным образом, потому что отличается выходящими за всякие нормы условиями труда и его оплаты и низкой эффективностью фирм-нанимателей.

Общий характер экономических взаимодействий на совокупном рынке труда, его принципиальные механизмы можно представить в виде рисунка.



Общий характер экономических взаимодействий на совокупном рынке труда

Точка Em является проекцией равновесного положения монопсонии на рынке труда. Площадь CNE1Em описывает монопсоническую сверхприбыль полученную нанимателем в этом секторе рынка труда. Следует отметить, что значительная часть этой сверхприбыли изымается в виде социальных отчислений. Скорее всего, это происходит по открывающимся возможностям извлечения доходов подвигающих государственные службы к подобным значениям. Эти отчисления являются ничем иным, как централизуемой частью чистого дохода на человеческий капитал. В самом этом процессе нет ничего экономически или социально необоснованного. Другое дело, каким образом, насколько квалифицированно и добросовестно эта часть чистого дохода человеческого капитала перераспределяется и используется.

Площадь NErE1 описывает ту часть чистого продукта созданного человеческого капитала, которая безвозмездно присваивается нанимателем. Она по умолчанию приватизируется собственником физического капитала. В реальной действительности она представляет интегрированную в общий доход нанимателя долю чистой прибыли, являющуюся следствием функционирования человеческого капитала. Ясно, что она должна и вменяться человеческому капиталу, и распределяться соответствующим образом. Следует отметить, что в более совершенных, отлаженных экономически механизмах успешно используется эффект включения человеческого капитала. Это система участия в прибылях (США), корпоративное стимулирование (Япония), государственное перераспределение чистого продукта (скандинавские страны).

Третий сегмент реализации человеческого капитала образует фигуру LoEoDLLn . Она разделена на доходы наемных работников LoKEnLn и ренту, присваемую нанимателями KEoEn. Это низший, подавленный рынок труда, где совершенно эластичное предложение труда, с нижней стороны формально ограничено минимальным уровнем заработной платы, а со стороны повышения – монопольным произволом фирм-нанимателей. К этому сектору относится значительная часть предприятий малого бизнеса. Их низкая конкурентноспособность, невысокие доходы обнаруживает объективную неприемлемость сколь-нибудь значительных ставок социальных отчислений.

Резюмируя общие итоги проведенного исследования, отметим:

1. Человеческому капиталу, как и любому другому виду капитала имманентно присуще свойство самовозрастания в экономическом процессе, то есть, способность приносить добавочный приростный доход.

2. Действующий экономический механизм превращает человеческий капитал в элемент монопсонического использования, присвоения нанимателями значительной части приростного дохода на этот вид капитала.

3. На монопсоническом и низшем сегментах рынка труда человеческий капитал обеспечивается лишь на удерживающем уровне заработной платы, что лишает этот определяющий ресурс экономического развития возможности качественного, расширенного воспроизводства.

4. Неадекватное распределение доходов парализует заинтересованное включение человеческого капитала в созидательные процессы, противостоят требованиям инновационного развития.

5. В действующий хозяйственный механизм необходимо включить инструментарий перераспределения чистой прибыли любого вида бизнеса с участи ем в нем человеческого капитала.

6. Необходимо нуллифицировать ставки социальных отчислений предприятий малого бизнеса, действующих в настоящее время, как факторы подавления предпринимательской инициативы и в силу объективного отсутствия реальных источников погашения.

7. Назрела необходимость пересмотра ставок социальных отчислений на монопсонический и рентный секторы отечественного рынка труда.

Библиографический список

1.Беккер Г.С. Человеческий капитал и распределение времени [Текст] / Г.С. Бекарь // Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2007.

2. Губарь А.И. Институциональный монополизм: истоки трансформации [Текст] / А.И. Губарь // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2012. Вып. 3(26).

3. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? : препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р.И. Капелюшников. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012.

4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит // Антология экономической мысли. М.: ЭКСМО, 2007.

УДК 331.1.001:895

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ

Е.В. Гузиева[1]

MANAGEMENT OF WORK IN HEALTH CARE: PROBLEMS AND TENDENCIES

E.V. Guzieva

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

Ключевые слова: система управление трудом, система здравоохранения, эффективность труда, мотивация работников, кадровый потенциал.

Key words: system management of work, health system, efficiency of work, motivation of workers, personnel potential.

В современных условиях особое внимание отводится социальным институтам способствующим повышению уровня качества жизни отдельного человека и жизнеспособности общества в целом. К таким социальным институтам относится система здравоохранения, деятельность которой неразрывно и напрямую связанна с жизнью общества. В настоящее время ситуация с современной системой здравоохранения является сложной в связи с проводимой реформой административного управления. Трансформируются и изменяются все привычные организационные структуры, методы и механизмы управления, культура и способы управления. Ключевым фактором конкурентоспособности современной организации выступает человеческий капитал. В условиях реформирования российской системы здравоохранения это положение остается недостаточно осмысленным, а существующая в медицинских учреждениях система управления трудом оказывается неадекватной требованиям сегодняшнего дня.

Система управления трудом – комплекс теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она определяет генеральное направление и основы работы с кадрами, общие, и специфические требования к ним и разрабатывается собственниками организации, топ-менеджментом, кадровыми службами. Эффективность системы управления трудом организации определяется рядом факторов. Под внутренними факторами подразумевают цели и структуру организации, имеющийся морально-психологический климат в коллективе. Внешние факторы – это трудовое законодательство, перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом [1]. Возрастающая роль таких факторов как удовлетворенность трудом, необходимость постоянного повышения профессионального мастерства, и общеобразовательного уровня кадров, стремление к творческой работе, самоутверждению потребовала изменения положения непосредственных производителей в организационной и социальной структурах производства, а также интенсивного поиска таких методов управления трудом, которые позволили бы активнее стимулировать высокопроизводительную и высококачественную работу в новых условиях хозяйствования. Таким образом, управление трудом направлено на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Управление трудом включает три взаимосвязанных компонента: планирование, подготовку и использование персонала. Первым условием успешного управления трудом является взаимозависимое функционирование названных компонентов: планирование развития кадров − как количественное, так и качественное − не будет иметь смысла, если система подготовки и усовершенствования специалистов не будет способна обеспечить оба этих аспекта. Вместе с тем, подготовленные кадры должны найти себе практическое применение, соответствующее их профессиональной квалификации [2]. В противном случае ни планирование, ни подготовка кадров не имеют смысла как ресурс развития системы здравоохранения. Вторым непременным условием эффективного управления кадрами выступает реализация концепции интегрированного развития медицинских кадров и самой системы здравоохранения. Кадры необходимы для развития данной системы и должны соответствовать своему назначению. В понятие о системе движения кадров вкладывается целый ряд компонентов, обеспечивающих регулирование поступления, распределения, динамику профессионального развития персонала, а также отток кадров из организации. Данная система служит для привлечения, поощрения и удержания кадров, необходимых организации. Система вознаграждения, основанная на принципах справедливости, укрепляет мотивацию и направляет движение кадров в русло, позволяющее совместить индивидуальные интересы с интересами организации. Си-

стема организации работы, в свою очередь, тесно связана с первыми двумя, ибо предполагает решение вопросов, связанных с организационной структурой, должностными инструкциями, информационными потоками и т.д.

Экономическая модель перманентно конкурирующих рынков в здравоохранении представляет собой систему функционирования трех взаимосвязанных рынков: рынка медицинских услуг; рынка кадров здравоохранения; рынка медицинского образования. Все три рынка функционируют в тесной взаимосвязи друг с другом и находятся в динамическом процессе развития. Изменения в спросе и предложении на рынках находятся под влиянием политики здравоохранения и экономики общества в целом, изменений социальных и демографических факторов. Изменения политики здравоохранения, затрагивающие интересы одного рынка, неминуемо влекут изменения в других рынках − и не только в пределах сектора здравоохранения. Поэтому при выработке политики развития кадров здравоохранения необходимо предварительно оценить все прямые и косвенные последствия для системы от реализации этой политики. Управление трудом в здравоохранении выступает органической составной частью управления системой здравоохранения в целом, подчиненной тем же целям и направленной на их достижение благодаря конкретной деятельности медицинского персонала. Управление трудом – это непрерывный динамический процесс управления человеческими ресурсами, целью которого является оптимальная расстановка и использование сил на основе более совершенного планирования, подбора, усовершенствования, распределения кадров, мотивации и регулярного объективного контроля и оценки труда. Цель управления трудом состоит в непрерывном поиске путей, способствующих повышению эффективности труда. Эта цель достигается за счет внедрения прогрессивных форм организации труда и более рационального использования имеющихся трудовых ресурсов. Как всякий управленческий процесс, управление трудом носит циклический характер. Практическую основу этой деятельности составляют регулярная и объективная информация о составе и динамике кадров, описание работ, подбор, расстановка и мотивация персонала, формулировка целей непрерывного обучения и его организация, планирование и организация развития карьеры, регулярная оценка эффективности выполняемых рабочих функций [3]. В последние годы в здравоохранении предприняты существенные меры по сохранению и развитию кадрового потенциала, повышению его профессионального уровня, оптимизации численности и состава, совершенствованию технологии учебного процесса. Получила дальнейшее развитие целевая контрактная подготовка специалистов с высшим профессиональным образованием, разработаны и утверждены государственные образовательные стандарты, значительно активизировалась работа по охране труда специалистов в учреждениях здравоохранения.

Современные проблемы развития кадров здравоохранения в своей основе многоаспектны. Низок престиж врачебной профессии. Неэффективны стимулы для систематического повышения профессионального уровня. Не всегда имеются полноценные для этого возможности, особенно в сельской местности. Серьезным недостатком в подготовке врача в стенах медицинских университетов служит дефицит объема учебного времени при перенасыщенном блоке социально-гуманитарных дисциплин. Контрастно отличаются условия для работы врача в городской и сельской местности. Низка экономическая составляющая оценки врачебного труда. Нивелированы стандартами индивидуальные задатки личности врача, оригинальность его профессионального мышления применительно к каждому пациенту. Стандарты в настоящий момент фактически стали тормозом, парализующим врачебное творчество и индивидуальный подход.

Высок уровень морально-психологического напряжения в медицинских коллективах, особенно во взаимоотношениях с пациентами. Нередки случаи, когда пациент обращается в ЛПУ не с просьбой оказать помощь в связи с нарушенным здоровьем, а с необоснованным требованием «назначить лечение по его усмотрению». Боязнь врачей в отношении санкций, практикуемых в настоящее время, чаще всего экономических, сделали их своеобразными заложниками пациентов, санкции парализуют инициативу в работе.

Преддипломную подготовку врачей в России проводят 47 медицинских вузов. Кроме того, врачей готовят на 20 медицинских факультетах госуниверситетов, в том числе технического 22 профиля, и в 15 негосударственных медицинских образовательных учреждениях. И если качество подготовки в университетах и академиях контролируется непосредственно системой здравоохранения, то в остальных учебных учреждениях, упомянутых выше, такой контроль не осуществляется. Тем не менее, проблема обеспечения медицинскими и фармацевтическими кадрами учреждений здравоохранения по-прежнему остается одной из самых острых в отрасли. Это связано с дефицитом персонала в первичном звене и избытком специалистов узкого профиля, чрезмерной концентрацией медработников в крупных городах. Нарастает кризис в обеспечении врачебным и особенно средним медицинским персоналом в стационарах и поликлиниках из-за возникших в последнее время диспропорций в оплате труда. Серьезная проблема заключается еще и в том, что в очень многих регионах страны не находят должного профессионального применения врачи общей практики.

Развитие здравоохранения предполагает наличие такой системы управления трудом, цель которой − удовлетворение потребностей в профессионально подготовленном врачебном и среднем персонале исключительно для обеспечения сохранения и укрепления здоровья граждан РФ. Главными элементами системы управления трудом выступают: рациональное планирование в подготовке и трудоустройстве медицинских кадров, формирование госзаказа на их подготовку, выравнивание региональных диспропорций в распределении кадрового потенциала в первичной, специализированной и скорой медицинской помощи, определение потребности в медицинских, научных и педагогических кадрах с учетом среднесрочного и долгосрочного развития отрасли, обновление госстандартов обучения медицинских кадров, реальное повышение эффективности аспирантуры и докторантуры для увеличения научного потенциала отрасли. Также нерешенными остаются следующие проблемы в области работы с кадрами:

− несовершенство нормативно-правовой базы, необходимость научно обоснованного прогноза численности кадрового состава и планирования подготовки специалистов с высшим и средним медицинским образованием на основе современных принципов планирования потребности населения в медицинской помощи;

− отсутствие необходимых кадров на приоритетных направлениях, сохранение диспропорций между врачами общего профиля и узкими специалистами, врачами и средними медицинскими работниками, в медицинском обслуживании городского и сельского населения, в кадровом обеспечении различных территорий страны;

− несоответствие системы подготовки специалистов потребностям практического здравоохранения и задачам структурной перестройки отрасли; – несовершенство системы оплаты труда, соответствующей нагрузке и ответственности, форм компенсации за работу в сложных и опасных для здоровья условиях труда;

− усиление тенденции оттока из отрасли специалистов;

− несовершенство организации и управления кадровой службой, призванной осуществлять эффективную кадровую политику, отражающую современные подходы к управлению человеческими ресурсами;

− отсутствие должной профессиональной подготовки и оптимальной системы отбора руководителей, необходимость формирования нового типа руководителя здравоохранения, способного работать в новых экономических условиях.

В настоящее время меняется характер отношений человека и организации, что находит отражение в признании их взаимной заинтересованности друг в друге. Нельзя игнорировать тот факт, что в российском здравоохранении идет активный процесс смены поколений, когда в медицинское учреждение приходят люди, имеющие иные ценностные установки относительно своей профессиональной деятельности, и процесс управления ими требует переосмысления идейных основ и практических моделей реализации кадровой политики. Поэтому следует констатировать, что в современных условиях необходимо изменение управления трудом в системе здравоохранения, переведение ее в новое каче-

ство. Одним из факторов модернизации системы управления трудом выступает управленческая культура руководителя: создавая нормы деятельности для других, руководитель транслируют собственные ценностные установки, понимание и видение процесса управления трудом. Также выделим предложения по совершенствованию системы управления трудом в здравоохранении: совершенствование кадровой политики, основанной на увеличении целевой подготовки специалистов по реальной потребности через государственный заказ и контрактные формы привлечения специалистов; повышение социального статуса и престижа профессии медицинского работника, в том числе путем усиления мер их социальной поддержки; создание в отрасли системы развития трудовых ресурсов, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами органов и учреждений здравоохранения в достижении высоких результатов труда по сохранению и охране здоровья человека и населения; системный подход к формированию кадровой политики в здравоохранении, который позволит более полно задействовать человеческий фактор в решении стратегических задач, стоящих перед отраслью, и обеспечить дальнейшее повышение качества медицинской помощи населению на основе рационального использования ресурсов; качественное повышение интеллектуальной составляющей менеджмента в здравоохранении – постепенный переход от интуитивных, опытно-прагматических методов управления отраслью в целом и ее составляющих структур к действительно научно-обоснованным методам и формам классического менеджмента; формирование и использование в управлении отраслью в современных условиях приоритета экономических отношений в медицине, качественно нового кадрового ресурса менеджеров здравоохранения; приведение системы формирования и использования кадрового резерва в соответствие с современными требованиями, обеспечить высокую технологичность этого процесса, исключить проявления необъективного подхода к перспективным работникам, их карьерным устремлениям; определение критериев подбора и расстановки руководящих кадров, позволяющих объективизировать характеристики кандидатов к выдвижению, снижающих вероятность, ошибочность кадровых назначений, выработать механизм ответственности руководителей за кадровые ошибки; внедрение современных кадровых технологий и компьютеризации процессов управления трудом.

Итак, управление трудом охватывает все основные направления, касающиеся персонала здравоохранения, − вопросы найма, назначения на должность, определения места работы, продвижения по службе, повышения квалификации, выдачи лицензий, присуждения наград и введения надбавок, контроля за деятельностью, а также завершения трудовой деятельности и предоставления различных льгот и услуг работникам, вышедшим на пенсию. Современные проблемы развития системы управления трудом в здравоохранении связаны с дефицитом персонала, оказывающего первичную медицинскую помощь, избытком специалистов узкого профиля и с чрезмерной концентрацией медицинских работников в крупных городах. Для развития системы управления трудом в здравоохранении необходимо, во-первых, − развитие системы управления кадрами, в том числе в области информации, эффективное использование медицинских кадров, включающее их непрерывное обучение, развитие кадровой службы в здравоохранении. Во-вторых, − подготовка кадров здравоохранения, включающая развитие и совершенствование системы высшего и среднего специального медицинского образования и обеспечение выпуска необходимых учебных материалов и наглядных пособий, а также проведение научных исследований в кадровой политике.

Библиографический список

1. Вукович Г. Кадровая политика предприятия как инструмент управления [Текст] / Г.Г. Вукович // Человек и труд. 2009. № 8.

2. Мазин А. Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса [Текст] / А. Мазин // Человек и труд. 2009. №12.

3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / Б.М. Генкин. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2010. 233 с.

УДК 331.1:338.24

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

***В.В. Гусев*[1]**

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC SERVICE

V.V. Gusev

Ключевые слова: государственная служба, бюрократия, кадровый менеджмент.
Key words: public service, the bureaucracy, personnel management.

В настоящее время все больше внимания уделяется кадровому планированию или планированию человеческих ресурсов, ограниченных как и любые другие ресурсы. Данный вид деятельности выделяется в последнее время как самостоятельный вид деятельности кадровых служб. Как коммерческие, так и государственные структуры вынуждены более пристальное внимание уделять долгосрочным аспектам кадровой политике, базирующейся на научно обоснованном планировании [1].

Эффективность профессиональной деятельности государственного служащего зависит как от его компетентности, морально-психологических качеств и уровня нравственной культуры, так и от характера взаимоотношений в коллективе, обусловленных стилем руководства и определяющих морально-психологический климат и качество трудовой жизни. Поэтому в управлении персоналом государственной службы как системе отношений, механизмов, форм и методов воздействия на формирование, развитие и использование персонала подсистема нравственных отношений приобретает особую актуальность и значимость. Стабильное внимание к этической составляющей процесса становления государственного управления и реформирования административной системы в России прослеживается в политических, правовых и нормативных документах последнего десятилетия – ежегодных Посланиях и Указах Президента Российской Федерации, облекаясь в Концепцию, Федеральную программу реформирования государственной службы и разработанный в их развитие Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Однако, как отмечают ученые, отсутствие юридического оформления норм профессиональной нравственности чиновников является значительным пробелом в законодательстве, а отсутствие в структуре личности общегуманитарных ценностей, нравственных ориентиров и норм профессиональной этики делает невозможным преобразование специалиста в профессионала. В Российской Федерации сложились конституционные основы государственной службы как важнейшего механизма государственного управления, принципиально отличающегося от действовавшей ранее административной системы управления. Но уже и сегодня в обществе сложились определенные социально – политические предпосылки для проведения административной реформы, в частности реформы государственной службы, в связи с чем вопросы проблем управления государственной службы в современной России приобретают актуальное значение. Необходимость изучения проблем управления государственной службы следуют и из негативных тенденций складывающихся в современной Российском обществе. Вообще государственный механизм является основным звеном в структуре власти, без которого государственная власть как таковая не может существовать [3]. Ни одно государство либо органы общественного самоуправления немыслимы без публичной службы, на профессиональной основе реализующих интересы и функции власти, независимо от того, являются ли эти интересы концентрированным выражением общезначимых социальных или

[1] *Гусев Виктор Валерьевич* – соискатель кафедры прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

нет. Власть материализуется в государстве либо иных публичных институтах властвования, последние же функционируют в форме особого рода деятельности – публичной службы.

Процесс управления персоналом государственной службы в интересах создания оптимальных условий для всестороннего раскрытия потенциальных резервов работника и стимулирования его лучших качеств как одного из факторов достижения максимально высоких результатов в конкретных условиях осуществляется в форме:

– сложного взаимодействия между руководителем и подчиненным ему персоналом;

– регулирования поведения работников и отношений между ними;

– воздействия на личность работника с целью мобилизации его способностей, профессиональных, личностных и нравственных качеств на решение стоящих перед организацией задач, формирования мотивации на выполнение своей миссии;

– целенаправленных действий, обеспечивающих здоровую морально-психологическую атмосферу в коллективе.

Главная цель системы управления персоналом государственной службы в нравственном контексте – обеспечение организации высокопрофессиональными кадрами и их эффективное использование, профессиональное и личностное развитие в интересах служения обществу. В этом отношении все ее подсистемы так или иначе решают вопросы этического порядка:

– подсистема трудовых отношений контролирует и обеспечивает соблюдение этических норм взаимоотношений;

– подсистема условий труда, следуя требованиям эргономики, технической эстетики, психофизиологии труда, создает условия для формирования у работника чувства удовлетворенности своим социально-служебным статусом и состояния функционального комфорта, улучшения качества его трудовой жизни, что, в свою очередь, способствует усилению мотивации на честный и добросовестный труд, повышению его эффективности, улучшению морально-психологического климата в коллективе;

– подсистема планирования и прогнозирования персонала обеспечивает анализ и оценку нравственных характеристик кадрового потенциала, персонала управления; разработку профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям; создание условий для мотивации более высокой эффективности труда и удовлетворенности работой;

– подсистема развития кадров осуществляет в рамках переподготовки и повышения квалификации персонала управления этическое образование и нравственное развитие работников;

– подсистема анализа и развития средств стимулирования труда, обеспечивая управление трудовой мотивацией, разрабатывает систему материального и морального стимулирования с учетом не только профессиональных, но и нравственных факторов;

– подсистема развития социальной инфраструктуры осуществляет управление социальными конфликтами и стрессами, поддерживая нормальный морально-психологический климат в коллективе.

Цели управления персоналом государственной службы как системы нравственных отношений включают:

– обеспечение здорового морально-психологического климата путем регулирования средствами этических норм взаимоотношений руководителя и подчиненных, уровня конфликтности в коллективе;

– формирование ценностей организационной культуры, «корпоративного духа», нравственного облика организации;

– создание творческой атмосферы, которая бы поддерживала тип поведения, желательный для организации, и стимулировала проявление и развитие высоких нравственных качеств у каждого работника, направляя поведение работников, используя людей, обладающих

необходимыми для этого качествами, и создавая среду, способствующую поддержанию этих качеств.

В то же время цель управления персоналом – разработка и практическое применение методов воспитания и развития в работниках необходимых моральных качеств, критериев оценки нравственной составляющей профессионализма работника в процедурах отбора, подбора, расстановки, развития персонала [1].

Одной из задач службы управления персоналом является обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала высшим целям организации, ее миссии. К качественным характеристикам персонала управления прежде всего относятся: стиль руководства; не только уровень общего и профессионального образования, но и объем и уровень этических знаний; профессиональные навыки разрешать нравственные коллизии в служебной ситуации; мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление преданно, честно и бескорыстно служить общественному долгу, повышать уровень своей нравственной культуры); свойства (личностные и нравственные качества, влияющие на выполнение определенной профессиональной роли и характер взаимодействий в служебной ситуации). Задачи управления персоналом государственной службы включают:

– формирование нового типа работника, способного в рамках закона и своей компетенции соблюдать и активно защищать права и свободы человека и гражданина, нести ответственность за свои действия и поступки, проявлять самостоятельность и творческий подход, законопослушность и дисциплинированность, предприимчивость и готовность пойти на оправданный риск;

– выработку и практическое применение нравственных критериев оценки работников, технологий и методик их использования в процедурах отбора, расстановки, продвижения, стимулирования труда персонала управления;

– создание здорового морально-психологического климата в коллективе;

– этическое образование кадров[4].

Особенность социально-профессиональной группы государственных служащих состоит в том, что она имеет единую ментальную основу (бюрократическое сознание) и разные праксеологические характеристики. Ведь среди служащих находятся инженеры, менеджеры, экономисты, юристы, т.е. представители различных профессий. Большинство современных государственных служащих не имеет образования по специальности, поэтому можно говорить не только о профессиональной адаптации на новом месте работы, но и о вторичной профессиональной социализации, которая обычно происходит в процессе профессионального обучения.

Для служащих органов власти, впервые поступивших на службу, эти процессы совпадают по времени: отсюда вытекает необходимость профессионального переобучения этой категории служащих для ускорения процессов профессиональной социализации и адаптации. Исследование становления группы государственных служащих направлено, прежде всего, на повышение эффективности и оптимизацию первичного структурного звена всей управленческой системы российского социума – системы государственной службы.

Профессии дифференцируются в зависимости от степени сложности и ответственности выполняемой работы и отражающимся в общественном сознании в виде престижа профессии: на простые и сложные, низшие и высшие, или на занятия, с одной стороны, и собственно профессии, с другой стороны. Подобное разделение имеет глубокие основания в самой структуре, генезисе, а стало быть, и в функционировании профессии. Оно помогает, исходя из задач нашего исследования, обосновать правомочность конструирования профессии (группы профессий), связанной с государственной службой. Профессия (профессии) государственных служащих носит синтетический, комплексный характер. Она (они) включает такие институционально оформленные виды жизнедеятельности людей, как информационно-аналитическая, консультативная, прогностическая, проективная, административно-распорядительная, организационно-регулятивная, коммуникативная деятельность и др.

В содержании профессии государственных служащих в первую очередь находит отражение совокупность квалификаций ряда специальностей как интегральных характеристик родовых видов трудовой деятельности. Они соответствуют тем формам вопросов, которые приходится решать государственным служащим. К ведению органов государственной власти субъекта РФ относятся вопросы социальной поддержки и социального обслуживания социально уязвимых категорий населения, пожилых людей, инвалидов, граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. В процессе профессиональной социализации личность осваивает профессиональные связи и отношения, определяемые нормами и стереотипами профессиональной культуры, символическими профессиональными образами, социальной ролью, социально-психологическим климатом профессионального пространства. Профессиональная социализация (включающая целый ряд взаимосвязанных этапов и состояний индивида) выступает в качестве важнейшего фактора формирования личности работника, его социально-профессиональной мобильности. Профессиональная социализация выступает процессом ориентации, выбора, освоения и реализации индивидом своих сущностных сил в рамках конкретного профессионального занятия.

В результате профессионализации и включения людей в профессиональные группы социализационный процесс приобретает в основном коррекционный характер. Это в полной мере относится к профессиональной социализации лиц, осваивающих профессию (профессии) государственных служащих. В процессе профессионализации, включения в профессию (профессии) государственных служащих в жизнедеятельности личности формируется устойчивая профессиональная ориентация, выбор профессии. В ходе получения профессионального образования закладываются основы профессиональной квалификации, а следовательно, и профессиональной компетентности.

Интеграция в профессиональное сообщество при поступлении на работу и осуществлении профессиональной карьеры сопровождается профессиональной адаптацией работника на каждом из ее этапов. Социальная компетентность помогает чиновнику осуществлять свою профессиональную деятельность в рамках институциональных отношений, взаимосвязанных с административными требованиями, должностными обязанностями, вытекающими из специфики муниципального органа, учреждения, статусной иерархии. В то же время социальная компетентность государственного чиновника испытывает обратное влияние институциональных особенностей его профессиональной деятельности.

Развитие социальной компетентности государственных служащих и его влияние на повышение их профессионализма рассматривается нами как один из главных факторов, обусловливающих эффективность государственной службы. В то же время, очевидно, что без экономической составляющей эффективность этой службы будет неполной, поскольку в основе функционирования системы положен хозяйственный механизм.

Библиографический список

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27 августа 2004 г. №79-ФЗ (с изм. на 18.07.2009 г.). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба [Текст]: учебник / В.Д. Граждан. М.: Кнорус, 2009.

3. *Бабинцев В.* Субкультура бюрократии: приговор модернизации России? [Текст] / В. Бабинцев // Власть. 2013. № 1.

4. Сибирцев В. Модернизация власти на основе оплаты труда по полезности [Текст] / В. Сибирцев// Власть. 2013. № 5.

УДК 338.2:331.102.3

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СФЕРЕ УСЛУГ

К.Е. Демидова[1]

FEATURES MANAGEMENT OF LABOR IN THE SERVICE

K.E. Demidova

Ключевые слова: сфера услуг, управление персоналом, специфика обслуживания.
Keywords: services sector, HR, specific service.

В современных условиях основными факторами конкурентоспособности считаются обеспеченность профессиональными трудовыми ресурсами, степень мотивации сотрудников, адаптивные организационные структуры и формы работы, определяющие эффективность использования персонала. Успехи ведущих западных организаций сервиса в обеспечении высокого качества обслуживания, его быстрого обновления, снижении издержек производства и интеграции усилий персонала связаны с тем, что в них созданы высокоэффективные системы руководства персоналом. Большое значение для эффективной кадровой политики имеет анализ характеристик рынка труда. Внутрипроизводственные особенности сервисной организации, такие, как поставленные цели развития фирмы, тенденции ее управленческого стиля, конкретный характер решаемых ею задач, специфика рабочих коллективов и др. также должны приниматься в расчет для обеспечения эффективности кадровой политики. Эти общие тенденции должны учитываться в отечественной практике управления персоналом.

Целями управления персоналом в сфере сервиса являются: повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях; повышение эффективности производительности труда, в частности, достижение максимальной прибыли; обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива. Для эффективного управления предприятием сферы услуг, по мнению автора, опираясь на традиционные методы управления, необходимо использовать инновации, новые, усовершенствованные и нетрадиционные подходы в управленческой деятельности, потому что в наши дни основой любого вида управления предприятием сферы услуг является высокоэффективная деятельность, опирающаяся на прогрессивные инновационные факторы [1]. Масштаб такого управления определяется его уровнями. В экономической практике, как правило, выделяют несколько уровней управления трудом. Во-первых, это глобальный (международный) уровень управления трудом. Как известно, наиболее общие рекомендации по управлению трудовой деятельностью разрабатываются Международной организацией труда (МОТ), имеющей свои представительства в различных странах, в том числе и в России. Рекомендации МОТ направлены на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работниками и государством. Страны, выполняющие рекомендации МОТ, пользуются признанием в международных отношениях, имеют приоритеты при распределении ресурсов международных фондов. Следовательно, управление трудом на глобальном уровне в целом обладает функциями рекомендательного характера [2].

Во-вторых, государственный уровень управления трудом предприятий сферы услуг − это уровень управления трудом в границах отдельного региона и государства в целом, представляющий собой совокупность органов государственных и региональных законодательных, исполнительных и судебных властей, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране и ее субъектах, а также совокупность методов управления и механизмов их использования. Инновации в государственном или региональном управлении трудом предприятий сферы услуг предполагает принятие законов, контроль

[1] *Демидова Ксения Евгеньевна* − аспирант кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

за их исполнением, выработку и реализацию политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости населения, уровня жизни, условий и организации труда и т.д. [3].

Законодательная власть осуществляет принятие законов Российской Федерации, содержащих обязательные правила поведения в области социально-трудовых отношений. Исполнительная власть в лице Правительства формирует федеральные и отраслевые министерства, ведомства. Центральным органом федеральной исполнительной власти, обеспечивающим единую государственную политику в области труда, занятости и социальных вопросов является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, осуществляющее свою деятельность совместно с органами федеральных и региональных исполнительных властей, а также во взаимодействии с различными общественными организациями [4]. Вместе с подчиненными ему организациями, учреждениями, органами по труду России и ее отдельных регионов, образует единую государственную систему управления социально-трудовыми отношениями. При этом на Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, как правило, возлагается решение следующих актуальных трудовых задач:

− выработка политики в социально-трудовой сфере;

− координация всей работы в социально-трудовой сфере;

− разработка основных направлений социальной трудовой политики правительства;

− подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;

− формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений;

− регулирование рынка труда, занятости населения;

− участие в заключении генерального и отраслевых соглашений и др. [1].

Таким образом, государственное управление трудом в России обладает функциями регулирующего характера. Управление трудом на уровне предприятия сферы услуг предполагающее ряд следующих основных задач:

− обеспечение потребности предприятия в профессиональном труде в необходимых объемах и требуемой квалификации;

− достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;

− полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;

− обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности, мотивации, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству;

− закрепление работника на предприятии, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала);

− обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, должностного продвижения и т.п.;

− согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности);

− повышение эффективности управления трудовыми ресурсами, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу.

Таким образом управление трудом на уровне предприятия сферы услуг выполняет целый ряд важных управленческих задач и подзадач, среди которых: планирование трудовой деятельности в сфере обслуживания; организация трудовой деятельности; контроль трудовой деятельности; мотивация эффективной трудовой деятельности; социально-трудовое регулирование на предприятии сферы услуг [5]. В такой обстановке все функции управления трудом на предприятии сферы услуг должны быть тесно взаимосвязаны и в совокупности составлять единый процесс управления трудом, целью которого является более эффективная, инновационно-ориентированная трудовая деятельность персонала. При этом основой разви-

тия управления трудом на предприятии сферы услуг, является целенаправленная деятельность по внедрению новых, более эффективных методов трудового управления. Мы считаем, что такой вид деятельности можно представить как особый вид управления, называемый инновационным управлением трудом.

На наш взгляд в современных условиях управление профессиональным развитием персонала предприятия сферы услуг предполагает наличие следующих важнейших компонентов: соответствующей среды − системы управления профессиональным развитием персонала; необходимых и достаточных средств − механизма управления профессиональным развитием персонала; конкретных действий − процесса управления профессиональным развитием персонала предприятия сферы услуг.

В тоже время современный менеджер нередко сталкивается с различного рода проблемами, требующими от него определенной способности к необходимым изменениям в управлении и функционировании инновационно развивающегося предприятия сферы услуг. Достигается это, прежде всего, на основе инновационной деятельности, направленной на осуществление конкретных инновационных целей, оптимальных результатов рационального использования научных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов, применения многообразных принципов, функций и методов экономического механизма [2].

Особо следует отметить, что в экономически развитых странах сегодня большую часть создаваемых рабочих мест обеспечивает информационный сектор экономики, а ведущей производительной силой является интеллектуальный потенциал общества. Не случайно современная стадия развития экономики развитых стран получила название постиндустриальной экономики, труд в которой в значительной степени связывается с инновационными технологиями, с новым − инновационным подходом к работнику, персоналу в целом, как к главному фактору прогресса современной сферы услуг. Сегодня для повышения эффективности труда современные предприятия сферы услуг все шире используют нетрадиционные формы его организации и стимулирования. На смену регламентированной, рутинной работе приходит квалифицированный труд, основанный на творческом потенциале работников сферы услуг. Происходит активное вовлечение работников в процесс принятия управленческих решений, использование различных схем кадровой ротации, расширение полномочий работников в целях максимальной реализации возросшего образовательного и квалификационного потенциала [3]. Подобный уровень развития трудовых отношений неизбежно ведет к изменениям и в управлении трудом, ибо новые эффективные формы организации труда требуют инновационных методов управления. Таким образом, основные принципы инновационного управления трудом являются обязательным условием формирования современного конкурентоспособного предприятия сферы услуг.

В настоящее время в отечественной экономической практике чаще всего встречается следующее определение инновационного управления трудом: это управление, основанное на развитии творческого потенциала работников, направленное на мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонала [4]. По мнению автора, основными функциями инновационного управления трудом в сфере услуг сегодня являются:

− инновационный климат, основанный на взаимном доверии и направленный на развитие инновационной деятельности в организации;

− формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумулирования творческих идей и предложений;

− развитие внутрифирменного инновационного предпринимательства;

− развитие инновационных коммуникаций;

− развитие персонала в рамках непрерывного организационного обучения;

− мотивация и стимулирование инновационного поведения персонала;

− внесение инновационных аспектов в традиционные функции управления трудом [4].

При этом инновационное управление трудом в сфере услуг обладает, по нашему мнению, следующей характеризующей его особенностью. С одной стороны, инновационное управление трудом представляет собой вид управления, а с другой, как любое инновационное управление −

вид инновационной деятельности. Данная особенность определяет функции инновационного управления трудом, в основе которых лежат цели и задачи управленческой деятельности, а также цели и задачи инновационной деятельности предприятий сферы услуг [2]. В то же время основная цель инновационной деятельности предприятия сферы услуг может быть тактического или стратегического характера. Тактической целью инновационной деятельности в управлении трудом предприятия сферы услуг является преодоление кризиса данного управления, вызванного одной или целым рядом причин, таких, например, как неэффективное кадровое планирование и отбор персонала, ошибки в организации трудовых процессов, возникновение социально-трудовых проблем, неэффективность систем мотивации или систем контроля труда и т.д. По нашему мнению, стратегической целью инновационной деятельности в управлении трудом в сфере услуг является развитие и повышение эффективности трудовой деятельности в перспективе [2].

В обоих случаях конечным результатом должно являться повышение эффективности управления трудом, что, в свою очередь, приводит к росту производительности труда и повышению эффективности сферы услуг. Повышение эффективности работы предприятия сферы услуг заключается в подборе, при данном объеме услуг, такого сочетания ресурсов, которое минимизирует произведенные затраты. Следовательно, минимизация затрат является инструментом увеличения прибыли − основной цели производителя в рыночных условиях, а также главным критерием оценки эффективности размещения ресурсов и эффективности управления предприятием сферы услуг в целом.

Библиографический список

1.Васильев К.Е. Основные направления и методы осуществления кадровой политики на предприятиях региона [Текст] / К.Е. Васильев // Методы структурной перестройки предприятий. СПб.: ИРЭ РАН, 2010. 176 с.

2.Державина И.А. Современный рынок образовательных услуг: подготовка специалистов в сфере инноваций [Текст] / И.А. Державина // Менеджмент инноваций. 2008. № 3.

3.Развитие форм и методов регулирования рынка труда в условиях возрастающей потребности в квалифицированных кадрах [Текст] : материалы круглого стола // Мир человека. СПб.: СПб ГУСЭ Т.4. 2012. № 4.

4.Ряховская А.Н. Антикризисная программа государства и социальная стабильность общества [Текст] / А.Н. Ряховская // Жилищно-коммунальное хозяйство. 2009. № 6.

5.Феклистов И.Ф. Инновационный менеджмент [Текст] : учебник для вузов / И.Ф. Феклистов. СПб.: Политехника-сервис, 2010. 489 с.

УДК 339.9:330.117 (470.620)

ИНСТРУМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Л.И. Егорова[1], М.С. Коробейникова[2]

TOOLS OF PERFECTION OF REGULATION OF THE FOREIGN TRADE ACTIVITIES OF MANAGING SUBJECTS ON THE EXAMPLE OF KRASNODAR EDGE

L.I. Egorova, M.S. Korobeynikova

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, инструменты и методы регулирования ВЭД, совершенствование внешнеэкономических процессов региона, внешнеэкономическая политика.

[1] *Егорова Лариса Ивановна* – доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

[2] *Коробейникова Мария Сергеевна* – аспирантка кафедры мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Keywords: foreign trade activities, tools and methods of regulation of foreign trade activities, perfection of the external economic processes of region, external economic policy.

Внешнеэкономическая деятельность в РФ в настоящее время находится на новом этапе своего развития. Россия оказалась в системе интеграции мирохозяйственных связей, она стала 156 участником ВТО, что вызывает создание принципиально новой системы управления внешнеэкономической деятельности, привлечения большего числа участников к процессам расширения внешнеэкономических связей;

Сложившиеся обстоятельства в экономической сфере потребовали организационно-экономических и правовых инструментов регулирования ВЭД. В связи с этим впервые разработана и принята Правительством Российской Федерации Государственная программа «Развитие внешнеэкономической деятельности», предполагающая, в первую очередь, улучшение условий доступа российских товаров, услуг, капитала на внешние рынки в связи с совершенствованием договорно-правовой базы экономического сотрудничества с зарубежными странами; совершенствования и создания новых институтов и механизмов поддержки внешнеэкономической деятельности; формирование эффективной системы государственного регулирования ВЭД; Финансирование данной Программы заложено из средств федерального бюджета и составляет более четырехсот миллиардов р. Основной период реализации Программы – 2013–2018 гг. [1].

Сегодня глобальные процессы в экономике диктуют свои проблемы и задачи, в том числе, регулирование внешнеэкономической деятельности с помощью инструментов, методов и механизмов, которые, прежде всего, рассчитаны на экономическую безопасность страны в области внешнеторговой деятельности. Учитывая большой интерес российского населения к защите отечественного и потребительского рынка со стороны государства, авторам данной статьи представилась возможность проанализировать ситуацию в области государственного регулирования ВЭД на примере Краснодарского края, как самого экспортоориентированного региона России, и дать свои обоснования и рекомендации по данной теме.

Оценивая состояния внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов Краснодарского края, нельзя не отметить внешнеторговую деятельность. Известно, что портовое хозяйство юга России, обслуживает третью часть российского экспорта нефти и обеспечивает перевалку 75% сухих грузов и т.п.

Внешнеторговый оборот (по данным таможенной статистики в 2012 г.) совершенный участниками ВЭД Краснодарского края, составил около 14,3 млрд дол. США и снизился по сравнению с 2011 г. на 400 млн дол. США. Сальдо внешнеторгового баланса (в сфере торговли участников ВЭД Краснодарского края) – положительное и составляет 4,7 млрд дол. США.

В товарообороте Южного федерального округа доля предприятий Краснодарского края, в 2012 г., составила около 46 %. Доля товарооборота Краснодарского края во внешней торговле стран Дальнего зарубежья показана на рис. 1.

Рис. 1. Доля товарооборота во внешней торговле стран Дальнего зарубежья

Доминировали во внешней торговле страны Дальнего зарубежья, с долей около 91% товарооборота. Наибольшими по величине были объемы торговли с Турцией (27% товарооборота края), Италией (16%), Украиной (6%), Китаем (5%), Францией (4%), Египтом и Кипром (по 3%), Нидерландами и Грецией (по 2%).

В 2012 г. в экспорте Краснодарского края лидирующие позиции сохранились за минеральными продуктами, покрывающими 4/5 стоимостных объемов, в импорте около половины стоимости составили продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье для их производства. Вышеизложенные результаты деятельности были возможны за счет применения следующих инструментов регулирования, а именно мер и методов:

− таможенно-тарифного регулирования внешнеэкономической деятельности, представляющие собой регулирование ставок таможенных пошлин, применение таможенных режимов при декларировании товаров;

− нетарифное регулирование, объединяющий блок экономических форм: меры антидемпинговые и компенсационные, пограничные налоги и таможенные сборы, валютные и финансовые средства, а также отдельные формы субсидирования производства и экспорта; блок административных мер: квотирование, лицензирование, эмбарго, добровольные ограничения экспорта, различные виды технического регулирования, таможенные и другие пограничные формальности. Однако некоторые возможности не были исчерпаны до конца.

Так, например, краевая целевая Программа поддержки экспортеров (2010-2012 гг.) помогла многим экспортерам, но сработала не в полном объеме, и целесообразно было бы с учетом новых аспектов в развитии внешнеэкономической деятельности в стране уделить этой сфере большее внимание.

«Крупный» бизнес и российские нефтяные компании имеют на территории Краснодарского края налоговые льготы, в связи с возможностями вложения инвестиций в экономику края, что является значительным достижением. Тем не менее, «крупный» и «малый» бизнес находится не в равных условиях, что значительно сокращает долю участия малого и среднего бизнеса во внешнеэкономической деятельности. В связи с новым Таможенным Кодексом за последнее десятилетие изменился состав участников внешнеэкономической деятельности. Произошла замена «мелкого» предпринимательства на «крупное». Причем, увеличилось количество иногородних экспортеров (из других областей и регионов России). Причина заключается в том, что подготовка документации для декларирования на экспорт наделена лишними формальностями, согласно Кодексу Таможенного Союза, поэтому «мелким» товаропроизводителям стало не выгодно заниматься внешнеторговой деятельностью. Эту проблему можно решить, если внести некоторые поправки в Таможенный Кодекс Таможенного Союза, а также в законодательство в отношении малого и среднего бизнеса, который сегодня, как никто другой, нуждается в поддержке государства.

Задача России − усилить свои позиции на международном рынке и в связи с этим, закономерна роль защиты российских товаров на внешнеторговом рынке. По последним данным Минэкономразвития РФ российские товары, в значительной мере, подвергаются антидемпинговым и защитным мерам со стороны стран партнеров Дальнего и Ближнего зарубежья.

Примерный перечень инструментов нетарифного регулирования в России показаны на рис. 2.

Отметим тот факт, что пик применения нетарифного ограничения (НТО), как эффективного средства защиты национального рынка, пришелся на последние два десятилетия в силу необходимости поэтапного снижения уровня тарифной защиты странами, реализующими свои обязательства по вступлению в ВТО. Ради справедливости необходимо сказать, что ограничительные меры на международном рынке, в последние два года, все больше применяются к российским товарам. По различным оценкам, нетарифные меры охватывают от 18 до 30 % объемов мировой торговли, причем, развитые страны используют ограничения в отношении 17 % импорта, в том числе в отношении текстильных изделий − 25 %, продукции сельского хозяйства − 44 %, металлопродукции − 50 %. В последнее время нетарифные меры

более активно применяются и развивающимися странами − до 40 % всего импорта, (в том числе 50 % импорта продовольствия) [3].

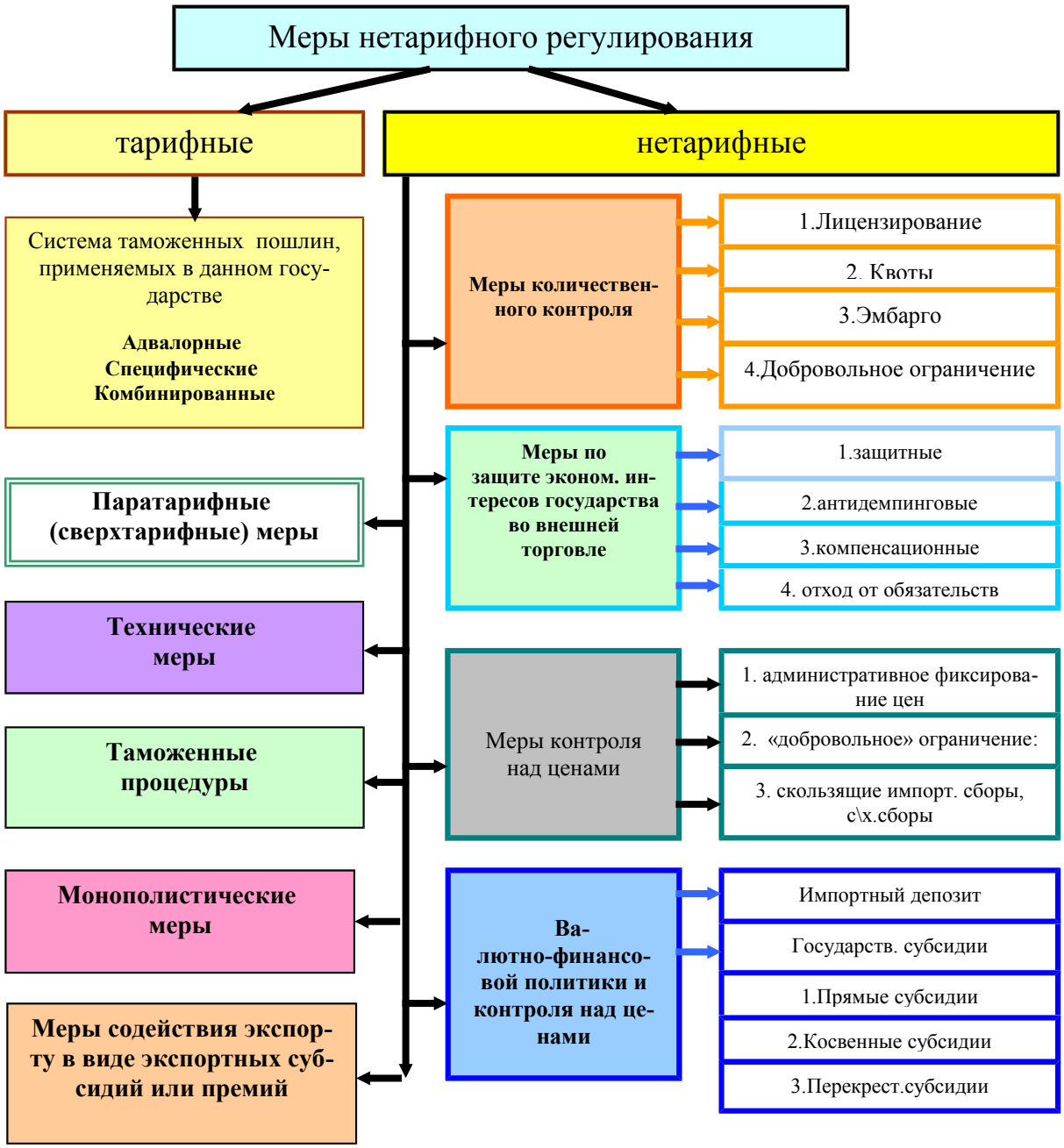


Рис. 2. Меры нетарифного регулирования

Согласно классификации нетарифных мер, их список довольно обширен, они включают в себя технические и санитарные стандарты, меры торговой защиты, количественные ограничения, лицензии и другие разрешения. Ограничения в отношении торговли услугами и инвестиций еще более разнообразны.

Динамика применения ограничений другими странами в отношении товаров российского экспорта выглядит, весьма, равномерно, за исключением некоторых государств, убедимся в этом на рис. 3.

Рис. 3. Ограничительные меры со стороны других государств в отношении российских товаров

«Ограничительные меры в отношении российских товаров применяют 22 государства: Аргентина, Австралия, Белоруссия, Индонезия, Индия, Китай, Казахстан, Киргизия, Мексика, Перу, Азербайджан, Армения, Молдова, Туркменистан, Узбекистан, США, Турция, Таиланд, Украина, Филиппины, Республика Корея, ЕС и его страны-члены». Максимальное количество ограничительных мер действует в ЕС, США, Украине и Белоруссии.

Антидемпинговые меры могут применяться на выборочной основе против конкретного экспортера, а в период замедления темпов экономического роста или экономического спада в стране применение этой меры защиты становится более частым и необходимым. Россия попадает в первую десятку стран, в отношении которых чаще всего инициируются антидемпинговые расследования, и некоторое время занимала первое место в данном списке среди стран – не членов ВТО. Наиболее активно используются антидемпинговые меры в отношении российских товаров, таких как черные металлы и изделия из них. Второе место в этом списке занимают минеральные удобрения и химическая продукция. Максимальное количество антидемпинговых мер против товаров российского происхождения действовало в США, ЕС, в Китае и Мексике [4].

Ранее подобные применяемые меры к российским товарам объяснялись тем, что Россия не являлась членом ВТО. Сегодня появляются другие причины, и это следствие того, что каждая страна дорожит своим экономическим положением и своей экономической безопасностью. Очевидно, когда Россия стала членом Международной Торговой Организации, назрела необходимость не только либерализировать экономику, но и заботиться о ее безопасности.

На примере Краснодарского края рассмотрена подобная проблема. С 2008 г. в Краснодарском крае принята и действует программа «Стратегия развития внешнеэкономической деятельности Краснодарского края до 2020 г.», главной задачей, которой – поднять престиж и качество кубанских товаров на международном рынке и многие экпортоориентированные предприятия добились престижного качества своей продукции, в том числе совместно с иностранными партнерами, с этих позиций программа не устарела [2].

Однако по защите кубанских товаров на международном рынке еще есть немалые резервы. На наш взгляд, недостаточно полно и своевременно принимаются антидемпинговые и защитные меры от нахлынувшего некачественного импорта продовольствия, продуктов сельского хозяйства и других продовольственных и промышленных товаров. Как правило, подобный мониторинг, происходит по данным Федеральной таможенной службы, в отчетный период, поэтому, принимаемые решения или запретные меры не всегда могут иметь актуальную силу. Необходимы опережающие меры не только количественного контроля (лицензии, квоты, эмбарго добровольные ограничения), но и меры контроля над ценами (административное фиксирование, добровольное ограничение, скользящие импортные сборы, сельскохозяйственные сборы) и конечно, меры по защите экономических интересов государства, в том числе Краснодарского края во внешней торговле.

В связи с этим, авторы исследования предлагают новые решения этой проблемы, а именно: создать небольшое, но действенное звено (механизм, инструмент), которого не хватает в сети «онлайн» экономических решений. Рассмотрим схему на рис. 4.

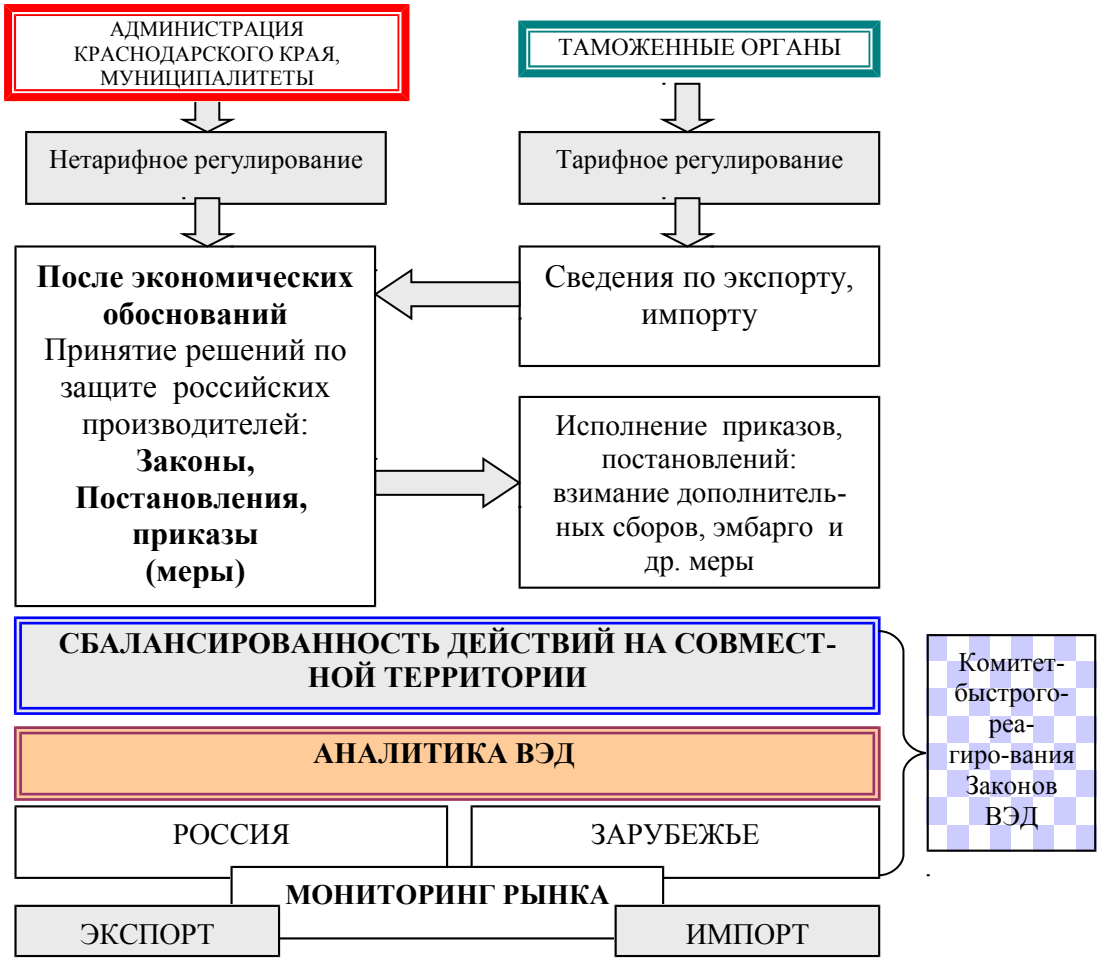


Рис. 4. Взаимодействие и сбалансированность действий хозяйствующих субъектов по защите отечественного рынка

В результате комплексного исследования авторами сделан анализ по методу выявления проблемы и ее решения в направлении совершенствования регулирования внешнеэкономической деятельности через инструменты совершенствования ВЭД, в части быстрого реагирования и своевременного принятия антидемпинговых и защитных мер в пользу отечественного производителя и его товара, а также защиты конкурентоспособности российских товаров на зарубежных рынках

Выявлено слабое звено в системе анализа внутренней и внешней среды внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов на этапе мониторинга, аналитики и своевременного принятие мер.

Таким образом, сложив все предложенные элементы, а именно: мощную профессиональную аналитику ВЭД; быстрое реагирование законов, постановлений, актов, приказов по защите отечественных производителей на своей территории и защите конкурентоспособности кубанских товаров на международных рынках, соответствия российского, регионального и международного законодательств, то получим необходимую недостающую в регулировании внешнеэкономической деятельности структуру под названием: «Комитет быстрого реагирования законов в сфере ВЭД» (см. таблицу).

Комитет быстрого реагирования законов ВЭД (разработано автором)

Критерий	**КОМИТЕТ БЫСТРОГО РЕАГИРОВАНИЯ ЗАКОНОВ ВЭД (БРЗ)**
Назначение	Комитет «быстрого реагирования законов» нетарифного регулирования и защиты конкуренции (краевого значения, возможно при Управлении ВЭД Администрации края или др.) мощная профессиональная структура, специализирующаяся в области аналитики и законодательства совместного действия с таможенными органами на территории Краснодарского края (только в области перемещения товара).
Кадры	Экономисты, специалисты ВЭД, специалисты маркетинга и торговли, логистики, финансовые аналитики, юристы, специалисты в области таможенного законодательства Российской Федерации и Таможенного Союза (ЕврАзЭС) и др.
Обязанности	Ежедневный мониторинг ВЭД: экспорта импорта, в т.ч. по статистике ФТС; аналитика международных связей края, России: прогнозирование и планирование экспорта-импорта; проработка защитных мер, быстрое реагирование через подготовку актов, распоряжений для органов власти и ФТС, соответствий всех законодательств ТК РФ, ТК ТС, приказов ФТС, распоряжений, постановлений Администрации, Министерств, Управления ВЭД, законов Краснодарского края в области ВЭД и др.

Возникли новые приоритеты государственной политики в развитии регулирования ВЭД, такие как: «формирование (через институты, механизмы и инструменты международного экономического сотрудничества) необходимых и достаточных условий для достижения стратегических целей России в мировой экономике[5].

Создание новых структур, мониторинг законодательств – это большая и сложная работа в регулировании ВЭД, требующая научного внимания и исследования. Только союз теоретиков и практиков поможет найти грамотный консенсус в развитии и совершенствовании внешнеэкономической деятельности такого, высоко предрасположенного к международной деятельности, субъекта Российской Федерации, как Краснодарский край. Ожидаемый результат будет значительным, если наука и практика пойдут «в ногу». Наука опережает, ее задача – выровнять позиции.

Библиографический список

1. Развитие внешнеэкономической деятельности [Текст] : государственная программа Российской Федерации утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 марта 2013 г. № 378-р. М., 2013.

2. Стратегия развития внешнеэкономической деятельности Краснодарского края до 2020 г. [Электронный ресурс] : приказ Департамента ВЭД Администрации Краснодарского края // Управление внешнеэкономической деятельностью Министерства стратегического развития, инвестиций и внешнеэкономической деятельности Краснодарского края. URL: http://www.gokuban.ru

3.Егорова Л.И. Основы управления регулирования ВЭД: Международная экономика [Текст] / Л.И. Егорова; вып.1; глава 2. Краснодар: Экоинвест, 2010.

4.Егорова Е.М. Международный обмен инновационными технологиями: сущность, формы и механизмы регулирования [Текст] / Л.И. Егорова; вып.2; глава 13. Краснодар: Экоинвест, 2010.

5.Егоров М.В. ВЭП государства и ее роль в развитии международной деятельности хозяйствующих субъектов[Текст] / Л.И. Егорова; вып.1; глава 5. Краснодар: Экоинвест, 2010.

УДК 331.108.26:338.2

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

К.П. Карьянов [1]

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN PUBLIC SERVICE

K.P. Kariyanov

Ключевые слова: система управления персоналом, сфера обслуживания населения, конкурентоспособность персонала.

Keywords: human resource management system, service sector of the population, competitiveness staff.

В современных условиях ускоренного социально-экономического развития нашей страны необходимо повышение компетенции, инициативы, творчества, инновационной активности различных категорий работников в организациях (предприятиях, фирмах, учреждениях) разных секторов народного хозяйства. В связи с этим возрастают роль и значение грамотного целенаправленного управления персоналом организаций во всех отраслях экономики и социальной сферы.

С этой точки зрения все большее внимание в последние годы уделяется сфере услуг. Это связано с тем, что сфера услуг развивается наиболее высокими темпами, как во всем мире, так и в нашей стране. По данным Росстата вклад сферы услуг в ВВП России уже превышает 50%. Численность работающих в этой сфере сегодня оценивается на уровне 53% от числа всех занятых в общественном производстве. Ежегодно наблюдается динамика перетока трудовых ресурсов из сектора промышленного производства в различные отрасли сферы услуг (бытовое, жилищно-коммунальное, медицинское, санаторно-курортное, финансовое обслуживание и др.). Именно сфера услуг в нынешних рыночных условиях обеспечивает создание основной части новых рабочих мест и, что немаловажно, устойчивое сохранение существующих. Поэтому эффективное использование человеческих ресурсов в сфере услуг является актуальной задачей.

В связи с усиливающейся конкуренцией в последнее время в организациях сферы услуг происходят изменения в поведении руководителей, отношениях между ними и подчиненными, мотивации персонала. Все это требует адекватных человеческих взаимодействий, корректировок всей управленческой деятельности.

В сфере услуг управление персоналом имеет особое значение, поскольку сотрудники сервисных организаций не только создают продукцию (товары, работы, услуги), но и непосредственно взаимодействуют с конкретными потребителями в процессе оказания тех или иных услуг. И от этих взаимоотношений зависит многое: как успех сервисной организации в рыночной среде и социально-психологическое состояние ее персонала, так и настроение, удовлетворенность конкретных потребителей. Последнее приобрело чрезвычайно важное значение, поскольку все люди практически ежедневно, так или иначе, имеют дело со сферой обслуживания, без функционирования которой современную жизнь сегодня представить себе невозможно. Между тем, как показывают многочисленные социологические обследования и публикации в периодической печати, отечественный сервис, несмотря на некоторые положительные сдвиги, мягко говоря, оставляет желать лучшего. И это в большинстве своем в значительной степени зависит от уровня руководства персоналом организаций, призванных предоставлять качественные услуги.

---

[1] *Карьянов Кирилл Петрович* – аспирант кафедры прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Управление персоналом в сфере обслуживания населения имеет важное значение для современной российской экономической системы. Например, социальное обслуживания населения представляет собой деятельность по социально-экономической поддержке, оказанию социально-бытовых, медико-социальных, психологических, правовых услуг, направленных на осуществление социальной адаптации и развитие индивидуумов.

Сохраняющаяся в настоящее время проблема – это почти полное отсутствие утвержденных государственных стандартов социального обслуживания, которыми бы руководствовались организации сферы услуг. В то время, как их применение могло бы обеспечить более эффективную защиту интересов граждан в вопросах объема и качества предоставляемых социальных услуг, создать условия для развития социального обслуживания на основе последних достижений науки и практики, осуществлять социальное обслуживание на основе принципов равнодоступности, адресности, добровольности гуманности, приоритетности предоставления социальных услуг, например, несовершеннолетним, находящимся в трудной жизненной ситуации, конфиденциальности, профилактической направленности [1].

При этом использование государственных стандартов социального обслуживания будет способствовать экономии трудовых и материальных ресурсов, вовлечению в сферу деятельности по социальному обслуживанию негосударственного сектора экономики и, тем самым, будет содействовать улучшению экономических показателей в системе социального обслуживания населения.

Для достижения определенных целей в изменяющихся внешних и внутренних условиях предприятия используют различные способы преобразований, в числе которых исследователи выделяют: реформирование; реструктуризацию, реорганизацию, переориентацию бизнеса (профиля деятельности); бизнес-инжиниринг; разукрупнение, сокращение величины, т.е. уменьшение предприятия, и др. Во всех способах и вариантах преобразований будет присутствовать набор действий, направленных на организационное совершенствование, при этом неизбежно ключевое место должно отводиться переоценке ценностей организации и обновлению системы управления человеческими ресурсами.

На основе научных исследований и практического опыта в литературе обычно выделяют следующие направления формирования и развития систему управлением персоналом в сервисной организации в рамках системного подхода:

− изменения в управлении людьми (включая кадровую политику, принципы и методы управления, мотивацию, стимулирование, развитие и т.п.);

− изменения в организационной культуре (развитие системы ценностей, убеждений, устремлений, ожиданий, интересов, отношений и поведения);

− изменения в ассортименте и качестве предоставляемых услуг (расширение и модификация видов услуг, внедрение сопутствующих и дополнительных услуг, формирование различных наборов (пакетов) услуг);

− изменения в видах деятельности (бизнеса), изменение соотношений между отраслевыми видами деятельности – их диверсификация или сворачивание в зависимости от рыночных условий;

− изменения в технологиях (производства, обслуживания, продаж) и соответствующих процессах;

− изменения в организационной и производственно-хозяйственной структурах, количестве и размерах структурных подразделений и служб, соотношений и взаимосвязей между ними, возлагаемых на них задач и функций [2].

Системный подход предполагает взаимоувязанное комплексное осуществление указанных направлений, но приоритетное значение должно иметь обновление управления работниками в соответствии с целями стратегического развития человеческих ресурсов.

Очевидно, что организационное развитие организации в сфере услуг (как, впрочем, и в любой другой) возможно только при осознании и осмыслении необходимости концептуальных перемен ее высшим руководством. Понимание потребности в изменениях могут исхо-

дить и от рядовых сотрудников и менеджеров, но решение, тем не менее, остается за управляющим организацией.

Для реального осуществления стратегического управления организационным развитием сервисной компании потребуется выполнение ряда логических, объективно необходимых этапов, обеспечивающих научную обоснованность и методическую последовательность действий и решений. К ним относятся:

− определение целей организационного развития на основе стратегических изменений;

− формирование компетентной инициативной команды, способной осуществить разработку, подготовку и проведение преобразований;

− изучение ситуации, внешних и внутренних факторов и проблем, определение сильных и слабых сторон организации, возможностей, угроз и рисков в сложившихся условиях;

− SWOT-анализ человеческих ресурсов;

− определение видов, объемов и степени стратегических изменений по направлениям организационного развития;

− разработка альтернативных вариантов организационного развития и выбор наиболее эффективного, составление программного документа;

− практическая реализация программы действий;

− анализ и оценка результатов преобразований;

− подготовка рекомендаций и предложений по дальнейшему организационному развитию [3].

Все вышеназванные этапы важны, тесно связаны между собой и являются неотъемлемыми звеньями системы действий. Представляется целесообразным для анализа разработки и реализации системы мероприятий подобрать и использовать команду из собственных творческих, деловых сотрудников, поскольку они обладают конкретными знаниями по различным видам деятельности своей организации и им трудиться в ней впоследствии и «пожинать плоды» своих творений. Понятно, что загвоздка здесь может состоять в наличии в организации достаточно квалифицированных и динамичных сотрудников. Вместе с тем это не исключает возможности привлечения внешних профессиональных консультантов и экспертов. Здесь следует акцентировать, что для того чтобы эффективно применить системный подход к организационному развитию сервисного предприятия, необходимы профессиональные знания и стратегическое мышление высших руководителей, которых, однако, пока не хватает многим из них.

Результативность организационного развития сервисной компании в значительной степени будет зависеть от качества командной работы (определенных групп, бригад, коллективов, отделов, служб) по конкретным видам деятельности по производству и предоставлению услуг. Слаженность и эффективность функционирования любой группы обуславливается складывающимися в ней отношениями между участниками. Необходимо, чтобы цели формирования конкретной группы соотносились с целями, интересами и обязанностями ее членов. Важно также чтобы все участники группы признавали целесообразность ее создания и осуществления.

Результативность деятельности конкретных коллективов можно оценивать как по количественным показателям (объемы работ, услуг; увеличение числа потребителей, создание новых видов услуг), так и качественным (соответствие стандартам и запросам клиентов, соблюдение сроков исполнения заказов, повышение конкурентоспособности и др.). В соответствии с особенностями задач и функций конкретной группы могут использоваться организационно-управленческие критерии оценки, например: сокращение времени выполнения заданий (проектов, экспертиз, разработок) и влияние последних на общие показатели деятельности компании; улучшение взаимодействия сотрудников, перераспределение функций, расширение многофункциональности увеличение тяги к новым знаниям и переобучению и др.

Для преодоления внутренних препятствий переменам руководству сервисной организации необходимо четко представлять себе причины человеческих сопротивлений изменениям

и нововведениям. По описаниям М. Армстронга, основными причинами сопротивлений изменениям являются:

а) неприятие нового – люди с подозрением относятся к тому, что, по их мнению, может негативно повлиять на устоявшееся положение, способы работы или условия занятости;

б) экономический страх – страх потери денег;

в) неудобства – изменения сделают жизнь более трудной;

г) неопределенность результатов;

д) угроза межличностным отношениям;

е) угроза статусу или квалификации;

ж) страх несоответствия компетентности – озабоченность нехваткой способностей справиться с новыми требованиями или приобретением новых умений и навыков [4, с. 217–218].

Причины сопротивления переменам, подобные вышеприведенным, называют и британские ученые Х.Т. Грэхем и Р. Беннетт [5, с. 142–143]. Поэтому руководителю необходимо учитывать данные моменты при формировании и развитии системы управления персоналом в сервисной организации. Это затрагивает вопросы сохранения «ядра» профессионалов компании, что ведет к качественным организационным изменениям в целом.

Библиографический список

1. Управление персоналом [Текст]: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2010.

2. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс [Текст] / С.А.,Шапиро, О.В. Шатаева. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2009.

4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг; пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002.

5. Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами [Текст] / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт; пер. с англ.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

УДК 334.7

ERP-СИСТЕМЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

***А.А. Кизим*[1]**

ERP-SISTEMS IN PRODUCTION ACTIVITIES OF RUSSIAN INDUSTRIAL PLANTS

A.A. Kizim

Ключевые слова: ERP-системы, конкурентные преимущества, мировой рынок ERP -систем, предприятия промышленного сектора экономики.

Key words: ERP systems, competitive advantages, the global market ERP systems, companies of the industrial sector of the economy.

Современная мировая экономика проходит этап глобализации, который сопряжен с новыми закономерностями и изменениями в деятельности, как всей экономики, так и отдельных предприятий. Вопрос контроля и оперативного управления крупными компаниями становится все более актуальным, а технологический прогресс представляет новые решения этой проблемы – все большее развитие и распространение получают ERP-системы, с применением которых возможно не только проведение традиционной автоматизации управле-

[1] *Кизим Анатолий Александрович* – доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

ния ресурсами предприятий, но и построение корпоративной системы предприятия, открытой для всех участников, действующих в общих интересах бизнеса.

С вступлением российских предприятий в международную систему конкуренции российские компании вынуждены вести борьбу не только на местном, но и на мировом уровне, что приводит к неизбежному возникновению потребности внедрения эффективного управленческого инструментария. В особенности это касается промышленных компаний, в связи со сложностью производственных процессов. Кроме того, промышленность в России в 90-х годах XX века значительно ослабла по причине распада Советского Союза, смены экономического и политического строя страны, а также последовавшего тяжелого экономического кризиса. Начиная с 2000-х годов промышленность активно развивается, предприятия стремятся к конкурентоспособности на мировых ранках, а правительство активно поддерживает создание и развитие новых промышленных компаний. Индекс промышленного производства в России показывает стабильный ежегодный положительный прирост, за исключением 2008 и 2009 гг., когда наступил мировой финансово-экономический кризис, также сказавшийся на экономике России (см. таблицу). Если говорить о региональной структуре роста индекса (ИПП) – то наиболее оживленно промышленность развивается в Центральном, Южном, Приволжском федеральных округов, за счет добывающей промышленности также положительна динамика Дальневосточного и Сибирского ФО, и только Уральский ФО не показывает достаточно стабильного роста.

Индекс промышленного производства России 2000-2012 гг. [5]

Год	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*
Российская Федерация	108,7	102,9	103,1	108,9	108,0	105,1	106,3	106,8	100,6	90,7	108,2	104,7	102,6
Центральный федеральный округ	113,0	106,3	107,8	114,6	108,9	112,4	114,0	100,4	97,5	91,8	108,6	106,4	105,5

Окончание табл. 1

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*
Южный федеральный округ	108,1	107,7	102,4	103,7	108,7	109,2	114,6	109,1	102,5	88,3	108,9	108,8	106,3
Северо-Кавказский федеральный округ	109,7	107,7	99,4	104,5	106,9	114,3	109,1	112,0	101,6	102,3	107,0	105,1	102,5
Приволжский федеральный округ	103,3	103,5	100,7	107,7	106,0	103,8	108,0	103,0	102,9	92,6	113,3	108,7	104,1
Уральский федеральный округ	106,9	107,2	106,0	110,3	107,7	103,3	104,9	103,2	98,0	90,9	106,7	101,2	100,8
Сибирский федеральный округ	105,2	104,6	105,5	107,9	104,3	103,4	105,6	104,0	102,1	94,4	108,9	106,1	104,0
Дальневосточный федеральный округ	112,4	102,8	102,1	104,4	107,5	102,6	104,2	135,1	99,8	107,6	106,5	108,8	102,8

Таким образом, для получения конкурентного преимущества российским промышленным предприятиям необходимы новые инструменты управления компанией, а именно грамотно построенные системы управления, охватывающие весь спектр функций – от снабжения предприятия материалами для производства до сбыта готовой продукции покупателю, к которым относятся системы класса ERP. В то же время, в России отсутствует отлаженная методология внедрения подобных программных продуктов, в связи с чем, в основном используются западные шаблоны, не всегда являющиеся приемлемыми в российской действительности.

Мировой рынок ERP-систем растет быстрыми темпами в связи с увеличением конкуренции во всех отраслях мировой экономики. Аналитики AMR Research, обозначили в 2008 г. средний ежегодный рост ERP-рынка порядка 6% на ближайшие пять лет. Аналогичны прогнозы Forrester Research, утверждающих, что мировой рынок ERP-систем в 2015 г. должен достичь примерно 50,3 млрд долв. По мнению же американской компании GlobalIndustry Analysts, в 2015 г. мировой рынок ERP-систем вырастет до 67,8 млрд дол. [7].

В первой половине 2011 г. три вендора ERP смогли достичь выручки более 1 млрд дол. – SAP, Oracle и Microsoft. За пределами первой тройки конкуренция на рынке остаётся очень напряжённой. На пяти из восьми функциональных рынков, согласно исследованию IDC, представлены более 100 вендоров. Наиболее острая конкуренция выявлена в секторе продуктов финансового учёта, управления человеческим капиталом и управления закупками, что, безусловно, повышает качество программных продуктов и их функциональные возможности.

Согласно исследованияPanorama Consulting Group, уровень удовлетворенности клиентов ERP-систем вырос, по сравнению с предыдущим годом, и для компании Oracle составил 80%, однако, показатели ближайших конкурентов гораздо ниже: SAP – 39%, а Microsoft Dynamics – только 33%. При этом внедрение Microsoft Dynamics в среднем занимает больше всего времени (14 месяцев) по сравнению с SAP (13 месяцев) и Oracle (11 месяцев). Microsoft Dynamics также имеет самые большие расхождения по соотношению предполагаемого срока внедрения и его реальной длительности. В то же время, MicrosoftDynamics предоставляет наименьший срок окупаемости и возврата инвестиций: 84% организаций, использующих системы данной компании, окупаются в период до трех лет [8].

Решения Microsoft Dynamics имеют наименьшую стоимость владения (около 500 тыс. дол.) по сравнению с Oracle и SAP, чьи решения признаны наиболее дорогими с точки зрения дальнейшей эксплуатации.

Проведя исследование, мы пришли к выводу о наличии корреляции между длительностью внедрения и уровнем удовлетворенности клиентов. Внедрение MicrosoftDynamics в среднем длится 14 месяцев, и у клиентов этой компании наихудший показатель удовлетворенности – 33%. У Oracle, напротив, самый короткий средний период внедрения -11 месяцев, а уровень удовлетворенности клиентов самый большой. Более того, тот факт, что внедрение Microsoft Dynamics наиболее быстро позволяет достичь высокого показателя возвратности инвестиций (ROI), никак не влияет на удовлетворенность компаний, использующих решения данного поставщика.

Таким образом, бизнес-выгоды не являются определяющим фактором достижения удовлетворенности от внедрения ERP-системы.

По данным 2012 г. [6] ситуация на рынке меняется и 81% опрошенных компаний оказались довольны сделанным выбором в пользу той или иной ERP-системы в 2011 г., а 19% – не довольны. Однако, в то же время, 56% проектов выходят за рамки изначально обозначенных бюджетов, хотя в исследовании 2011 г. таких проектов было больше – 74%. За прошедший 2011 г. перерасход по ERP проектам составил около 2 млн дол., а годом ранее – около 10,5 млн дол. Дельта между планируемой и окончательной ценой проекта составляет в среднем около 25% (рис. 1).

Кроме того, по данным аналитиков, компании часто недооценивают время, которое потребуется им для достижения желаемых результатов и возврата инвестиций. 29% компаний утверждают, что им так и не удалось вернуть свои вложения. В среднем срок окупаемости для ERP-проекта составляет 1–3 года (рис. 2).

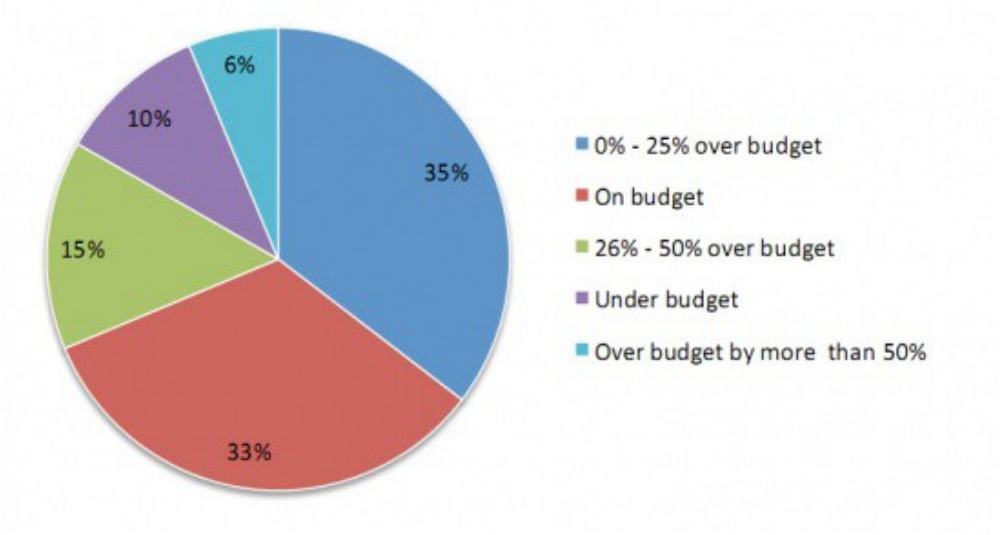


Рис. 1. Перерасход по ERP-проектам [6]

Итак, рост ERP-систем в мире является объективным явлением, обусловленным реалиями мировой экономики на данном этапе ее развития, однако, компании все еще преодолевают сложности, как при принятии решений о внедрении ERP-систем, так и на этапе реализации проектов. При этом, мировые тенденции показывают повышение удовлетворенности клиентов, значительное снижение перерасхода запланированного бюджета на внедрение ERP-систем и высокую конкуренцию на рынке поставщиков данного программного продукта. В то же время, на наш взгляд, темпы развития данного сегмента управления предприятием находятся на совершенно разных уровнях развития в отдельно изучаемых странах, и российские предприятия сталкиваются с рядом проблем при выборе и внедрении ERP-систем.

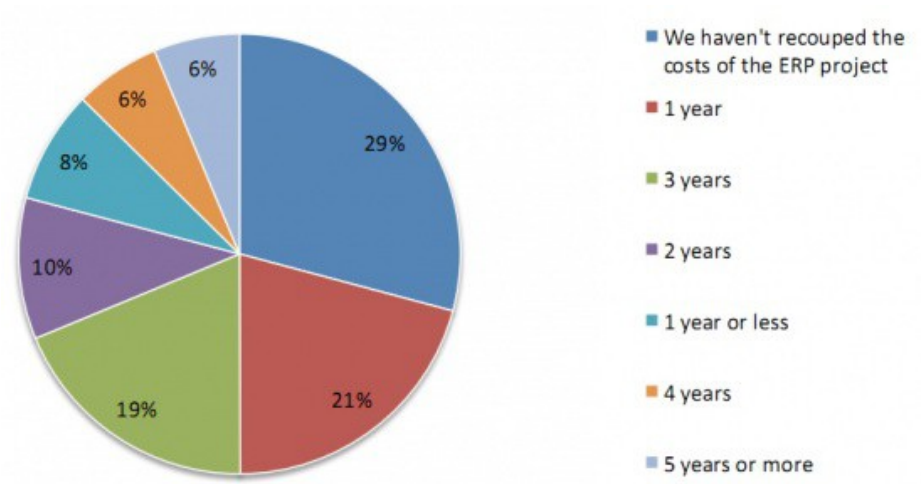


Рис. 2. Время возврата инвестиций в ERP-проект [6]

Согласно материалов работы [1], можно выделить несколько факторов, которые усложняют внедрение ERP-систем в России и повышают общие затраты подобных проектов.

1. Недостаток квалифицированных специалистов. Россия занимает 11 место в мире по дефициту квалифицированных кадров: 44% компаний испытывают нехватку специалистов необходимой квалификации [3].

2. Высокая стоимость технологической инфраструктуры и административные сложности при лицензировании. По данным Transparency International на конец 2011 г. Россия получила значение 2,4 по индексу восприятия коррупции и занимает 143 место из 182 возможных (большее значение индекса соответствует меньшему уровню коррупции в стране, максимальный индекс – 10,0). Безусловно, такая ситуация является мощным фактором, который ослож-

няет и задерживает процесс получения разрешений и документов, необходимых для применения ERP-систем в деятельности предприятия [4].

3. Отсутствие отечественныхERP-систем, соответствующих по своему уровню западным существующим иностранным продуктам. Существующие в России программные продукты, например, 1С, Битрикс, все же не являются по своему функционалу ERP-системами, являясь, скорее, учетными программами и некоторым набором дополнительных функций в той или иной версии. Безусловно, такие системы могут вполне удовлетворять потребности компаний небольших компаний, но вот крупные и средние игроки рынка, ищущие оптимизации управления предприятием вынуждены покупать зарубежные продукты. Данный факт удорожает стоимость проектов и усложняет внедрение ERP-систем.

4. Новизна проектного менеджмента для российских предприятий и управленцев. Рыночной экономики России всего 20 лет, поэтому в отдельных областях науки и знания, активно развивающихся во всем мире, Россия заметно отстает. В основе современных методов управления проектами лежат методики структуризации работ и сетевого планирования, разработанные еще в конце 1950-х годов в США. Проектный менеджмент в странах Западной Европы и на других континентах является общераспространенной успешной практикой, в то время как в России отсутствуют даже национальные стандарты управления проектами, существующие в США, Великобритании, Германии, Франции, Австралии, Индии и Южной Корее и многих других странах [8].

Помимо внешних факторов, влияющих на успешность внедрения и работы с ERP-системами, существуют и внутренние закономерности, которые в свою очередь являются аналогичными для большинства крупных корпораций, независимо от территориальной принадлежности.

Согласно данным исследования Panorama Consulting, 63% компаний сталкиваются с организационными проблемами в ходе ERP-внедрений. 34% опрошенных предпочитают при вводе системы в эксплуатацию использовать метод «большого взрыва», когда новое ПО запускается повсеместно и единовременно во всех подразделениях и активах. 46% вводят новую ERP в строй поэтапно, в 20% – выступают за гибридный подход. [6] Такая разница в подходах к внедрению говорит о том, что отсутствует определенная апробированная и исследованная концепция и методология, адаптированная в зависимости от категории компании, которой бы придерживалось большинство менеджеров при принятии решений о проведении проекта.

Аналогично, 57% предприятий предпочитают также «жесткий» ввод ERP-системы в эксплуатацию, когда работа пользователей со старым программным обеспечение становится недоступной одномоментно, тогда как 43% предпочитают использовать параллельный счет (постепенный отказ от старого ПО).

Также было выяснено, что 41% компаний меняют свои бизнес-процессы, чтобы привести их в соответствие функционалу ERP-системы. Только 27 % меняют функционал систем и дорабатывают их, чтобы системы соответствовали уже сложившимся бизнес-процессам, 19% опрошенных практически не затрагивали эту область или не фокусировались на бизнес-процессах, а 13% сначала меняли бизнес-процессы и только потом приступали к внедрению. Безусловно, такая ситуация не может не отразиться на успешности бизнеса с использованием ERP-систем [6].

По нашему мнению, смена бизнес-процессов для установления нового ПО является неприемлемой для бизнеса, особенно в условиях российской действительности. Бизнес-процессы должны меняться по объективным причинам и в естественных условиях, поскольку многообразие программного обеспечения различного уровня позволяет настроить индивидуальную и удобную систему управления предприятием. Навязывание искусственным путем новых бизнес-процессов для использования именно ERP-систем приводит к дополнительным кризисным явлениям в жизни предприятия, не позволяет адаптироваться сотрудникам и необоснованно повышает издержки на сопровождение подобного бизнеса.

Недостаточное внимание к принимаемым решениям менеджерами высшего звена – распространенное явление в России. Во многом, компании действуют по велению западного тренда, а ведь порой, необходимость во внедрении такого дорогостоящего ПО может и вовсе отсутствовать. К примеру, в 2010–2011 гг. ОАО «Ростелеком» провели внедрение Oraclee business Suite, которая является второй по стоимости ERP-системой в мире, в то время как для компании с таким масштабом деятельности было бы целесообразно приобрести ERP группы 2, которые были бы на порядок более экономичными. Кроме того, существует ряд примеров повышения эффективности компании без ERP-систем. Например, Toyota Motors является абсолютным эталоном эффективности производства и качества продукции среди автопроизводителей и многих других промышленных компаний. Свыше 40 лет Toyota управляет всеми информационными потоками о движении материалов с помощью клочков бумаги, называемых kanban [2]. Разумеется, Toyota использует программное обеспечение для расчета производственной программы, которое гораздо ближе к Excel, чем к ERP. Одним из примеров принятия действительно осознанных управленческих ошибок может быть Dell Computer, абсолютный лидер среди производителей ПК. Возврат на инвестированный капитал у Dell во много раз превышает аналогичный показатель других производителей. Компания Dell пыталась внедрить ERP-систему в 90-х годах, но у руководства компании хватило мужества отменить проект, в который было вложено свыше 70 млн дол., и это решение оказалось верным, и более обоснованным, чем решение о внедрении ERP-системы.

Таким образом, мы считаем, что ключевую роль в повышении эффективности работы компании играет взвешенность и обоснованность принятых управленческих решений, которые должны не просто обосновывать необходимость и экономическую целесообразность внедрения ERP-системы, а отслеживать и корректировать ход проекта, а также ее дальнейшей эксплуатации для достижения максимальных результатов. На наш взгляд, менеджер предприятия сталкивается со следующими этапами, принятие решений в рамках которых, является стратегически важным для деятельности предприятия: оценка необходимости внедрения ERP-системы; выбор ERP-системы; внедрение ERP-системы; оценка эффективности внедрения ERP-системы.

Следует отметить, что чрезвычайно важным является самый первый этап, в рамках которого менеджер может отказаться от идеи внедрения ERP-системы. Чтобы ERP-система принесла предприятию максимум эффекта, в первую очередь следует определить, какие бизнес-функции и в какой последовательности должны быть автоматизированы, а также оценить ожидаемые эффекты от проведенной автоматизации и возможные риски.

Для этого стоит провести анализ возможных этапов автоматизации по ряду критериев.

1. Критерий критичности. По нашему мнению, в первую очередь необходимо выявить «критические точки» – то есть бизнес-процессы в подсистемах управления, в которых сосредоточены (или, в соответствии с тенденциями развития внешней и внутренней среды, будут сосредоточены в будущем) основные проблемы предприятия.На степень критичности влияет также текущее состояние информационной системы предприятия. Далеко не каждое предприятие нуждается во внедрении ERP-систем, если могут быть использованы другие пути оптимизации. Нам представляется вполне разумным оставить в существующем виде те подсистемы управления материальными ресурсами, которые функционируют успешно и направить усилия на подсистемы, которые являются стратегически важными, или которым не уделялось должного внимания ранее.

Таким образом, необходимо проанализировать необходимость внедрения ERP-системы на предприятии, определить первоочередные точки внедрения системы, а также определить, как будут согласованы блоки бизнес-процессов, регулируемые различными информационными системами. В ходе анализа системы управления может быть выявлено, что функционирование основных процессов деятельности уже налажено (и информационная система, поддерживающая данные процессы, удовлетворяет текущим и перспективным требованиям), а основной задачей является, например, управление рекламными кампаниями или маркетинго-

выми исследованиями. В этом случае может оказаться эффективным использовать специализированные программные продукты, решающие подобные частные задачи, и интегрировать их в существующую информационную систему. Если же в ближайшей перспективе существующая ERP-система предприятия будет нуждаться в замене, то стоит рассмотреть вариант внедрения CRM (Customer Relationship Management) модуля ERP-системы с последующим внедрением и «стыковкой» остальных модулей.

2. Критерий готовности. Анализ готовности предприятия к внедрению интегрированной информационной системы. Основными фактором готовности предприятия к внедрению ERP-системы является готовность кадрового состава, которую можно подразделить на «профессиональную» готовность и «психологическую» готовность.

«Профессиональная» готовность означает степень квалификации сотрудников, которая позволит им освоить и эффективно применять на практике те методики управления, которые заложены в ERP-системе. Кроме того, следует отметить, что предприятию необходимы специалисты, которые будут в состоянии поддерживать и развивать программный продукт с технической (обеспечивать работоспособность баз данных и компьютерного оборудования) и функциональной (консультировать пользователей в процессе эксплуатации, адаптировать и дорабатывать необходимую функциональность) точек зрения. В случае, если квалифицированных специалистов нет и отсутствует возможность привлечь их в будущем за приемлемую цену, то предприятие либо не должно внедрять программный продукт, либо должно быть готовым постоянно прибегать к помощи сторонних специализированных фирм.

«Психологическая» готовность означает готовность сотрудников к изменению условий их работы – прежде всего, значительному увеличению количества обязанностей на этапе внедрения и ужесточению степени контроля их деятельности после внедрения программного продукта. С точки зрения «психологической» готовности, на наш взгляд, следует начинать внедрение с тех подсистем управления, персонал которых наиболее мобилен и способен быстро адаптироваться к изменившимся условиям.

3. Критерий времени. Внедрение сложного программного продукта, как уже было выявлено, занимает от 6 месяцев до 1-2 лет. Важно рассчитать всевозможные риски, которые могут замедлить ход проекта, чтобы понимать насколько растянуты во времени будут затраты, а также рассчитать трудовые затраты и мотивировать сотрудников, задействованных в проекте.

4. Критерий цены. Наряду с критичностью внедрения очень важен вопрос стоимости внедрения ERP-системы, скорость и срок окупаемости проекта и ряд других факторов. ERP-системы имеют, как правило, модульную структуру, каждый модуль предназначен для автоматизации определенной группы бизнес-процессов и имеет свою стоимость (к которой добавляется стоимость работ по внедрению). Главной задачей является определение соответствия цены автоматизации тому эффекту, который будет достигнут в результате внедрения. Для этого необходимо составление системы экономических показателей, если таковая отсутствует, расчет перспектив и издержек внедрения. Кроме того, всегда существует объективный риск того, что проект внедрения не будет доведен до конца. В этом случае потраченные ресурсы будут потеряны безвозвратно. С этой точки зрения (снижения финансового риска) построение информационной системы лучше всего начинать с тех модулей, внедрение которых обойдется в меньшую сумму.

На этапе выбора ERP-системы, основными критериями при принятии решения мы можем выделить следующие: стоимость, функциональность, возможность корректной работы с другими информационными системами (в случае внедрения отдельных модулей). На этапе внедрения ERP-систем принимается ряд решений в рамках проектного менеджмента, которые должны быть обоснованы мониторингом и контролем хода проекта с целью максимального выполнения плана внедрения. На протяжении всего проведения проекта внедрения, а также по его завершении обязательно отслеживать эффективность принятого управленческого решения и экономическую целесообразность внедрения ERP-систем, что достигается за счет разработанной на начальном этапе системы экономических показателей.

Таким образом, внедрение ERP-систем на российских промышленных предприятиях является важным шагом для выхода на новый уровень конкуренции, в то же время, управленческое решение о внедрении ERP-системы следует принимать исходя из четырех обозначенных критериев, оценивающих необходимость, готовность, скорость и стоимость внедрения проекта. Можно сделать вывод, что для минимизации рисков необходимо начинать внедрение ERP-системы в тех процессах деятельности, где внедрение может принести наибольший экономический эффект, сотрудники готовы к использованию получаемых преимуществ ERP-системы и система может быть внедрена наиболее быстро и с наименьшими затратами. Разумеется, в реальных условиях такое сочетание факторов является очень редким, а следовательно, главным решением для менеджера является, каким критерием можно пожертвовать для достижения цели, а главное, является ли вообще решение о внедрении необходимым и обоснованным для оптимизации деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Cherednichenko A. Management decisions in ERP-systems implementation (Управленческие решения при реализации ЕРП-систем) [Text] / A. Cherednichenko, A. Kizim // Management new challenges. XX International scientific symposium (International collection of articles). Lublin. 2012. 15–16 May.
2. Петров М. Мнение эксперта [Электронный ресурс] / М. Петров // Независимый ERP-портал. URL: http://erp-online.ru/analitycs/experts/expert1.php
3. Почти половина компаний в РФ испытывает дефицит квалифицированных кадров [Электронный ресурс] // Независимый портал «Видео ИМ». URL: http://www.rb.ru/article/pochti-polovina-kompaniy-v-rf-ispytyvaet-defitsit-kvalifitsirovannyh-kadrov/6739207.html
4. Уровень коррупции в разных странах мира, 2011 [Электронный ресурс] // Группа сайтов РИА-новости. URL: http://www.inosmi.ru/infographic/20111201/179002872.html.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. URL: http://www.gks.ru
6. ERP Report. Panorama Consulting Group, 2012 [Электронный ресурс] : независимый проект. Режим доступа: http://panorama-consulting.com/Documents/2012-ERP-Report.pdf
7. ERP-системы. Аналитическая группа T-Adviser, 2010 [Электронный ресурс] : независимый проект. URL: http://www.tadviser.ru/index.php
8. Guide to ERP Systems and Vendors. Panorama Consulting Group, 2011 [Электронный ресурс] : независимый проект. URL: http://panorama-consulting.com/Documents/erp-indusrtry-reports
9. Никулина О.В. Новый уровень стратегического развития инновационной деятельности современных предприятий [Текст] / О.В. Никулина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2009. № 20(53).

УДК 330.1:331.5

ИССЛЕДОВАНИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»

***А.В. Климов*[1]**

RESEARCH AND THEORETICAL JUDGMENT OF THE ECONOMIC CATEGORY «QUALITY OF THE MANPOWER»

A.V. Klimov

Ключевые слова: трудовые ресурсы, общество, общественно-полезный труд, региональная экономика.

Key words: manpower, society, socially useful work, regional economy.

В мировой экономической теории и практике под трудовыми ресурсами подразумевают часть населения страны или локальной территории, обладающую необходимым физическим

[1] *Климов Александр Владимирович* – кандидат педагогических наук, доцент, зам. декана экономического факультета по учебно-воспитательной работе, АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права (институт)» (г. Барнаул).

развитием, здоровьем, образованием, способностями, культурой, профессиональными знаниями и квалификацией для работы в сфере общественно полезной деятельности. С этой точки зрений трудовые ресурсы включают в себя людей, занятых в производстве материальных благ или оказании услуг, а также не занятых в экономике, но способных трудиться.

В ходе теоретических исследований было выделено достаточно большое число качественных и количественных критериев трудовых ресурсов, и системообразующими критериями отнесения человека к трудовым ресурсам являются возраст, способность к осуществлению общественно-полезного труда, желание осуществлять трудовую деятельность. Возрастные границы трудовых ресурсов фиксируются системой трудового законодательства и изменяются в зависимости от экономико-политической и демографической ситуации в государстве, а также определяются физиологическими особенностями развития человека. Вторым критерием является психофизическая способность человека к осуществлению общественно-полезного труда. Исходя из того, что не все люди в трудоспособном возрасте обладают физическим и психическим здоровьем, дающим возможность грудиться в различных отраслях экономики, под трудовыми ресурсами подразумевается трудоспособное население. В соответствии с этим критерием, из трудовых ресурсов исключаются неработающие инвалиды I и II групп. Третьим критерием отнесения человека к трудовым ресурсам является желание осуществлять трудовую деятельность. Незанятых трудоспособных граждан можно подразделить на две категории: незанятых, но активно ищущих работу и готовых приступить к ней в любой момент; незанятых граждан, не желающих трудиться.

Трудовые ресурсы как объект исследования обладают множеством качественных характеристик, которые определяют его специфичность, отличие от таких родственных категорий как «рабочая сила» и «трудовой потенциал». При всей схожести этих категорий отождествлять их не следует, хотя некоторые исследователи трактуют их как синонимы.

Причинами подмены категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «трудовой потенциал» являются одни и те же атрибуты, присущие категориям, единый понятийный аппарат, используемый при анализе этих категорий, и их тесная взаимосвязь, позволяющие ошибочно подменять одну категорию другой. В то же время категория качества вычленяет трудовые ресурсы во всей сущности терминов, которыми оперирует экономика и социология труда, и фиксирует их специфичность. Но вычленение и фиксация специфичности любого объекта, в том числе и трудовых ресурсов, не возможны без его взаимодействия с другими объектами, так как познание качества, начинается с того, что в практической деятельности один объект отделяется от других как нечто самостоятельное, специфическое, отличное. Именно во взаимодействии с ними можно выделить отличие объекта.

Анализируя понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», можно констатировать тот факт, что центром взаимодействия исследуемых объектов выступает человек как реальный или потенциальный носитель способности к осуществлению общественного труда. Важнейшее свойство рабочей силы – способность к труду – предполагает возможность его использования, и только при обладании и использовании этих способностей человеком, они (способности) становятся реальностью, реализуются. В свою очередь, производя материальные и нематериальные блага, трудовые ресурсы практически всегда имеют резервы как результат недоиспользования физических (заключенные, безработные, военнослужащие срочной службы) и интеллектуальных способностей («утечка умов», нисходящая социальная мобильность). Следовательно, резервы возможностей трудовых ресурсов характеризуют максимум трудового потенциала.

Соответственно категория «качество», применяемая в отношении объектов «рабочая сипа», «трудовые ресурсу» и «трудовой потенциал», будет иметь собственное, отличное от остальных объектов смысловое значение.

Несмотря на активное использование термина «качество трудовых ресурсов», само понятие данной категории до сих пор не имеет четко сформулированного определения. Одно из немногочисленных определений качества трудовых ресурсов интерпретирует его как «сово-

купность различных показателей образования, профессиональной квалификации тех, кто работает, их здоровья, эмоционального настроения, добросовестного отношения к работе, желаний и способности производительно трудиться». Таким образом, наличие качества обеспечивается обладанием у трудовых ресурсов определенной совокупности компонентов. С целью фиксации качества трудовых ресурсов, предопределяющей его диапазон, необходимо вычленить его системные компоненты, так как некоторые из них в силу рассеянности или незначительных масштабов (в рамках отдельных субъектов хозяйствования пли локальных территорий) вообще не сказываются на совокупном качестве трудовых ресурсов. Следовательно, из всей массы совокупных элементов выбираются те, которые, во-первых, поддаются измерению (например, удельный вес работников, имеющих начальное, среднее и высшее профессиональное образование). Во-вторых, оказывают мощное влияние на динамику качества (например, уровень заболевания). Исходя из этого, качество трудовых ресурсов складывается, по меньшей мере, из пяти компонентов (см. таблицу).

Компоненты качества трудовых ресурсов

Компонент	Характеристика компонента
Здоровье	Совокупность физического самочувствия
Образование	Уровень образования, наличие знаний в определенной области
Инновационный	Способность принимать нестандартные решения, творческий поход к решению поставленных задач
Морально-нравственный	Совокупность нравственных ценностей индивида

По нашему мнению, процесс формирования качества трудовых ресурсов происходит следующим образом. Стадия формирования трудовых ресурсов включает в себя дотрудовой период – рождение, социализация, получение образования. На данной стадии происходит первичное формирование их качества, т.е. приобретение потенциальными трудовыми ресурсами определенных физических и психических способностей, а также получение знаний и умений для дальнейшего осуществления профессиональной деятельности. На стадии распределения происходит формирование квалификационно-профессиональных характеристик трудовых ресурсов. Процесс формирования квалификационно-профессиональных качеств обусловлен двумя основополагающими территориальными условиями: отраслевой принадлежностью производственно-хозяйственного комплекса локальной территории и уровнем социально-экономического развития локальной территории.

На территориях со стабильно высокой или вновь возникшей высокой занятостью доминирующим фактором выступает отраслевая принадлежность производственно-хозяйственного комплекса локальной территории, в соответствии с которой трудовые ресурсы накапливают качественные характеристики в процессе обучения по востребованным профессиям на предприятиях отраслевой направленности. На территориях со стабильно низкой или вновь возникшей низкой занятостью фактор социально-экономического развития территории обусловливает территориальную мобильность трудовых ресурсов. Накопление профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов происходит в соответствии с отраслевой спецификой локальных территорий, имеющих более емкий рынок труда.

На третьей стадии воспроизводства трудовых ресурсов – обмене – происходит оценка качества, приобретенного в процессе накопления профессионально-квалификационных характеристик. Трудовые ресурсы, обладающие более высоким качеством, переходят на следующую стадию воспроизводства – потребление. Менее конкурентоспособные – либо осуществляют накопление дополнительных профессионально-квалификационных характеристик через обучение по программам содействия занятости населения или самообразование с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Следующая стадия воспроизводства трудовых ресурсов – потребление или использование – является основной в процессе формирования качества трудовых ресурсов. На данной стадии происходит включение трудовых ресурсов в процесс общественного производства.

Непосредственное взаимодействие трудовых ресурсов со средствами и предметами труда определяют характер, условия и содержание труда, т.е. формирует качественные характеристики, оказывая наиболее мощное воздействие на динамику качественного состояния трудовых ресурсов. В то же время, подвергаясь воздействию извне, трудовые ресурсы развиваются, т.е. происходит изменение качества их системных элементов. В связи с этим необходимо уяснить, что следует подразумевать под развитием трудовых ресурсов.

Переходы количества трудовых ресурсов в качество и наоборот взаимообусловлены и взаимосвязаны. Это проявляется в том, что накопление профессиональных знаний, умений и навыков, трансляция их в процессе трудовой деятельности увеличивает число работников, имеющих высокую квалификацию. Достаточное количество работников, обладающих такими знаниями, фиксируется как качественное состояние трудовых ресурсов. Значит, смена качественного состояния трудовых ресурсов обусловлена количественными изменениями, происходящими в профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов. В то же время последующее поколение, для которого качество, приобретенное предыдущими поколениями, является исходной величиной, само развивает и транслирует профессиональные знания. Происходит обратный переход – качества в количество трудовых ресурсов.

Исходя из изложенного предлагается следующая интерпретация категории «качество трудовых ресурсов». Качество трудовых ресурсов – экономическая категория, характеризующая степень соответствия потребительных свойств трудовых ресурсов как совокупности физических, психических и интеллектуальных способностей к осуществлению общественно-полезного труда, удовлетворяющая требованиям потребителей трудовых ресурсов в соответствии с их целями, обусловленными уровнем развития производительных сил общества.

Библиографические ссылки

1. Вукович Г.Г.Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие / Г.Г. Вукович, Н.Р. Молочников, С.Н. Трунин. 2-е изд, испр. и доп. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2011. 86 с.

2. Вукович Г.Г. Рынок труда региона: вопросы теории и практики [Текст] / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. Гамбург (Германия), 2011.

3. Задорожная Л. Региональные подходы к решению проблем занятости [Текст] / Л. Задорожная, Н. Ягумова // Новые технологии. 2011. № 1.

УДК 332.1 (470.6)

ВОЗМОЖНОСТИ МЕТОДА КАПИТАЛЬНЫХ КОМБИНАЦИЙ В ИССЛЕДОВАНИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕГА-КОРПОРАЦИИ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

***Н.А. Королева*[1]**

POSSIBILITIES OF THE METHOD OF CAPITAL COMBINATIONS IN THE STUDY OF INTERACTION MEGA-CORPORATION WITH REGIONAL ECONOMIC SYSTEM

N.A. Koroleva

Ключевые слова: мега-корпорация; региональная экономическая система; метод капитальных комбинаций; взаимодействие; субрегиональная локализация; спецификация активов.

Key words: mega-corporation; regional economic system; method of capital combinations; interaction; sub-regional localization; assets specification.

[1] *Королева Нина Алексеевна* – кандидат философских наук, докторант кафедры экономики и управления, Адыгейский государственный университет (г. Майкоп).

Для мезоуровня организации хозяйственного пространства России характерно активное развитие взаимодействия глобальных по своей природе, относящихся к мега-уровню, корпоративных организаций и региональных экономических систем, что выражается в инвестиционной экспансии корпораций во внутреннюю среду регионов, преобразовании локальных рынков, совместном формировании новых объектов территориальной инфраструктуры, перспективных субрегиональных локализаций.

Поскольку указанное взаимодействие продуцирует во внутренней среде региональной экономической системы различные формы хозяйственных локализаций, каждая из которых складывается на основе продуктивной комбинации ресурсов и факторов хозяйственного процесса, то в его исследовании востребован метод капитальных комбинаций, предложенный Й. Шумпетером [1]. Выделим основные компоненты указанного метода применительно к мезоуровню экономического исследования:

– представление внутренней среды региональной экономической системы как пространства, в котором осуществляется воспроизводство «связки» взаимодействующих капиталов, включая капитал мега- корпорации; при этом каждый капитал несет в себе определенные возможности развития территории; разграничение возможных зон ядра и периферии в структуре указанного пространства, локализация наиболее перспективного ядра;

– формирование в составе ядра комбинации капиталов, обеспечивающей приоритетные потребности эволюции региональной экономической системы и мега- корпорации.

Раскроем возможности данного метода с использованием возможностей «решетки интеллектуальных моделей», в основу которой Р. Хэгстром положил новое понимание процесса инвестирования, адекватное императивам постиндустриальных преобразований:

– выход субъекта, профессионально занимающегося подготовкой и принятием инвестиционного решения, далеко за пределы традиционных для данной деятельности финансовых компетенций, освоение им расширенного поля компетенций с привлечением знаний в области физики, математики, психологии, технических и гуманитарных наук и др.; речь идет о формировании широкого основания знаний для необходимой капитальной комбинации;

– соединение специфических эвристических возможностей каждой из названных областей научного знания в целостный базис для формирования эффективных капитальных комбинаций, то есть создание платформы с включением элементов качественно нового знания для извлечения синергетического эффекта от инвестирования;

– указанная платформа с включением элементов нового знания становится прочным интеллектуальным основанием (системной «решеткой интеллектуальных моделей») для принятия как инвестиционных, так и связанных с ними решений, которые востребованы современным развитием на мезоуровне;

– накопление элементов в составе системной «решетки интеллектуальных моделей» и их последовательная апробация в инвестиционном процессе региональной экономической системы и мега-корпорации превращают исследуемое взаимодействие в один из фундаментальных процессов становления экономики знаний [2].

Результаты исследования потенциала метода капитальных комбинаций, обогащенного дополнительными эвристическими возможностями «решетки интеллектуальных моделей», в исследовании хозяйственных локализаций, возникающих во взаимодействии мега-корпорации и региональной системы, приведены в табл. 1.

Обобщение результатов анализа, представленных в табл. 1, позволяет сформулировать следующие выводы в отношении применения метода капитальных комбинаций к исследованию заявленной проблемы:

– движение хозяйственной локализации, образующейся в ходе исследуемого взаимодействия, представляет собой непрерывное создание и разрушение определенных бизнес возможностей, а, вместе с тем, и конкурентных преимуществ;

– факторами формирования указанных возможностей выступают: прогресс техники и технологий; организационные изменения; открытие новых и преобразование уже имеющих-

ся рынков; приращение компетенций человеческого фактора; институциональные преобразования; формирование новых знаний [3];

– потенциал метода капитальных комбинаций предполагает фокусирование на субрегиональном уровне данного взаимодействия, где осуществляется продуктивный и устойчивый синтез его результатов, концентрируются основные бизнес возможности и потенциальные конкурентные преимущества [4].

Таблица 1

Оценка компонентов метода капитальных комбинаций в исследовании хозяйственных локализаций во внутренней среде региона

Компоненты потенциала метода	Целевая ориентация компонентов	Продуцируемые возможности	Создаваемые проблемы	Дополнительные познавательные ресурсы для анализа
Представление внутренней среды региона как пространства воспроизводства взаимодействующих капиталов, включая капитал мега-корпорации	Рациональная постановка научной задачи, обозначение направления ее решения	Концептуальное моделирование взаимодействия системных субъектов	Абстрагирование от социальных аспектов исследуемого взаимодействия	Градуальный (иерархический) подход к исследованию воспроизводства взаимодействующих капиталов
Разграничение зон ядра и периферии, локализация наиболее перспективного ядра	Оценка ресурсов и факторов хозяйственного процесса	Раскрытие сущности процесса, решение поставленной научной задачи	Относительный, преходящий характер разграничения ядра и периферии, ошибки выбора критериев	Эволюционный подход к капитальным комбинациям
Формирование в составе ядра комбинации капиталов, обеспечивающей приоритетные потребности региона и корпорации	Селекция, отбор из множества имеющихся возможностей	Структурное оформление продуктивной хозяйственной локализации на основе выбранной капитальной комбинации	Динамическое согласование интересов региональной системы и корпорации при определении приоритетов	Институциональный подход к определению статуса субрегиональных локализаций, а также к согласованию интересов системных субъектов

Вместе с тем благодаря применению метода капитальных комбинаций к исследуемому взаимодействию во внутренней среде региона локализуются определенные зоны эволюции («ядра развития»), где сконцентрированы наиболее ценные ресурсы и, соответственно, обеспечены экономический рост и формирование новых конкурентных преимуществ; а с другой стороны – локализуются зоны, где господствует застой.

В формировании продуктивных «ядер развития» большое значение имеет корректное определение стратегических приоритетов эволюции региональной экономической системы, осуществленное с учетом преобразовательного потенциала крупных корпораций. Оценка участия мега-корпораций в реализации приоритетов развития регионов-субъектов Южного федерального округа (ЮФО) и Северо-Кавказского федерального округа (СКФО) позволяет сформулировать следующие выводы:

– мега- корпорации участвуют, причем, весьма ограниченно, в реализации лишь части стратегических приоритетов регионов-субъектов ЮФО и СКФО; в анализе учтено участие лишь тех мега- корпораций, которые формируют существенный вклад в ВРП;

– селекция стратегических приоритетов регионального развития осуществляется мега-корпорациями, как правило, под углом зрения их собственной стратегической ориентации; во внутренней среде регионов формируются капитальные комбинации без учета их интересов.

Обобщение представленных положений и частных выводов позволяет раскрыть дополнительные познавательные возможности метода капитальных комбинаций в исследовании содержания взаимодействия мега- корпорации и региональной экономической системы:

А. Фокусирование внимания на использовании эффекта спецификации активов, возникающего при регулярных и стратегически ориентированных контрактах между мега- корпорацией и региональной экономической системой, что позволяет сформировать системное качество связей, то есть реализовать возможности интеграционного взаимодействия [5]; в данном случае метод капитальных комбинаций должен быть подкреплен эвристическими возможностями институционального подхода и теории интеграции.

В русле институционального подхода получила развитие теория контрактов. Исследуя контрактные связи участников рынка, О. Уильямсон приходит к понятию контрактных отношений, к которым относятся лишь отношения, позволяющие оптимизировать трансакционные издержки. Благодаря этой способности оптимизировать издержки, рыночные связи принимают форму юридических отношений. Задачам исследования этого взаимодействия соответствует выделение таких типов трансакций, которые требуют специальной защиты (заключения особого контракта). Многие сделки не нуждаются в такой защите, поскольку оперируют активами общего назначения. Но ряд сделок проводится с активами специфического назначения. Чем выше уровень специфичности актива, участвующего в сделке, тем больше потребность участников сделки в заключении долгосрочного контракта, формировании адекватных механизмов защиты трансакции и взаимного приспособления способов поведения. Спецификация активов обусловливает системное упорядочивание рыночных связей, которое ускоряется действием следующих факторов:

– фактора неопределенности, который возвышает свое влияние при ускорении процессов изменения рыночного спроса, технологических преобразований и др.; при этом, чем выше скорость технологических преобразований, тем больше вероятность выхода интересов из режима согласования и возникновения конфликта. Правомерен вывод о том, что высокая скорость изменений спроса или технологических преобразований может подтолкнуть контрагентов к созданию более надежного механизма защиты своих интересов, то есть, к выбору организационной структуры фирмы вместо долгосрочного и детализированного контракта – все риски и угрозы предусмотреть невозможно;

– фактора частоты сделок, отражающего представительность данной трансакции в пространстве локального рынка. Если сделки между региональной системой и мега- корпорацией совершаются регулярно, то возникают стимулы для того, чтобы инкорпорировать совокупность таких трансакций в одну из фирм, связав их в организационную структуру, поскольку участники рынка заинтересованы в качественном решении проблемы преодоления оппортунизма и оптимизации своих трансакционных издержек.

Б. Оценка устойчивости и уровня развития данного взаимодействия, что предполагает подкрепление познавательного потенциала метода капитальных комбинаций эвристическими возможностями модели зрелости организации (системы) CMMI, предложенной У. Хамфри [6]. Результаты адаптации указанной модели к исследованию интересующего нас взаимодействия представлены в табл. 2.

Раскроем некоторые познавательные возможности адаптированной модели зрелости системы отношений, представленной в табл. 2:

– модель У. Хамфри ориентирована на разграничение нескольких качественно различных уровней зрелости естественно развивающихся организаций, вынужденных приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды;

– с учетом ранее полученных результатов исследования, адаптированная модель приспособлена к анализу уровней зрелости субрегиональных локализаций, образующихся во взаимодействии мега-корпорации и региональной экономической системы;

– первый уровень зрелости в адаптированной модели соответствует становлению субрегиональных результатов взаимодействия мега-корпорации и региональной экономической

системы, складывающиеся субрегиональные локализации стремятся решить простейшую задачу своего выживания, а капитальные комбинации неустойчивы и не отличаются высокой продуктивностью;

– на втором-четвертом уровнях происходит стабилизация возникших субрегиональных локализаций и формирование необходимых им механизмов системного регулирования; соответственно, решаются задачи воспроизводства продуктивных капитальных комбинаций – вначале простого, затем расширенного, в дальнейшем – качественно преобразуемого воспроизводства;

– на пятом уровне востребованы методы интенсивного развития субрегиональных локализаций, что предполагает решение задач управления развитием продуктивных капитальных комбинаций с учетом императивов постиндустриальных преобразований.

Таблица 2

Оценка уровней зрелости субрегиональных локализаций, формирующихся во взаимодействии мега- корпорации и региональной системы

Уровни зрелости субрегиональных локализаций	Характеристики уровней зрелости
L1 – уровень общей дезорганизации, неустойчивость	Выживание субрегиональных локализаций, сформировавшихся в процессе взаимодействия; неустойчивость продуктивных капитальных комбинаций
L2 – уровень повторяемости решений, стандартизация	Обеспечение первичной стабилизации субрегиональных локализаций, переход к воспроизводству; разовая повторяемость продуктивных капитальных комбинаций
L3 – уровень инерционной устойчивости	Обеспечение устойчивого воспроизводства субрегиональных локализаций; инерционная устойчивость продуктивных капитальных комбинаций
L4 – управляемый уровень	Организация обратной связи субъектов взаимодействия с субрегиональной локализацией, формирование ее экономической культуры; управление функционированием продуктивных капитальных комбинаций
L5 – уровень саморазвития	Качественное преобразование, активное использование методов интенсивного развития субрегиональных локализаций; управление развитием продуктивных капитальных комбинаций

К какому уровню зрелости следует отнести процесс модернизации, обозначившийся в региональной экономике современной России? Какие задачи формирования капитальных комбинаций решаются при осуществлении модернизации во внутренней среде регионов? Представляется, что главная цель модернизации – преодоление накопленной отсталости – должна быть отнесена к разряду задач преодоления инерционной устойчивости развития, где совершается прорыв в формировании капитальных комбинаций: расширенное воспроизводство прежних по своему качественному содержанию капитальных комбинаций трансформируется в продуцирование качественно новых капитальных комбинаций. Для решения задач модернизации в региональной экономике России востребованы глубокие институционально-хозяйственные преобразования, способные открыть дорогу продуцированию качественно новых – постиндустриальных капитальных комбинаций [7].

Для осуществления модернизации в региональной экономике России важен анализ разработки и реализации французского закона «О модернизации» (2008 г.), в котором были определены основные цели и инструменты модернизации мезоуровня экономической системы:

– снятие ограничений и снижение затрат в процессах создания фирм и реализации проектов индивидуального бизнеса, усиление стимулирования инновационного предпринимательства территорий;

– поддержка и развитие конкуренции во внутренней среде региональной экономики;

– повышение инвестиционной привлекательности приоритетных сфер и отраслей региональной экономики;

– государственное партнерство с субъектами частного бизнеса в инвестировании развития инфраструктуры наиболее продвинутых, высокотехнологичных секторов экономики услуг в регионах.

Таким образом, проводя сопоставительную оценку целевых ориентиров западноевропейских стран и ориентиров, которыми руководствуются российские власти в условиях преодоления последствий глобальной рецессии, следует отметить: усиление государственного патронажа субъектов локальных рынков; рост монопольного давления отечественных крупных корпораций на конечных потребителей; наращивание и без того высокого налогового бремени в целях пополнения бюджета; явное стремление региональных властей к реализации презентационных, высоко затратных инвестиционных проектов, не создающих существенные конкурентные преимущества.

Библиографический список

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры [Текст] / Й. Шумпетер. М.: Прогресс, 1982.
2. Хэгстром Р. Инвестирование. Последнее свободное искусство [Текст] / Р. Хэгстром. М.: Олимп-Бизнес, 2005.
3. Мокрушин А.А. Взаимодействие вертикально интегрированных корпораций с региональными экономическими системами современной России: функции, формы, стратегии управления: монография [Текст] / А.А. Мокрушин. М.: Вузовская книга, 2011.
4. Шеховцева Л.С. Конкурентоспособность региона: факторы и метод создания [Текст] / Л.С. Шеховцева // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. №4.
5. Уильямсон О. Экономические институты капитализма [Текст] / О. Уильямсон. СПб: Лениздат, 1996.
6. Humphrey W. Capability Maturity Model Integrated [Текст] / W. Humphrey. Pittsburg, 1988.
7. Керашев А.А. Стратегическое управление взаимодействием вертикально интегрированных корпораций и региональных экономических систем Юга России [Текст] / А.А. Керашев, А.А. Мокрушин // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». 2011. Вып. 3 (83).

УДК 331.5.024.5:332.1

ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СТРАТЕГИЯХ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

***А.В. Лайко*[1]**

QUESTIONS OF INCREASE OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN STRATEGY OF DEVELOPMENT OF CITY MUNICIPALITIES OF KRASNODARSKI KRAI

A.V. Layko

Ключевые слова: занятость населения, местное сообщество, рынок труда, экономическое развитие, стратегическое планирование, стратегия повышения занятости населения, стратегия развития человеческого капитала, инструменты повышения занятости населения.

Key words: population employment, local community, labor market, economic development, strategic planning, strategy of increase of employment of the population, strategy of development of the human capital, instruments of increase of employment of the population.

Вопросы занятости населения выходят за рамки экономической науки. Возможность работать на «хорошем» рабочем месте (высокооплачиваемые места для квалифицированных

[1] *Лайко Александр Владимирович* – соискатель кафедры государственного и муниципального управления, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

специалистов, руководящего звена компаний и тех, кто профессионально связан с этими категориями работников [1, с. 113] помимо экономического результата – дохода семьи, дает человеку очень многое, в частности возможность удовлетворить неэкономические потребности:

– установить деловые и дружеские связи, расширить круг общения;

– повысить свой профессиональный и социальный статус, стать частью профессионального сообщества/социальной страты;

– раскрыть свои творческие способности, самосовершенствоваться.

Поэтому обеспечение занятости населения является одной из важнейших стратегических целей развития местного сообщества наравне с такими целями как благоустройство местного сообщества, повышение его жизнеспособности и т.п. [1, с. 82–85].

Из четырех базовых стратегий развития местных сообществ, две непосредственно связаны с занятостью населения: стратегия развития человеческих ресурсов и стратегия повышения занятости или расширения возможностей трудоустройства в местном сообществе [2, с. 142–143].

Стратегия развития человеческих ресурсов направлена на создание возможностей для полностью и частично безработных устроится на «хорошие» рабочие места на местном рынке труда. Эта стратегия предусматривает воздействие, как на спрос, так и на предложение на местном рынке труда. [2, с. 144–145].

Со стороны воздействия на спрос стратегия развития человеческих ресурсов предусматривает [2, с. 144–145]:

– целевое предоставление рабочих мест, гарантирующее, что работодатель, получивший помощь от органов местного самоуправления, будет нанимать персонал в первую очередь из числа местных жителей;

– реализацию муниципальных программ сохранения рабочих мест;

– стимулирование самозанятости.

Со стороны воздействия на предложения стратегия развития человеческих ресурсов предусматривает [2, с. 144–145]:

– обучение по заказу клиента, которое дает возможность проводить индивидуальное обучение под конкретные рабочие места;

– обучение и помощь в трудоустройстве социально уязвимым группам населения;

– развитие системы дополнительного образования для широких слоев населения.

Вторая стратегия – стратегия повышения занятости или расширения возможностей трудоустройства в местном сообществе, предполагает создание организаций, играющих роль связующего звена между системой социальной помощи населения и местной экономикой [2, с. 145]. Наиболее распространенными организациями являются: организации развития местных сообществ и кооперативы [2, с. 145].

Основная целевая группа этой стратегии – молодежь, лица пенсионного возраста, люди долгое время не имеющие работу, инвалиды и т.п. Стратегия повышения занятости подходит для небольших местных сообществ, которые нуждаются в создании дополнительных (альтернативных) возможностей трудоустройства [2, с.145].

Две другие базовые стратегии развития местных сообществ – стратегия обустройства территории и стратегия поддержки предпринимательства, также косвенно связаны с развитием местного рынка труда и преследуют, в том числе, цели повышения занятости населения.

Вопросы занятости населения нашли отражение в стратегиях семи городских округов Краснодарского края, разработанных в 2007 г. на основе Распоряжение Главы администрации Краснодарского края «Об организации разработки стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края» № 505 от 14 июня 2007 г. [3].

Например, в Стратегии развития МО г. Краснодар до 2020 г. к положительным характеристикам занятости населения Краснодара относят [4]:

– низкий уровень безработицы, благоприятная по сравнению с другими городами-столицами регионов ЮФО ситуация в сфере занятости;

– прогрессивная по секторам экономики структура занятости (более высокая по сравнению со среднероссийскими показателями доля занятых в третичном секторе;

– переток трудовых ресурсов из производственных отраслей в сферу услуг).

К проблемам занятости населения разработчики Стратегии относят [4]:

– несоответствие между выпускаемыми ВУЗами специальностями и вакантными рабочими местами на рынке труда Краснодара;

– нехватку квалифицированных специалистов рабочих специальностей;

– нехватку качественных управленческих кадров;

– низкий уровень развития формальных механизмов поиска работы (отсутствие высоко оплачиваемых вакансий в государственных органах контроля занятости, фрагментарность информации в рекрутинговых агентствах).

Вопросы развития рынка труда нашли отражение в стратегическом направлении 1: Приумножение демографического потенциала. Разработчики Стратегии отмечают: «Одна из наиболее существенных проблем (скрытых угроз) стратегического развития города заложена в неравномерности современной возрастной структуры населения города. Ощутимый спад рождаемости в течение 1990-х годов отражается в малой численности детей и подростков, которые в перспективе являются основным резервом для перспективного пополнения трудовых ресурсов города» [4]. Выход из этой ситуации разработчики видят в сохранении и развитии человеческого капитала городского сообщества и стимулировании маятниковой миграции.

Решение других проблем рынка труда разработчики Стратегии видят:

– в развитии сферы образования (Стратегическое направление 2: Формирование «поколения будущего»);

– в увеличение количества «хороших» рабочих мест (Стратегическое направление 4: Обеспечение устойчивого экономического развития города);

– развитии институтов содействия занятости (Часть 5. Предполагаемые механизмы и результаты реализации стратегии. Раздел 1 Механизмы реализации стратегии).

В стратегии социально-экономического развития муниципального образования город-курорт Анапа до 2020 г. в главе 4 «Стратегические цели, приоритеты, направления развития МО г-к. Анапа» вопросы повышения занятости отражены в целях первого («повышение эффективности использования кадровых ресурсов, мониторинг кадровой потребности народного хозяйства и улучшение качества профессиональной подготовки и переподготовки по востребованным специальностям») и второго уровня («повышение производительности труда в различных секторах экономики; увеличение количества занятых за счет снижения безработицы и обеспечения положительного миграционного сальдо») [5, с. 46].

Также индикаторы занятости включены в целевые показатели реализации стратегии: число занятых в экономике, средний уровень заработной платы, средняя производительность труда (Глава 7. Итоги и выводы) [5, с. 72].

В стратегии социально-экономического развития муниципального образования город Армавир до 2020 г. к слабым сторонам развития территории МО г. Армавир разработчики относят дефицит квалифицированных кадров, особенно рабочих специальностей, а среди внешних угроз отмечают рост кадрового дефицита из-за структурных перекосов в российской образовательной системе. [5, с.34-35].

В качестве стратегического приоритета развития МО город Армавир выступает повышение занятости населения, преимущественно в высокотехнологичных отраслях с высоким уровнем производительности [6, с.55]. Однако дальнейшего отражения в тексте Стратегии города Армавир вопросы повышения занятости населения не нашли. В целевые показатели реализации стратегии включены те же индикаторы, что и в Стратегии города Анапа.

Стратегия социально-экономического развития муниципального образования город-курорт Геленджик до 2020 г. также уделяет внимание вопросам занятости. К основным задачам развития рынка труда МО Геленджик разработчики относят: увеличение среднемесячной заработной платы; искоренение «серых» зарплат; создание дополнительных рабочих мест, особенно в сфере малого и среднего бизнеса и др. [7, с. 17].

Стратегическая цель МО город-курорт Геленджик – развитие туристической отрасли, предоставляющей качественные круглогодичные услуги рекреации, сочетающие инновационость и традиционные ценности [7, с. 69]. При этом для успешного предоставления высококачественных туристических услуг необходима база квалифицированных трудовых ресурсов, что подразумевает обучение, развитие способностей и повышение квалификации [7, с. 70].

В стратегическом направлении №1 («Повышение качества и продолжительности жизни, развитие человеческого потенциала МО на основе роста эффективности здравоохранения, образования и жилищного строительства») в Стратегии социально-экономического развития муниципального образования город Горячий Ключ до 2020 г. в подразделе «Рынок труда» определена цель, основные задачи и инструменты политики занятости в МО Горячий Ключ[8, с.42-43].

К основным задачам повышения занятости населения разработчики относят [8, с. 43]:

– развитие эффективно функционирующей инфраструктуры рынка труда;

– социальную поддержку безработных граждан;

– создание организаций содействия трудоустройству;

– повышение качества оказания государственных услуг в сфере содействия занятости населения; расширение возможностей трудоустройства и другие.

Стратегия социально-экономического развития г. Новороссийск на период до 2020 г. в рамках субстратегии 1 (Сохранение демографического потенциала) предусматривает «обеспечение всего трудоспособного населения (включая работающих пенсионеров) рабочими местами соответствующей квалификации и, при этом, с гарантированным достойным заработком», что предполагает «создание рабочих мест с высоким уровнем оплаты труда, хорошими условиями труда, ориентированных на определённые социальные и возрастные категории населения» [9, с. 44].

В Стратегии инвестиционного развития муниципального образования город-курорт Сочи до 2020 г. описано общее состояние рынка труда муниципального образования, причем особое внимание уделено влиянию Олимпиады 2014 на местный рынок труда [10, с. 8–11].

В разделе Стратегии 3.1. «Стратегические цели и задачи инвестиционного развития муниципального образования» сформулированы следующие задачи [10, с. 70–71]:

– осуществление комплексного мониторинга рынка труда;

– гармонизация спроса и предложения на рынке труда, в том числе за счет оптимизации выпусков ВУЗов и профессиональной ориентации молодежи;

– оптимизация миграционного потока и другие.

Общая сумма выделяемых на информационную поддержку содействия занятости населения МО г. Сочи с 2010 по 2014 г. – около 16 млн р. [10, с. 71].

Анализ стратегий развития городских округов Краснодарского края позволил сделать ряд выводов:

– во всех стратегиях отражены вопросы повышения занятости населения муниципального образования;

– индикаторы занятости включены в целевые показатели реализации стратегии;

– направления и инструменты повышения занятости населения описаны в общих чертах;

– прослеживается слабая связь с деятельностью государственной службы занятости.

Между тем, повышение занятости, а, следовательно, и доходов населения, является одной из основных целей экономического развития муниципального образования. По нашему

мнению, необходимо оформление вопросов повышения занятости местного населения в отдельные субстратегии для всех рассмотренных городских округов.

Инструментами реализации таких субстратегий может стать:

– квотирование рабочих мест для отдельных групп местного населения;

– договоры администрации муниципального образования с местными предпринимателями о преференциях для местного населения;

– обеспечение программы «неполная занятость» (на одно рабочее место берут двух человек, тем самым сокращая продолжительность рабочего времени);

– стимулирование самозанятости; содействие созданию кооперативов;

– обучение по заказу клиента, которое дает возможность проводить индивидуальное обучение под конкретные рабочие места;

– обучение и помощь в трудоустройстве социально уязвимым группам населения;

– реализация «системы стимулирования занятости» (опыт Ирландии), когда предпринимателям, которые набирают дополнительную рабочую силу из числа молодежи, получающих пособие по безработице, выплачиваются субсидии из местного бюджета;

– организация временных рабочих мест для адаптации на рынке труда с возможностью дальнейшего постоянного трудоустройства;

– ярмарки вакансий рабочих мест (уже проводятся в муниципальных образованиях Краснодарского края) и создание банков данных;

– профориентация в средних и среднеспециальных учебных заведениях (частично проводится);

– молодежные и «женские» предприятия;

– профессиональная подготовка лиц с ограниченной работоспособностью;

– создание бизнес-инкубаторов и других структур содействия занятости.

Включение в стратегии развития муниципальных образований субстратегий повышения занятости позволит четко определить цели повышения занятости местного населения и сконцентрировать ресурсы для их достижения.

Библиографический список

1. Филиппов Ю.В. Основы развития местного хозяйства [Текст]: учебник / Ю.В.Филиппов, Т.Т. Авдеева. М.: Дело, 2000. 264 с.

2. Авдеева Т.Т. Экономическое развитие местного сообщества: методология и технология [Текст] / Т.Т. Авдеева. Краснодар: «Экоинвест», 2001.

3. Об организации разработки стратегий социально-экономического развития муниципальных образований Краснодарского края [Электронный ресурс]: распоряжение главы администрации Краснодарского края от 14.06.07 № 505-р // Информационно-правовой портал Гарант. URL: http://base.garant.ru

4. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования город Краснодар на период до 2020 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал администрации МО г. Краснодар и городской Думы Краснодара. URL: http://www.krd.ru/gorodskaya_sreda

5. Стратегия развития МО г. Анапа [Электронный ресурс] //Официальный сайт муниципального образования город-курорт Анапа. URL: http://www.anapa-official.ru

6. Стратегия развития МО г. Армавир [Электронный ресурс] // Официальный сайт администрации МО г. Армавир. URL: http://www.armawir.ru

7. Стратегия развития МО г. Геленджик [Электронный ресурс] // Официальный сайт администрации МО г. Геленджик. URL: http://www.gelendzhik.org.

8. Стратегия развития МО г. Горячий Ключ [Электронный ресурс] // Официальный сайт МО Горячий Ключ. URL: http://www.gorkluch.ru.

9. Стратегия развития МО г. Новороссийск [Электронный ресурс] // Официальный сайт администрации и Думы муниципального образования город-герой Новороссийск. URL: http://www.admnvrsk.ru.

10. Стратегия инвестиционного развития МО г. Сочи [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал муниципального образования город-курорт Сочи. URL: http://www.sochiadm.ru.

УДК 331.5.024.5:332.1

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ. ПРОБЛЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНЕ

***А.В. Лайко*[1]**

THE MAIN DIRECTIONS AND MECHANISMS OF STATE REGULATION OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE REGION. PROBLEMS OF SUPPORT OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN THE REGION

A.V. Layko

Ключевые слова: рынок труда, региональный рынок труда, государственная политика на рынке труда, методы государственной поддержки населения на рынке труда, молодежная занятость.

Key words :labor market, regional labor market, state policy on a labor market, methods of the state support of the population on a labor market, youth employment.

Государственное регулирование занятостинаселения заключается в создании и использовании комплекса экономических, организационных и нормативно-правовых механизмов, позволяющих осуществлять целенаправленное воздействие на развитие трудовой сферы в соответствии со стоящими перед обществом задачами ее развития. Стратегической целью этой политики в соответствии с трактовкой Конвенции 122 МОТ является содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости [1]. Содействие полной занятости, которое понимается как ответственность государства за создание максимально благоприятных условий для обеспечения работой всех, кто ее ищет и готов работать, должно стать неотъемлемой составной частью стратегических целевых установок государства. Стратегическая цель обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости реализуется во взаимодействии политики занятости и политики на рынке труда [1].

Отсутствие целостной концепции государственной политики занятости в России отчасти было компенсировано регулярной разработкой федеральных целевых программ содействия занятости населения. В эти программы, наряду с целевыми разделами, содержащими количественные оценки динамики регистрируемой безработицы и планируемых традиционных мероприятий в рамках службы занятости, включаются также разделы, характеризующие влияние на занятость макроэкономических факторов, перспективы развития рынка труда, направления повышения качества рабочей силы и т.п. [2].

Положительную роль сыграли также принятые Правительством Российской Федерации «Генеральная схема» и целевые программы создания и сохранения рабочих мест, механизм реализации которых ориентирован на целенаправленное использование инструментов инвестиционной, налоговой, кредитной, внешнеэкономической политики при решении проблемы расширения спроса на рабочую силу и совершенствования отраслевой структуры занятых, как в масштабах страны в целом, так и отдельных ее регионов [3].

Сегодня особенно остро стоит проблема трудоустройства молодежи. На российском рынке труда практически находится каждый третий безработный в возрасте от 16 до 29 лет [4]. Без принятия дополнительных мер по их трудоустройству службы занятости сегодня способны обеспечить работой лишь небольшую долю обратившейся молодежи. Прежде всего, это связано с устойчивым снижением спроса на рабочую силу со стороны производства. Но есть и другая проблема: молодые безработные нередко предъявляют неоправданно высокие требования к рабочим местам и заработной плате. Нередко эти и другие материальные притязания часто служат тормозом при трудоустройстве.

---

[1] *Лайко Александр Владимирович* – соискатель кафедры государственного и муниципального управления, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

В последние годы администрация Краснодарского края совместно с Законодательным Собранием Краснодарского края приступила к выработке и реализации собственной государственной молодежной политики. В основу сферы законодательно-нормативного обеспечения был положен Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских объединений», Указ Президента Российской Федерации от 16 мая 1996 г. № 727 «О мерах государственной поддержки общественных объединений, ведущих работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи», Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 1996 г. № 387 «О дополнительных мерах поддержки молодежи в Российской Федерации», на краевом уровне – Положение о государственном финансировании мероприятий молодежной политики и финансовой поддержке деятельности молодежных и детских общественных объединений, утвержденное постановлением Законодательного Собрания Краснодарского края от 25 июня 1996 г. № 339-П [5].

В этих целях службой занятости края инициировано принятие Законодательным Собранием Краснодарского края в 2000 г. Закона «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае». Он определил правовые основы установления минимального количества мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в частности, молодежи, создал предпосылки для активизации этой работы в крае. Широкое распространение получила эта работа в Гулькевичском, Кавказском, Динском, Приморско-Ахтарском, Новопокровском районах, а также в городах Армавире, Туапсе, Ейске, Геленджике и некоторых других. В сравнительно короткие сроки на квотируемые рабочие места было направлено свыше 3 тыс. молодых граждан. Среди них выпускники общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лица моложе 18 лет, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы [5].

С принятием Закона «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» по замыслу его разработчиков, в крае создано единое правовое пространство для регулирования рынка труда молодежи, определены основные направления по их трудоустройству, профессиональному обучению, минимальной материальной поддержке в виде заработной платы.

Только в прошлом году службы занятости края сняли с учета и трудоустроили около 2 тыс. молодых безработных, что позволило сэкономить 4,7 млн р. средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации. Кроме этого за счет налоговых отчислений с заработной платы этих молодых людей в федеральный и местный бюджеты было перечислено более 3 млн р.

Лидером в сфере найма молодежи оказался частный сектор – 24,%, за ним в отрывом в два с лишним раза следуют кооперативы и различные товарищества. Государственные предприятия занимают предпоследнее место – 5,9 %. Однако если в госсекторе доля предприятий, где молодежи отдается предпочтение при найме на должности специалистов и инженерно-технических работников (ИТР), а также специалистов среднего звена, составит 18,2 процента, то в частном секторе подобные предприятия вообще отсутствуют. В кооперативах и товариществах аналогичный показатель составляет 12,5 процента. Лидируют эти организации по использованию молодежи на неквалифицированных работах. Лишь немногим уступают им акционерные общества закрытого типа – 22,2 процента предприятий предпочитают нанимать молодежь в качестве малоквалифицированной рабочей силы [8].

Одной из обязанностей служб занятости согласно законодательству о занятости является профессиональное обучение и переподготовка незанятого населения. Приоритет при профобучении отдается молодежи – ее удельный вес в общей численности безработных, направляемых на профобучение, в отдельные годы достигал 65-70 процентов [5].

За последнее время принят ряд новых законодательных и других правовых актов, регулирующих проблемы занятости населения. Осуществлены структурные преобразования некоторых государственных органов управления, в том числе по социальному развитию и социальной поддержке граждан. Произошло перераспределение средств Государственного

фонда занятости, включая те, что предназначены для профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

Сформирована система профессионального обучения безработных и незанятого населения. В Краснодарском крае функционирует разветвленная сеть образовательных учреждений – более 400 учебных заведений различного уровня, которые на договорных условиях предоставляют свои услуги для профессионального обучения, в том числе и молодым безработным.

В 2008 г. по направлению служб занятости прошли обучение более 1 тыс. безработных граждан, в 2009 г. – около 7 тыс., в 2010 г. – 6 тыс. В течение 2011–2012 гг. планируется обучить более 25 тыс. безработных. Причем не менее 11 тыс. из них составит молодежь в возрасте от 16 до 29 лет [5].

Администрация края принимает активные меры по оздоровлению ситуации в сфере занятости молодежи. Одно из приоритетных направлений региональной политики в сфере занятости молодежи – решение вопроса профессионального развития и занятости молодежного предпринимательства и деловой активности. Упор сделан на профобучение, которым охвачено более 4 тыс. молодых людей, из них 2,2 тыс. подростков. Из 7,8 тыс. чел., обучавшихся по направлениям службы занятости населения, доля лиц в возрасте от 16 до 18 лет превысила 85 %, а выпускники общеобразовательных школ – 59 %. Среди несовершеннолетней молодежи, обучавшейся по направлениям службы занятости, 2,2 тыс. юношей не достигли призывного возраста.

В этих условиях необходимо сократить возрастной ценз молодежи для поступления в профессиональные учебные заведения с 15 до 14 лет, однако этот вопрос и до сегодняшнего дня остается нерешенным. Поэтому создание центров профессиональной адаптации подростков в Армавире и Краснодаре в большей степени обусловлено необходимостью оказания им помощи в профориентационных услугах и осуществления социальной адаптации и, в первую очередь, сложным подросткам из неблагополучных семей.

В течение многих лет между краевой службой занятости и органами начальной профессиональной подготовки действует генеральное соглашение об обучении и переобучении безработных новым профессиям и специальностям. Ежегодно на основе такого сотрудничества ведется подготовка более 1,5–2 тыс. молодых людей. Обучение финансируется пропорционально на принципе долевого участия – из средств краевого бюджета и фонда занятости. За последние пять лет подготовлено 45 тыс. специалистов, получивших работу [5].

Для удобства молодежи на Кубани созданы и эффективно действуют территориальные банки данных о соответствующих учебно-производственных базах, учебных планах и программах, методиках обучения. Успешно внедряются новые учебно-программные материалы. Получил развитие программно-целевой метод организации профессионального обучения молодых безработных и незанятых граждан. Однако все то, что делается в крае для повышения занятости молодежи на рынке труда, явно недостаточно. Система профессионального обучения, базу которой использует служба занятости, недостаточно мобильна: она медленно меняется с учетом потребностей рынка труда, происходящих изменений в структуре специальностей и формах подготовки специалистов. Это обусловлено рядом причин: во-первых, отсутствием точного прогноза потребностей края в профессиях и специальностях; во-вторых, у большей части молодежи до сих пор доминирует иждивенческий менталитет – государство обязано трудоустроить. Для усиления подготовки молодых людей к адекватному профессиональному самоопределению и выбору оптимального вида занятости с учетом их потребностей и возможностей в 2006 г. Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Краснодарскому краю выступил с инициативой создания единой системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения Краснодарского края. В крае созданы центры профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и незанятого населения (20 центров профориентации).

В 2011 г. услуги по профориентации получили 97 тыс. молодых граждан 16–29 лет, 53 тыс. подростков 14–16 лет, что способствовало росту социальной активности значительной части молодежи [5].

Служба занятости, трудоустраивая подростков, учитывает и те ограничения, которые устанавливаются законодательством по применению их труда. Введены дополнительные условия предоставления подходящей работы: лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после обязательного предварительного медицинского осмотра; несовершеннолетние работники подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя (ст. 176 Трудового кодекса Российской Федерации).

Деятельность молодежной биржи труда, осуществляемая в целях обеспечения государственного заказа, освобождается от налогов, поступающих в краевой бюджет, в порядке, предусмотренном законодательством Краснодарского края. Деятельность молодежных бирж труда регулируется типовым Положением, утвержденным администрацией Краснодарского края.

Однако уменьшение возраста вступления молодежи на рынок труда усиливает нестабильность занятости, негативно влияет на текучесть кадров. Более ранний выход юношей и девушек на рынок труда не позволяет многим из них получить законченное среднее, среднее специальное, не говоря уже о высшем образовании, тем самым они не располагают необходимым стартовым уровнем квалификации. Не случайно уменьшение численности занятых на российских предприятиях коснулось, в первую очередь, наименее конкурентоспособных групп населения, одной из которых является молодежь. Все это становится серьезным препятствием на пути молодежи к получению профессионального образования.

Удельный вес молодежи в составе безработных колеблется в среднем по краю от 23 до 26 процентов. Но это средний показатель. От 35 до 40 процентов молодежи в общем числе безработных отмечается в Отрадненском, Белоглинском Белореченском, Каневском, Славянском и некоторых других районах. Заметим, что в этих показателях не учитываются подростки от 14 до 16 лет, которые по закону о занятости не могут быть официально признаны безработными, хотя по всем признакам должны относиться к ним, так как вынуждены искать работу по соображениям материального характера [8].

В тоже время нельзя не учитывать, что службы занятости населения не фиксируют скрытые формы безработицы, а она достаточно велика. Подтверждение тому – довольно высокая средняя продолжительность зарегистрированной безработицы среди лиц в возрасте от 16 до 29 лет. В 2010 г. в среднем по краю она составила более семи месяцев в 2011 г. [8]. Поэтому одна из главных задач служб занятости – максимально сократить официально зарегистрированную безработицу среди молодежи.

В условиях сокращения занятости населения критическая ситуация складывается с использованием труда выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. Невостребованность их труда с каждым годом становится острее. Увеличивается продолжительность безработицы.

Утвержденное Федеральной службой занятости России «Положение об организации временной занятости безработной молодежи – «Молодежная практика» в какой-то мере решает эту проблему. Службы занятости определяют численность безработной молодежи для направления на «Молодежную практику», проводят работу по сбору информации о предприятиях, с которыми могут быть заключены договоры о ее проведении, учитывают ситуацию, сложившуюся на молодежном рынке труда, профессиональный состав молодежи, а так же наличие средств в бюджете.

По инициативе группы специалистов было разработано «Положение о профессиональной адаптации молодежи – выпускников учебных заведений на предприятиях Краснодарского края», которое утверждено постановлением главы администрации Краснодарского края 19 августа 1999 г. № 600. В Положении определены основные направления формы деятельности

служб занятости, работодателей, органов местного самоуправления по созданию необходимых условий, способствующих приобретению молодыми людьми, окончившими учебные заведения и невостребованными на рынке труда, профессиональных умений и навыков, расширению возможностей их трудоустройства [5].

На предприятия на профессиональную адаптацию направляются выпускники учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования в возрасте 16-29 лет, состоящие на учете в органах службы занятости. Для этого между предприятиями-работодателями заключается договор о совместной работе, где определены права и обязанности сторон. Предприятие-работодатель должно обеспечить соблюдение правил по охране труда и иных норм законодательства о труде с учетом специальности граждан, направленных для прохождения профессиональной адаптации.

Опыт работы органов государственной и исполнительной власти Краснодарского, местного самоуправления, служб занятости, профсоюзных организаций, работодателей и общественности показывает эффективность государственного регулирования рынка труда молодежи. Достаточно указать, что численность безработных среди молодежи в крае в 2011 г. по сравнению с 2007 г. (т.е. за пять лет) уменьшилась в 3,3 раза, удельный вес среди общей численности безработных сократился на 4,8% [36]. В то же время численность неработающих молодых граждан, получивших профессиональное образование при финансовой поддержке служб занятости, увеличилось более чем в два раза. Значительно больше молодежи стало трудоустраиваться на квотируемые рабочие места, все больше участвует в программах профессиональной адаптации, временных общественных работах, трудоустраивается на создаваемые дополнительные рабочие места. Из 50–60 тыс. безработных, ежегодно трудоустраиваемых службой занятости, подавляющее большинство или 75–80% – молодые люди.

Таким образом, ключевым моментом в совершенствовании механизма государственного регулирования занятости населения в целом и молодежи в частности является дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы, которая бы способствовала повышению эффективности экономической, инвестиционной и финансово-кредитной политики, социальной поддержки, трудовой, образовательной и миграционной политики государства. Профессиональное обучение и профессиональная ориентация, являясь приоритетными направлениями в реализации активной политики занятости, должны рассматриваться как важный государственный инструмент для осуществления глубоких изменений в социально-профессиональной структуре общества. Отсюда следует, что профессиональное обучение как процесс вооружения человека знаниями, умениями и навыками должно дополняться профессиональной ориентацией как системой средств по развитию социальной и личностной мобильности, формированию способности к анализу себя, содержания и структуры профессиональной деятельности, принятию обоснованных решений по выбору и перемене профессии.

Библиографический список

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда [Текст]. М., 2003.

2. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России [Текст]. М., 2008.

3. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления [Текст] / А. Дадашев // Вопросы экономики. 2012. № 7.

4. Галат Л.Н. Занятость молодежи и ее регулирование в рыночной экономике [Текст] / Л.Н. Галат. М., 2006.

5. Ткачев А.Н. Краснодарский край – территория роста [Текст] / А.Н. Ткачев. Краснодар, 2012.

6. Марков Ю.К. Совершенствование механизма регулирования занятости в условиях перехода к рынку [Текст] / Ю.К. Марков. Чебоксары, 2008.

7. Рофе А.И. Экономика и социология труда [Текст]. М., 2006.

8. Развитие рынка труда в Краснодарском крае в 2011–2012 гг. [Текст] // Краснодарский краевой комитет государственной статистики. Краснодар, 2013.

9. Ананьев А.А. Новые процессы в занятости населения в условиях транзитивной экономики [Текст] / А.А. Ананьев // Вопросы экономики. 2012. № 3.

УДК 332.1

О ПРОШЛОМ И БУДУЩЕМ ИСТОРИЧЕСКИХ МЕГАПРОЕКТОВ РОССИИ

И. В. Митрофанова[1], А. Н. Жуков[2]

ABOUT THE PAST AND FUTURE OF HISTORICAL MEGAPROJECTS OF RUSSIA

I.V. Mitrofanova, A.N. Ghukov

Ключевые слова: стратегический территориальный менеджмент, управление, территориальный мегапроект, эффективность, Транссибирская магистраль, Байкало-Амурская магистраль.

Key words: strategic territorial management, development, territorial megaproject, efficiency. TRANS-Siberian, Baikal-Amur mainline.

Реализация проактивного потенциала крупных комплексных программ территориального развития (в том числе мегапроектов) возможна только через внедрение эффективного инструментария стратегического территориального менеджмента на основе сочетания рыночных и плановых принципов, интеграции программно-целевого и ресурсно-отраслевого подходов к процессу территориального стратегирования [9; 19]. А изучение отечественного исторического опыта мегапроектирования, по мнению авторов, позволит раскрыть условия, способные обеспечить органичное единство этих подходов, и избежать повторения ошибок как методологического, так и методического характера.

Стратегический территориальный менеджмент является своеобразным креативным синтезом инновационной изменчивости и рутинной консервации в управленческо-организационном механизме. Оценка же накопленного опыта, современных тенденций и обоснование возможных перспектив в рамках эволюционного подхода позволит прогнозировать социально-экономические эффекты, своевременно прогнозировать риски, формировать адекватные институты развития и принимать меры по нивелированию возможных отрицательных результатов мегапроектирования [19; 20].

Крупномасштабные инвестиционные проекты начала – середины XX века, такие, как сооружение Транссибирской магистрали и освоение нефтегазовых ресурсов Западной Сибири[3], являются, пожалуй, наиболее значимыми территориальными мегапроектами дореволюционного и советского периодов. По мнению Е.Б. Кибалова, А.А. Кина, эти мегапроекты остаются базовыми в современной экономике страны и образуют потенциал для ее будущего развития [18, с. 67].

Успех этих территориальных мегапроектов объясняется высокой степенью защищенности от разнообразных рисков, порождаемых как флуктуациями внешней среды, так и сложностью самих проектов. Мерой, адекватно учитывающей фактор неопределенности и защищающей проект от рисков, является глубокая и многоаспектная научная подготовка проекта, неотъемлемой частью которой представляются методы оценки его ожидаемой эффективности.

С точки зрения практики стратегического территориального менеджмента важен вопрос, будет ли потенциал успешных территориальных мегапроектов сохранен и преумножен? Это зависит от того, сумеет ли власть эффективно использовать положительный опыт

---

[1] *Митрофанова Инна Васильевна* − доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН, профессор кафедры мировой и региональной экономики, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

[2] *Жуков Александр Николаевич* – преподаватель кафедры экономики и управления, Волгоградский институт бизнеса (г. Волгоград).

[3] Как целой сети мегапроектов (см. далее по тексту).

прошлого, не повторять его ошибок и не создать почву для новых угроз? Для этого необходим объективный анализ как успешных проектов, так и неуспешных.

Два важнейших территориальных мегапроекта (Транссибирская магистраль и ряд проектов освоения нефтегазовых ресурсов Западной Сибири) по своему изначальному замыслу носили стратегический характер, а их подготовка велась с использованием серьезной научно-исследовательской базы и основывалась на широкой общественной экспертизе. Так, проект Транссиба обсуждался общественностью России и прорабатывался профессионалами в вариантах с 1832 г. – от появления проектного замысла до начала строительства.

В результате организация многолетних геолого-поисковых работ была подтверждена гипотеза академика И. М. Губкина о существовании Западно-Сибирской нефтегазовой провинции с ее уникальными запасами углеводородов, что и предопределило успех нефтегазового проекта. Но этот проект имел и негативные эколого-социальные последствия. Однако сальдо позитивных и негативных результатов этих проектов как следствие их научной состоятельности оказалось положительным и, по мнению многих ученых, даже сегодня является важнейшим фактором позиционирования России в глобализирующемся мире.

Механизмы реализации этих проектов различались по принципам функционирования, но оказались устойчивыми к флуктуациям настолько, что, например, Транссиб был эффективным при царизме, развитом социализме и остается таковым в условиях рыночной экономики. Несмотря на различия в механизмах реализации, для территориальных мегапроектов была характерна общая структурная черта: государство гарантировало ресурсное обеспечение проектов, а негативные последствия возмещались также за счет бюджетных средств. То есть различные типы государства, они же гаранты проектов (на языке системного анализа и программного подхода) оказались «терминальными программами с ограниченным жизненным циклом, … календарно развивающимися ресурсными проектами, стратегическими опорами российской государственности в любых ее модификациях. Возникала и продолжает существовать самоорганизующаяся целостность, жизненный цикл которой определяется продуктивностью ресурсных (в разных модификациях) проектов, и до тех пор, пока она (продуктивность) не будет исчерпана, а механизмы ее (целостности) актуализации не разрушены, Россия будет удивлять мир своей «непотопляемостью» [18, с. 69].

Мегапроекты исходно опирались на масштабный научный задел, созданный многолетними академическими и прикладными исследованиями в предпроектный период. Однако понятно, что научный задел есть всего лишь потенциал, указывающий на возможную эффективность инвестиционного проекта. Поэтому для претворения возможности в конкретные результаты необходим эффективный механизм реализации проекта.

Новационным в этом смысле является механизм управления проектом строительства Транссиба**,** принципы работы которого в форме Комитета Сибирской железной дороги были предложены и претворены в жизнь С. Ю. Витте. В частности, председателем этого комитета являлся император Николай II, что позволило многие проблемы решать с первым лицом государства оперативно и комплексно, в обход бюрократических препон.

Феномен самоорганизационного потенциала Транссиба может быть объяснен фактом сбалансированного взаимодействия отрицательных (стабилизационных) связей функционирования (эффект государственных иерархий) и положительных (дестабилизирующих) обратных связей развития (социально-экономический, общественный, интеграционный эффект крупномасштабных инвестиционных проектов).

Однако наличие потенциала самоорганизации есть необходимое, но недостаточное условие для устойчивого, безопасного, сбалансированного развития социохозяйственных систем разных уровней иерархии. Важным фактором является наращивание территориями конкурентных преимуществ, стремление к достижению параметров инклюзивного развития, а это, при прочих равных условиях, обеспечивается умением разрабатывать и осуществлять территориальные инвестиционные мегапроекты с высокой ожидаемой (т.е. достигаемой в ситуации неопределенности) эффективностью. Если в условиях глокализации (глобализация +

локализация) развития как макротенденцией игнорировать этот факт, то положительные эффекты успешных исторических мегапроектов будут нейтрализованы неуспешными современными мегапроектами.

Большинство ученых рассматривают проект БАМ как неуспешный. Однако следует уточнить, что этот мегапроект – один из четырех крупномасштабных проектов программы развития Сибири, включающей: Урало-Кузнецкий, Ангаро-Енисейский проекты, программу формирования Западно-Сибирского нефтегазового комплекса и мегапроект (комплексную программу) хозяйственного освоения зоны Байкало-Амурской магистрали.

Реализация Урало-Кузнецкого мегапроекта, разработанного во второй половине 20-х гг. XX века, сыграла решающую роль в создании крупных индустриальных центров восточней Урала. Важное место в мегапроекте занимали вопросы технической политики индустриализации хозяйства Сибири, связанные с формированием прогрессивной структуры, созданием новой техники.

Ангаро-Енисейский мегапроект являлся вторым после Урало-Кузнецкого не только хронологически, но и в соответствии с объективной логикой развития производительных сил Сибири. Сосредоточение в Ангаро-Енисейском районе масштабных запасов гидроэнергетических ресурсов с благоприятными условиями эксплуатации и высокая концентрация сырьевых ресурсов являлись предпосылками трансформации этого региона в крупнейший центр производства недорогой электроэнергии и продукции энергоемких производств.

Все работы по Ангаро-Енисейскому мегапроекту носили комплексный характер с широким анализом ее преобразующей роли в социально-экономической жизни Сибири. Еще в довоенные годы осуществлялась подготовка научных основ проекта. В мировой практике 20–30-х гг., пожалуй, не было прецедента строительства гидросооружений и территориально-производственных комплексов (ТПК) такой технико-экономической сложности, что и предопределило значительный по времени предплановый и предпроектный период научных исследований, выделенный в отдельный первый этап. Второй этап был связан с разработкой и осуществлением программы строительства Иркутской ГЭС и формированием Иркутско-Черемховского ТПК. На третьем этапе осуществлялось формирование Братско-Илимского ТПК и строительство одноименных гидроэлектростанций. Завершающий четвертый этап был связан со строительством Красноярской и Саяно-Шушенской ГЭС и формированием соответствующего ТПК [1, с. 83−86].

Западносибирский нефтегазовый мегапроект был крупнейшим в стране. Он был принят в конце 60-х гг. и был рассчитан на две пятилетки. Для него были характерны быстрые, по сравнению с мировой практикой, темпы освоения месторождений нефти и газа, расположенных в болотах и тундре. Реализация мегапроекта потребовала активизации геологоразведочных работ, обеспечения соответствующих темпов роста нефтеперерабатывающей, нефтехимической, газоперерабатывающей промышленности.

В 70-г гг. хозяйственное освоение зоны Байкало-Амурской магистрали позиционировалось как важнейшая задача пространственного развития страны, связанная с формированием нового индустриального пояса на Ближнем Севере, взаимодействующего с первым поясом, созданным вдоль Транссиба.

В отличие от Урало-Кузнецкого и Ангаро-Енисейского мегапроектов, предплановая разработка которых осуществлялась в течение нескольких пятилеток, исследования по БАМу были начаты и велись параллельно с процессом строительства самой железной дороги, что не могло не повлиять на организационно-методический характер проводимых работ [1, с. 87−88].

В связи с завершением в целом восстановительного периода, когда ВНП России достиг уровня 1990 г. (в основном за счет сферы платных услуг и притока в экономику «углеводородных» денег), у государства в большей степени и у бизнеса, в меньшей, появились далеко не всегда обоснованные «инвестиционные амбиции». В первую очередь данное утверждение относится к крупномасштабным транспортным проектам, финансируемым государством и

направленным на создание экономической инфраструктуры. Поэтому само стремление инвестировать транспортные проекты следует приветствовать, но при условии, что масштабные вложения не сопровождаются экологическими катастрофами и хищениями государственных средств в особо крупных размерах. Причем под «катастрофами» и «хищениями», подчеркивают Е. Б. Кибалов, А. А. Кин и др., предлагается понимать не уголовно наказуемые деяния, как индивидуальные, так и групповые, совершаемые по преступному умыслу, а нанесение ущерба обществу по незнанию, т.е. конвенциально, непредумышленно, из-за проектных ошибок.

По мнению А.Г. Аганбегяна, Р.И. Шнипера, комплексный характер хозяйственного освоение зоны БАМа определялся следующим:

– строительство широтной магистрали протяженностью более 3000 км с обеспечением второго выхода к портам Тихоокеанского бассейна и меридиональной магистрали БАМ – Тында – Беркатит включало в хозяйственный оборот территорию в 1,5 млн км^2, на которой сосредоточены масштабные природные ресурсы, прежде всего, минеральное сырье и лес, которые не могли бы быть использованы в промышленных масштабах без транспортного освоения этих районов;

– БАМ должен был стать опорной магистралью, от которой со временем планировалось провести другие транспортные пути в районы нового промышленного освоения;

– хозяйственное освоение зоны БАМа по плану должно было создать благоприятные предпосылки для формирования единой энергетической системы страны на основе объединения Дальневосточной и Южно-Якутской энергосистем с объединенной энергосистемой Сибири;

– реализация мегапроекта БАМ, как прогнозировалось, позволяла решить важную народнохозяйственную задачу заселения восточных районов страны;

– БАМ должен был выполнять важную внешнеэкономическую функцию усиления связей СССР со странами Тихоокеанского бассейна [4, с. 89−90].

В широком смысле мегапроект БАМ включал не только строительство стволового участка протяженностью 3100 км от Усть-Куга до Комсомольска-на-Амуре, сданного в эксплуатацию по пусковому комплексу в 1989 г., но и проект достройки Северо-Муйского тоннеля, начатого в 1974 г. и сданного в постоянную эксплуатацию в 2003 г., а также сооружение ответвлений к Чинейскому полиметаллическому месторождению, завершенное в 2005 г., и к Эльгинскому угольному месторождению [2; 5].

Но календарно развивающийся проект строительства БАМа оказался неуспешным еще в советские годы. Почему? Ведь мегапроект БАМ, так же как и мегапроект Транссиба, по замыслу был стратегическим. Магистраль, пролегающая севернее озера Байкал, задумывалась еще до революции как второй выход к Тихому океану, со всеми желательными для России последствиями в достижении ее политических, военных и экономических целей на востоке страны. Смена после революции 1917 г. политического режима в России не изменила ее стратегических целей на Дальнем Востоке, и в 20-х годах предложение по строительству железной дороги, подобной БАМу, было включено в план ГОЭЛРО, а в 1932 г. СНК СССР принял решение о строительстве БАМа [23].

Однако при неизменности стратегических целей обоих проектов механизм их достижения существенно отличался. По проекту БАМа Политбюро ЦК ВКЛ(б) хотя и принимало решения о начале строительства магистрали, однако прямой ответственности за его результаты не несло. Известно, что строительство было передано в ведение ОГПУ, которое организовало БАМлаг, сконцентрировав в нем сначала 300 тыс. отечественных заключенных, затем еще 200 тыс. пленных японцев. Таким образом, был создан механизм тотального принуждения, опирающийся в своей основе на труд заключенных.

Нетрудно заметить различие механизма строительства Транссиба, основанным, в современной терминологии, на принципах государственно-частного партнерства и рыночной самоорганизации. Комитет Сибирской железной дороги открыто и гласно возглавляло пер-

вое лицо государства. Финансовую сторону проекта курировал министр финансов Российской империи, а позже председатель Правительства С. Ю. Витте. По замечанию историков, строительные подрядчики хотя и «приворовывали традиционно, но меру знали (т.е. рынок их автоматически дисциплинировал), а рабочий контингент формировался по вольному найму» [18, с. 73].

Проектировали и строили Транссиб выдающиеся русские инженеры, специалисты мирового уровня. Но период репрессий в послевоенной России, в значительной мере затронувший железнодорожную элиту, как научную, так и управленческую, интеллектуально «обескровил» железнодорожную отрасль на много лет вперед. Проектировали БАМ специалисты БАМпроекта, прошедшие отбор в НКВД и БАМлаге (позднее – Главном управлении лагерей железно дорожного строительства). Именно поэтому научные заделы по проекту БАМ перманентно оказывались недостаточными по всему его жизненному циклу проекта [12].

Попытка радикально изменить ситуацию с научным обеспечением данного мегапроекта путем создания в 1975 г. Научного совета по проблемам хозяйственного освоения зоны БАМа под руководством АН СССР была запоздалой и, кроме того, из-за недостаточного финансирования исследований не дала ожидаемого результата.

В 1953-1974 гг. строительные работы непосредственно по магистрали не велись. Только в 1974 г., после того, как строительство БАМа было включено в план XX пятилетки, мегапроект был реанимирован, хотя проектно-изыскательские работы активизировались несколько раньше. Это было связано с обострением советско-китайских отношений во второй половине 60-х гг., что определило приоритетность военной цели создания БАМа как рокадной железной дороги. Другая цель БАМа была транзитно-стратегической, ему отводилась роль нефтевозной дороги в страны АТР. Однако официально эти две приоритетные цели данного мегапроекта не озвучивались, а на XVII съезде ВЛКСМ было заявлено, что строительство БАМа – это первый этап масштабной программы экономического развития Восточной Сибири и дальнего Востока; в результате реализации которой в зоне БАМа будет создан новый промышленный район страны, воздвигнуты новые города и поселки [23].

Как отмечали А.Г. Аганбегян, Р.И. Шнипер, «исследования проблемы БАМа показали, что уровень научной и проектной подготовки отдельных программообразующих объектов неодинаков», что предопределило временную последовательность решения отдельных задач мегапроекта. Ученые также замечали еще в 1980 г.: «решение проблемы БАМа потребует нескольких пятилеток, что приведет к необходимости создания заделов для развертывания последующих этапов» [1, с. 91].

Из-за недостаточного уровня научного обоснования предпроектных исследований, которые велись фактически параллельно строительству, обе приоритетные цели оказались малообоснованными. В Западно-Сибирском нефтегазовом комплексе не оказалось тех запасов нефти, которые позволили бы сделать БАМ рентабельной нефтевозной железной дорогой. Грамотная же реализация целей экономического развития Восточной Сибири и Дальнего Востока требовала адекватного подхода к строительству (прежде всего, самой магистрали), при котором масштабный по затратам проект должен осуществляться по частям, так, чтобы к его завершению по полному профилю он окупил бы затраты. Было ошибочным решение, замечают Е.Б. Кибалов, А.А. Кин, сразу тянуть 3100 км пути от Усть-Кута до Комсомольска-на-Амуре без создания капиллярной (освоенческой) сети дорог вокруг него. Железную дорогу надо было строить широтными участками с меридиональными ответвлениями к месторождениям полезных ископаемых, уже подготовленным к добыче. К примеру, построив западный участок до Чары, следовало бы идти не дальше на восток, а на Чину и Удокан, заблаговременно подготовив их к рентабельной добыче. Уникальные запасы этих полиметаллических месторождений, освоенные в короткие сроки и доставленные по построенному фрагменту БАМа и другим дорогам сети к потребителям (отечественным и зарубежным), начали бы окупать затраты на БАМ до его полной готовности [18, с. 74].

Однако ни комплексные изыскательские работы, ни опытно-промышленная эксплуатация, ни вызывающие доверие технико-экономические обоснования по месторождениям зоны БАМа не завершены до сих пор. Экономические цели хозяйственного освоения зоны БАМа не достигнуты. Хозяйственная жизнь, которая начала активизироваться в Прибамье в связи с железнодорожным строительством, из-за нехватки средств к 1989 г. вернулась в исходное состояние «экономической пустыни», существовавшее до 1974 г. А ежегодные убытки незагруженного БАМа по разным оценкам, составляют около 1,5-2,6 млрд р. [24; 28].

Решение о строительстве Транссибирской магистрали было связано с геостратегическими интересами царской России. Министр финансов С. Ю. Витте заявлял, что Сибирская, Забайкальская и Уссурийская дороги строились преимущественно по соображениям военно-политическим. Но в итоге сформировалось общественное мнение: мегапроект Транссиб – средство для решения не только военных и политических проблем, но и задач хозяйственного освоения и развития обширных, богатых природными ресурсами территорий. В соответствии с достигнутым пониманием гибко изменялась приоритетность целей проекта: когда транзитные потоки по Транссибу оказались меньше ожидаемых (исключая период войны с Японией), акцент был перенесен на освоение «региона Транссиба». Маневр вызвал стремительный рост производительных сил Сибири, что повлекло за собой недостаточную провозную способность магистрали, устраненную двумя реконструкциями уже в ходе строительства – в 1898 и 1903 гг. Уже к 1908 г. проект Транссиб стал рентабельным [18, с. 76].

Если средняя скорость строительства БАМа составила 230 км в год, то по Транссибу – 480 км в год [2]. Основное, по мнению авторов, отличие механизма реализации мегапроекта БАМ от механизма реализация мегапроекта Транссиб состояло в том, что в первом случае государство не обеспечило должного финансирования программы хозяйственного освоения зоны БАМа ни в советский, ни в постсоветский период. Во втором случае проект, исключая годы революции и первый период рыночных преобразований 90-х гг., непрерывно финансировался, дорога технически переоснащалась и сегодня представляет собой современную супермагистраль, электрифицированную на всем протяжении, эффективную не только экономически, но и с точки зрения геополитической, а также и военно-стратегической.

Но следует заметить, что механизм реализации мегапроекта БАМ, несмотря на все его недостатки, был организационной иерархией мобилизационного типа, и первое лицо этой иерархии наделялось не только правом распоряжения государственными ресурсами в рамках установленных лимитов, но и правом от имени первого лица государства привлекать в проект необходимые дополнительные ресурсы в обход бюрократической распределительной системы. Таким лицом был член Политбюро ЦК КПСС Г.А. Алиев – выдающийся государственный деятель не только советской эпохи.

Для решения вопросов финансирования и усиления материальной ответственности за выполнение программных мероприятия по мегапроекту БАМ была создана контора Стройбанка СССР (в качестве единого фондодержателя – прим. авторов). Высказывались предложения по созданию аналогичных финансовых организаций по линии Госбанка СССР. Это дало бы возможность активнее регулировать денежное обращение, своевременно предоставлять требуемые краткосрочные кредиты и через выполнение кассового плана реагировать на возникшие соотношения между платежеспособным спросом и товарным покрытием. В отличие от отделения Стройбанка, непосредственно подчиненного Стройбанку СССР, отделение Госбанка, по мнению А.Г. Агабегяна, Р.И. Шнипера, могло бы стать органической частью финансовой системы региона и способствовать более оперативному решению вопросов финансирования мероприятий проекта БАМ [1, с. 105]. По официальной информации, с 1967 г. в магистраль протяженностью 4,2 тыс. км вложили 18 млрд советских р. [7].

Таким образом, несмотря на все явные и неявные достоинства и недостатки, в современных условиях интерес к мегапроектам Транссиб и БАМ усиливается. Исторический опыт доказывает, что факторами успешности реализации территориальных мегапроектов являлись: высокий уровень компетентности специалистов, емкий научный задел, глубокие и

масштабные предпроектные исследования и прогнозы, выделенные в самостоятельный этап; сочетание плановых и рыночных принципов; эффектность института развития в форме ГЧП, высокая транспарентность, активное общественное участие, курирование процесса реализации на всех стадиях жизненного цикла проекта в лице «главного стейкхолдера», единый фондодержатель, что позволяло избегать возможных бюрократических препон и оперативно вносить необходимые коррективы.

Перспективы развития Транссиба. Идея превращения России в наземный сухопутный транзитный мост между Европой и Азией, озвученная на IV Российско-Сингапурском деловом форуме в докладе президента ОАО РЖД В. И. Якунина, может стать ключевой доктриной транспортного развития страны на ближайшие десятилетия. «Основой транзитных потоков в ближайшем будущем должна стать перевозка контейнерных грузов по ключевым международным транспортным коридорам, в первую очередь, трансконтинентальному направлению «Восток – Запад», основу которого составляет Транссибирская магистраль» [26].

Высказываются предложения по разработке плана создания сухопутного моста или магистрали второго уровня – Транссиба 2.0, основным показателем которого должно стать доведение сроков доставки грузов из Азии в Европу до семи дней и совокупной пропускной способности до 10% от всех грузопотоков Азия – Европа.

По мнению Ю.В. Купнова, при проектировании Транссиба 2.0 и программировании экспансии русской колеи следует исходить из неравномерности в развитии российского крайнего запада и крайнего востока, делая акцент на опережающем транспортном развитии Дальнего Востока России и Сибири с ориентацией на Средний Восток (Иран, Афганистан, Пакистан) [13, с. 4−5].

Необходимость форсированного развития Дальнего Востока и вне проблемы транзита является ключевым вопросом национальной безопасности и национального развития [14]. Это обусловлено перемещением мирового центра в район СВА и резким несоответствием совокупной комплексной мощи нашего Дальнего Востока соседним государствам и региону СВА в целом. В связи с этим вопрос о Транссибе 2.0 из геоэкономического становится геополитическим и геостратегическим, что требует связать задачи транспортного развития с задачей комплексного опережающего развития Дальнего Востока и сделать полномасштабный проект приоритетным для федеральной власти.

Технологическое «вытягивание» проекта Транссиба 2.0 возможно при использовании новых технических принципов, организации быстрых и сверхбыстрых магистралей, поэтому к геоэкономическому, геополитическому и геостратегическому значению данного проекта добавляется и очевидное геокультурное значение. Без новой культуры – новой организации жизни, расселения, производства, интеграции науки, образования и промышленности – реализация подобного проекта маловероятна.

Тем самым проект Транссиб 2.0 может выступить и основой модернизации страны в целом. Если удлинение русской колеи в Европу – главное геоэкономическое действие в западном направлении, то для Сибири и Дальнего Востока главная задача состоит в новой организации пространства на основе создания дальневосточного и сибирского транспортно-логистических мегаузлов или мегакластеров [13, с. 5].

Россия в целях обеспечения логистического суверенитета должна проводить политику логистической автаркии, не допуская отсечения Дальнего Востока и Сибири от маршевых грузопотоков, а, напротив, строя систему вовлечения перевозчиков в передвижение по российской территории. Это и есть суть транспортной геополитики стандарта 1520 [6; 15; 16].

При строительстве Транссиба 2.0 демографические и градостроительные аспекты будут ведущими. Технологическая же и экономическая адекватность реализации проекта Транссиба 2.0 требует постановки следующей задачи: через создание сухопутного моста «прорваться» в седьмой технологический уклад (уклад, основанный на биоинформационных системах). Все это приводит к необходимости в качестве центральной категории транспортно-железнодорожного развития страны принять понятие коридора развития [6; 17].

Коридор развития – это объединение с целью получения системного эффекта развития как структурного усложнения форм жизни, мышления и деятельности вокруг транспортных магистралей в единую инфраструктуру систем связи, энергетических потоков, новых технологических решений, перспективных поселений – экотехнополисов, исследовательских центров, трансфера технологий и институтов. В рамках проекта Транссиб 2.0 приоритетными представляются два коридора развития: Восточный на российском Дальнем Востоке и Сибирско-Иранский, связывающий Западную Сибирь с государствами Средней, Центральной и Южной Азии, т.е. определяющий новый макрорегион, который предлагается назвать Новым Средним Востоком.

Восточный коридор развития представляет собой цепь кластеров, образующих узлы-базы развития: Сахалинский (кластеры биотехнологический, экономики океана), Комсомольск-на-Амуре (кластеры машиностроительный, авиационный), Свободненский вокруг космодрома «Восточный» (космический кластер), Восточносибирский нефтяной (энергетический кластер).

Сибирско-Иранский коридор развития призван дать ортогональную подпорку грузопотокам сухопутного моста и позволить Сибири выйти к рынкам «теплых морей». Для развития России именно этот транспортный путь может стать более значимым, чем виртуальный транспортный коридор «Север – Юг» [15].

По стратегическому замыслу Транссиб превратится в скоростной международный транспортный коридор. Магистраль нарастит пропускную способность до 120 млн т в год и позволит доставлять контейнеры от Владивостока до Бреста за 10 суток [7].

Пространственно-географические решения (в первую очередь, в виде мегапроектов) имеют глобальное влияние на региональное, национальное и мировое развитие. Если говорить о «второй жизни» мегапроекта Транссиб, то важной задачей сегодня является возвращение железным дорогам России их прежней исторической роли – не просто перевозочных компаний, а стержня развития целых стран и неосвоенных территорий, нового освоения старых территорий и стимулирующего расселения на новых в интересах российского и мирового развития. За 70 с лишним лет плановой экономики в России построено железных дорог на порядок меньше, чем за два десятилетия до начала первой мировой войны. «Подобные проекты, даже реализованные не в полной мере, окончательно и бесповоротно перекроят существующую геометрию и архитектуру геоэкономики» [27].

Перспективы развития БАМа. По утверждению В. Ишаева, «если мы не построим БАМ-2, то крупные угледобывающие предприятия развиваться не будут, просто потому, что они не смогут вывезти свою продукцию, а это не много не мало в перспективе 70 млн т. Должна быть построены железная дорога на Сахалин, мост, соединяющий остров с материком должен быть совмещенным автомобильным и железнодорожным. Не всегда экономически окупаемые проекты определяют направления модернизации экономики, политические проекты тоже играют немаловажную роль»[10].

Необходима «программа БАМ-2, нужна дальнейшая модернизация Транссиба, строительство железнодорожных и автомобильных дорог через Якутию в Магаданскую область, то есть должна быть создана опорная сеть дорог. Конечно, такие проекты требуют значительных финансовых ресурсов. Только БАМ-2 – это трлн р. [8]. Но если не будет больших мегапроектов, крупных инвестиционных потоков, то Дальнему Востоку будет крайне сложно развиваться» [11].

Сегодня БАМ – это железнодорожная магистраль длиной в 4 тыс. км, а вместе с ответвлениями – 5,5 тыс. 85% магистрали представляют собой однопутную сеть дорог, 70% дороги обслуживается составами на тепловозной тяге. На территории, прилегающей к Байкало-Амурской магистрали, располагаются залежи полезных ископаемых, которые включают все элементы таблицы Д. Менделеева. Однако в промышленной разработке находятся лишь несколько месторождений, что связано, в том числе, и с неразвитостью транспортной инфраструктуры.

Инвестирование в БАМ-1 продолжается. Железнодорожная монополия РЖД, управляющая дорогой, постоянно достраивает и улучшает ее. Сейчас на сложных участках этого пути можно пропускать только составы весом всего до 4 тыс. т, исключительно – на усиленной локомотивной тяге и на очень малой скорости. Все это ограничивает годовой грузопоток БАМа до 16,5 млн т. К 2016 г. реконструкция пути должна быть завершена и пропускная способность вырастет почти вдвое. Цена проекта – 60 млрд р., из них 23,6 млрд стоит строительство туннеля [7].

Государственная Дума РФ поддержала проект развития Байкало-Амурской магистрали (БАМ-2) на период до 2025 г. Зоны, прилегающие к БАМу, отличаются выгодным географическим положением, обладают крупными запасами как углеводородного сырья, так и твердых полезных ископаемых. Но степень использования существующего ресурсного потенциала незначительна. Разведанные ресурсы представлены в основном прогнозными категориями. В промышленных масштабах используются только месторождения угля, железной руды, строительных материалов и углеводородов [3].

Регионы, по которым проходит БАМ, имеют более низкий, чем в среднем по стране, уровень социально-экономического развития. Совокупный ВРП территорий зоны БАМа составляет не более 5% от совокупного ВРП всех субъектов РФ, что не соответствует их стратегической роли в геостратегическом положении страны.

Устойчивое развитие регионов Дальнего Востока и Забайкалья, решение важных федеральных и региональных задач по использованию ресурсного, промышленного и транзитного потенциала востока страны во многом связывают сегодня с реализацией комплексного инфраструктурного проекта реконструкции БАМа. По прогнозам, к 2020 г. объем грузоперевозок по БАМу должен увеличиться в три раза, пассажирооборот – на 18%.

Первым и основным элементом проекта БАМ-2 должно стать развитие самой железнодорожной магистрали и вывод ее на новые объемы грузоперевозок. По расчетам крупных добывающих компаний, только угля в ближайшие годы они готовы транспортировать до 70 млн т в год. Активная позиция России по расширению своих возможностей для обслуживания грузопотока из Юго-Восточной Азии в Европу позволит дополнительно привлечь до 14 млн тн-км транзитных грузов в год. По мнению экспертов, суммарная нагрузка на Северный широтный ход к 2020 г. составит 106,8 млн т в год. Реализация проекта потребует строительства 2592 км вторых главных путей. В связи с многократным ростом грузопотока необходимо изменить грузоподъемность составов и перевести локомотивы на электрическую тягу, а также увеличить мощности железнодорожных узлов и технических станций [4].

Наряду со строительством путевой инфраструктуры, нуждаются в увеличении и модернизации мощности подразделений, осуществляющих железнодорожные перевозки, ремонтных и обеспечивающих служб. По предварительным оценкам, потребуется привлечь порядка 114 тыс. работников железнодорожных специальностей и 184 тыс. – строительных. По итогам реализации БАМа-2 общий прирост постоянного населения в регионах, прилегающих к магистрали, составит более 435 тыс. человек.

Другой аспект мегапроекта БАМа-2 связан с развитием тихоокеанских портов на территории Хабаровского края. Сегодня на побережье уже формируются Ванино-Советско-Гаванский промышленно-транспортный узел и портовая особая экономическая зона (ПОЭЗ).

В силу объективных причин изменились подходы к финансированию крупных проектов, в том числе включенных в программу «Социальное и экономическое развитие Дальнего Востока и Забайкалья», программные назначения на 2011–2013 гг. были сокращены на 62%. В условиях ограниченности масштабных бюджетных инвестиций и необходимости устранения инфраструктурной недостаточности актуально применение инновационных инструментов, а проект комплексного развития территории БАМа должен стать одним из крупнейших мегапроектов за последние тридцать лет и ярким примером эффективности государственно-частного партнерства в России [4].

По мнению экспертов Министерства транспорта РФ, достройка БАМа обойдется в 400 млрд р. в ценах 2008 г. (то есть реальная стоимость работ составит не менее 500 млрд р.). По другим расчетам стоимость проекта БАМ-2 может составить 1 трлн р., а пропускная способность магистрали к 2025 г. вырастет до 100 млн т грузов (увеличение в шесть раз). А, например, эксперт Высшей школы экономики А. Нечаев убежден, что все выделенные государством Дальнему Востоку инвестиции в развитие на сумму 3,3 трлн р. уйдут на реализацию мегапроекта БАМ-2» [7].

«Должно быть несколько источников финансирования проекта БАМ-2 – это и федеральные деньги, возможен займ ОАО «РЖД», например, через облигации, что-то войдет в тариф, но необходимо чтобы эта составляющая была не в дальневосточном тарифе, а по всей системе железных дорог. Не исключается вариант продажи какой-то части активов ОАО «РЖД», а возможно и использование механизма концессии и передачи в частные руки под развитие» [21].

Таким образом, наряду с прямыми инвестициями федерального бюджета и РЖД деньги могут поступить от выпуска облигаций и приватизации ряда железнодорожных объектов. Кроме того, часть затрат должны взять на себя дальневосточные субъекты Федерации, особенно в части развития инфраструктуры. В рамках проекта комплексного развития территории БАМа предполагается привлечь 3,2 трлн р. частных инвестиций [10].

Суммарный объем государственных инвестиций в проект на основе механизмов ГЧП составит 5 трлн р. Например, за счет бюджетных источников финансирования с учетом возможности применения инструментов ГЧП предполагается осуществить модернизацию всего участка Тайшет – Советская Гавань. В результате на базе регионов БАМа станет возможно создать новый промышленный район, основанный на добыче и переработке минерального сырья и развитии энергетики. Таким образом, речь идет не просто о реконструкции БАМа, а о развитии зоны БАМа со всей сопутствующей инфраструктурой.

Однако сохраняет свою остроту и актуальность проблема точной оценки запасов полезных ископаемых в зоне, без чего планировать развитие капиллярной инфраструктуры, примыкающей к БАМу, крайне затруднительно. За первое отвечает Минпромэнерго, за второе – ОАО РЖД, и кто будет координировать их деятельность в зоне, пока не вполне ясно. Нет точной информации и по поводу того, кто будет достраивать БАМ. Как отмечалось выше, строительные мощности, сооружавшие пусковой комплекс БАМа, перестали существовать, а быстро нарастить их, пользуясь рыночными инструментами, не удастся [7]. В связи с этим появились предложения осуществить достройку силами военных железнодорожников, повторив опыт строительства восточного крыла БАМа.

Практически все крупные инфраструктурные проекты, реализуемые в последние годы в России, осуществляются по традиционной схеме госзаказа с применением сметного финансирования, когда исполнителю достаточно, чтобы объект соответствовал нормам, прописанным в контракте. Однако выбор подрядной организации, когда главным условием являются более низкие декларируемые издержки, давно не актуален для мировой практики. Понятно, что работающий на пределе рентабельности подрядчик не готов и экономически не заинтересован инвестировать в НИОКР, внедрять инновационные технологии и вообще нести какие-либо дополнительные издержки.

Для современных инфраструктурных мегапроектов актуально, по мнению авторов, применение такого инструмента, как «контракты жизненного цикла» (КЖЦ). По сути КЖЦ − это договор, согласно которому исполнитель берет на себя весь комплекс работ на создаваемом, а потом и обслуживаемом объекте.

В рамках применения модели КЖЦ исполнитель заинтересован в том, чтобы использовать при строительстве передовые технологии и строить качественно, что позволит ему в дальнейшем экономить на эксплуатации и ремонте объекта. В этом случае исполнитель проекта сам считает свои приведенные затраты и управляет ими. Поэтому еще при проектировании он начинает подбирать варианты, исходя из стоимости эксплуатации, а не цены по-

купки. По модели КЖЦ в договоре прописываются не материалы, из которых нужно строить, а конечные характеристики объекта [22].

Зарубежный опыт доказывает, что при сметном финансировании описание контрактных условий занимает до 300 страниц, а в контрактах жизненного цикла − до 10, причем именно применение модели КЖЦ позволяет до 30% сократить затраты на строительство и последующую эксплуатацию объектов, возведенных в рамках инфраструктурных проектов.

КЖЦ могут стать ключевым стимулирующим механизмом внедрения инноваций в инфраструктурных мегапроектах**.** Однако в российском законодательстве пока нет трактовки КЖК − ни как разновидности концессии, ни как формы государственно-частного партнерства. Возможность реализовать проект в формате КЦЖ на основе федерального закона «О концессионных соглашениях» № 115-ФЗ сейчас есть лишь у строителей автомобильных дорог, так как для них этот закон предусматривает возможность получения платы концедента [25]. Поэтому пока в России модели КЖЦ применяются лишь ограниченно в автодорожном строительстве.

Библиографический список

1. Аганбегян А.Г. Региональные комплексные программы (на примере Сибири) [Текст] / А.Г. Аганбегян, Р.И. Шнипер // Программно-целевое управление социалистическим производством: вопросы теории и практики; под ред. В.З. Аганбегян, Г.Х. Мильнера. Попова. М.: Изд-во «Экономика», 1980.

2. БАМ – дорога в будущее России: скоростное преодоление барьерных мест. События, факты, люди [Текст] / сост. А.И. Белозеров. Новосибирск: Изд-во СГУЛС, 2004.

3. БАМ-2 одобрен // Аналитический портал химической промышленности «Новые химические технологии» .URL: http://www.newchemistry.ru/letter.php?n_id=7591.

4. Второе рождение БАМа [Электронный ресурс] // Модернизация России : независимый проект. URL: http://www.moderniz.ru/news/vtoroe_rozhdenie_bama/2011-01-22-305.

5. Гранберг А.Г. Регион БАМ: концепция развития на новом этапе / А.Г. Гранберг, Е.Б. Кибалов, А.А. Кин. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 1996.

6. Громыко Ю. Транспортное цивилизационное продвижение конкретный сценарий развития России / Ю. Громыко, Ю. Крупнов. М.: Институт мирового развития, 2007.

7. Гурдин К. БАМ-2 // Аргументы недели. 2011. 6 июля. URL: http://www.argumenti.ru/print/society/n296/114519

8. Инвестиции в БАМ-2 могут составить 1 трлн р. // Риановости. URL: http://ria.ru/economy/20110408/362312988-print.html

9. Иншаков О.В. О концепции межрегионального мегапроекта «Юг России» [Текст] / О.В. Иншаков, И.В. Митрофанова // Вестник Южного научного центра РАН. 2009. Т. 5, № 3.

10. Ишаев В. Перспективы дальнейшего развития ДВ связаны с реализацией мегапроектов // Строительный комплекс Азиатско-тихоокеанского региона: независимый проект. URL: http://skatr.ru/ishaev-perspektivy-dalneishego-razvitiya-dalnego-vostoka-svyazany-s-realizatsiei-megaproektov

11. Ишаев В. Если не будет мегапроектов, Дальнему Востоку будет сложно развиваться // Город Свободный Амурской области: официальный сайт. URL: http://svb28.ru/novosti/viktor-ishaev-esli-ne-budet-megaproektov-dalnemu-vostoku-budet-slozhno-razvivatsja.html

12. Кибалов Е.Б. Предисловие // С.Ю. Витте о проблемах железнодорожного транспорта России. Новосибирск: МПС РФ; СГУПС, 2001.

13. Крупнов Ю.В. Транссиб «версия 2.0» как инструмент восстановления транзитного потенциала и основа выживания России в 2020–2030 гг. // Транспорт Российской Федерации. 2010. № 2.

14. Крупнов Ю.В. Солнце в России восходит с Востока. М.: Молодая гвардия, 2006.

15. Крупнов Ю.В. Восточный коридор развития [Электронный ресурс] / Ю.В. Крупнов // Информационный мультипортал «КМ.ru». URL: http://www.km.ru/magazin/view.asp?id={65A6F68E-F1FF-433E-A79A-9CBDE5EFB715

16. Крупнов Ю.В. Новый Дальний Восток: 2017 г. // De Futuro, или История будущего / под ред. Д. Андреева и В. Прозорова. URL: http://www.nigru.ru/docs/recl/1432.html

17. Крупнов Ю.В. Новый Средний Восток: целевая интеграция Афганистана, Средней Азии и Сибири [Электронный ресурс] // Красная звезда. 2009. 14 янв. URL: http://www.kroupnov.ru/books/2006/07/20/10394.

18. Кибалов Е.Б. Проблема учета фактора неопределенности при оценке ожидаемой эффективности крупномасштабных инвестиционных проектов / Е.Б. Кибалов, А.А. Кин // Регион: экономика и социология. 2007. №3.

19. Митрофанова И.В. Разработка стратегии развития южного макрорегиона в формате мегапроекта / И.В. Митрофанова, А.Н. Жуков // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3, Экономика. Экология. 2010. Т. 3, № 2.

20. Митрофанова И.В. Программно-целевой подход к управлению территорией: анализ современного отечественного опыта // Региональная экономика: теория и практика. 2006. №6.

21. На БАМ-2 привлекут частных инвесторов // Региональный информационно-аналитический портал «Хабаровск-онлайн». URL: http://khabarovskonline.com.

22. Обухова Е. На всю жизнь [Текст] / Е. Обухова, Е. Огородников // Эксперт. 2013.17–23 июня.

23. Соболев Ю.А. Зона БАМ: пути экономического развития. М.: Мысль, 1979.

24. Стратегия развития транспортного комплекса Республики Саха (Якутия) / под ред. В.Н. Разбегина. М.: СОПС, 2004.

25. О концессионных соглашениях: ФЗ Российской Федерации от 21.07. 2005 г. № 115-ФЗ; в ред. от 25.04.2012 №38-ФЗ; с изм. от 07.05.2013 №103-ФЗ // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=132969.

26. Якунин В.И. Реконфигурация финансово-экономической карты мира, вклад текущего кризиса и возможности России: Доклад на четвертом Российско-Сингапурском деловом форуме // Центр научной политической мысли и идеологии (Центр Сулакшина). URL: http://www.rusrand.ru/Yakunin_Singapore.pdf.

27. Якунин В.И. Формирование геостратегий России: транспортная составляющая. М.: Мысль, 2005.

28. Якунин В.И. Энергетический вектор восточной геополитики России: Выбор путей транспортировки нефти на Дальний Восток, в Китай и страны Азиатско-Тихоокеанского региона / А.А Арбатов, В.Н. Порфирьев, В.И. Якунин. М.: Экономика, 2006.

УДК 332.145

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КРУПНОГО ГОРОДА

Т.А. Мясникова[1]

STRATEGIC DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF THE LARGE CITY

T.A. Myasnikova

Крупные города России и стран СНГ являются лидерами стратегического планирования. Стратегические цели, отраженные в стратегиях крупных городов определяют ориентиры развития не только самого города, но и его пригородов, а также региона в целом. Опыт стратегического планирования крупных городов может быть использован средними и малыми городами России при совершенствовании стратегий развития.

Вопросы развития крупных городов, философии и методологии стратегического планирования; применения опыта стратегического планирования в зарубежных и российских муниципалитетах; анализа условий, проблем и перспектив экономического развития российских городов и другие, нашли отражение в трудах Б.С. Жихаревича, Д.Э. Лимонова [9], В.Е.Рохчина [5],[3], Г.Ю. Ветрова [2], В.Б.Зотова [6], Ю.И. Трещевского [10], а также представителей Кубанской школы развития местных сообществ Ю.В. Филиппова, Т.Т. Авдеевой, [12], [1], А.В. Пенюгаловой [11].

Для современного этапа развития общества характерен процесс повышения роли городов – рост индустрии, развитие культурных и политических функций городов. Именно крупные города определяют темпы и направления развития региона в целом, а также непосредственно пригородных зон. Зоны влияния крупных городов постоянно увеличиваются, захватывая не только сельские населенные пункты, но и небольшие города, которые становятся

[1] *Мясникова Татьяна Алексеевна* – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

городами-сателлитами. Реформы 1990-х гг. уничтожили единую систему территориального планирования. Однако условия современной рыночной экономики обусловили необходимость разумного сочетания стихии рынка и государственного/ муниципального планирования. Российскими городами накоплен богатый опыт разработки и реализации стратегических планов социально-экономического развития.

Нами были проанализированы стратегии социально-экономического развития трех южных столиц: МО г. Краснодар [8], МО г. Ростов-на-Дону [4], МО г. Ставрополь [7]. В табл. 1 представлен сопоставительный анализ структурных элементов стратегий.

Таблица 1

Сопоставительный анализ структурных элементов стратегий

Структурный элемент стратегии	МО г. Краснодар [8]	МО г. Ростов-на-Дону [4]	МО г. Ставрополь [7]
SWOT-анализ	+	+	+
Сценарии социально-экономического развития города	+	+	-
Миссия	Нет общей миссии	+	+
Принципы и логика разработки стратегического плана	+	-	+
Стратегические цели и направления социально-экономического развития города	+	+	+
Стратегические мероприятия для реализации целей и направлений социально-экономического развития города	+	+	Описание политик (экономическая, социальная и т.п.)
Ресурсы реализации Стратегического плана	-	+	-
Механизм реализации Стратегического плана	+	+	+
Целевые индикаторы	+	+	+
Опрос общественного мнения/работа фокус групп	+	-	+
Управление реализацией	+	В общих чертах	+

Анализируя стратегии трех столиц регионов Юга России можно сделать следующие выводы:

– при разработке стратегий соблюдена методология и технология стратегического планирования, к разработке привлекались профессиональные разработчики и стейкхолдеры;

– структура стратегий соответствует требованиям методологии стратегического планирования; в целом структурные элементы всех трех стратегий совпадают;

– за исключением Стратегии развития МО г. Ставрополь, в стратегиях тщательно прописаны механизмы управления реализацией стратегией;

– несмотря на то, что все рассмотренные муниципальные образования позиционируют себя как агломерации, в стратегиях МО г. Ростов-на-Дону и МО г. Ставрополь не учтены автономные интересы населенных пунктов, входящих в состав городских округов.

Города Краснодар, Ростов-на-Дону и Ставрополь являются не только крупными городами, но и административными центрами регионов и это определяет специфику стратегических целей их развития. Каждая из рассматриваемых стратегий содержит миссию (в Стратегии развития МО г. Краснодар – миссии), стратегическую цель и стратегические направле-

ния развития муниципального образования. Миссии и стратегические цели развития муниципальных образований представлены в табл. 2 и табл. 3.

Таблица 2

Миссии развития МО г. Краснодар, МО г. Ростов-на-Дону и МО г. Ставрополь

МО	МО г. Краснодар [8]	МО г. Ростов-на-Дону [4, С. 17]	МО г. Ставрополь [7, С.42]
Миссия	Нет общей миссии	Ростов-на-Дону – опорный город России на южном направлении ее глобальных интересов, центр развития инновационной экономики и предпринимательства, роста конкурентоспособности в области высоких стандартов качества жизни населения и социальных практик, обеспечивающих гражданский мир, межэтническое взаимодействие и согласие.	Ставрополь – город растущих возможностей и высокого качества жизни.

Анализ стратегических целей и направлений развития МО г. Краснодар, МО г. Ростов-на-Дону и МО г. Ставрополь позволил сделать следующие выводы:

– стратегические цели развития сформулированы с учетом приоритетов развития региона; отражают лидирующее положение города в региона (столица региона); в то же время они не дифференцированы и не отражают автономных целей развития пригородов (кроме МО г.Краснодар);

– в стратегиях развития МО г. Краснодара и МО г. Ростова-на-Дону одним из приоритетов является лидирующее положение в ЮФО (статус «Южная столица»); эти муниципальные образования конкурируют за лидерство в ЮФО; в стратегии развития МО г. Ставрополь отмечается, что город Ставрополь не претендует на доминирование, учитывая наличие в соседних регионах таких крупных центров развития, как Ростов-на-Дону, Краснодар, но в то же время Ставрополь позиционируется как геостратегический центр Северного Кавказа;

– все стратегические цели направлены на инновационное развитие, развитие наукоемких производств, сферы обслуживания, межрегиональных и международных связей;

– в стратегиях декларируется принцип приоритетности интересов человека как личности, что предусматривает создание комфортной среды обитания, развитие человеческого капитала, социальной сферы (здравоохранения, образования, культуры).

Рассмотренные стратегии развития МО г. Краснодар, МО г.Ростов-на-Дону, МО г. Ставрополь имеют как достоинства, так и недостатки. По нашему мнению, в целом это качественно проработанные, целостные стратегические планы, которые не уступают по качеству стратегическим планам таких городов-стратегий, как Санкт-Петербург, Екатеринбург, Самара и т.п.

Таблица 3

Стратегические цели и направления развития МО

МО	Стратегическая цель/цели	Стратегические направления
Стратегия развития МО г. Краснодар[8]	Превратить к 2020 г. Краснодар в город с комфортной средой обитания, мощными стимулами для постиндустриального развития, конкурентоспособной диверсифицированной экономикой [8, Т. 1, с. 12]	*1.* Приумножение демографического потенциала. *2.* Формирование «поколения будущего» *3.* Создание креативной и комфортной среды обитания *4.* Обеспечение устойчивого экономического развития города *5.* Содействие достижению Олимпийских побед [8, Т. 2. С. 33–146]
Стратегия развития МО г. Ростов-на-Дону[4]	Развитие человеческого потенциала и рост качества жизни горожан [4, с. 17–18]	Ростов-на-Дону – город социального благополучия и высоких доходов. Качественное и доступное жильё, современные инженерные системы жизнеобеспечения. Столице Юга России – современную систему образования. Ростов-на-Дону – экогород: здоровая среда обитания – здоровый образ жизни Активное и сплочённое самоуправляемое городское сообщество [4, С.18-48]
	Формирование инновационной, открытой миру, конкурентоспособной экономики, привлекательной для инвестиций [4, с. 17–18]	Развитие города Ростова-на-Дону как инновационно-технологического и научно-образовательного центра федерального и международного значения. Ростов-на-Дону – международный экономический центр: город, открытый миру. Ростов-на-Дону – ведущий торговый и транспортно-логистический центр Юга России Ростов-на-Дону – межрегиональный финансово-экономический центр. Развитие и реализации потенциала местной предпринимательской активности [4, С. 48-70]
	Сбалансированная и эффективная пространственная организация города [4, с. 17–18]	Пространственная организация города – новые возможности социально-экономического развития Большой Ростов – ресурс интеграции и роста конкурентоспособности экономики города. Развитие внутригородской транспортной системы [4, С.70-82]
Стратегия развития МО г. Ставрополь[7]	Создать условия для гармоничного развития личности Сформировать доброжелательную городскую среду Создать условия для здоровой экономики и сильного бизнеса Модернизировать здравоохранение и сформировать моду на здоровый образ жизни Модернизировать муниц. управление, обеспечить эффективную, прозрачную систему бюджетного финансирования Укрепить позиции города как геостратегического центра Северного Кавказа [7, с. 42]	Описание политик (экономическая, социальная и т.п.) [7, С.61-140]

С учетом опыта стратегического планирования в МО г. Ростов-на-Дону и МО г. Ставрополь и МО г. Краснодар нами были сформулированы рекомендации по формулированию целей крупных городов-центров агломераций: включать в стратегии развития городского округа

подстратегии населенных пунктов, которые входят в его состав; уточнять стратегические направления развития агломерации в целом с учетом интересов пригородов; особое внимание уделять вопросам ухудшения экологической ситуации, прогнозируемой в связи с увеличением численности населения, изменением назначения городских земель (изъятие сельхозземель, появлением новых промышленных зон), уплотнением городской застройки; формировать стратегические направления развития агломерации с учетом стратегических целей развития соседних агломераций; учитывать возможности не только конкуренции, но и межмуниципального сотрудничества. Таковы некоторые рекомендации по совершенствованию стратегического планирования местного развития крупных городов – ядер городских агломераций.

Библиографический список

1. Авдеева Т.Т. Экономическое развитие местного сообщества: методология и технология. Краснодар: «Экоинвест», 2001.
2. Ветров Г.Ю. Условия, проблемы и перспективы экономического развития российских городов на современном этапе // Стратегическое планирование в городах и регионах России: сервер для специалистов по территориальному стратегическому планированию. URL: http://www.citystrategy.leontief.ru.
3. Когут А.Е. Экономика крупного города: проблемы структурной перестройки / А.Е. Когут, О.П. Литовка, В.Е. Рохчин, А.А. Румянцев. СПб., 1994. 186 с.
4. Основные направления стратегического плана социально-экономического развития города Ростова-на-Дону на период до 2025 г. // Официальный портал городской Думы и администрации города Ростов-на-Дону. URL: http://www.rostov-gorod.ru.
5. Рохчин В.Е. Методические рекомендации по формированию концепции социально-экономического развития муниципального образования. М.: РИЦ «Муниципальная власть», 2008. 195 с.
6. Система муниципального управления / под ред. В.Б. Зотова. СПб: Питер, 2007. 386 с.
7. Стратегия социально-экономического развития города Ставрополя до 2020 г. // Официальный сайт администрации города Ставрополя. URL: http://www.stavadm.ru.
8. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования город Краснодар на период до 2020 г. // Официальный интернет-портал администрации МО г. Краснодар и городской Думы Краснодара. URL: http://www.krd.ru/gorodskaya_sreda.
9. Жихаревич Б.С. Территориальное стратегическое планирование при переходе к рыночной экономике: опыт городов России. СПб.: ГП МЦСЭИ «Леонтьевский центр», 2003. 384 с.
10. Трещевский Ю.И. Выбор стратегических приоритетов развития как принцип формирования и реализации политики муниципального образования / Ю.И. Трещевский, К.Е Гринфельд // Современная экономика: проблемы и решения. 2010. № 1 (2).
11. Филиппов Ю.В. Стратегическое планирование развития местных сообществ / Т.Т. Авдеева, Н.Г. Козловская, А.В. Пенюгалова, Ю.В. Филиппов. Краснодар, 2003.
12. Филиппов Ю.В. Основы развития местного хозяйства: учеб. пособие / Т.Т. Авдеева, Ю.В. Филиппов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Логос, 2011.

УДК 331.1:330.131.7

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АКТИВИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

В.Ш. Нехай[1]

MAIN AREAS OF ENHANCING THE EMPLOYEES OF SERVICE

V.Sh. Nehai

Ключевые слова: активизация труда, система обслуживания, повышение конкурентоспособности организации.

Keywords: intensification of labor, service system, increasing the competitiveness of the organization.

[1] *Нехай Валентина Шаумиковна* – аспирант кафедры прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

Эффективность деятельности работников в сервисном предприятии зависит не только от их знаний, квалификации и опыта, организации труда и технической оснащенности, но и от уровня самосознания этих работников, степени удовлетворения их мотивационных потребностей, интересов, ожиданий и ценностных ориентаций. Под трудовой мотивацией принято понимать совокупность факторов, методов и процессов, обеспечивающих побуждение работников к активной деятельности для удовлетворения определенных потребностей и достижения личных целей.

Потребности выступают внутренней причиной той или иной активности человека в трудовой деятельности и, по сути дела, определяют мотивы его поведения и интересы.

Общеизвестно, что одной из важнейших человеческих потребностей в трудовой деятельности является материальная, которая удовлетворяется вознаграждением за труд. Наиболее очевидным и действенным вознаграждением за труд являются деньги, выплачиваемые в качестве заработной платы и различных дополнительных денежных поощрений. Как показывают многочисленные исследования за рубежом и в нашей стране, высокая зарплата является доминирующим фактором при выборе места работы и служит мощным средством удержания, «привязывания» человека к предприятию. Одновременно высокая оплата труда выступает весьма осязаемым средством и признаком оценки сотрудника.

Естественно, что формы и размеры оплаты труда дифференцируются как по категориям персонала, так и по сложности работ и функций. В большинстве обследованных сервисных компаний действует сдельно-премиальная оплата труда для производственных рабочих, занятых на основных процессах, тарифно-премиальная оплата труда для обслуживающего технического и вспомогательного персонала и окладно-премиальная оплата труда административно-управленческих работников (руководителей, специалистов, служащих). Во многих предприятиях в рамках сдельно-премиальной оплаты труда используется начисление заработной платы в процентах от выручки (объема выполненных работ по обслуживанию клиентов). Соотношение применяемых форм оплаты труда в сервисных организациях различно, что связано с особенностями видов деятельности, состава работающих, предпочтениями руководства в отношении стимулирования, наличием фондов оплаты труда и т.п.

Современная система управления человеческими ресурсами во многом основывается и ориентируется на усилении мотивации сотрудников. Отношение к своей работе у сотрудников, наряду с удовлетворением материальных потребностей, в значительной степени связано с возможностями самовыражения, самоутверждения, самореализации в конкретной деятельности. С другой стороны, важную роль в трудовой мотивации играет общественное признание заслуг и вклада работника в развитие организации. Основными факторами, побуждающими работников к активному труду, по объективному мнению С.А. Шапиро, являются следующие: признание профессиональных и деловых качеств работников; уважение окружающих; компетентность; самостоятельность в принятии решений; возможность профессионального и служебного роста; развитие работников как личностей [1, с.17].

Переход предприятия от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами предполагает выстраивание такой системы взаимодействия и мотивированности сотрудников, при которой они смогли бы удовлетворять не только свои материальные запросы, но и получить возможности реализовать свой творческий потенциал. А это означает, что достижение высоких показателей эффективности труда должно базироваться как на удовлетворении первичных потребностей работников, так и на получении социального признания индивидуума [2].

Существуют различные варианты группировки мотивов труда. Так, А.Я. Кибанов выделяет следующие: мотивы содержательности труда; мотивы общественной полезности труда; статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности; мотивы получения материальных благ; мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы [3, с. 340].

Экономист Ф.Б. Воронин выстраивает комплекс методов удовлетворения различных потребностей персонала, в числе которых: организация оплаты труда с обеспечением справедливости и регулярности выплаты; создание безопасных условий труда; нормирование труда и регламентация трудовых отношений; создание благоприятной среды и бесконфликтных ситуаций; предоставление права существования неформальных групп; делегирование полномочий подчиненным; обеспечение обратной связи с достигнутым результатом; приверженность организации; мониторинг достигнутых результатов; востребованность квалификации и опыта; возможность обучения, карьерного роста; создание на рабочих местах духа коллективизма и др. [4].

Обозначенные элементы, безусловно, важны, но их с большим основанием можно относить скорее к способам и видам деятельности, нежели к методам мотивации. На основе изучения различных подходов классификации методов мотивации и в целях систематизации всего многообразия выделяемых методов применительно к организациям сферы услуг авторами предлагаются к использованию следующие группы методов:

- экономические методы;
- организационно-функциональные методы;
- социально-психологические методы;
- административно-дисциплинарные методы;
- методы вовлечения сотрудников в управление;
- методы обогащения содержания труда;
- методы развития творчества и самореализации сотрудников;
- методы профессионального развития и роста;
- методы признания руководством и коллегами заслуг результативных работников.

Очевидно, что в современных условиях российской действительности доминирующую роль играют экономические методы, тем не менее все большее значение приобретают и другие, указанные выше группы методов мотивации. В частности, чрезвычайно важное значение в числе социально-психологических методов мотивации работников имеет понятие справедливости, которое выражается в том, как люди воспринимают отношение к себе по сравнению с другими людьми. Справедливость затрагивает чувства, всегда является процессом сопоставления и служит сильным мотивирующим средством.

Различают две формы справедливости:

– распределительная справедливость, связанная с беспристрастностью в выплате вознаграждений в соответствии с внесенным вкладом по отношению к другим работникам;

– процедурная справедливость, относящаяся к честному и обоснованному осуществлению различных кадровых процедур, таких как функциональные обязанности, дисциплина, аттестация, продвижение по службе.

Также в составе групп методов мотивации к труду большую роль играют методы обогащения выполняемой работы, в числе которых: расширение обязанностей или поля деятельности (зоны обслуживания); ротация, перемена вида труда (смена рабочего места); увеличение возможностей творчества, самостоятельности и ответственности; создание самоуправляемых групп (бригад); использование взаимозаменяемости. Должностные обязанности считаются расширенными, если работник начинает выполнять более широкий круг функций и заданий аналогичного уровня сложности и ответственности, что и раньше. Должностные обязанности признаются насыщенными в том случае, когда работнику предоставляются большие, чем прежде полномочия и свобода для применения его знаний, навыков, не использованных ранее, и самостоятельного принятия решений.

И расширение объема работы, и повышение разнообразия должностных обязанностей представляют собой попытки создания в рамках должностных обязанностей работника возможностей для удовлетворения его честолюбия и самореализации. Считается, что более широкий набор обязанностей или решений заставит работника почувствовать свою важность,

создаст у него чувство гордости за достигнутое положение и позволит более эффективно использовать его индивидуальные способности и возможности.

Грамотное управление мотивацией в сервисной организации предполагает целенаправленную ориентацию на усиление вовлеченности, приверженности и лояльности сотрудников. Существенный вклад в их рост и укрепление вносят открытость руководителей различных уровней компании, их поведение, заинтересованность, соучастие в делах и заботах коллективов. Одновременно это достигается посредством ответственной самодисциплины, творческой самоотдачи работников.

В последние годы в системе стимулирующих средств все более заметное место стал занимать так называемый «компенсационный пакет», под которым понимается комплексное материальное и нематериальное вознаграждение (предоставляемое в дополнение к базовым выплатам), получаемое сотрудником в качестве компенсации за использование организацией его индивидуальных компетенций, времени и высокие результаты работы. Сегодня многие российские компании предоставляют своим сотрудникам те или иные варианты (наборы) компенсационных пакетов. В состав таких пакетов обычно входят: разнообразные бонусы по итогам работы (за квартал, год); оплата расходов на обучение и профессиональную переподготовку; оплата тех или иных программ негосударственного медицинского страхования; дополнительное пенсионное обеспечение в зависимости от стажа работы в организации; оплата страхования жизни; оплата юбилейных мероприятий сотрудников; оплата обучения детей; предоставление беспроцентных кредитов; скидки на приобретение в личных целях продукции, выпускаемой организацией; предоставление дополнительных отпусков или гибких графиков работы; бесплатный доступ в Интернет; предоставление мобильной связи; предоставление различных форм транспортного обслуживания; компенсация расходов на питание в рабочее время и т.п.

Авторские обследования показывают, что в организациях сферы услуг предоставление компенсационных пакетов в том или ином наборе стимулирующих льгот пока не получило широкого распространения, а если и применяется, то главным образом по отношению к высшему руководству. Объективности ради следует отметить, что в последнее время в крупных прогрессивных компаниях, связанных с инновационными разработками, расширяется круг лиц, получающих компенсационные стимулирующие вознаграждения и привилегии в основном за счет высококомпетентных, творчески результативных специалистов. Тем не менее в каждой конкретной сервисной компании это обусловливается особенностями деятельности, финансовыми возможностями и установками высшего руководства.

Для формирования системы мотивационного управления и модели этой системы нами предлагаются для практического использования в организациях сферы услуг следующие конкретные рекомендации для управляющих по усилению мотивации:

– поддержание в сотрудниках убеждения, что их ценят;

– доверие к деловым и творческим сотрудникам, наделение их определенными полномочиями;

– укрепление осознания работниками, что хороший труд не остается незамеченным и вознаграждается соответствующим образом;

– создание условий для более полного проявления способностей работников;

– содействие формирования у работников чувства удовлетворенности собой;

– создание двусторонних коммуникаций между руководителями и рядовыми работниками, поощрение отношений, когда менеджеры прислушиваются к мнению и предложениям своих подчиненных;

– организация любой работы таким образом, чтобы работники довольно четко представляли себе результаты своих усилий и могли их видеть; установление четких процедур рассмотрения жалоб работников;

– установление четких процедур рассмотрения жалоб работников;

– укрепление чувства уверенности работников в стабильной их занятости в организации;

– полноценное информирование сотрудников о том, что им следует делать, чтобы получить то или иное карьерное продвижение (повышение в должности, выгодное перемещение);

– совместное планирование карьерного продвижения деловых и компетентных сотрудников.

Последовательно постоянное применение указанных рекомендаций в конкретной сервисной организации способно привести к реальным результатам ускоренного роста вовлеченности, лояльности и приверженности, значение которых в системе мотивированности сотрудников будет даже перевешивать материальные интересы.

Библиографический список

1. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами [Текст] / С.А. Шапиро. М.: Гросс Медиа, 2007. 304 с.
2. Михайлов Ф.Б. Современные тенденции в развитии службы управления человеческими ресурсами [Текст] / Ф.Б. Михайлов // Социально-экономические проблемы становления и развития рыночной экономики: Тезисы докладов Итоговой научно-практической конференции. Казань, 2012.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник / А.Я. Кибанов. 2-е изд. перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2009. 447 с.
4. Воронин В.П. Влияние категорий «потребности» на процесс управления человеческими ресурсами [Текст] / В.П. Воронин, О.В. Осенева // Управление персоналом. 2009. № 15.

УДК 330.123.72:330.131.5

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ И ПЕРЕРАБОТКИ СЫРЬЯ В РАМКАХ ДАВАЛЬЧЕСКОЙ СХЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПАРТНЕРАМИ

А.Л. Полтарыхин[1], П.В. Михайлушкин[2]

EVALUATION OF THE RAW MATERIALS SALES AND PROCESSING IN THE TOLLING SCHEMES PARTNERSHIPS

A.L. Poltaryhin, P.V. Mikhailushkin

Ключевые слова: экономика, эффективность, переработка, реализация, сырье, сахарная свекла, сельхозтоваропроизводители, свеклосахарный подкомплекс.

Key words: economy, efficiency, processing, sale, raw, sugar beets, agricultural producers, sugar beet subcomplex.

Свеклосахарный подкомплекс не способен полноценно развиваться и эффективно функционировать в рамках единой производственной системы при отсутствии организации процесса обращения. Ранее данной сфере не уделялось должного внимания: остались нерешенными вопросы хранения и сбыта продукции, развития производственной и рыночной инфраструктуры. При наращивании темпов производства сельскохозяйственного сырья не происходило адекватного роста мощностей по сохранению, транспортировке, переработке и реализации продукции. Несбалансированная структура АПК в 1970-1980-е годы приводила к потерям сельскохозяйственного сырья вплоть до 30 % от валового производства.

Прежний механизм централизованного сбыта и распределения сельскохозяйственной продукции был разрушен в результате структурной перестройки и либерализации экономики. Постепенно возникла многоканальная рыночная система. Наряду с этим за годы реформирования произошло сокращение объемов и доли продаж сельскохозяйственной продукции

[1] *Полтарыхин Андрей Леонидович* – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой региональной экономики, гос. и муниципального управления, Алтайская академия экономики и права (институт) (г. Барнаул).

[2] *Михайлушкин* Павел Валерьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и ВЭД, Кубанский государственный аграрный университет (г. Краснодар).

посредством заготовительных организаций. Как уже было сказано, за период с 1995 по 2008 гг. закупки сахарной свеклы госорганизациями не производились, что не могло не сказаться на развитии свекловодства [1].

Главной причиной незаинтересованности товаропроизводителей в поставках продукции для госнужд явилось регулярное невыполнение государственными заказчиками своих договорных обязательств – за купленную продукцию они рассчитывались с большими задержками. В 1992 г. неплатежи сроком более шести месяцев составляли 34%, в результате чего у товаропроизводителей образовалась задолженность по оплате труда своим сотрудникам, в бюджетную сферу, что усложняло весь финансово-кредитный механизм хозяйствования в агропромышленном производстве и создавало социальную напряженность. В таких неблагоприятных условиях сельхозтоваропроизводители с 1993 г. стали реализовывать сахарную свеклу путем прямых поставок на сахарные заводы, где цены были выше на 6-10 %.

Одно из слабых звеньев в системе реализации – организация транспортировки сахарной свеклы. Свеклосеющие хозяйства Алтайского края в результате их нерационального размещения не имеют альтернативы сбыта, поэтому реализация продукции осуществляется на большие расстояния, при этом возникают дополнительные затраты и потери сырья.

Немаловажное значение при реализации сахарной свеклы на перерабатывающие предприятия имеет обеспечение гарантированного сбыта для равномерного использования производственных мощностей. Вот только механизм сбыта сырья не отлажен: предприятия реализуют данную культуру без заключения договоров, а сахарные заводы идут на нарушения условий переработки и задержку расчетов за продукцию. Закупки сахарной свеклы для переработки на заводах края за последние 17 лет сократились в 1,7 раза, а объем импортного сырья вырос в 30,5 раза (табл. 1).

Таблица 1

Структура поставок сырья на сахарные заводы края

Показатели	1991 г.	1998 г.	2001 г.	2003 г.	2006 г.	2007 г.	2010 г.	2011 г.
Поставлено всего, тыс. т	791,6	241,5	291,5	286,9	224,4	461,9	460,9	461,5
Общественный сектор, %	99,9	97,6	98,7	96,5	88,8	839	83,3	85,1
Крестьянские (фермерские) хозяйства, %	0,01	3,4	1,3	3,5	11,23	16,1	16,7	14,9
Импортный сахар-сырец, тыс. т	2,50	52,50	42,90	12,25	48,02	76,41	76,28	43,41

Чтобы полностью удовлетворить потребительский спрос, производители сахара на современном этапе должны более широко использовать ресурсный потенциал свеклосахарного подкомплекса.

По сей день главные причины низкого уровня потребления сахара в Алтайском крае – ограниченная покупательская способность населения вследствие низких доходов и снижение производства в перерабатывающей промышленности. Производство свекловичного сахара в перерабатывающей промышленности края за последние 19 лет сократилось на четверть (табл. 2).

Таблица 2

Производство продукции сахарной промышленности Алтайского края, тыс. т

Завод	1991 г.	1995 г.	2001 г.	2003 г.	2006 г.	2007 г.	2010 г.	2011 г.
Свекловичный сахар	80,70	68,12	32,60	35,51	40,99	61,27	58,24	60,34
Сахар из сахара-сырца,	2,50	15,80	42,90	12,25	48,02	76,41	76,28	43,41
Итого	83,20	83,92	75,50	47,76	89,01	137,68	134,52	103,75

Сокращение сырьевой базы отразилось на загруженности производственных мощностей сахарных заводов, которая в 2001 г. составила 29,1 %, а в 2009 г. – 50,5 %, резко снизилось их использование на Алейском и Бийском сахарных заводах, которые в 2009 г. (Алейский) и в 2008 г. (Бийский) не занимались переработкой сахарной свеклы.

С 1991-1995 гг. по 2011 г. обеспеченность сахарных предприятий сырьем снизилась на 38 %, продолжительность рабочего периода уменьшилась на 38,3 %, а размер сырьевых зон – в среднем на 56,4 %. Увеличение затрат на производство единицы продукции является следствием экстенсивного характера производства сахара и низкого уровня использования производственных мощностей, что, естественно, влечет за собой рост реализационных цен на готовую продукцию. В структуре затрат на 1 т сахара основной объем приходится на сырье и материалы, а в результате недостаточной загрузки перерабатывающих мощностей за 19 лет они выросли в 1,5 раза (табл. 3).

Транспортно-заготовительные расходы, заключенные в себестоимость продукции, повысились в связи с низкой концентрацией посевов сахарной свеклы в крае, увеличением радиуса доставки сырья автомобильным и железнодорожным транспортом и ростом тарифов на услуги. В связи с этим с 1993 г., при переходе на давальческую схему взаиморасчетов за переработку сырья, сахарные заводы стали брать с производителей сырья дополнительный процент сахара, что сказалось на сокращении сырьевой базы и использовании производственных мощностей.

Таблица 3

Структура затрат в расчете на 1 т сахара (на примере Черемновского сахарного завода), %

Статьи затрат	1991 г.	1998 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2010 г.
Сырье и материалы	76,7	62,3	50,4	53,7	61,7	62,6	64,0	63,9
Оплата труда и соц. отчисления	9,4	12,6	14,9	12,9	12,3	12,2	12,4	12,5
Транспортно-загото-вительные расходы	0,9	7,0	8,9	7,7	4,9	5,0	4,8	4,7
Вспомогательные материалы	1,9	0,7	0,9	0,4	0,2	0,8	0,9	0,9
Топливо и энергия	4,6	12,0	12,6	12,6	12,9	11,4	8,9	9,0
Содержание основных средств	5,0	4,6	10,4	10,9	6,5	6,3	7,5	7,6
Расходы по организации и управлению	1,3	0,4	1,0	0,8	0,9	1,0	1,0	0,9
Прочие	0,2	0,4	0,9	1,0	0,6	0,7	0,5	0,5
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Из-за падения объемов производства продукции в сахарной промышленности Алтайского края, высокой кредиторской задолженности, нехватки оборотных средств развитие их материально-технической базы, обновление оборудования, технологическое переоснащение стали затруднительными. Капитальные вложения в развитие этой отрасли составляют 2-3 % всех вложений в АПК.

Вследствие падения производства и высокого уровня налогообложения предприятия практически лишились собственных средств для обеспечения не только расширенного, но и простого воспроизводства. Примерно 60 % эксплуатационного оборудования имеет износ свыше 50 %. Средства производства обновляются на 3-4 % в год вместо 8-10 %. Ситуация осложняется еще и тем, что объем оборудования, находящегося в эксплуатации на предприятиях сахарной промышленности до 10 лет, составляет 34 %, 10-20 лет – 33 %, 20-30 лет – 24 %, более 30 лет – 9 %. Характерной чертой структуры основных производственных фондов предприятий данной отрасли в крае является наличие высокого удельного веса пассивной части фондов – зданий и сооружений (табл. 4).

Таблица 4

Структура основных производственных фондов сахарных заводов края, %

Производственные основные фонды	1991 г.	1995 г.	2001 г.	2010 г.	2011 г.
Здания	56,5	54,2	59,1	62,6	61,7
Сооружения	10,9	11,3	12,3	11,1	12,2
Передаточные устройства	4,3	4,8	5,1	4,3	4,8
Машины и оборудование	25,0	26,1	22,7	19,3	19,7
Транспортные средства	2,5	2,3	2,7	2,4	1,4
Прочие основные фонды	0,8	1,3	2,1	0,3	0,2

Пассивная и активная части основных фондов находятся в соотношении примерно 70 % к 30 %, тогда как в развитых странах пассивная часть фондов составляет не более 40 %. Низкий удельный вес оборудования и его значительный износ, а также нерациональная структура основных производственных фондов в сахарной промышленности не позволяют сформировать безотходную технологию переработки сырья [2]. Технологическое оснащение перерабатывающих предприятий западной Европы позволяет извлекать сахар из сахарной свеклы на уровне 87 %, в Алтайском крае этот уровень составляет 83 %. К тому же на российских заводах расход топлива составляет 6-6,5 % к массе свеклы, а на заводах западной Европы – всего 3-3,5 %. Сбор сахара с 1 га посевов составляет во Франции 9,02 т/га, в Германии – 7,07, в Чехии – 6,0, в Белоруссии – 4,0, в Алтайском крае – 2,86 (табл. 5).

Таблица 5

Сравнительные показатели производства сахара, 2010 г.

Показатели	Россия	Алтайский край	Германия	Франция
Урожайность, т/га	36,3	20,01	48,14	59,0
Сахаристость корнеплодов, %	16,40	17,95	16,98	17,67
Сахаристость свекловичной стружки, %	15,70	17,19	16,95	17,62
Потери сахара в производстве, % км св.*	0,98	1,0	0,58	0,52
В том числе при сокодобывании	0,28	0,29	0,22	0,20
при сокоочистке	0,12	0,13	0,05	0,05
неучтенные	0,58	0,58	0,31	0,27
Потери сахара в мелассе, %	2,38	1,91	1,69	1,78
Выход сахара, %	12,34	14,28	14,68	15,32
Коэффициент извлечения сахара	0,78	0,83	0,86	0,87
Расход условного топлива, % км св.*	6,53	6,94	3,58	3,29
Расход известкового камня, % км св.*	7,84	7,87	2,72	2,60
Трудозатраты на производство 100 т, дн.	10,1	10,4	2,2	2,00
Сбор сахара, т/га	4,40	2,86	7,07	9,02

** – К массе сырья (сахарной свеклы).*

Происходят большие потери сахара в производстве и мелассе, да и вторичные ресурсы используются не полностью. Сырой жом на сахарных заводах можно использовать для производства высококачественных кормов для сельскохозяйственных животных и птицы. Но в крае такой практики нет.

Среди причин низкой эффективности переработки сахарной свеклы можно назвать и то, что корнеплоды не в полной мере соответствуют требованиям стандарта. Нехватка свеклосырья вынуждает переработчиков идти на снижение требований, а свеклосеющие хозяйства не способны обеспечить оптимальное качество производимого сырья. Повышение травмируемости корнеплодов – следствие несовершенства и изношенности свеклоуборочной техники, затягивание сроков уборки – следствие ее нехватки. Недостаточное количество технических средств для погрузки и вывоза к полевому хранению отражается и на физических, и на технологических качествах культуры.

Потребности населения Алтайского края в сахаре удовлетворяются, в том числе и за счет импортного сахара-сырца. Его переработка, как и переработка сахарной свеклы, осуще-

ствляется на давальческих условиях: крупные трейдеры (отечественные и зарубежные сахарные компании, импортирующие сахар-сырец) заключают с сахарным заводом (заводами) договор на переработку сахара-сырца с установлением определенного процента рентабельности для переработчика (8-13 %). Весь объем затрат за переработку лежит на сахарных компаниях, которые позволили вести технологические процессы в установленных режимах с нормативными показателями по производству и потерям сахара. Расчеты производятся в долларах.

С каждой тонны переработанного сахара-сырца завод может получить 35–40 дол., или около 1 250 р., в то время как на переработке 1 т сахарной свеклы заводы края в 2010 г. заработали в среднем 2 220 р./т. В последние годы происходят изменения условий переработки в пользу производителей сахарной свеклы, поскольку имеется опасность полной потери сырьевой базы в крае. Как говорилось ранее, сахарные компании, чтобы не оплачивать услуги по переработке сахара-сырца и самим диктовать условия переработки сахарной свеклы, предприняли меры по покупке сахарных заводов.

Следовательно, рост эффективности функционирования свеклосахарного подкомплекса, в том числе перерабатывающих предприятий, тормозят отсутствие интеграционных связей между сельскохозяйственными и перерабатывающими предприятиями, которые бы учитывали заинтересованность каждого партнера в цепочке «производитель – потребитель», комплексной безотходной переработки свекловичного сырья и рационального использования ресурсов, а также низкое качество сырья, низкий уровень использования производственных мощностей вследствие уменьшения местных сырьевых ресурсов, нерациональная структура основных производственных фондов и др.

Проблемы интенсификации агропромышленного производства сегодня во многом обусловлены несовершенством межотраслевых связей в АПК, которое проявляется в несовпадении экономических интересов аграрных товаропроизводителей и предприятий-переработчиков. Перерабатывающие предприятия развитых стран, где отрасли АПК взаимодействуют в рамках горизонтальной кооперации и вертикальной интеграции, являются связующим звеном в цепочке между сельским хозяйством и потребителями продовольствия. Если сравнивать с США, то в этой стране сельскохозяйственная продукция до конечного потребителя доходит в переработанном виде на 90 %, в России же – менее чем на 40 %.

В свеклосахарном подкомплексе края главное во взаимоотношениях между партнерами – ежегодный, а не долгосрочный двусторонний договор, где оговариваются основные экономические параметры. Важнейшим критерием договора является доля сахара, которую переработчик забирает у сельхозтоваропроизводителя за выработку конечной продукции. Все договоры являются типовыми, и величина процента за переработку устанавливается переработчиками одинаковой для всех свеклосеющих хозяйств (табл. 6).

Таблица 6

Распределение сахара между сельхозтоваропроизводителями и сахарными заводами

Годы	Доля предприятий, %	
	Сахарные заводы	Свеклосеющие хозяйства
1993	60	40
1994-1995	60	40
1996-1997	50	50
1998-1999	40	60
2000-2001	35	65
2002-2003	35	65
2004-2005	30	70
2006-2007	30	70
2010-2011	28	72

Навязывая условия переработки и исходя только из своих интересов, сахарные заводы нарушили производственно-экономические отношения в системе взаиморасчетов. И, несмот-

ря на то, что в последние годы переработчики пытались несколько видоизменить условия взаиморасчетов, негативные явления оказались практически необратимыми. К тому же сельскохозяйственные предприятия хоть и получили право распоряжаться частью произведенной продукции (сахаром), но реализовать его не готовы. В районах и хозяйствах края нет практики рекламирования продукции, поиска потребителей, не функционируют маркетинговые службы, отсутствует информация, кому и по каким ценам можно продать сахар с большей выгодой, в результате реализация товара осуществляется по низким ценам. К примеру, СПК «Шубенское» и СПК «Приозерное» из Зонального района в 2001 г. реализовали сахар по 12 р./кг при розничной цене на продукт 19,5 р./кг. В хозяйствах края сложилась ситуация, когда сахар стал мерилом бартерного обмена за материально-технические ресурсы, более того: цены устанавливают не производители сахарной свеклы, а поставщики ресурсов.

Кроме всего прочего, сахарные заводы, которые заключили договоры на поставку сахарной свеклы, сами регулярно нарушают их условия. В результате проведенных исследований стало ясно, что переработчики не только не выдают аванс сельхозтоваропроизводителям, но и затягивают на несколько месяцев с расчетом.

Несвоевременно рассчитываются со своими поставщиками и торговые организации – их кредиторская задолженность перерабатывающим предприятиям в 2010 г. составила 5,5 млн р. Раскрывается целая череда неплатежей в АПК, начинающаяся с промышленных отраслей и заканчивающаяся предприятиями розничной торговли. Таким образом, несвоевременно произведенные расчеты за поставленную продукцию и однобокий подход к формированию условий переработки сахарной свеклы являются результатом монопольного положения предприятий-переработчиков на данном рынке.

Можно утверждать, что предпосылки сегодняшних проблем в сфере взаимоотношений сельхозотраслей и перерабатывающей промышленности сложились еще до начала реформ. Административно-плановая система развития перерабатывающей промышленности была разработана без учета размещения отраслей и специализации сельскохозяйственных предприятий. В итоге крупные перерабатывающие мощности были сооружены в отсутствии достаточных сырьевых ресурсов. Так, свеклосеющие хозяйства в зоне Алейского и Черемновского сахарных заводов находятся от них на расстоянии до 300 км, что содействовало локальной монополизации переработчиков, поскольку у сельхозтоваропроизводителей не существовало альтернативных каналов сбыта и собственной переработки сырья.

Уменьшение монопольного давления предприятий третьей сферы АПК планировалось обеспечить в основном путем приватизации субъектов перерабатывающих отраслей. Однако практика приватизации данных предприятий привела к обратному результату. Большая часть предприятий-переработчиков были приватизированы по второму варианту акционирования, с передачей контрольного пакета акций трудовым коллективам (табл. 7).

Таблица 7

Распределение акций по сахарным заводам

Сахарные заводы	Вариант акциони-рования	Всего акций	У сельско-хозяйственных производителей	%	У трудовых коллекти-вов заводов	%
Алейский	2	10655	1173	11	9492	89
Бийский	2	12937	0	0	12937	100
Черемновский	2	17549	3861	22	13688	78
Быстро – Истокский	2	7339	661	9	6678	91

Нахождение сахарных заводов в роли монополистов позволяет навязывать условия переработки сахарной свеклы, что не входит в сферу экономических интересов аграрных предприятий. Для примера: если в 1991 г. закупочные цены на свеклу обеспечивали товаропроизводителю 25,9 % рентабельности, то в 1998 и 2010 гг. – 1,2 и 0,2 % убыточности. Схема

взаиморасчетов в технологической цепи «производство – переработка – торговля» слабо отвечает интересам сельхозпроизводителей. В 2010 г. при производстве сахара 60,8 % затрат приходилось на долю сельхозпроизводителей, 26,9 % – на долю переработчиков, 12,3 % – на долю торговли, а прибыль от его реализации досталась перерабатывающим и торговым предприятиям.

В период с 2001 по 2011 гг. доля производителей сырья в розничной цене в расчете на 1 т сахара составила 38,3 % при затратах на производство конечной продукции 60 %, то есть сельскохозяйственные предприятия вынуждены продавать свой продукт за 1/3 от его рыночной стоимости (табл. 8).

Таблица 8

Эффективность взаиморасчетов в сферах свеклосахарного подкомплекса Алтайского края, р./т

Показатели	1991 г.	1998 г.	2001 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2010 г.	2011 г.
Количество сахарной свеклы для производства 1 т сахара, т	9,17	7,69	7,81	7,26	7,19	6,68	7,0	7,03
Себестоимость 1 т сахарной свеклы, р.	58	34	650	768	963	1020	1312	1531
Себестоимость сырья для производства 1 т сахара	531,9	261,5	5076,5	5575,7	6924,0	6813,6	9184,0	10763
Цена реализации 1 т сахарной свеклы, р.	73	337	704	837	1042	1119	1310	1755
Стоимость сырья для производства 1 т сахара	669	2592	5498	6077	7492	7475	9170	12338
Затраты на производство 1 т сахара	671	3539	3722	4303	3668	4565	4070	3479
Себестоимость 1 т сахара	1340	6131	9220	10380	11160	12040	13240	15817
Оптовая цена 1 т сахара	2109	6363	11560	12388	13630	14290	15460	22020
Расходы по реализации	127	782	876	1050	1248	1621	1850	1985
Розничная цена 1 т сахара	2500	10212	13324	15964	18980	20181	23038	29851
Прибыль от реализации 1 т сахара:								
- производство	137	-30	421	501	568	661	-14	1575
- переработка	769	232	2340	2008	2470	2250	2220	6203
- торговля	264	3067	888	2526	4102	4270	5728	5846
Уровень рентабельности (+), убыточности (-), %:								
- производство	25,9	-1,2	8,3	9,0	8,2	9,7	-0,2	14,6
- переработка	26,7	3,8	25,4	19,4	22,1	18,7	16,8	39,2
- торговля	11,8	42,9	7,1	18,8	27,6	26,8	33,1	24,6
Удельный вес затрат на 1 т сахара, %:								
- производство	40,0	37,8	52,5	51,0	58,5	52,4	60,8	66,3
- переработка	50,5	31,0	38,5	39,4	31,0	35,1	26,9	21,5
- торговля	9,5	11,2	9,0	9,6	10,5	12,5	12,3	12,2
Доля участников технологической цепочки в розничной цене, %:								
- производство	26,8	25,4	41,3	38,1	39,5	37,0	39,8	41,3
- переработка	57,6	36,9	45,5	39,5	32,3	33,8	27,3	32,5
- торговля	15,6	37,7	13,2	22,4	28,2	29,2	32,9	26,2

Ценовая политика, проводимая после процесса приватизации, была выгодна лишь предприятиям перерабатывающей промышленности и торговли. Занижая цены на сахарную свеклу и завышая их на готовую продукцию, перерабатывающие предприятия могли прибыльно функционировать при загрузке производственных мощностей всего на 30-50 %.

Проведенные нами исследования современного состояния свеклосахарного подкомплекса Алтайского края показали, что в течение последних 12 лет в регионе постоянно происходит снижение объемов производства сахарной свеклы и сахара. Низкая эффективность подкомплекса является результатом его экстенсивного ведения на всех этапах воспроизводственного процесса. А значит, назрела объективная необходимость повышения его эффективности посредством перевода на интенсивный путь развития. Именно такой подход способен обеспечить расширенное воспроизводство свеклосахарного подкомплекса и удовлетворить покупательский спрос населения края на сахар, произведенный из местного сырья, доступный по цене.

Библиографический список

1. Нечаев В.И. Организация инновационной деятельности в АПК [Текст] / В.И. Нечаев, В.Ф. Бирман, И.С. Санду. М.: КолосС, 2010. 328 с.
2. Юркова Е. Т. Эффективность инновационной деятельности в АПК [Текст] / Е. Т. Юркова // АПК: экономика, управление. 2009. №12.

УДК 338.46:35

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ

П.Н. Савинов[1]

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SERVICE INDUSTRIES

P.N. Savinov

Ключевые слова: сфера услуг, управление персоналом, качество обслуживания.
Keywords: services sector, HR, quality of service.

В большинстве современных организаций сферы услуг, несмотря на ощутимое разностороннее проникновение и влияние различных достижений научно-технического прогресса, доминирующее значение продолжает играть человеческий фактор, выражающийся в широком непосредственном участии работников в производстве и реализации услуг. Интенсивное и многогранное использование человеческого компонента заметно сказывается на многих характеристиках услуг, среди которых чаще всего в центре внимания оказывается качество услуг, оценка которого может варьироваться в различных пределах и зависит как от выбранных критериев, так и от мнений потребителей.

Неудивительно, что в японских компаниях услуги и стандарты общения с клиентами строго стандартизированы. Но поскольку в нашей стране многие услуги не стандартизированы, это делает результаты их приобретения несколько неопределенными, причем потребитель зачастую не обладает возможностями прямого воздействия на их качество (за исключением получения высококонтактных услуг, например парикмахерских, косметических и т .п.). В с вязи с этим, заказывая ту или иную услугу, клиенты сталкиваются с определенным уровнем риска, присутствующим некоторое время и после приобретения услуги (в так называемый гарантийный период).

В психологическом аспекте снижению уровня риска и неопределенности при заказе или покупке услуги в значительной степени способствует присутствие и поведение исполнителя услуг или его представителя (приемщика и оформителя заказа). Последние привносят в процесс приобретения клиентом услуги некую материальность за счет демонстрации, презентации, характеристики сервисного продукта (работ, услуг), компетенции, профессиональ-

[1] *Савинов Павел Николаевич* – аспирант кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета (г. Краснодар).

ного, уверенного поведения, доброжелательных советов, учета пожеланий потребителей, создания позитивного впечатления и внушения надежности в качественном исполнении услуг. Тем самым качество услуги непроизвольно связывается с профессиональным уровнем персонала, доверия к организации, что свойственно для различных видов сервисной деятельности и предопределяет соответствующие требования к работникам, занятым обслуживанием потребителей услуг.

От качества обслуживания, предопределяемого поведением персонала сервисной организации, зависит не только доверие впервые обратившихся клиентов, но и удержание постоянных и привлечение новых потребителей услуг. Каждый контакт, по одному образному выражению, становится «моментом истины», на основе которого клиент выносит свое суждение и оценивает услугу. В такие моменты взаимодействия с клиентом можно все создать или все разрушить [1, с. 14]. В сфере услуг именно по обслуживающему персоналу потребители услуг судят обо всей организации. Поэтому от поведения сотрудников, контактирующих с клиентами, в огромной мере зависит имидж сервисной организации, ее привлекательность или неприятие со стороны потребителей. В связи с этим от обслуживающего персонала требуется специальная культура общения, знание человеческой психологии и выбор правильного стиля отношений в соответствии с особенностями поведения различных категорий клиентов в возникающих конкретных ситуациях. Например, обследования в сфере туризма выявляют, что наибольший рейтинг получают такие личностные и деловые качества сотрудников, как коммуникабельность, клиентоориентированность, ответственность, стрессоустойчивость, аккуратность, внимательность, лояльность компании [2, с.145]. Впрочем, наличие указанных и аналогичных свойств у персонала характерно и по другим видам сервисной деятельности.

Не приходится сомневаться, что оплошность в действиях персонала, контактирующего с клиентами, может привести к недоверию и потере потребителей услуг, что влечет за собой более серьезные последствия для сервисной организации.

Качество предоставляемых услуг складывается из качества непосредственного обслуживания клиентов (включающего культуру взаимоотношений, комфортность условий и т.п.) и высокого уровня исполнения (производства) конкретных видов услуг (связанных с особенностями содержания процессов необходимых работ и процедур), которое напрямую зависит от квалификации, знаний, умений, мастерства исполнителя (исполнителей). Функции исполнения (производства) у слуг и их передачи, продажи клиентам часто совмещаются и выполняются одними и теми же работниками, что обусловливает соответствующие особенности организации труда персонала в сервисном предприятии.

Качество предоставления услуг в сервисной организации находится в определенной зависимости от социальных ценностей, идеологических установок и ориентаций сотрудников. К примеру, в японских компаниях особо ценятся вовлеченность и лояльность персонала к выпускаемой продукции, оказываемым услугам. Этим двум факторам – вовлеченности и лояльности – подчинено поведение всех сотрудников и руководства, что предопределяет многие другие ориентации и действия.

Бесспорно, ценной в нашей стране должна стать всемерная ориентация всех работников сервисной организации на удовлетворение запросов потребителей. Чем больше правила и нормы поведения работников адекватны требованиям и предпочтениям клиентов, тем выше становится способность организации по удержанию постоянных клиентов и привлечению новых, что и обеспечивает ее жизнеспособность. Клиентоориентированная идеология предполагает осознание всеми сотрудниками организации стратегических установок, таких как: «Работать так, чтобы клиент пришел к нам надолго»; «Максимум внимания и содействия до, во время и после предоставления услуг»; «Наш имидж – это наши клиенты». Весь персонал должен учитывать происходящие качественные изменения в поведении клиентов, современный опыт, осмотрительность и искушенность которых в сочетании с широкими возможно-

стями выбора исполнителя услуг обязывают искать и находить новые формы привлечения потребителей.

Таким образом, всемерная, последовательная, даже можно сказать, тотальная клиентоориентированность должна быть признана важнейшим профессиональным свойством персонала в современной организации сферы услуг. Высокое качество предоставляемых услуг в сервисных организациях достигается умением персонала: распознать и оценить предпочтения и желания каждого клиента к покупке услуги; оценить восприятие каждым клиентом предлагаемых ему услуг и форм обслуживания; оперативно и доброжелательно корректировать процессы оказания услуг; обеспечить качественное, своевременное и полное выполнение заказанных услуг, добиваясь удовлетворенности каждого клиента; создать у каждого ощущение, что он и в дальнейшем будет желанным клиентом.

Результатом стратегической ориентации, компетенций и практических действий персонала должно стать расширение клиентской базы сервисной организации. Именно расширение клиентской базы создает благополучие любой сервисной организации. Стало быть, решающую роль в успешном функционировании и развитии организаций в сфере услуг играют компетентные сотрудники, т.е. человеческие ресурсы, благодаря труду которых обеспечивается привлечение клиентов.

Как показывает практика, на эффективность деятельности каждого работника в сервисной организации влияют следующие его свойства: во-первых, личностные – здоровье, умственные способности, характер, привычки, интересы, психологическая устойчивость, мотивированность, работоспособность; во-вторых, профессиональные, включающие квалификацию, знания, навыки, опыт, творчество, производительность, оперативность, взаимодействие в группах, многофункциональные способности. Отмеченные и другие свойства являются основой формирования трудового потенциала конкретного работника.

Управление человеческими ресурсами в сервисных организациях должно обеспечить наиболее эффективное использование трудового потенциала работников для высококачественного предоставления услуг потребителям и получения максимально возможной выгоды собственникам организаций от их знаний, умений и навыков – с одной стороны, и заслуженное материальное и психологическое удовлетворение работников от своей деятельности – с другой стороны. Изучение трудового потенциала сотрудников и создание благоприятных условий для его реализации является одной из важнейших задач управления людьми в организациях сервиса.

Между понятиями «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал» имеются различия. Если под человеческим потенциалом понимается совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе своей жизнедеятельности, то трудовой потенциал проявляется и получает реализацию в процессах конкретной трудовой деятельности. Эти категории соотносятся между собой как общее и частное. В рамках нашего исследования рассматриваются два вида трудового потенциала: трудовой потенциал работника и трудовой потенциал человеческих ресурсов сервисной организации.

Трудовой потенциал работника, по мнению А.Я. Кибанова, представляет собой возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которыми располагает работник [3, с. 96]. Более расширенное определение дают другие авторы: «Трудовой потенциал работника – это совокупность (физических, профессиональных, мотивационных, духовных) качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда» [4, с. 52]. По определению Ю.Г. Одегова и Т.В. Никоновой, трудовой потенциал работника – это «совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной

стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве – с другой» [5, с. 126].

Приведенные формулировки достаточно полно характеризуют рассматриваемое понятие. Применительно к предприятиям сферы услуг трудовой потенциал работника, на наш взгляд, включает в себя три важнейших составляющие: психофизиологический компонент; профессиональный компонент; интеллектуальный компонент, – которые имеют различные степени внутреннего согласования между собой и внешнего проявления, от чего собственно и зависит результативность деятельности конкретного сотрудника. При этом важно отметить, что профессиональный компонент, наряду с квалификацией, знаниями, опытом сотрудника, включает его клиентоориентированные компетенции, что является отличительным признаком персонала сервисной организации.

Отдельные исследователи в общетеоретическом плане выделяют инновационный потенциал работника как «способность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентоспособных идей, нахождению решения нестандартных задач и новых методов решения стандартных задач» [4, с. 37]. Такое видение вполне отвечает духу времени и имеет собственную перспективу. В нашем же представлении инновационный потенциал в достаточной мере укладывается в обозначенную выше интеллектуальную составляющую трудового потенциала работника.

Трудовой потенциал сервисной организации в обобщенном виде может рассматриваться как совокупность потенциалов работников, занятых в ее деятельности. Однако трудовой потенциал организации значительно больше простой суммы индивидуальных трудовых потенциалов работников, поскольку в результате разделения, специализации, кооперации и интеграции трудовой деятельности (функций, процессов, работ), творчества, взаимодействия и конкуренции в коллективах возникает новое качество – физическая структура коллектива; профессионально-квалификационная структура; социально-психологический настрой коллектива; интеллектуальный капитал; ключевые компетенции и динамические способности организации.

Одной из предпосылок эффективной реализации трудового потенциала человеческих ресурсов в организации сферы услуг является создание таких рабочих мест и условий трудовой деятельности, которые позволяли бы сотрудникам быть удовлетворенными в денежном, профессиональном, психологическом и социальном отношении. Современное формирование в сервисной организации благоприятных условий трудовой деятельности означает построение системы управления работниками таким образом, чтобы их поведение и действия были лучше, чем у организаций-конкурентов, и что чрезвычайно существенно, чтобы это различали и признавали клиенты. Ключевая идея современного управления сотрудниками в сервисной организации состоит в признании такого положения вещей, что удовлетворенные качеством трудовой жизни работники будут повышать удовлетворенность потребителей услуг.

Одним из наиболее важных факторов эффективной реализации трудового потенциала человеческих ресурсов в сервисной организации является кооперация и разделение труда работников. Кооперация труда, как известно, представляет собой систему организационно-производственных взаимосвязей работников при осуществлении процессов деятельности и их взаимодействие в подразделениях и организации в целом. Кооперация труда неразрывно связана с его разделением (на функции, процессы, операции, процедуры). В сервисных предприятиях в принципе могут и существуют различные формы кооперации и разделения труда в соответствии с организационной и производственной структурой, особенностями технологических процессов, территориальным размещением подразделений, наличием и квалификацией человеческих ресурсов, объемами работ и услуг. На практике значительное влияние на разделение и кооперацию труда в сервисных организациях оказывают специфика видов деятельности и услуг, размеры предприятий и подразделений, численность персонала, способности и возможности конкретных работников.

Библиографический список

1. Стрекалова Н.Д. Управление персоналом [Текст] / Н.Д. Стрекалова Н.Д., Г.К. Копейкин. СПб.: Изд-во СПБ ГУП, 2004. 156 с.
2. Жукова М.А. Менеджмент в туристическом бизнесе [Текст] : учеб. пособие / М.А. Жукова. 3-е изд., перераб. доп. М.: КНОРУС, 2008. 192 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник / А.Я. Кибанов. 2-е изд. перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2009. 447 с.
4. Федорова Н.В. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. пособие / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. 4-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2008. 512 с.
5. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2012.

УДК 332.12

РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ОСОБО ОХРАНЯЕМЫХ ПРИРОДНЫХ ТЕРРИТОРИЙ В ЮЖНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

Г. И. Старокожева[1]

REGIONALIZATION PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF ESPECIALLY PROTECTED NATURAL TERRITORIES IN THE SOUTHERN FEDERAL DISTRICT

G.I. Starokozheva

*Ключевые слова**:** особо охраняемые природные территории, региональный аспект, режимы управления, статусы и категории территорий, устойчивое развитие.*

Key words: protected areas in the regional aspect, control modes, statuses and categories of areas, sustainable development.

Современное хозяйственное освоение биосферных ресурсов привело к сокращению площади природных экосистем, их фрагментации, разбалансировке видовой структуры биоразнообразия, разрушению традиционного жизненного уклада, связанного со специфическими способами использования природных ресурсов коренными народами, деградации земель и опустыниванию, химическому загрязнению, общему снижению саморегулирующих возможностей биосферы.

Специалистами различных отраслей науки (экологами, биологами, географами, экономистами, юристами) сегодня предпринимаются многочисленные попытки совершенствования способов предотвращения кризисной ситуации в эколого-экономических системах.

Одним из таких способов следует назвать, способ не связанный с использованием в хозяйственной деятельности тех или иных объектов природной среды путем создания особо охраняемых природных территорий (далее – ООПТ).

Развитие учения об экологическом императиве позволило выделить три относительно самостоятельных сферы изучения способов рационального использования природных ресурсов: рациональное промышленное освоение природных ресурсов – технологическое направление; охрана природы – ограничительное (охранное) направление; экологическая безопасность – инновационное направление.

Организация охранного направления вызывает, чаще всего, особенные трудности. Ведь с развитием хозяйственной деятельности ресурсов становится все меньше, а потребностей все больше. Отсюда, с одной стороны возникает необходимость вовлекать все большее их количество в процесс производства, а с другой стороны, сохранять и обеспечивать воспроизводство особо ценных природных объектов и ресурсов как основы будущего развития эколого-экономической системы.

[1] *Старокожева Галина Ивановна* − кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

По данным Минприроды на начало 2012 г. в Российской Федерации насчитывалось более 13 тыс. ООПТ федерального, регионального и местного значения, общая площадь которых составляет 211 млн га, а площадь сухопутной территории с внутренними водоемами (суша) – 200,4 млн га, или 11,7% от площади России [2]. Из них – 11148 ООПТ регионального значения, общая площадь которых составляет 125,8 млн га (7,3% от площади России) и 1598 ООПТ местного значения, общая площадь которых составляет 27 млн га (1,6% от площади России). Число и площадь ООПТ по категориям на начало 2012 г. показаны в табл. 1.

Как видно из табл. 1, доля современной сети ООПТ составляет 11,7 % в площади территории РФ. Следует отметить, что ООПТ с различным статусом и значением географически находятся в пределах границ определенных субъектов РФ. Не трудно предположить возможность их прямой или косвенной зависимости и одновременно воздействия на поведение специалистов местного и регионального управления, так как на стадии принятия хозяйственных решений таким специалистам необходимо учитывать особенности режимов управления каждой территорией с охранным статусом.

Таблица 1

Число и площадь ООПТ России по категориям (по состоянию на начало 2012 г.)

№ п/п	Категория ООПТ	Число ООПТ	Площадь, млн га	Доля площади ООПТ в площади территории РФ, %
1	2	3	4	5
1	ООПТ федерального статуса	>260	58,2	2,8
	Государственные природные заповедники:	103	45,7	1,6
	Национальные парки	41	6,9	0,4
	Государственные природные заказники:	71	13,05	0,59
	Памятники природы	20	0,025	-
2	ООПТ регионального	11148	125,8	7,3
3	ООПТ местного значения	1598	27	1,6
	ВСЕГО	>13000	>211	11,7

Источник: составлено по данным Государственного доклада «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2011 г.» (далее: доклад).

Региональные аспект создания и функционирования ООПТ широко исследуется в процессе изучения проблем природопользования в экономических районах и отдельных субъектах России на протяжении нескольких десятилетий. Однако, не смотря на актуальность, а иногда и очевидную необходимость, вопросы создания и функционирования ООПТ всегда вызывали и будут вызывать определенные трудности, так как лежат в плоскости измерения полной экономической ценности природных объектов, включая ценность не связанную с их использованием и определения ценности тех экологических благ, на которые отсутствуют рынки. Не смотря на это, в теории сбалансированного развития эколого-экономических систем наличие таких территорий рассматривается как один из способов регламентации хозяйственной деятельности путем регулирования степени хозяйственного освоения или как одна из форм охраны окружающей природной среды.

В последние 20-30 лет в научной среде активизировалась дискуссия о регионализации проблем развития особо охраняемых природных территорий как экологического каркаса в условиях нового геоэкономического районирования. Так, С.Н. Бобылев, А.Ш. Ходжаев [1], отмечают ведущую роль особо охраняемых природных территорий в решении проблем

сохранения биоразнообразия при определении способов экологизации развития территориальных и комплексов, региональных секторов экономики и оценки эффективности использования природных ресурсов.

По мнению З.Г. Мирзехановой [5], в обстановке, характеризующейся развитием системного кризиса, углублением экологических проблем, непрекращающейся структурной реорганизацией системы регионального управления, ООПТ, сформированные в экологический каркас регионов, могут стать объектами, позволяющими реализовать комплекс действий, ориентированных на сохранение экологического равновесия и нормирование природопользования с целью получения максимального экономического эффекта.

Однако существует мнение и о том, что просто увеличение числа особо охраняемых природных территорий не всегда сопровождается качественными изменениями в развитии эколого-экономических систем регионов. Введение ограничений на использование территорий суши и акваторий в эколого-экономических целях нередко приводит к обострению конфликта социально-экономических интересов различных субъектов экономической деятельности на территориях регионов – в сфере землепользования, водопользования, развития различных отраслей хозяйственной деятельности, социальным конфликтам. В большинстве случаев проектирование ООПТ и управление их деятельностью не увязано с планами хозяйственного освоения, как территорий регионов, так и сопредельных участков.

Такая неоднозначность трактовки значения особо охраняемых природных территорий вполне допустима.

В российском законодательстве ООПТ [9] определены как участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, где располагаются природные комплексы и объекты, которые имеют особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значение, которые изъяты решениями органов государственной власти полностью или частично из хозяйственного использования и для которых установлен режим особой охраны.

Это предполагает зависимость принимаемого решения от точки зрения и уровня компетентности специалистов и сотрудников аппарата управления того или иного уполномоченного органа власти, так как указанный нормативный документ, отражая основные государственные приоритеты в сфере использования природных ресурсов, делегирует многие полномочия по разработке конкретных механизмов управления ООПТ на уровень субъектов РФ с учетом их региональной специфики.

Например, из содержания табл. 2 хорошо видно, что такие показатели, как количество, площадь ООПТ, их доля в площади соответствующего субъекта Южного федерального округа (далее: ЮФО) неоднородны, что позволяет субъектам ЮФО занимать определенные места в общем списке субъектов РФ по каждому из указанных показателей.

Так, Ростовская область находится в первой десятке по доле ООПТ в площади субъекта РФ (22,04%). Такое высокое место обеспечено Ростовской области наличием на ее территории государственного природного биосферного заповедника «Ростовский» (9,4648 тыс. га); государственного природного заказника «Цимлянский» (44,998 тыс. га); природного парка «Донской» (40,95513 тыс. га); семидесяти памятников природы (20,473113 тыс. га) и других ООПТ, занимающих 106,65 тыс. га [11].

По своему уникальным фактом следует признать создание вокруг заповедника «Ростовский» охранной зоны, общая площадь которой составляет 74,350 тыс. га. Это единственный заповедник, имеющий территорию охранной зоны больше, чем сама территория заповедника.

Краснодарский край входит в первую десятку среди субъектов федерации по показателю количества ООПТ, находящихся на территории субъекта. Система особо охраняемых природных территорий в крае включает один заповедник, один природный национальный парк, шестнадцать заказников и более четырехсот памятников природы и тридцать четыре лечебно-оздоровительные зоны [4].

В целом в ЮФО насчитывается около 650 единиц ООПТ, которые расположены на более чем 5100 тыс.га.

Таблица 2

Доля, число и площадь ООПТ ЮФО по состоянию на начало 2012 г. [2]

Наименование показателя	Республика Адыгея	Республика Калмыкия	Краснодарский край	Астраханская обл.	Волгоградская обл.	Ростовская обл.
Доля ООПТ от площади субъекта, %	3,34	14,52	6,63	5,51	8,74	22,04
место субъекта общем списке субъектов РФ	(69)	(12)	(48)	(53)	(34)	(7)
Площадь ООПТ, тыс. га	26	1 084,72	500,72	291,62	986,68	2 225,41
место субъекта общем списке субъектов РФ	(78)	(26)	(44)	(56)	(29)	(16)
Количество ООПТ, ед.	18	23	423	49	53	80
место субъекта общем списке субъектов РФ	(75)	(73)	(4)	(57)	(55)	(50)

С учетом особенностей режима ООПТ и статуса, находящихся на них природоохранных учреждений в соответствии с федеральным Законом [9] различаются несколько категорий указанных территорий.

В табл. 3 представлены данные о численности ООПТ в субъектах ЮФО по каждой категории в соответствии с федеральным законодательством [9]. Согласно табл. 2 в субъектах ЮФО расположено: семь государственных природных, в том числе биосферных заповедников; два национальных парка; около пятидесяти природных заказников; пятьсот семьдесят четыре памятника природы; тридцать пять лечебно-оздоровительных местностей и курортов.

Кроме того, на территории ЮФО − восемь объектов Всемирного наследия. Три, из которых расположены в Краснодарском крае − это Кавказский государственный природный биосферный заповедник и две территории водно-болотных угодий международного значения, созданных во исполнение обязательств Российской Федерации, вытекающих из Рамсарской конвенции: «Группа лиманов между рекой Кубань и рекой Протокой», «Ахтаро-Гривенская система лиманов».

Для устойчивого развития объекта всемирного природного наследия «Западный Кавказ» рекреационная деятельность введена и в наиболее благоприятных для этого зонах Республики Адыгея: Лагонакском нагорье, районе массива горы Большой Тхач, верховье реки Пшеха, ущелье реки Курджипс и памятник природы «Хребет Буйный» [12].

Могут устанавливаться и иные категории ООПТ, например, территории, на которых находятся памятники садово-паркового искусства, охраняемые береговые линии, охраняемые речные системы, охраняемые природные ландшафты, биологические станции, микрозаповедники и другие. Право присвоения перечисленных категорий принадлежит Правительству РФ, соответствующим органам исполнительной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления.

Так, на территории Волгоградской области по решению региональных властей организовано восемь территорий, представляющих особую ценность для сохранения объектов животного и растительного мира, занесённых в Красную книгу Волгоградской области. Категория получила название: ключевые места обитания видов, внесённых в Красную книгу Волгоградской области [13].

Законом «Об особо охраняемых территориях Краснодарского края» [10] предусмотрены такие категории как государственные зоологические заказники, водно-болотные угодья, дендрологические парки и ботанические сады, внутрихозяйственные заказники, водоохранные зоны и прибрежные защитные полосы лесопарки.

Таблица 3

Численность ООПТ в субъектах ЮФО по категориям, предусмотренным Законом «Об особо охраняемых природных территориях»

Категория ООПТ	Республика Адыгея	Республика Калмыкия	Краснодарский край	Астраханская обл.	Волгоградская обл.	Ростовская обл.
Государственные природные заповедники, в том числе биосферные	2	1	1	2		1
Национальные парки		1	1			
Природные парки	1				7	1
Государственные природные заказники	1	12	16	12	8	1
Памятники природы	30	9	405	36	15	77
Лечебно-оздоровительные местности и курорты			34		1	
Объекты Всемирного наследия	5		3			

Находящиеся на территории ЮФО ООПТ имеют различные уровни значения.

Государственные природные заповедники относятся к объектам, имеющим федеральное значение, и находятся на территориях почти всех субъектов ЮФО. Их общая численность составляет девять единиц. Кроме того, в Краснодарском крае, Республике Калмыкия, Ростовской области имеется девять государственных природные заказников федерального значения. Лишь в Волгоградской области отсутствуют ООПТ с федеральным статусом.

Такие территории являются федеральной собственностью и находятся в ведении федеральных органов государственной власти. Большинство территорий государственных заказников, памятников природы, дендрологических парков, природных парков и ботанических садов, лечебно-оздоровительных местностей и курортов в ЮФО обладают статусом ООПТ регионального значения, являются собственностью субъектов РФ и находятся в ведении органов государственной власти субъектов РФ.

Очевидно, что наличие на территории муниципальных районов ООПТ различного статуса и разных категорий требует от органов местного самоуправления регламентации хозяйственной деятельности с учетом наличия таких территорий и режимов функционирования каждой из них. При управлении самими же особо охраняемыми территориями целесообразно использовать способы, позволяющие регулировать деятельность всей сети, расположенной на территории административной единицы.

Данное предположение позволяет выделить две группы и несколько типов механизмов управления особо охраняемыми природными территориями для регионального уровня, учитывающих статус этих территорий. Первая группа включает муниципальный, региональный и федеральный монотипы управления в случаях, когда в границах

административной единицы находятся объекты соответственно только муниципального, регионального или федерального статуса.

Ко второй группе следует отнести четыре смешанных типа управления в зависимости от сочетания статусов, находящихся в границах административной единицы территорий. Так к первому типу можно отнести муниципально-региональный, ко второму – муниципально-федеральный, к третьему – регионально-федеральный и к четвертому – муниципально-регионально-федеральный типы управления.

Здесь невозможно не согласиться с утверждением И.М. Шабуниной, О.А. Ломовцевой, М.Ю. Трубина, которые в своей работе «Теория и практика региональной экономики» в процессе анализа подходов к организации регионального управления выделили секторальный подход, при котором «…в качестве …управляемых секторов выделяются наиболее экологически уязвимые или значительные в социально-экономическом отношении участки. В отличие от других подходов в данном случае формируется какой-либо специальный, «надотраслевой», вневедомственный орган управления данным сектором…» [14].

Если стоять на позиции эколого-экономической сбалансированности управленческих решений в пределах географических границ расположения ООПТ, то создание внешних межрегиональных или надрегиональных органов управления сетью ООПТ, могло бы нивелировать негативные тенденции в процессе выбора хозяйственных предпочтений, обеспечить исполнение наиболее эффективных проектов.

Ведь сегодняшнее состояние региональных сетей ООПТ ЮФО вызывает вопросы о целесообразности сохранения имеющихся статусов для многих объектов, утративших интерес с точки зрения изначально определенных характеристик и функций (земли в различной степени эродированные, мало ценные полезащитные лесные полосы и др.). Ряд уникальных природных комплексов и объектов (в том числе и тех, которые получили статус «природных парков» в 2000-2012 гг.) оказались вне границ особо охраняемой природной территории, либо по совокупности признаков не соответствуют учрежденному статусу (правовому положению). По ряду объектов отсутствуют заключения государственной экологической экспертизы, а в процессе внешнего и внутреннего зонирования не использовались экономические методы оценки природных ресурсов.

Современное управление ООПТ характеризуется постоянным пересмотром перечня объектов с региональным и муниципальным статусами, отсутствием практики разработки и внедрения менеджмент-планов развития, финансирование осуществляется в основном из средств бюджетов всех уровней, без привлечения рыночных инструментов.

При изменении механизма управления региональными сетями ООПТ следует использовать достоверную информацию, которая позволит максимально приблизиться к оптимальному значению при сопоставлении. Следовательно, необходимо проведение оценки современного уровня их развития.

Такая оценка может быть выполнена в процессе инвентаризации сетей ООПТ, традиционные процедуры которой позволяют уточнить имеющуюся или собрать отсутствующую кадастровую информацию; выявить наличие или отсутствие признаков, по которым определена категория территории и признаки по которым, возможен ее перевод из одной категории в другую.

Для уточнения статуса и категорий ООПТ наряду с традиционными процедурами в ходе инвентаризации представляется целесообразным выявление и оценка в абсолютных или относительных величинах тех компонент, которые в большей степени влияют на суждение о возможности хозяйственного освоения природных объектов и ценности, не связанной с их использованием.

Актуальность использования описанного подхода очевидна и в практике стратегического территориального управления с использованием такого инструмента, как окружные ФЦП или ФЦП межрегионального статуса. Такие программы распространяют свое действие

на регионы из 2-3 смежных экономических районов, обусловлены тем, что в ходе их реализации решаются стратегические задачи, связанные, например, с совместным освоением и использованием масштабных природных ресурсов; созданием условий для обеспечения устойчивости, экологической и экономической безопасности субъектов федерации [6, 7, 8].

В заключении следует отметить, что все перечисленные предложения не противоречат Концепции совершенствования государственного управления ООПТ [3], которая предполагает создание центров координации и организации научно-исследовательской, просветительской, эколого-туристической, учебной, проектно-изыскательской и информационно-аналитической деятельности; формирование экспертных советов; реорганизацию системы некоторых ООПТ путем их преобразования; внедрение системы разработки среднесрочных планов управления для ООПТ; внедрение системы аудита.

Реализация таких предложений будет способствовать устойчивому экономическому и финансовому обеспечению системы ООПТ, а значит их стабильному и эффективному развитию.

Библиографический список

1. Бобылев С.Н. Экономика природопользования [Текст] / С.Н. Бобылев, А.Ш. Ходжаев. М. ТЕИС, 1997. 272 с.

2. Государственный доклад О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2011 г. [Электронный ресурс] : государственный доклад // Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации : официальный сайт. URL: http://www.mnr.gov.ru/upload/iblock/a76/gosdoklad2011.pdf.

3. Концепция развития системы особо охраняемых природных территорий федерального значения на период до 2020 г. [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 22 декабря 2011 г. № 2322-р. // Информационно-правовой портал «Гарант». URL: http://base.garant.ru/70116598/#block_1000.

4. Краснодарский край: общие географические и исторические сведения [Электронный ресурс] // Министерство природных ресурсов и экологии РФ: официальный сайт. URL: http://www.mnr.gov.ru.

5. Мирзеханова З.Г. Экологический каркас территории – важнейший элемент ее организации [Электронный ресурс] / З.Г. Мирзеханова // Материалы конференции. 2003. 12–13 февраля. URL: http://www.festrategy.ru/materials.php?action=show&id=156

6. Митрофанова И.В. Программно-целевой подход к управлению территорией: анализ современного отечественного опыта [Текст] / И.В. Митрофанова // Региональная экономика: теория и практика. 2006. №6.

7. Митрофанова И.В. Совершенствование технологии стратегического программирования развития Южного макрорегиона [Текст] / И.В. Митрофанова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2009. № 9.

8. Митрофанова И.В. Разработка стратегии развития южного макрорегиона в формате мегапроекта [Текст] / А.Н. Жуков, И.В. Митрофанова // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3, Экономика. Экология. Т. 3. 2010. № 2.

9. Об особо охраняемых природных территориях [Электронный ресурс]: ФЗ от 14.03.1995 г. № 33-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант». URL: http://base.garant.ru/10107990/

10. Об особо охраняемых территориях Краснодарского края [Электронный ресурс]: Закон от 4 марта 1998 г. № 119-КЗ // Деловой портал News City. URL: http://sochi.news-city.info/docs/sistemss/dok_ieyyio.htm

11. Особо охраняемые природные территории Ростовской области [Электронный ресурс] // Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=77086

12. Особо охраняемые природные территории (ООПТ) Адыгеи [Электронный ресурс] // Комитете Республики Адегея по туризму и курортам. URL: http://adygcomtur.turometr.ru/blog/4045.html

13. Список особо охраняемых природных территорий Волгоградской области [Электронный ресурс] // Универсальная энциклопедия: независимый проект. URL: http://omop.su/article/11/270382.html

14. Шабунина И.М. Проблемы экологического регулирования природопользования [Текст] / И.М. Шабунина, О.А. Ломовцева, М.Ю.Трубин. Волгоград: Изд-во Волгогр. гос. ун-та, 1996. 184 с.

УДК 330.34:332.1

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

***Е.В. Строителева*[1]**

SUBSTANTIATION OF METHODICAL TOOLS OF THE REGIONAL SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

E.V. Stroiteleva

Ключевые слова: региональная социально-экономическая подсистема, социально-территориальная структура, территориальная общность, организационно-экономическая модель формирования региональной политики.

Key words: regional socio-economic subsystem, social and territorial structure, territorial community, organizational and economic model for regional policy.

Понятие «территориальная общность» существенно шире по сравнению с содержанием, вкладываемым в это понятие социологами. В социологии традиционно территориальная общность идентифицируется как социальная группа, выделенная по общности территориальной базы. Для региональной экономики характерен иной подход к административному району, рассматриваемому как региональная социально-экономическая подсистема, элементами которой являются проживающее на территории население, взаимосвязанная сеть поселений и, наконец, территориально-производственный комплекс, в основе которого находится сельскохозяйственное производство, дополненное соответствующей производственной, социальной и рыночной инфраструктурой.

С позиций региональной экономики, в основе социально-территориальной структуры региона лежат неравенства, связанные с различным уровнем социально-экономического развития внутрирегиональных территориальных образований и порожденные, в конечном счете, территориальным разделением труда, развитием и размещением производительных сил. Рассмотрим с этих позиций трудовые ресурсы Алтайского края (рис. 1–3).

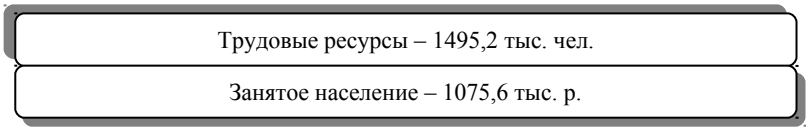


Рис. 1. Структура занятости населения, %

[1] *Строителева Елена Викторовна* – доцент кафедры налогов и налогообложения, Алтайский государственный университет (г. Барнаул).

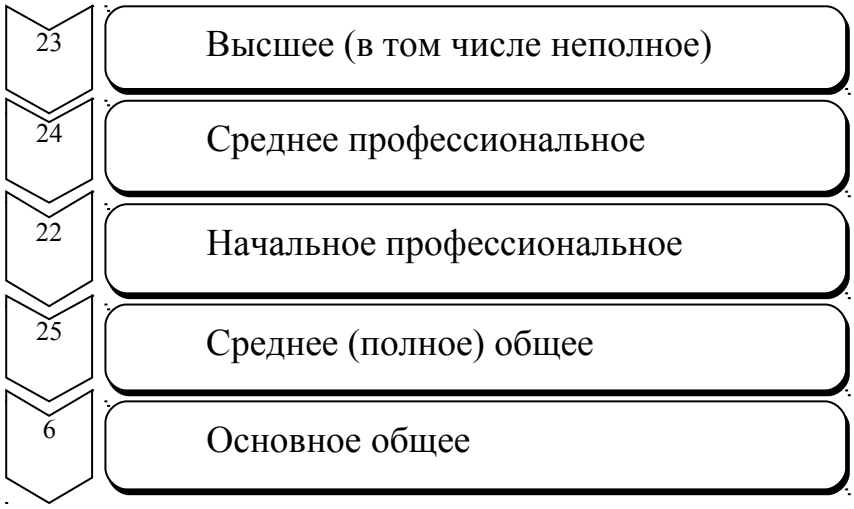


Рис. 2. Структура занятых по уровню образования, %

Рис. 3. Уровень зарегистрированной безработицы, % к экономически активному населению (на конец года)

В свою очередь, развитие и размещение производительных сил обусловлено сложным взаимодействием целого ряда факторов, в числе которых:

– различия в природно-климатических условиях;
– экономико-географическое положение территории (центральное или периферийное);
– уровень развития инфраструктуры (производственной, социальной, рыночной);
– структура производства, степень его инновационности;
– агломерационные преимущества либо недостатки (перенаселение);
– социально-культурные факторы (уровень образования населения, половозрастная структура и пр.) и т.д.

Разбирая стратегию социально-экономического развития Алтайского края до 2025 г., представим SWOT-матрицу долгосрочного развития региона (рис. 4).

Конкурентные преимущества (сильные стороны)	Внутренние сдерживающие факторы (слабые стороны)
• Выгодное геоэкономическое положение края • Относительно благоприятные природно-климатические условия • Значительные площади сельхозугодий, позволяющие обеспечить устойчивое развитие сельского хозяйства • Высокая степень диверсификации отраслевой структуры экономики • Значительная доля обрабатывающих отраслей промышленности • Наличие ресурсной базы для строительной индустрии. • Наличие благоприятных условий для развития туризма • Сравнительно высокий уровень развития транспортной инфраструктуры • Развитый сектор малого предпринимательства • Значительный инвестиционный потенциал • Растущий кредитный рейтинг Высокий рейтинг инновационной активности • Развитая сеть учреждений социальной сферы • Высокий экологический рейтинг • Эффективно функционирующая региональная исполнительная власть	✓ Высокий уровень физического и морального износа основных фондов ✓ Недостаточная обеспеченность экономики высококвалифицированными кадрами ✓ Высокая энергозависимость краевой экономики от поставок энергоносителей из других регионов страны ✓ Недостаточный уровень развития энергетической инфраструктуры Неравномерность уровня социально- экономического развития муниципальных образований ✓ Наличие территорий с моноэкономической структурой развития ✓ Недостаточная обеспеченность края услугами рыночной инфраструктуры ✓ Недостаточная развитость в крае социального обустройства, наличие ветхого жилья и изношенных коммунальных сетей ✓ Невысокий уровень развития малого предпринимательства в отраслях материального производства ✓ Неблагоприятные демографические тенденции ✓ Напряженность на рынке труда
Возможности	**Угрозы**
✓ Федеральная поддержка развития агропромышленного комплекса ✓ Стимулирование инновационной деятельности на основе реализации различных форм государственно-частного партнерства ✓ Рост мирового спроса на продовольствие ✓ Сохранение опережающих темпов экономического роста края ✓ Улучшение конкурентных позиций края на российском и международном рынках ✓ Вступление России в ВТО	• Зависимость от конъюнктуры мировых рынков сельскохозяйственного сырья и продовольствия • Сохранение негативных демографических тенденций • Усиление техногенного воздействия на природные комплексы края (деятельность космодрома Байконур и др.)

Рис. 4. SWOT-матрица долгосрочного развития региона

Отметим, что наряду со «старыми» факторами появились «новые», связанные либо с несовершенством государственной Региональной политики, либо с ее социально-экономическими последствиями. В числе основных:

– недоучет региональных последствий проведения государственной экономической макрополитики (либерализации цен на энергоносители и транспорт и т.п.);

– незаконченность процесса разграничения прав между правительством, администрацией субъектов и органами местного самоуправления в сферах решения социальных проблем и воздействия на экономику;

– неконтролируемый процесс дифференциации доходов населения как между отдельными слоями, так и в региональном разрезе и введению разных форм собственности;

– бессистемное (слабо обоснованное) предоставление отдельным субъектам льгот и преференций от правительства для социальной поддержки населения и др.;

– разная интенсивность проведения в пространстве и во времени коренных экономических преобразований;

– неравномерность в пространственном охвате, в скорости распространения и в глубине экономического спада.

Каковы, с точки зрения региональной экономики, главные признаки, характеризующие неравенства в развитии территориальных социально-экономических подсистем? Они в принципе известны и могут быть представлены в виде трех потенциалов:

– экономический потенциал административно-территориального образования, выражающийся в рентабельности предприятий и организаций профилирующих отраслей и обуславливающий уровень доходов и благосостояния территориальной группы;

– социальный потенциал, измеряемый уровнем развития основных отраслей социальной сферы обитания территориальной группы (инженерная, социальная инфраструктура и т.д.);

– социально-демографический потенциал, отражающий демографический состав и культурно-образовательный уровень территориальной общности.

В качестве элементов реальности, соответствующих понятию «территориальная общность», могут рассматриваться любые звенья административно-территориальной структуры страны: области, города, сельские районы, сельские поселения. В научной литературе предлагаются разные, в том числе и достаточно сложные подходы к определению границ территориальных общностей. Однако использование административного критерия имеет, по меньшей мере, три решающих преимущества по сравнению с остальными подходами: во-первых, относительную устойчивость границ выделяемых общностей; во-вторых, наличие достаточной статистической информации об их развитии; в-третьих, единство территориального управления также является важным фактором социально-политической и экономической целостности звеньев административной структуры.

Внешние функции территориальных общностей заключаются в удовлетворении потребностей более широких систем в материальных благах, производственных и социальных услугах, информационных и духовных ценностях. Внутренние (социальные) функции этих общностей состоят в обеспечении общественно нормальных условий жизнедеятельности и общественного развития формирующих их групп населения.

Содержание социально-экономических отношений и взаимодействий территориальных общностей каждого уровня существенно зависит от того, насколько они «сходны » или «различны». Чем более сходны разные общности по составу населения, специализации производственной сферы, тем ближе, как правило, спектр актуальных для них проблем, а также арсенал их возможных решений. Составим сценарии социально-экономического развития Алтайского края (макроэкономические сценарии) (см. таблицу, рис. 5, 6).

В основе взаимодействия сходных территориальных общностей лежит близость характерных для них социально-экономических ситуаций. Иное содержание свойственно отношениям между общностями существенно разного типа, как, например, между жителями города и села. Различия в комплексе жизненных условий стимулируют активную миграцию населения, в то время как обмен населением между сходными территориальными общностями, как правило, невелик. В связи с этим для рациональной территориальной организации региона первоочередное значение имеет взаимодействие различных территориальных общностей.

Сценарии социально-экономического развития региона
(макроэкономические сценарии)

Сценарий	Описание сценария
Консервативный	Сохранение текущих факторов экономического роста региона, неустойчивость внешней конъюнктуры, вероятность демографического и миграционного спада
Инновационный	Модернизация экономики, развитие региональной инновационной системы, создание высококонкурентного производственного сектора и сферы услуг, положительный демографический и ускоренный миграционный тренд
Форсированный	Интенсивный приток инвестиций и максимально благоприятные внешние условия на мировых продовольственных рынках, положительный демографический и ускоренный миграционный тренд

Рис. 5. Рост валового регионального продукта на душу населения, тыс. р.

Социально-территориальная структура на своем верхнем уровне представлена городским и сельскими типами общностей, ведущими происхождение из истории и в настоящее время дополняющими и в известном смысле противостоящими друг другу. Большая социальная значимость дихотомии «город-село» обусловлена тем, что ее элементы различаются одновременно по трем важным критериям:

– во-первых, город и село выполняют взаимодополняющие функции в пространственной организации общества, что позволяет, пусть с некоторой долей условности, рассматривать их как его функционально-территориальные подсистемы;

– во-вторых, город и село формируют качественно различные типы среды жизнедеятельности и образа жизни соответствующих групп населения и, следовательно, представляют разные социально-экономические типы общностей;

– в-третьих, городские и сельские поселения относительно обособлены друг от друга, что проявляется в различиях их правового статуса, а также в разделении административного управления городскими и сельскими территориями.

Сегодня официальная государственная идеология претерпела коренные изменения: государство сняло с себя обязательства по поддержке и развитию экономики, принципиальные сдвиги произошли в социальной политике, в т.ч. в разграничении полномочий по ее реализации между центром, субъектами и местным самоуправлением.

Традиционные для региональной политики задачи поддержки отсталых регионов должны совмещаться с задачами экономического роста. В противном случае отдельные регионы могут стать вечными «содержанцами».

Рост валового регионального продукта (2025 г. к 2011 г.), в разах
Консервативный сценарий – 1,6
Инновационный сценарий – 2,2
Форсированный сценарий – 2,6

Рост промышленного производства (2025 г. к 2011 г.), в разах
Консервативный сценарий – 1,5
Инновационный сценарий – 2,0
Форсированный сценарий – 2,6

Рост сельскохозяйственного производства (2025 г. к 2011 г.), в разах
Консервативный сценарий – 1,5
Инновационный сценарий – 2,0
Форсированный сценарий – 2,2

Рост инвестиций в основной капитал (2025 г. к 2011 г.), в разах
Консервативный сценарий – 1,9
Инновационный сценарий – 4,1
Форсированный сценарий – 5,0

Реальные располагаемые доходы населения (2025 г. к 2011 г.), в разах
Консервативный сценарий – 1,7
Инновационный сценарий – 2,3
Форсированный сценарий – 2,5

Рис. 6. Показатели развития региона

Реализация такого подхода предполагает формулировку новых принципов региональной политики. В этом ключе представляет интерес анализ принципов региональной политики, положенных в основу Концепции социально-экономического развития регионов. В их числе:

– принцип поляризованного (или «сфокусированного») развития, которое приходит на смену политике выравнивания уровня регионального развития и предполагает специальную фокусировку финансовых, административно-управленческих человеческих и других ресурсов в «опорных регионах» («полюсах», «локомотивах» роста), а также последующее распространение инновационной активности в другие регионы;

– принцип «преференции за реформы», согласно которому если территория не получила статуса опорного региона, государственная поддержка должна быть направлена в первую очередь на обеспечение равного доступа населения этой территории к бюджетным услугам, гарантирующим реализацию конституционных прав граждан;

– принцип синхронизации действий («принцип синергии»), требующий: 1) синхронизации основных реформ осуществляемых в стране и оказывающих влияние на социально-экономическое развитие регионов; 2) выстраивания республиканских приоритетов в

логике кооперации регионов; 3) согласованности направлений поддержки регионов и муниципальных образований в области регионального развития, используемыми федеральными органами власти;

– принцип дифференцированности государственной политики регионального развития, суть которого заключается в различном подходе к выделенным в процессе интеграции в глобальную экономику территориальным зонам (сырьевые зоны инновационного развития, мировые города, старопромышленные регионы, территории, прошедшие первичную индустриализацию). Для каждой из зон должны быть сформулированы различные меры достижения данных целей;

– принцип субсидиарности, который предполагает децентрализацию властных полномочий и исполнение тех или иных полномочий социально-экономического развития регионов (и соответствующую передачу этих полномочий) на уровне управления, на котором они могут быть исполнены наиболее эффективным образом.

С учетом сказанного, сформулируем ряд принципов формирования региональной политики. В их числе следующие принципы:

1. Экономическая целесообразность, предполагающая:

– сочетание политики регионального выравнивания с политикой стимулирования экономического роста территориальных образований;

– снижение дифференциации в развитии внутрирегиональных социально-экономических систем как долговременный процесс;

– решение стратегических задач снижения дефицитности муниципальных бюджетов и обеспечение экономического роста;

– поощрение, прежде всего, собственных усилий муниципальных образований путем институционального партнерства – совместного финансирования в определенных пропорциях, мероприятий и программ из регионального и муниципальных бюджетов.

2. Взаимовыгодность территориальной политики для региона в целом и внутрирегиональных образований, позволяющая достичь консенсуса интересов.

3. Приоритет интересов развития региона в целом перед интересами отдельных внутрирегиональных образований, подразумевающий:

– ориентацию механизма внутреннего перераспределения ресурсов на решение общерегиональных задач (создание межрайонных систем социального обслуживания населения, интенсификацию процессов взаимосвязанного развития города и села, увеличение социального потенциала центров систем расселения и т.п.);

– приоритетное развитие внутрирегиональных территориальных образований, имеющих стратегическое значение для региона в целом и являющихся источниками его развития.

4. Приоритет перспективных интересов развития региона перед текущими, заключающийся в разумном компромиссе в использовании средств, направленных на достижение текущих Целей региональной политики (внутрирегионального выравнивания условий жизнедеятельности различных территориальных групп) и решение перспективных задач социально-экономического развития региона.

5. Принцип активной внутрирегиональной территориальной политики, подразумевающий:

– рациональное формирование доходов по уровням бюджетной системы в пользу консолидированных бюджетов субъектов и, в особенности, местных бюджетов;

– использование наряду с бюджетными и внебюджетных инструментов сглаживания территориальных различий;

– увязку предоставления региональной помощи с улучшением в перспективе социально-экономического положения муниципального образования путем заключения договора-контракта;

– отказ от использования регионального бюджета в качестве «пассивного инструмента» распределения средств под заранее заданные нормы финансовых расходов;

– рассмотрение бюджета как инструмента влияния и регулирования территориальных аспектов развития региона посредством использования эффективных методов управления бюджетным процессом.

Достижение указанных выше принципов формирования региональной политики предполагает разработку ее алгоритма (рис. 7).

Рис. 7. Организационно-экономическая модель формирования региональной политики

Как показала практика перестроечных лет, переход от плановой модели региональной политики к рыночной представляет собой длительный процесс и сопровождается определенными потерями и усложнением, – с точки зрения региональных органов управления – самой процедуры регулирования развития социально-экономической структуры региона. Прежде всего, резко уменьшились бюджетные возможности проведения региональной политики в силу меньших масштабов изъятия материальных и финансовых ресурсов у предприятий и их аккумуляции на верхних уровнях управления. Если ранее распределение основной части региональных ресурсов шло по ведомственным каналам и региональные органы управления не могли целенаправленно воздействовать на эти процессы, то сегодня ситуация кардинально изменилась, поскольку доминирующими стали инвестиции и другие финансовые ресурсы частных компаний.

Развитие непроизводственной сферы в директивной экономике осуществляется в большинстве случаев по остаточному принципу. Однако, тем не менее, при этом осуществляется не только простое, но и расширенное воспроизводство социальной сферы. В новых

условиях хозяйствования, при отказе предприятий частного сектора от содержания и строительства объектов социально-бытовой инфраструктуры, источники развития непроизводственной сферы сократились еще в большей степени. Необходимость поддержки отдельных территорий за счет перераспределения достаточно ограниченных ресурсов в их пользу вызывает недовольство и сопротивление со стороны территорий-доноров.

Таким образом, получив общее представление о территориальных аспектах социально-экономического развития региона и механизмах их регулирования, необходимо формировать концептуальные принципы размещения производств на современном этапе.

Библиографический список

1. Боговиз А.В. Демографическое воспроизводство трудового потенциала [Текст] / А.В. Боговиз // Вестник ААЭП. 2011. № 3 (15).

2. Вукович Г.Г. Особенности социально-трудовых отношений в России [Текст] / Г.Г. Вукович, А.А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. 2008. №1.

3. Строителева Т.Г. Методические подходы к оценке эффективности социально-экономических программ регионов России [Текст] / Т.Г. Строителева, Л.В. Ятченко // Вестник ААЭП. 2013. № 2 (29).

УДК 330.45:338.24

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

***Т.Г. Строителева*[1]**

METHODOLOGY OF COMPREHENSIVE EVALUATION OF THE ADMINISTRATIVE DECISIONS EFFECTIVENESS

T.G. Stroiteleva

Ключевые слова: оценка принятия управленческих решений, экономическая эффективность в области управления персоналом, кадровые решения, методика комплексной оценки, эффективность управления человеческими ресурсами.

Key words: assessment of decision-making, cost-effectiveness in the field of personnel management, recruitment solutions, comprehensive evaluation method, the effectiveness of human resource management.

Слово «оценка» – это ключевое слово для характеристики процесса принятия кадровых решений. Только на основе объективной оценки различных условий и возможностей можно выбрать оптимальный вариант решения проблемы. Разработка методики оценки эффективности управленческих решений рассматривается как важнейший элемент общей концепции оптимизации кадровых решений. Оценка эффективности принимаемых кадровых решений выполняет четыре основные функции. Она необходима: для ожидаемой эффективности принимаемых кадровых решений; промежуточных результатов в процессе выполнения решения; соотношения полученных результатов и затрат, обусловивших их достижение на стадии завершения реализации принятого решения; совершенствования всех направлений кадровой работы предприятия, прогнозирования имеющихся в этой области будущих проблем и возможных подходов к их решению. Кроме того, оценка управленческих решений должна быть основана на сочетании трех основных компонентов: достижение поставленных целей; достижение экономической эффективности (в частности, повышения производительности труда и др.); достижение максимальной удовлетворенности и социальной защищенности работников.

[1] *Строителева Тамара Григорьевна* – доктор экономических наук, профессор кафедры управления социально-экономическими процессами, Алтайская академия экономики и права (институт) (г. Барнаул).

Экономическая эффективность в области управления персоналом обычно понимается как достижение целей предприятия путем использования сотрудников по принципу экономического расходования ограниченных средств. Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов работников. Решение проблемы сочетания экономической и социальной эффективности лежит в определении их приоритетов с учетом оптимального согласования текущих и перспективных результатов принимаемых кадровых решений. С этих позиций предлагаем концептуальные уточнения и дополнения, основанные на соединении принципов теории эффективности с основополагающими принципами, приобретающей в последние годы все большую популярность концепции тотального качества менеджмента.

Один из важнейших постулатов этой концепции состоит в том, что обеспечить рост производительности труда, высокое качество производимых товаров и услуг могут только удовлетворенные качеством трудовой жизни работники. Для многих российских предприятий данный подход выступает пока в качестве некой идеальной модели, к которой можно стремиться предприятиям в будущем. Вместе с тем некоторые западные компании уже сделали попытку реализовать это на практике.

Оценка эффективности принимаемых кадровых решений основан на оптимальном сочетании трех основных компонентов: достижении поставленных целей (социально-экономический эффект); соотношении полученных результатов и затрат, обусловивших достижение (социально-экономическая эффективность); обеспечении высокого качества трудовой жизни персонала предприятия, как части общей концепции формирования «тотального качества управления предприятием» (сочетание долговременного социально-экономического эффекта и социально-экономической эффективности).

Предлагаемая в развитие данного подхода совокупность методов оценки эффективности принимаемых кадровых решений, базируется также на сочетании подходов «затраты/результаты», методов экспертных оценок, сравнений, интервью и анкетного опроса. На основе представленной концепции разработана методика комплексной оценки эффективности управления человеческими ресурсами, включающая совокупность трех групп оценок: оценку принимаемых кадровых решений, как совокупный результат совместных усилий всех менеджеров (независимо от их специализации: линейных и функциональных) и работников предприятия; оценку эффективности решений, принимаемых кадровой службой; оценку персонала (как косвенную характеристику оценки эффективности принимаемых кадровых решений).

В качестве объектов оценки в сфере управления человеческими ресурсами могут выступать: кадровые решения; решения, принимаемые непосредственно службой управления персоналом; работники данного предприятия.

К оценке кадровых решений можно подойти с нескольких позиций. Первая сторона оценки основана на рассмотрении характеристик ее многообразных объектов. Так, в частности, объектами оценки могут выступать как стратегические, так и оперативные кадровые решения. В числе других объектов оценки могут выступать функциональные области кадровых решений (набор, обучение, стимулирование и др.), а также различные категории работников (постоянные и временные работники, руководители, специалисты, технические исполнители и т.п.).

С точки зрения характеристики субъектов проведения оценки она может осуществляться:

– специалистами кадровой службы, которые должны являться профессионалами;

– линейными менеджерами, непосредственно отвечающими за разработку и реализацию кадровых решений;

– всеми работниками предприятия (например, оценка результатов перехода на новые условия работы и оплаты труда в связи с предполагаемым сокращением объема производства может быть осуществлена с помощью анкетного опроса или интервьюирования работников);

– независимыми экспертами со стороны.

В качестве внешних экспертов могут выступать как специалисты в данной области, приглашенные в качестве консультантов по инициативе самого предприятия, так и независимые эксперты со стороны. Особое значение в работе придается классификации оценок кадровых решений в зависимости от характера получаемых результатов и затрат, обусловивших их достижение. В более широком смысле в использовании на практике подхода «затраты-результаты» заложены большие возможности совершенствования процесса принятия и реализации решений. Особенно если подойти к рассмотрению результатов, не только с точки зрения достигнутого экономического эффекта, но и с точки зрения социального эффекта, выражающегося в обеспечении удовлетворенности и социальной защищенности работников предприятия. Специфика оценки результатов стратегических кадровых решений заключается в том, что во многих случаях они могут быть оценены не сразу, а лишь спустя значительное время. При этом часто наряду с ожидаемым результатом в перспективе могут возникнуть непредвиденные последствия (как позитивного, так и негативного характера). Количественно оценить их бывает достаточно сложно. Тем не менее, принимать во внимание как возможные ориентиры, необходимо. Это позволяет сделать более правильный выбор на стадии принятия стратегических кадровых решений, а также своевременно вносить необходимые корректировки в процессе их реализации. Недооценка значения кадровой работы может негативно сказаться на результатах деятельности предприятия, например: не удастся привлечь новых покупателей; освоить новые рынки сбыта продукции; разработать новые виды услуг; удержать квалифицированных работников от ухода к конкурентам и др.

Без учета «компонента упущенной выгоды» общая оценка эффективности кадровой работы предприятия может оказаться неполной. Поэтому, показателями упущенной выгоды целесообразно дополнить оценку эффективности проводимой на предприятии работы по управлению человеческими ресурсами.

Библиографический список

1. Вукович Г.Г. Особенности социально-трудовых отношений в России / Г.Г. Вукович, А.А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1.

2. Строителева Т.Г. Методологические основы исследования кадровой политики промышленных предприятий (теория и практика): монография. Барнаул : Изд-во ААЭП, 2008.

3. Строителева Т.Г. Формирование эффективной кадровой политики в корпоративном секторе промышленности России: монография / Т.Г. Строителева, Г.Г. Вукович. Saarbrücken, 2012.

УДК 336.225.66

НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА: АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

***Н. Н. Татаренко*[1]**

TAX INCENTIVES OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS: ANANYSIS OF THE RUSSIAN AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

N. N. Tatarenko

Ключевые слова: малый и средний бизнес, субъекты малого предпринимательства, малое предприятие, среднее предприятие, налоговые стимулы, налоговые льготы, государственная поддержка.

Keywords: small and medium business, small businesses, small business, tax incentives, tax breaks, government support.

[1] *Татаренко Наталья Николаевна* − соискатель кафедры теории финансов, кредита и налогообложения, Волгоградский государственный университет (г. Волгоград).

В настоящее время развитию и поддержке малого и среднего бизнеса (МСБ) не только в развивающихся, но и в развитых странах уделяют особое внимание, потому что именно малые и средние предприятия создают основу для устойчивого развития национальных экономик, они быстро адаптируются в постоянно меняющихся условиях.

Стимулирование и поддержка МСБ особо актуальны на современном этапе развития и существования государств, потому что он оказывает влияние на такие сферы как:

– социальная сфера, влияние которой заключается в обеспечении занятости части населения, создании новых рабочих мест, росте доли экономически активного населения, улучшении условий жизни за счет предпринимательских доходов, сглаживании диспропорций развития в благосостоянии различных социальных групп населения;

– финансовая сфера, которая связана с финансовым самообеспечением предпринимательства и членов их семей, оплатой труда наемных работников;

– бюджетная сфера, предполагающая поступление налогов и платежей в бюджетную систему, обеспечение собственной доходной базой субфедеральных и местных бюджетов;

– экономико-стимулирующая сфера, которая связана с увеличением числа собственников, конкурентным отбором эффективных собственников, для которых малый бизнес становится отправной точкой для дальнейшего развития; созданием конкурентной среды для других форм бизнеса;

– инновационно-инвестиционная сфера, которая очень актуальна в наши дни и связана с разработкой и внедрением технологических, технических и организационных нововведений и инноваций; косвенной стимуляцией эффективности производства крупных компаний посредством освоения новых рынков [7, с. 44].

Россия является отстающей страной по показателям уровня развития МСБ. Она значительно уступает странам-лидерам, таким как США. Для того чтобы показать уровень развития такого рода бизнеса в России приведем статистику. Доля в ВВП – 21%, в общей численности занятых – 23,4%, в общем количестве предприятий – примерно 40%. Доминирующее положение у предприятий, занимающихся оптовой и розничной торговлей – 45,8% и недвижимостью – 18,6%. К большому сожалению, лишь 0,8% малых и средних предприятий в России являются инновационными [4].

Бесспорным лидером в мировой экономике по развитию МСБ является США. Об этом свидетельствуют следующие показатели: доля МСБ в ВВП составляет 52% (5,6 трлн. дол.), в общем количестве действующих предприятий – 97,6%, в общей численности экономически активного населения – 50,6%, ориентированных на экспорт более 30%, инновационных 55-60% [8]. Последний показатель наглядно подтверждает статус США – ведущей иновационно развитой мировой державы.

Одним из важных направлений государственной налоговой политики современной России можно считать установление баланса между государством и налогоплательщиком. Со стороны государства необходимо формирование такой налоговой системы, которая могла бы дать возможность для развития МСБ, снижая налоговую нагрузку.

Основным документом, регулирующим, отношения между государством и субъектами МСБ в сфере налогообложения является Налоговый кодекс РФ (НК РФ), а главным законодательным актом, который относит организации к субъектам МСБ, является Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [11].

В НК РФ нет определений таких понятий, как «малое или среднее предприятие» и «субъект малого или среднего предпринимательства». Исходя из этого, нужно отметить, что никаких особенных условий налогообложения нет, в том числе налоговые льготы для МСБ не установлены, хотя в нем указаны особые нормативно-правовые положения, направленные на стимулирование МСБ в России [5, с. 39]. Можно выделить следующие нормативно-правовые положения:

– установление специальных налоговых режимов;

– введение упрощенных правил налогового учета;

– введение упрощенной формы налоговых деклараций по отдельным налогам и сборам [11].

Необходимо подчеркнуть, что в России развитие налогообложения МСБ шло очень медленно. С того момента, как в российском государстве осознали проблему в налогообложении, было принято множество различных нормативно-правовых актов, направленных на поддержку со стороны государства, и, в первую очередь на создание стимулов и предоставление льгот по налогообложению [1, с. 115].

Обстановка в налоговом стимулировании МСБ стала меняться в 90-х гг. двадцатого столетия. В 1996 г. был принят закон «Об упрощенной системе налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства», в 1998 г. – «О едином налоге на вмененный доход для определенных видов деятельности», а в 2013 г. – «О патентной системе налогообложения» [6, с. 131]. Налоговая политика в отношении субъектов МСБ немного изменилась и стала развиваться по двум направлениям (табл. 1).

Таблица 1

Направления налоговой политики в отношении субъектов МСБ (авт.)

Первое направление	Второе направление
Введение единого налога, что сделало проще ведение системы учета, отчетности и налогообложения: – на совокупный доход и валовую выручку – на вмененный доход для отдельных видов деятельности	Предоставление определенных налоговых льгот, на особых условиях и на определенный срок: – снижение налоговой ставки – установление налогового минимума – налоговый кредит

Налоговое законодательство в этот период сделало огромный шаг в пользу малых и средних предприятий.

Принятые государством меры, немного продвинули налогообложение МСБ в нужном направлении, но не достигли ожидаемой цели, поскольку присутствовали недостатки, которые мешали развитию бизнеса.

Важным шагом по стимулированию налогообложения было введение в 2001 г. в НК РФ раздела VIII «Специальные налоговые режимы».

Специальные налоговые режимы для субъектов МСБ:

1. Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог) (ЕСХН).

2. Упрощенная система налогообложения (УСН).

3. Единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности (ЕНВД).

4. Патентная система налогообложения (ПСН) [9].

Нужно отметить, что все эти налоговые режимы оказали влияние на МСБ и создали более стабильные условия для его развития.

В настоящее время действуют два режима налогообложения:

– общий, установленный для всех субъектов (для МСБ тоже);

– специальные режимы, распространенные, прежде всего, на МСБ.

Возможности специальных налоговых режимов следующие:

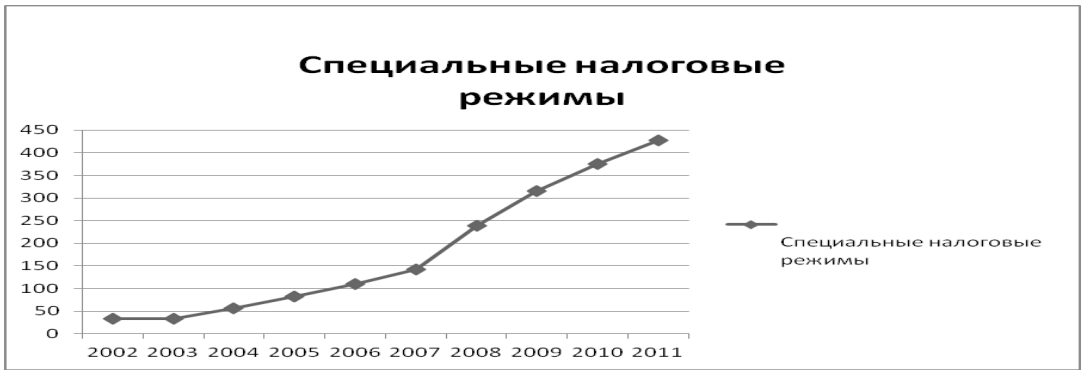
– заменяют ряд налогов единым налогом;

– направлены на максимальное упрощение взаимоотношений налогоплательщиков с налоговыми органами и создание заинтересованности в добровольном и объективном декларировании своих доходов;

– дают возможность налогоплательщикам по средствам снижения налогового бремени получать экономию;

– стимулируют развитие деятельности субъектов МСБ.

Эффективность применения налоговых режимов можно проследить на рисунке.



Поступление налогов после введения специальных налоговых режимов, млрд р.

Сумма поступивших налогов при применении УСН за 2002-2011 гг. значительно возросла. Это говорит о том, что специальные налоговые режимы стимулируют МСБ на ведение своей деятельности и дают возможность развиваться, а государственный бюджет получает значительные поступления.

По мнению автора, в России понятия МСБ рассматривают в большинстве случаев как идентичные, хотя их следует разграничивать. Средний бизнес это особая категория, которая имеет свои потребности. Очевидно, что политика в отношении этих понятий должна различаться. Для средних предприятий необходимы немного другие налоговые режимы и налоговые льготы. Такие предприятия должны быть одной из стадий развития и перерастания их в крупное.

Процесс налогового стимулирования за рубежом можно рассмотреть на примере трех государств таких как: США, Великобритания и Франция. Основополагающий фактор развития предпринимательства в индустриально развитых странах – это государственная поддержка. Важным компонентом в этой системе являются государственные программы по развитию МСБ. По мнению автора, развитие МСБ в этих странах идет намного действеннее, особенно в США. США, как отмечалось ранее, является мировым лидером по развитости МСБ. Американские ученые и экономисты отмечают, экономика страны, которая основана на частном предпринимательстве и свободной конкуренции, не может быть конкурентоспособной без развитого сектора МСБ [8].

В США не существует определенных налоговых режимов для МСБ. Предприятия, которые зарегистрированы в данной стране, обязаны вести полный бухгалтерский учет, который используется при расчете прибыли на цели налогообложения. Но как в любой стране с развитой экономикой, в налоговом законодательстве США существует ряд положений о малых и средних предприятиях, которые позволяют сделать процедуру учета и отчетности проще и тем самым стимулируют и облегчают вложения в МСБ [2, с. 36].

Для МСБ в США существуют следующие налоговые стимулы:

1. Уплата подоходного налога по более низким ставкам. Налоговая ставка в размере 15%, если годовая налогооблагаемая прибыль 50 000 дол.; если прибыль составляет от 50 000 до 70 000. дол., то применяется ставка 25%; если прибыль составляет от 75 000 до 10 000 000 дол., то ставка 34%; если прибыль свыше 10 000 000 дол., то ставка 35%.

2. Собственники малых и средних предприятий освобождаются от налогов по доходам, полученным вследствие прироста капитала, т.е. налоговые льготы применяются к доходам, которые были получены от продажи акций «квалифицированных малых предприятий». Под «квалифицированным малым предприятием», понимается предприятие, у которого совокупные активы менее 50 000 000 дол., которое не занимается ни одним из следующих видов деятельности: банковским делом; страхованием; проектно-конструкторскими работами; юриди-

ческой деятельностью; бухгалтерским учетом или консультирование; добычей нефти и газа; гостиничным или ресторанным делом [2, с. 35].

Во Франции, так же как и в России для МСБ применяются специальные налоговые режимы. Налоговое законодательство Франции применяет упрощенные и вмененные налоги для МСБ, при этом учитывается величина оборота налогоплательщика [12, с. 180]. Совсем маленькие предприятия заполняют налоговую декларацию и платят налоги по очень упрощенной схеме. К их числу могут быть отнесены физические лица, оборот которых не превышает следующих показателей:

– для налогоплательщиков, занимающихся торговыми операциями 500 000 франк, не включая НДС;

– для налогоплательщиков занимающихся оказанием услуг или некоммерческой деятельностью 175 000 франк., не включая НДС.

Так же в налоговом законодательстве Франции для малых и средних предприятий предусмотрен упрощенный налоговый режим декларирования прибыли и уплаты налогов. Под этот режим попадают:

1. Налогоплательщики, которые обязаны платить личный подоходный налог, или налог на прибыль.

2. Налогоплательщики, годовой оборот которых не превышает следующих пределов:

– оборот от торговой деятельности – от 500 000 до 5 000 000 франк. включительно, не включая НДС;

– оборот от оказания услуг или некоммерческой деятельности – от 175 000 до 1 500 000 франк. включительно, без учета НДС;

– оборот от оказания услуг или некоммерческой деятельности, если налогоплательщик подпадает под действие налогового режима BNC (т.е. только физические лица, оказывающие услуги в индивидуальном порядке) – свыше 175 000 000 франк., без учета НДС [3, с. 5].

Что касается Великобритании, то там нет четкого определения малого или среднего предприятия. Такие предприятия, как правило, подчиняются тем же правилам расчета и декларирования дохода, как и другие налогоплательщики, хоть и с некоторыми исключениями. К таким исключениям можно отнести, например, менее строгие требования к отчетности. По законодательству Великобритании предприятия с доходом менее 15 000 фунтов стерл. имеет право заполнять простую налоговую декларацию, не приводя подробных данных о своих активах и деятельности.

Среди налоговых стимулов Великобритании можно выделить временные льготы, которые вводятся на определенный период времени. Например, до марта 2003 г. действовала налоговая льгота для малых и средних предприятий, которые приобретали высокотехничную продукцию, такую как компьютеры, современные средства связи и т.п. [8].

В 2000 г. в Великобритании был введен такой налоговый стимул, как налоговые скидки на затраты по НИОКР. Целью этого было увеличение инвестиций в эту сферу.

Проанализировав, как проходит налоговое стимулирование в России и в некоторых зарубежных странах, таких как США, Великобритания и Франция, можно сделать вывод, что государство довольно таки серьезно наценено на развитии МСБ. Важно отметить, что во всех этих государствах в меньшей или большей степени при стимулировании МСБ прибегают к налоговому стимулированию. Это говорит о том, что все в государстве тесно взаимосвязано и налоговое законодательство в каждой стране имеет весомое значение.

По мнению автора, в зарубежных странах налоговое стимулирование более эффективно, чем в России. В нашей стране понятия МСБ появились значительно позже, и развитие проходило в более быстром темпе, поэтому российскому налоговому законодательству, нужно еще претерпеть множество изменений, которые пойдут на пользу МСБ.

Российским предпринимателям не хватает профессиональных знаний НК РФ и законов. Это и является одной из главных негативных тенденций в развитии МСБ. Основные недо-

статки, которые весомо отличают российское налоговое законодательство от иностранного и тормозят развитие МБС:

– минимальное количество налоговых льгот – низкая эффективность использования в интересах МСБ;

– усложнена процедура бухгалтерского учета и отчетности предпринимателей перед налоговыми органами;

– трудно оспорить в законодательном порядке действия налоговых органов, по-своему трактующих двойственные положения законодательства (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная характеристика налогового стимулирования МСБ в России и за рубежом (авт.)

Наименование страны	Налоговые стимулы
1	*2*
Россия	Специальные налоговые режимы (ЕСХН, УСН, ЕНВД, ПСН)
США	Уплата подоходного налога по более низким ставкам. Собственники малых и средних предприятий освобождаются от налогов по доходам, которые были получены от продажи акций «квалифицированных малых предприятий». Применяется прогрессивное налогообложение прибыли. Налоговые льготы предоставляются на уровне штатов, где они применяются для привлечения предпринимателей в депрессивные регионы, предпринимательские зоны

Окончание табл. 2

1	2
Франция	Для малых и средних предприятий предусмотрен упрощенный налоговый режим декларирования прибыли и уплаты налогов. На 40-50% снижен налог с предприятий, осваивающих новые технологии. Предусматривается и возможность отсрочки уплаты ряда налогов при временном недостатке ликвидных средств
Великобритания	Предприятия с доходом менее 15 000 фунтов стерл. имеет право заполнять простую налоговую декларацию, не приводя подробных данных о своих активах и деятельности. Предприятие освобождается от авансовых платежей, если его годовые суммарные обязательства менее 500 фунтов стерл. Временные льготы, которые вводятся на определенный период времени. Налоговые скидки на затраты по НИОКР. Налоговые стимулы для инвесторов в акции малых и средних предприятий.

Чтобы улучшить положение по сравнению с зарубежными странами, несомненно, нужно продолжать совершенствовать систему налогообложения, но и сами налогоплательщики должны повышать свой уровень знаний, который поможет в успешном ведении бизнеса.

Также важно отметить, что России необходимо больше сил затратить на развитие инновационной деятельности, которой в зарубежных государствах уделяют большее значение. Успешное внедрение инноваций – это залог стабильности и успеха предприятия, и, соответственно, увеличение поступлений в государственный бюджет. Необходимо еще раз подчеркнуть, что экономика страны не может развиваться без успешного сочетания МСБ, поэтому эти сектора экономики необходимо поддерживать и стимулировать их развитие. Все это способствует стабильному развитию государства и может привести к становлению России на пьедестал ведущих мировых инновационно развитых держав.

Библиографический список

1. Дорошенков А.С. Налоговое стимулирование малого бизнеса в России: оценка результатов [Текст] / А.С. Дорошенков // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 339.
2. Лайченкова Н.Н. Международный опыт применения стимулов в налоговом праве [Текст] / Н.Н. Лайченкова, А.В. Клеймиц // Вопросы экономики и права. 2010. № 4.
3. Любушин Н.П. Анализ систем налогообложения, применяемых предприятиями малого бизнеса [Текст] / Н.П. Любушин, Р.Я. Ивасюк // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 2.
4. Малый и средний бизнес в России в 2010 г. Статистический сборник [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/a94b9b804d57047cb2acf2bafc3a6fce
5. Митрофанова И.А. Налоговые льготы как форма государственной поддержки малых инновационных предприятий [Текст] / И.А. Митрофанова, Ю.И. Волкова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2011. № 48.
6. Митрофанова И.А. Налогообложение малого предпринимательства в России и за рубежом: реалии и прогнозы [Текст] / И.А. Митрофанова, А.А. Эрентраут // Молодой ученый. 2012. № 1. Т. 1.
7. Митрофанова И.В. Институциональное обеспечение стратегического планирования территориального развития в России [Текст] / И.В. Митрофанова, С.А. Чаркин, И.А. Митрофанова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2011. № 1. Т. 11.
8. Морозов В.А. Зарубежный опыт поддержки малого предпринимательства [Электронный ресурс] / В.А. Морозов // Российское предпринимательство. URL: http://www.creativeconomy.ru/articles/8457/
9. Налоговый кодекс Российской Федерации [Текст]: части первая и вторая (по сост. на 10.06.2013). М.: Омега-Л, 2013.
10. О проблемах и перспективах развития малого и среднего бизнеса: налоговый аспект [Текст] // Налоговая политика и практика. 2008. № 11.
11. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон. Рос. Федерации от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант плюс». URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=122779
12. Финк Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития [Текст] / Т.А. Финк // Молодой ученый. 2012. № 4.

УДК 331.1:332.1

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА УРОВНЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

***О.В. Титова*[1]**

FEATURES OF PROCESS FORMATION OF QUALITY OF THE MANPOWER AT THE LEVEL OF REGIONAL ECONOMY

O.V. Titova

Ключевые слова: трудовые ресурсы, муниципальные образования, социально-экономическая система, региональная структура.

Keywords: manpower, municipalities, social and economic system, regional structure.

В течение последнего десятилетия наблюдается интенсивная миграция человеческих ресурсов из региональных структур, приводящая к диспропорции в обеспеченности человеческими ресурсами в большинстве локальных территорий, административно обозначенных как муниципальные образования.

Любой регион является социально-экономической системой, т.е. представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов, образующих единое целое, причем, искусственно созданной открытой системой с весьма интенсивными экономическими и социальными внешними связями и силу неспособности полного самообеспечения.

[1] *Титова Ольга Викторовна* – старший преподаватель кафедры управления социально-экономическими процессами, Алтайская академия экономики и права (институт) (г. Барнаул).

Жители региона составляют основу социально-экономической политики общества. Во-первых, часть населения является трудовыми ресурсами. Во-вторых, сбережения работающего населения **СОСТАВ**ляют значительную часть потенциальных инвестиций. В-третьих, население является потребителем вновь произведенных благ, т.е. выступает непременным элементом экономического цикла. В-четвертых, рост благосостояния населения – одно из непременных условий политической стабильности государства.

Следующим элементом структуры является сфера жизнеобеспечения региона. Ее функциональная нагрузка характеризуется совокупностью взаимосвязанных институтов, направленных на поддержание и развитие жизнедеятельности социальной общности определенной территории и органов управления, обеспечивающих функционирование и развитие указанных институтов. Чаще всего такие предприятия находятся в частной или муниципальной собственности.

Сфера обслуживания регионального хозяйства состоит из предприятий и организаций, продукция которых удовлетворяет бытовые потребности жителей муниципального образования.

Социальная сфера включает в себя учреждения и организации, предоставляющие медицинские, образовательные, культурно-массовые, нотариальные, оздоровительные услуги и т.д.

Органам регионального управления принадлежит особая роль – формирование и использование ресурсов муниципального образования с целью улучшения качества жизни жителей и повышения уровня экономического развития данного субъекта. Управление социально-экономической деятельностью региона состоит в решении экономических и социальных проблем людей, объединенных локальной территорией. Конечно, индивидуальные желания отдельных людей могут разниться и, даже, вступать в противоречия. Но существуют проблемы, в решении которых заинтересованы практически все жители любого региона. Потому, органам регионального управления необходимо выделять из всего спектра проблем наиболее общественно значимые и в их решении охватывать интересы как можно большего числа жителей.

Взаимосвязи региональной экономики с внешней средой осуществляются по двум направлениям: социальному и экономическому. Процесс социального взаимодействия федерального и регионального центров и органов местного самоуправления обусловлен необходимостью поддержания и дальнейшего развития сферы жизнеобеспечения муниципального образования путем ее финансирования из вышестоящих бюджетов и внебюджетных фондов, реализации социально-ориентированных инвестиционных проектов и осуществления целевых программ. Финансовые потоки носят однонаправленный характер от федерального и регионального центров к муниципальным образованиям.

Экономическое взаимодействие с регионами и иностранными партнерами происходит непосредственно с предприятиями градообразующей сферы. В отличие от первого направления данные связи носят коммерческий характер и возникают только при обоюдовыгодных условиях, т.е. – это деловые связи предприятий, осуществляющих свою деятельность на территории конкретного региона.

Таким образом, в отличие от федерального уровня, на котором приоритетными являются задачи обеспечения правовой защищенности граждан, обороноспособности страны и организации управления на уровне государства, задачей регионалистики является обеспечение устойчивого развития территории, направленного на повышение уровня и качества жизни населения на основе создания и поддержания благоприятных экономических, социальных, экологических условий для жизнедеятельности людей.

В системе государственности в сфере формирования качества трудовых ресурсов на уровень социально-экономического развития региона возложена особая роль.

Уровень муниципального образования представляет собой базовый уровень реализации политики государства в сфере формирования качества трудовых ресурсов вследствие того, что ее непосредственное осуществление всегда происходит на территории конкретного посе-

ления. Данное обстоятельство обусловило значимость муниципального уровня в обще государстве ином процессе по обеспечению позитивной динамики качественных характеристик трудовых ресурсов.

Наличие в границах Российской Федерации различных по своему уровню социально-экономического развития, экологической обстановке и отраслевой специализации локальных территорий, административно зафиксированных как муниципальные образования, создает крайне неоднородные условия для воспроизводства качественных характеристик трудовых ресурсов.

С этой точки зрения, функциональными обязанностями местных администраций как координаторов непосредственной среды, воздействующей на формирование качества трудовых ресурсов, становится социальная, природоохранная и экономическая деятельность по обеспечению соответствующим количеством и качеством трудовых ресурсов потребностей локальной территории.

Социальная функция реализуется через обеспечение жизнедеятельности населения муниципального образования с помощью таких инструментов как: расширение экономически активной части населении, оказание поддержки социально-уязвимым слоям населения достижение баланса спроса и предложения на рынке труда, совершенствование организации медицине кон помощи населению, обеспечение достаточного уровня образования, мероприятия по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и т.д.

В сфере формирования качества трудовых, ресурсов социальная функция в большей степени направлена на поддержание здоровья и расширение экономически активной части населения.

В компетенцию администрации муниципалитетов в сфере здравоохранения входят: развитие локальной сети амбулаторных, стационарных и профилактических медицинских учреждений, определение направлений и объемов их деятельности, обеспечение доступности получения населением медицинской помощи. Образование коммерческих медицинских центров и расширение спектра платных услуг муниципальных медицинских учреждений сокращает возможности основной части населения получения качественной медицинской помощи.

Реализация экономической функции осуществляется за счет использования следующих инструментов: осуществление собственной хозяйственной деятельности, обеспечение функционирования рабочих мест и получения доходов населением, поддержка предпринимательства, увеличение объемов и источников налоговых поступлений в региональный бюджет, содержание социальной инфраструктуры.

Кроме того, собственная хозяйственная деятельность позволяет более эффективно реализовывать социальную функцию муниципальных образований, т.к. доходы от данной деятельности вносят дополнительный вклад в бюджеты местных органов власти, что позволит им более активно улучшать условия проживания, предпринимать новые проекты по благоустройству территории поддерживать социально уязвимые слои населения. Но существует опасность, что чрезмерное расширение собственной хозяйственной деятельности муниципалитетов нарушит баланс конкурентоспособности частных и муниципальных предприятии. В связи с этим участие муниципалитетов в местной экономике должно ограничиваться предоставлением определенного набора уедут, обладают, их социальной и/или стратегической значимостью.

Природоохранная функция муниципалитетов реализуется через такие инструменты как: организация утилизации и переработки бытовых и промышленных отходов, совершенствование Системы экологического контроля, деятельность по сохранению экологически значимых объектов, мониторинг состояния окружающей среды, стимулирование бизнеса на нормирование выбросов, сбросов и образование отходов. Она заключается в обеспечении благосостояния окружающей среды.

Зачастую экономический и экологический эффект при осуществлении хозяйственной деятельности оказывается противоположным, особенно в промышленных отраслях экономи-

ки. Возникает дилемма: поддержание темпов экономического роста муниципального образования или сохранение окружающей среды. С одной стороны, развитие производства обеспечивает положительную качественную динамику профессионально-квалификационных и инновационных компонентов, но негативно воздействует на здоровье трудовых ресурсов. С другой стороны, сохранение окружающей среды в результате отказа от реализации инвестиционных проектов, фиксирует качество трудовых ресурсов, не обеспечивая его динамику. Роль муниципалитета заключается в достижении научно обоснованного сочетания экологических, экономических и социальных интересов человека, общества и государства в целях обеспечения устойчивого развития и благоприятной окружающей среды.

В социально-экономической системе государства на региональные структуры возложена миссия по формированию социально-экономических условий жизни, стимулирующих трудовые ресурсы, которые проживают на их территории, на максимальную реализацию физических, профессиональных и интеллектуальных способностей.

Итак, качество трудовых ресурсов представляет собой экономическую категорию, характеризующую степень соответствия потребительных свойств трудовых ресурсов как совокупность физических, психических и интеллектуальных способностей к осуществлению общественно полезного труда, удовлетворяющую требованиям потребителей трудовых ресурсов в соответствии с их целями, обусловленными уровнем развития производительных сил общества.

Категория «качество трудовых ресурсов» может рассматриваться как совокупность системообразующих компонентов, к которым относятся: здоровье как совокупность психического, физического и социального состояния; образование и интеллектуальный компонент, включающие уровень образования, наличие знаний в определенной области, а также способность пополнять эти знания; инновационно-креативный компонент как способность принимать нестандартные решения, творческий подход к решению поставленных задач; квалификационно-профессиональный компонент, представляющий собой степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности; морально-нравственный компонент как система нравственных ценностей, присущих индивиду и социальной общности, с которой он себя идентифицирует.

Формирование, качества трудовых ресурсов в процессе развития обеспечивается устойчивой совокупностью свойств его системообразующих компонентов, постоянно обогащающихся, в результате взаимодействия двух процессов: формирования как внешней заданности изменения качества трудовых ресурсов и их развития как внутреннего мотива, целью которого является достижение соответствия требованиям уровня: развития материально-вещественного фактора производства.

Переход к инновационному типу развития обусловил смену требований к качеству трудовых ресурсов. Для инновационной экономики необходимо наличие в совокупном населении страны достаточного количества трудовых ресурсов, качественные характеристики которых позволят коммерциализировать результаты теоретических исследований в различных областях знаний. Иными словами, качество трудовых ресурсов России должно обеспечивать динамичный переход от экономики сырьевого типа к инновационной экономике.

Роль регионального хозяйства в формировании качества трудовых ресурсов заключается в том, что под воздействием социальной и производственной инфраструктуры локальной территории на основе естественного воспроизводства населения происходит становление физических, профессиональных и интеллектуальных способностей к трудовой деятельности, соответствующих новому качественному состоянию вещественного фактора производства. В связи с этим на органы местного самоуправления возложена функциональная нагрузка *в* сфере социального, природоохранного к экономического направлении деятельности по созданию благоприятной социально-экономической среды для воспроизводства качества, трудовых ресурсов.

Библиографический список

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / Б.М. Генкин. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2010.
2. Ермолаев Д.В. Проблемы повышения эффективности управления социально-экономическим развитием региона [Текст] / Д.В. Ермолаев // Регионология. 2010. № 4.
3. Иванов С.А. Создание региональной системы управления качеством рабочей силы [Текст] / С.А. Иванов // Перспективы устойчивого и сбалансированного развития Северо-Запада России; сб. докладов и тезисов межрегиональной научно-практической конференции; под ред. Л.П. Совершаевой. СПб.: Ин-т «Северо-Запад», 2007.

УДК 330.332.21

СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Б.З. Тутаришев[1], А.А. Кизим[2]

MODERN INNOVATIVE ECONOMIC INSTRUMENTS IN THE ACTIVITIES OF CONSTRUCTION COMPANIES

B.Z. Tutarishev, A.A. Kizim

Ключевые слова: аутсорсинг, инновационные экономические инструменты, инвестиционные вложения, логистика, предприятия строительной отрасли, структурная перестройка.

Keywords: outsourcing, innovative economic instruments, investments, logistics, construction companies, restructuring.

Развитие современной экономики в России характеризуется сочетанием разных тенденций, которые разнонаправлено влияют на динамику показателей, традиционно используемых в экономическом анализе. Их поверхностное наблюдение часто ведет к неверным выводам в отношении развития экономики. К примеру, резкое повышение доли услуг в структуре ВВП интерпретируется как признак приближения России к уровню развитых стран с постиндустриальной экономикой. На самом деле этот структурный сдвиг стал следствием до – индустриализации экономики и гипертрофированного роста торгово-посреднической деятельности, а не опережающего развития образовательных, информационных и медицинских услуг, характерного для развитых стран.

Несмотря на видимое благополучие формальных макроэкономических показателей, развитие России в последние годы наталкивается на серьезные барьеры, возникшие вследствие проводившейся ранее экономической политики.

На фоне структурной перестройки мировой экономики, разворачивающейся на основе новых технологий, в технологической структуре российской экономики наблюдается определенный прогресс, хотя в условиях сужения потенциала роста современного и нового технологического укладов, экономика теряет способность к самостоятельному воспроизводству. При этом государство не использует в достаточной степени общепринятые в мире инструменты стимулирования НТП, не создавая, тем самым, механизмы генерирования долгосрочных инвестиций в освоение новых технологий. Упускаются возможности использования со-

[1] *Тутаришев Батырбий Зульевич* – доктор экономических наук, профессор кафедры технологии, организации, экономики строительства и управления недвижимостью, Заслуженный строитель России. Кубанский государственный технологический университет (г. Краснодар).

[2] *Кизим Анатолий Александрович* – доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

тен миллиардов долларов сверхприбыли от экспорта нефти и газа для модернизации российской экономики, повышая тем самым ее конкурентоспособность.

Но, если же рассматривать российскую экономику как центр сосредоточения значительного числа отраслей, то можно сказать, что не все так плохо, как кажется, на первый взгляд. Отрасли постепенно развиваются, что в дальнейшем должно привести к улучшению и всей экономической ситуации РФ в целом. Одной из ведущих отраслей экономики является строительство, которое развивается, на наш взгляд, с помощью двух главных факторов: инвестиционных вложений и внедрения новых инновационных экономических инструментов.

Во-первых, инвестиционные вложения являются толчком к развитию строительства, так как они способствуют обеспечению экономического роста и, как следствие, повышению благосостояния общества, что находит свое выражение в инвестиционной деятельности предприятий.

Наращивание объемов инвестиций и повышение эффективности управления инвестиционной деятельностью предприятий, является основополагающим условием структурной перестройки хозяйства, изменений инструментов развития строительной отрасли в целом, создающим предпосылки экономическому росту. От оптимального использования инвестиций, как на микро, так и на макроуровне зависит производственный потенциал страны, его эффективность, отраслевая и воспроизводственная структура общественного производства.

Существует и ряд проблем связанных с инвестиционными вложениями, такие как: поиск инвестора, убеждение его в том, что проект окупится, поиск альтернативных вариантов, точный просчет проекта и др. На сегодняшний день, РФ и Краснодарский край, в частности, являются инвестиционно привлекательными территориями, это связано с тем, что развивается мировая экономика, все больше проявляется интерес иностранных инвесторов к экономике РФ.

Инвестиционный процесс не существует сам по себе, а всегда включен в какое-то пространство следующего уровня. Это означает, что он должен быть рассмотрен в рамках целостного подхода, применение которого позволяет исчерпывающе описать место и роль инвестиционного процесса как в отдельно взятой сфере деятельности, так и в системе общественных отношений. Необходимость в инвестициях возникает в том случае, когда потенциал найденного объекта не удовлетворяет нужным критериям и требует определенного внешнего участия для его развития, а это происходит с каждым проектом в нынешнее время, так как затраты на производство, возведение тех или иных объектов растут.

Инвестиционный процесс выполняет ряд первостепенных функций:

– инвестиционный процесс способствует диффузии свойств субъекта и объекта;

– инвестиционные процессы стремятся к постепенному охвату всех субъектов и объектов и приводят как к уравниванию наборов их свойств, так и к выравниванию степени их проявляемости;

– инвестиционная сфера является зоной общественного развития.

Для рассмотрения инструментов управления инвестиционными проектами необходимо разъяснить, для чего вообще надо управлять ими. По мнению автора работы «Как управлять инвестициями» Коркишко М., руководители многих российских компаний не выделяют в своей деятельности инвестиционную составляющую. Однако практически каждая компания обязательно занимается не только основной, но и инвестиционной деятельностью. Инвестиции требуют отдельного управления.

Как правило, специализированные подразделения (отделы маркетинга, продаж) и соответствующие им структуры управления создаются лишь в рамках операционной деятельности. Типичный пример: Компания, в которой работают специалисты, знающие свое дело, решила внедрить систему бюджетирования (инвестиционная деятельность). Генеральный директор при этом поручит реализовать это решение финансово-экономической службе, которая в свою очередь отвечает за ряд других работ и задание, данное руководителем не входит

в их компетенцию. Таким образом, получится, что работе будет уделено мало времени, и она будет выполнена не качественно.

Также следует отметить, что рост эффективности основной деятельности зависит от инвестиционных проектов (выход на новые рынки, разработка новых продуктов). С другой стороны, последствия неэффективных инвестиций обходятся дороже, чем операционные просчеты. Например, если предприятие купило неэффективную технологию, никакого совершенствования операционной деятельности добиться невозможно. Если компания инвестировала средства в освоение новых рынков и выбрала неправильное направление, то, как бы эффективно она ни действовала на осваиваемом рынке, результата не будет. Если допущены ошибки в разработке нового продукта, то, каким бы экономичным ни было его производство, тоже успеха не добьешься.

Таким образом, управление инвестиционной деятельностью является одной из главных задач предприятия, так как в основе всего лежат инвестиции, деньги и их вложение не должно быть напрасным необходимо отслеживать как их движение, так и их окупаемость, контролировать и управлять ими. «Когда я начинаю новый проект, то всегда составляю план, график и систематически, раз в неделю, всех контролирую. Выясняю, где находится новый станок или сборочная линия стоимостью 1 млн дол. США. Ведь когда делаешь что-то новое, возникает много неувязок, и топ-менеджерам подчас тяжело договориться. Каждый занят своими делами. Поэтому, принимаясь за большое новое дело, необходимо регулярно и методично все проверять; я даже в отпуске звоню и требую прислать мне график реализации проекта и должен его видеть. Потом приезжаю и смотрю, что и как выполнено.» – говорит Александр Соловьев Президент компании «FIS: Пищевые технологии».

Во-вторых, актуальным в настоящее время является внедрение инновационных экономических инструментов, наличие которых определяет во многом политику, стратегию, строительной фирмы в целом. Наличие различных экономических инструментов может свидетельствовать о грамотности фирмы, о ее намерениях, так как сегодня определенно проглядывается тенденция развития таких направлений на предприятии как маркетинг, логистика, внедрение аутсорсинга и т.д., что раньше было чем-то не изведанным и никак не применялось, на все вопросы отвечал сбыт.

Нерешенность в практическом плане проблемы совершенствования процесса инвестирования, управления инвестиционной деятельностью строительных предприятий, проблемы совершенствования снабжения, производства с использованием современных экономических инструментов, а также недостаточное освещение данной проблемы в отечественной и зарубежной литературе и определили актуальность выбранной темы.

Целью данной статьи является рассмотрение на основе теоретико-методологических подходов возможности использования современных инновационных экономических инструментов на типовом строительном предприятии, и сформировать направления повышения эффективности деятельности в строительной отрасли в целом.

В настоящее время строительство претерпевает последствия кризиса, данная отрасль стала одной из самых уязвимых, Осенью 2008 г. первыми последствия кризиса на себе испытали работники сферы строительства и недвижимости.

Для того чтобы разобрать причину спада эффективности строительных предприятий необходимо рассмотреть их деятельность, структурные подразделения.

ООО ПСФ «Севкавмонтажэлемент» является одной из типовых строительных фирм (в силу коммерческой тайны, название фирмы принято условно). Предприятием управляет Генеральный директор, в его подчинении непосредственно находятся заместители Генерального директора, а в их подчинении находятся специалисты, отвечающие за каждое подразделение. Степень централизации – это отношение работников централизованной части аппарата управления к общему числу работников.

По материалам, представленным в отчетности типовых строительных предприятий, был проведен финансовый анализ, на основе которого можно сделать следующие общие выводы:

1. Ухудшение платежеспособности после 3х месяцев является следствием нерациональной политики привлечения заемных средств – в качестве основного источника финансирования оборотного капитала предприятие использует долгосрочные займы. Руководству предприятия необходимо в качестве источника формирования оборотных средств использовать краткосрочные кредиты, нежели долгосрочные, что, конечно, повлечет снижение платежеспособности, но зато позволит предприятию более равномерно выплачивать денежные средства за пользование заемным капиталом.

2. Расходы на производство и сбыт являются неотъемлемой частью производства, но если эти расходы увеличиваются, то соответственно выручка от реализованной продукции должна их покрывать; то есть необходимо развивать логистику для сокращения времени и затрат.

3. Для усовершенствования деятельности предприятия необходимо пересмотреть использование экономических инструментов, так как с их помощью можно наладить более эффективную деятельность.

4. Так как по некоторым из показателей предприятие является не платежеспособным и как выяснилось из-за того, что имеется достаточное количество долгосрочных займов, то возможно предложить совершенствование системы распределения обязанностей сотрудников, организационной структуры в целом, то есть внедрение аутсорсинга в больших масштабах как экономического инструмента.

Как можно заметить, исходя из организационной структуры, что на предприятии нет маркетолога, отдела маркетинга. Функции маркетолога выполняют сотрудники отдела сбыта и директор по указанию специалистов отдела маркетинга управляющей компании. Отдел маркетинга управляющей компании состоит из трех человек, которые занимаются продвижением услуг компании, рекламой, анализом конкурентной среды.

Так как организация выполняет в основном подрядные работы, то есть сочетает в себе одновременно характерные черты промышленного предприятия и предприятия сферы обслуживания, то маркетинг должен быть ориентирован на комплексный подход к его организации, что не характерно для большинства производственных предприятий.

Таким образом, создание штатного маркетингового отдела в ООО «Севкавмонтажэлемент» не целесообразно. Наиболее рациональными является следующее.

1) Каждое структурное подразделение компании выполняет конкретные маркетинговые функции в части своих прямых функциональных обязанностей. В той или иной степени все подразделения фирмы занимаются маркетингом, порой, не осознавая этого. Объемы, периодичность и формы предоставления информации определяются коммерческим директором (директором по маркетингу, либо штатным маркетологом), в обязанности которого входит сбор, анализ, выработка решений и рекомендаций по вопросам организации и координации производственно-сбытовой деятельности предприятия. Задача руководителя – выработать единую концепцию организации маркетинговой деятельности предприятия и создать условия для ее реализации.

2) Предприятие нанимает маркетолога по договору аутсорсинга, чтобы сотрудник приходил, например, один раз месяц. Аутсорсинг позволяет компании экономить расходы на содержание и управление отделом маркетинга в компании и сконцентрироваться на основных бизнес-процессах.

На предприятии используется в большей мере сбытовая логистика, основной целью которой является обеспечение доставки нужных товаров в нужное место, в нужное время с оптимальными затратами, хотя отдела или службы логистики нет. Это связанно с тем, что при организации фирмы директором были предусмотрены только необходимые отделы и специалисты, куда логистика как таковая не входила, однако, на сегодняшний момент встает вопрос

о формировании отдела логистики. На данный же момент этими вопросами занимается отдел сбыта.

На основе анализа деятельности отдела сбыта, можно сделать вывод, что отдел сбыта, работает довольно слаженно и результативно. Необходимым мероприятием по совершенствованию сбыта является стимулирование деятельности работников. В настоящее время проводятся различные семинары по повышению навыков работников, следовательно, время от времени необходимо посылать работников на семинары, проводить тренинги на предприятии, обмениваться опытом с другими предприятиями. Кроме того, откладывать расходы на повышение квалификации персонала, это обеспечит успех деятельности предприятия.

Производственная логистика на фирме организуется несколькими сотрудниками, которые отвечают за данный вид деятельности. Перед тем, как отправить заказчику ту или иную продукцию подбираются поставщики, оценивается предложенный товар, рассчитывается время и количество поставки, все тщательно перепроверяется.

Служба закупок на предприятии должна определить, что покупать, у кого покупать, по какой цене и т.д. На данном предприятии, как уже упоминалось, нет службы закупок, по всем вопросам логистики отвечает группа сотрудников, которая помимо логистики занимается так же рядом других обязанностей, таким образом, целесообразно предложить организационную структуру предприятия, в которой будет данный отдел.

Таким образом, проанализировав сбытовую, закупочную, производственную логистику, можно сделать общий вывод, что на предприятии существует огромный потенциал для развития данного направления, обуславливается это тем, что предприятие находится на стадии роста и внедрение и совершенствование своей деятельности является первостепенной задачей в настоящее время.

На ООО ПСФ «Севкавмонтажэлемент» широко используется такая разновидность аутсорсинга, как аутсорсинг управления проектами (внешнее управление проектами). Это достаточно новая и уникальная для России услуга, в рамках которой задачи по управлению проектами заказчика реализуются внешней специализированной компанией. Аутсорсинг управления проектами позволяет повысить эффективность проектной деятельности организации за счет накопленных компанией-исполнителем компетенций, опыта и профессионализма.

Что касается мелких работ аутсорсинга, то это в основном поиск и реализация строительных материалов определенных характеристик, которые необходимы той или иной фирме-заказчику, строительного оборудования, строительных балок и других строительных материалов.

Данная фирма работает на принципах аутсорсинга по той причине, что на данный момент это считается одним из эффективнейших направлений деятельности, которое облегает рабочий процесс и помогает сократить расходы или же увеличить доходы.

Таким образом, на предприятии пришли к выводу, без аутсорсинга за три года можно сделать 4 проекта, которые будут выполняться полностью силами только данной организации, при том, что если отдать часть работы на аутсорсинг, то у предприятия освободится время взять еще проекты, что в свою очередь принесет больше прибыли, за один и тот же период времени выполняется различное количество проектов. В первом случае – 4, во втором – 7, причем качество работы остается неизменным или даже улучшается.

В январе 2009 г. произошло знаковое событие – отмена лицензирования. Одновременно с этим была введено саморегулирование – система саморегулируемых организаций (СРО). Это означает, что давние попытки создать цивилизованный строительный рынок в России, должны стать успешными. Вместе с тем, организации (проектные, изыскательные и строительные) будут вынуждены закончить свою деятельность, если не войдут в состав СРО. Причиной такого перехода стала политика государства, которая была основана на иностранных аналогах данного решения. Правительство приняло решение, что контролировать отрасль невозможно в полной мере и для более эффективных результатов необходимо дать «волю» ор-

ганизациям. Результативная работа каждого СРО поставлена в прямую зависимость от своих ресурсов и возможностей самой самоуправляющей компании.

Саморегулируемая организация (СРО) – некоммерческая организация, объединяющая юридические лица и (или) индивидуальных предпринимателей, созданная с целью регулирования определенной профессиональной деятельности или определенной отрасли. В России деятельность СРО регулируется Федеральным законом о саморегулируемых организациях № 148-ФЗ от 28.04.09.

Саморегулирование профессиональной и предпринимательской деятельности эффективный механизм регулирования профессионального рынка, внедряемый в Российской Федерации. Данный механизм был позаимствован из зарубежной практики. Саморегулируемые организации возникают в различных областях предпринимательской и профессиональной деятельности в результате роста самосознания участников экономических отношений, что позволяет вытеснить государство из тех сфер регулирования, где его присутствие представляется излишним и неоправданным. Саморегулирование должно привести к дебюрократизации российской экономики и формированию гражданско-правовых институтов, нацеленных на закрепление добросовестной практики ведения хозяйственной деятельности. Во многих развитых странах мира механизм саморегулирования профессиональной деятельности и соответствующие частные институты сложились естественным образом в ходе исторического развития уже давно и на сегодняшний день эффективно используются в качестве альтернативы государственному регулированию (государственному лицензированию). В России саморегулирование в быту получило и другие терминологические понятия, такие как частное регулирование, самолицензирование.

В зарубежных странах тенденцию образования СРО приняли гораздо раньше, сама была создана еще в 1792 г. на Уолл-Стрит, на практике стало ясно, что данное решение наиболее эффективно, нежели регулирование отраслей государством. Стало очевидным, что профессионалы-практики той или иной отрасли лучше знают, как сделать работу качественнее, безопаснее и прибыльнее, чем работники госструктур. Государство просто не способно качественно контролировать многие виды бизнеса, так как не имеет компетентных специалистов в данных отраслях, именно поэтому саморегулирование неизбежно и на данном этапе оно нуждается в разъяснении и рекламировании для кандидатов на вступление в СРО. Среди членов СРО представители Австрии, Венгрии, Финляндии, Турции, КНР и Казахстана.

СРО является одним из наиболее действенных и эффективных механизмов в повышении качества выполняемых работ, который будет все набирать свою производственную мощь и в дальнейшем приведет страну к подъему или большему развитию различных отраслей. Что в свою очередь отразится и на экономике страны. Таким образом, путь к саморегулированию открывает новые горизонты для фирм-членов СРО в частности и для страны в целом.

Что касается экономических инструментов, то совершенно очевидно, что в настоящее время ключ к успеху это именно использование данных инструментов. Связано это с тем, что экономика не стоит на месте, появляются все новые способы и методы действия, управления и внедрение предложенных инструментов не только сократит время, затрачиваемое на тот или иной процесс, но и повысит качество проделанных работ.

Современные экономические инструменты играют основополагающую роль в формировании структуры производства различных сфер экономики. В этой связи основные изменения, которые должны произойти в экономике, точнее в организационной структуре фирмы, в первую очередь касаются процесса осознания необходимости таких направлений как аутсорсинг, маркетинг, логистика, лизинг и др. Именно это осознание, а в дальнейшем и применение приведет к тому, что экономика предприятия выйдет на новый уровень. В настоящее время перед предприятием ООО ПСФ «Севкавмонтажэлемент» стоит выбор: работать в современных условиях и принимать все условия, либо же «следовать по течению». Именно этот выбор определяет дальнейшее развитие и жизненный цикл работы фирмы.

Данное исследование было направленно на решение конкретных задач, изучение которых привело к следующим выводам.

1. Анализ строительной отрасли в целом показал, что тенденции к развитию положительны, даже не смотря на мировой экономический кризис. Связанно это с тем, что данная отрасль, во-первых, все равно остается одной из самой востребованных обществом, во-вторых, осуществляется поддержка со стороны органов власти, которые предоставляют поддержку строительным предприятиям в виде различных субсидий, дотаций.

2. Изучение теоретических основ инвестиционной деятельности привело к осознанию того, то каждое строительное предприятие должно стремиться к эффективному развитию, и здесь невозможно обойтись без капиталовложений, которые могут быть как со стороны инвесторов, в том числе и иностранных, так и восполнены своими собственными ресурсами. Данные инвестиционные ресурсы могут быть направлены на решение различных задач, как, например, расширение производственных мощностей, техническое перевооружение или реконструкция предприятия, а также освоение новых видов продукции. Безусловно, предприятие может осуществлять и внешнюю инвестиционную деятельность, покупая ценные бумаги других предприятий или же становиться головным предприятием, приобретая контрольный пакет акций какого-либо другого хозяйствующего субъекта. Осуществляя данный вид финансовых инвестиций, предприятие-инвестор выбирает наиболее подходящий для себя вариант, соотнося будущую прибыль и риск, с которым связаны все инвестиционные процессы.

3. Оценка эффективности инвестиционной деятельности строительных предприятий и определение рисков занимают одну из главенствующих ступеней в управлении инвестиционным проектом. Расчет эффективности происходит на основе различных методик, либо предприятие разрабатывает свою методику, которую в последствии использует.

4. Выявление особенностей методов управления инвестиционной деятельностью предприятий показало, что одними из самых распространенных являются государственные методы управления, связано это с тем, что использование данных методов контролируется со стороны государства, что так или иначе накладывает большую ответственность. В данной работе так же были освещены и другие методы управления, например, одним из эффективных методов управления является IT-технологии, в качестве другого метода предлагается метод комплексного планирования.

5. Анализ экономических инструментов ООО «Севкавмонтажэлемент» показал, что заявленные инструменты используются не вполную меру. Так, если рассматривать маркетинг, то фирма не считает необходимым иметь в штате сотрудника-маркетолога, останавливая свой выбор на том, что все сотрудники итак прекрасно представляют что им делать и как, а маркетолог – всего лишь бесполезная трата денег и времени. Что касается, логистики, то процесс осложняется тем, что нет специалиста, который бы занимался только данным вопросом. Последним из заявленных инструментов является аутсорсинг, предприятие использует одну из его разновидностей, то есть аутсорсинг управления проектов, что связано со спецификой деятельности. Выбор данного экономического инструмента обусловлен тем, что фирма работает подрядчиком по договорам аутсорсинга, что сокращает время заказчика на исполнение проекта, заботы о проекте, в свою очередь, принося фирме-исполнителю хорошие заказы, возможность маневрирования действий, возможность перекладывания опыта с одного проекта на другой и т.д. Проанализировав использование предложенных инструментов, были даны рекомендации по усовершенствованию деятельности, которые могут вывести предприятие на тот уровень, на котором должно работать всем современным фирмам.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать главный вывод, состоящий в том, что правильный выбор экономических инструментов, ведение грамотной инвестиционной деятельности на предприятии всегда направлены на повышение эффективности его работы, что в конечном итоге выражается в получении, а затем и увеличении прибыли, к чему стремятся все предприятия и то, как все это делается, определяет тенденцию развития в будущем, как деятельности отдельного предприятия или отрасли, так и экономики в целом.

Библиографический список

1. Кизим А.А. Аутсорсинг как экономическая категория в условиях глобализации и интернационализации мирохозяйственных процессов [Текст] / А.А. Кизим, О.В. Михайлюк // Экономика устойчивого развития. – 2011. № 8.
2. Коркишко М. Как управлять инвестициями [Электронный ресурс] / М. Коркишко // Генеральный директор. 2009. № 11. URL: http://gd.ru
3. Королев В.А. Факторы активности иностранных инвесторов в регионе [Текст] / В.А. Королев // Региональная экономика: теория и практика. 2008. № 5.
4. Макаров Е.И. Механизм формирования логистической поддержки строительного комплекса региона [Текст]: дис. … д-ра экон. наук. Воронеж, Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, 2005.
5. Саморегулирование в строительной отрасли [Текст]: учеб.-метод пособие; под ред. М.Ю. Викторова, А.Н. Ларионова. 2-е изд. М., 2012.

УДК 330.342:331.102

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Н.В. Хребто [1]

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF LABOUR WORKERS SERVICE BUSINESSES

N.V. Hrebto

Ключевые слова: сфера обслуживания, управление персоналом, методы управления трудом.

Keywords: service sector, management of staff, methods of labor management.

Управление персоналом осуществляется в процессе выполнения определенных целенаправленных действий и предполагает: определение целей и основных направлений работы с персоналом; определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей; организацию работы по выполнению принятых решений; координацию и контроль выполнения намеченных мероприятий; постоянное совершенствование системы работы с персоналом.

Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей, во многом зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом организациии, познания механизма ее функционирования, выбора оптимальных технологий и методов работы с клиентами.

Планирование трудовых ресурсов по существу представляет собой применение процедур планирования для комплектации штатов и персонала. Процесс планирования включает в себя три этапа:

1. Оценка наличных ресурсов.
2. Оценка будущих потребностей.
3. Разработка программы удовлетворения будущих потребностей [1].

Набор заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация отбирает наиболее подходящих для нее работников. Набор обычно ведут из внешних и внутренних источников. Ответственные за набор персонала – это специалисты из аппарата отдела кадров. Они занимаются поиском подходящих кандидатов среди сотрудников самой организации; они наводят справки у служащих или коллег

[1] *Хребто Наталья Владимировна* – аспирант кафедры прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет (г. Краснодар).

в своей отрасли; они помещают рекламные объявления в газетах или действуют через посредство государственных или частных агентств по трудоустройству.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Если руководство заинтересовано в успехе работника на новом месте, оно должно всегда помнить, что организация – это общественная система, а каждый работник – это личность.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.

2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.

3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.

4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.

5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу.

6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.

7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания [2].

Важнейшим принципом руководства персоналом является обеспечение ответственности каждого работника за результаты своего труда; каждый сотрудник обязан знать, кому он подчинен и от кого может получить приказания.

Социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом ныне явно преобладают над административными. Руководство направляется на осуществление сотрудничества персонала и администрации в целях достижения поставленных перед гостиницей целей. Все чаще применяется принцип коллегиальности в управлении, когда менеджеры работают в тесном контакте друг с другом, связаны узами сотрудничества, взаимозависимости и взаимопомощи.

Управление персоналом осуществляется с помощью различных приемов, современных методов работы с кадрами для раскрытия потенциальных возможностей человека, создания обстановки, способствующей максимальной отдаче исполнителя в процессе трудовой деятельности. Главными принципами работы с кадрами являются: индивидуализация, демократизация, информатизация, системность, подбор работников с учетом их психологической совместимости, учет пожеланий сотрудников при выборе форм и методов их переподготовки и повышения квалификации [3].

Сложность управленческого труда обуславливается несколькими обстоятельствами: масштабами, количеством и структурой решаемых проблем, связей между ними, разнообразием применяемых методов, организационных принципов. Сложность управленческого труда характеризуется степенью новизны принимаемых решений, объектом требуемых изменений в состоянии объекта управления, поиска нетрадиционных подходов к ним. В этом смысле управление инновациями намного сложнее управления текущей деятельностью, где все в основном идет по накатанной колее, решаются традиционные, повторяющиеся из года в год проблемы. Посредством управленческого труда осуществляется взаимодействие между субъектом и объектом управления, реализующее управленческие отношения. Чтобы такое взаимодействие было эффективным, необходимо выполнение ряда условий:

– субъект и объект управления должны соответствовать друг другу. Если такого соответствия не будет, окажется трудно их «состыковать», они не смогут понять друг друга в процессе работы, а, следовательно, и реализовать свои потенциальные возможности. Легко представить, например, ситуацию, когда умный и способный человек становится руководителем в той области, о деятельности которой он не имеет четкого представления. Скорее всего, принимаемые им решения окажутся малопонятными для подчиненных, и они не смогут трудиться с необходимой отдачей. Более того, субъект и объект управления должны быть совместимы друг с другом в процессе функционирования. Так, если руководитель и подчи-

ненный не будут совместимы психологически, то рано или поздно между ними начнутся конфликты, которые окажут самое негативное влияние на результат работы.

– в рамках единства, субъект и объект управления должны обладать относительной самостоятельностью. Субъект управления не в состоянии предусмотреть все интересы объекта и возможные варианты его действий в той или иной ситуации, особенно если она возникает непредвиденно. Прежде всего, нет гарантии, что принимаемые решения будут оптимальными, так как удаленность от места событий, незнание многих деталей, сопряженных с возникшими обстоятельствами, и так далее препятствуют этому. Субъект управления может задерживать по тем или иным причинам само решение, что влечет за собой потерю времени и все связанные с этим негативные результаты для объекта. Наконец, когда в качестве объекта управления выступают живые люди, обладающие собственными интересами, стремлениями, взглядами на ситуацию, они должны иметь возможность реализовать их на практике. При отсутствии такой возможности люди либо перестанут проявлять активность, либо предпримут все меры, чтобы добиться своего. Если всего этого не учитывать, последствия взаимодействия субъекта и объекта могут быть самыми неприятными.

– субъект и объект управления должны осуществлять между собой двустороннее взаимодействие, основанное на принципах обратной связи, определенным образом реагируя на управленческую информацию, полученную от другой стороны. Такая реакция служит ориентиром для корректировки последующих действий, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта управления не только к изменению внешней ситуации, но и к новому состоянию друг друга.

– как субъект, так и объект управления должны быть заинтересованы в четком взаимодействии; один – в отдаче в данной ситуации команд, другой – в их своевременном и точном исполнении. Возможность субъекта управлять обусловлена готовностью объекта следовать поступающим командам. Подобная ситуация возникает в том случае, если личные цели участников управленческого процесса будут совпадать и одновременно соответствовать целям объекта управления. То есть степень достижения участниками управленческой деятельности своих целей должна находиться в прямой зависимости от степени достижения целей самого управления, вытекающих из потребностей самого объекта. И это составляет самую большую проблему управления в том случае, когда его субъект и объект не связаны отношениями собственности [2,4].

Управление должно быть непрерывным. Это позволяет своевременно обнаруживать и решать возникающие проблемы, а, следовательно, обеспечивать стабильное развитие и функционирование организации, что требует оптимального сочетания централизованного регулирования и самоуправления отдельных элементов организации. Так как само управление осуществляется людьми, оно невозможно без соблюдения такого важного принципа, как учет индивидуальных особенностей и психологии работников, закономерностей межличностных отношений и группового поведения. Это обеспечивает нормальный морально-психологический климат в организации и принятие взвешенных решений, которые будут надлежащим образом исполняться.

Важным принципом процесса управления считается состязательность участников управления на основе личной заинтересованности в успехе, поддерживаемой с помощью различных мотиваторов, таких как материальное поощрение, возможность продвижения по службе, самореализации, получения новых знаний и навыков.

В современных условиях управление не может быть по-настоящему результативным без соблюдения такого принципа, как максимально широкое вовлечение исполнителей в процесс подготовки решений, причем уже на самых ранних его стадиях. Он исходит из того непреложного факта, что решения, в которые вложен собственный труд и собственные идеи, будут реализовываться с большей активностью и заинтересованностью, чем «спущенные сверху». Работа с персоналом превратилась в последние годы в одну из основных обязанно-

стей руководителей всех уровней и направлений, которые должны придерживаться определенных правил. Основные из них:

– безусловная ориентация на требования законодательства о труде;

– учет не только текущих, но и перспективных потребностей организации в персонале, исходящих из задач ее развития, прогноза рыночной конъюнктуры и тенденций естественного движения рабочей силы;

– соблюдение баланса интересов организации и ее работников;

– создание условий для сокращения числа увольнений и сохранения занятости;

– максимальная забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод, достоинств [2,3].

Результативное управление персоналом основывается на социальном партнерстве, под которым понимаются взаимосвязанные действия администрации, трудового коллектива, профсоюзов и иногда представителей государства.

Библиографический список

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов [Текст] / А.П. Егоршин. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебник для студентов вузов [Текст] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова; гос. ун-т управления. М.: РИОР, 2010.

3. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие для студ. вузов [Текст] / В. В. Лукашевич. 2-е изд.,перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2008.

4. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для студентов вузов / М. И. Бухалков. 3-е изд., испр. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011.

УДК 664:658.01

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Н.А. Чистякова[1], А.Н. Шинкевич[2]

THE PRECONDITIONS OF FORMATION SYSTEMS OF KONTROLLING, AT THE ENTERPRISESMACHINE-BUILDING COMPLEX

N.A. Chistjakova, A.N. Shinkevich

Ключевые слова: предпосылки, система контроллинга, машиностроительный комплекс, внутренние и внешние факторы.

Key words: the preconditions, system of controlling, machine-building complex, internal and external factors.

В формировании эффективной системы контроллинга ведущую роль играют предпосылки, факторы и движущие силы. Под предпосылками обычно подразумеваются пассивно существующие, но неиспользуемые ресурсы. Предпосылки являются предварительным условием, «отправной» точкой формирования эффективной системы контроллинга на предприятии.

К предпосылкам формирования системы контроллинга можно отнести следующие группы ресурсов:

– демографические – состояние социальной структуры общества, уровень образования, обеспеченность квалифицированными трудовыми ресурсами, уровень доходов населения;

– экономические – размер накопленного капитала на предприятиях, свобода предпринимательства;

[1] *Чистякова Надежда Александровна* – аспирант, Кубанский государственный технологический университет (г. Краснодар).

[2] *Шинкевич Анна Николаевна* – кандидат экономических наук, доцент, Кубанский государственный технологический университет (г. Краснодар).

– научно-технические – научно-технический потенциал, инновационный потенциал, наличие больших производственных мощностей;

– информационные – наличие информационных технологий, современной компьютерной техники.

Неодинаковость проявления этих предпосылок происходит под воздействием различных групп факторов. Одним из признаков деления факторов на группы является их деление по отношению к предприятию на факторы внутренней и внешней среды предприятия.

Анализ факторов, влияющих на эффективность контроллинга, позволил авторам классифицировать их на две группы: факторы внешней среды предприятия и факторы внутренней среды предприятия.

К факторам внутренней среды предприятия отнесены следующие:

– полнота и достоверность информации о внешней среде и внутренней структуре предприятия;

– личностные качества, специальные знания, склонность к риску и гибкость аналитиков;

– мотивация (гармонизацию желаний и интересов исполнителей с целями плановых решений);

– правомерность (собственные возможности и предоставленные аналитику специальные средства должны позволить осуществить все мероприятия, связанные с подготовкой и реализацией управленческого решения);

– информированность (лица, которым поручено осуществление контроллинга, должны знать цели и особенности принятия и реализации управленческого решения);

– допустимость (мероприятия, предусмотренные контроллингом, не должны нарушать норм права и морали);

– наличие формализованного инструментария контроллинга: экономико-математических моделей, ЭВМ, технических средств и т.д.

Факторы внешней среды предлагается сгруппировать в следующие группы: экономические, политические, социальные, рыночные, конкурентные, технологические, международные.

В отличие от существующих классификаций, мы считаем целесообразным выделение в отдельные группы рыночные, технологические и конкурентные факторы, так как именно эти факторы в сложившихся в настоящее время условиях российской экономики оказывают наиболее существенное влияние на эффективность как системы контроллинга, так и всей системы управления предприятием.

Факторы формирования эффективной систему контроллинга – это, по сути дела, активно используемые предпосылки.

Предпосылки в основном существуют в потенциальной форме. Действие этих факторов может происходить в противоположных направлениях: способствующие формированию эффективной системы контроллинга и препятствующие формированию такой системы [1].

Факторы внешней среды предприятия, способствующие формированию эффективной системы контроллинга:

– из экономических – экономическая политика государства, направленная на сдерживание темпов инфляции, направленная на поддержку аграрного, малого бизнеса и др.;

– технологических – это инновации в области управления, информационных технологий, компьютерной техники, технологии производства продукции;

– социальных – это устойчивые доходы населения и их рост;

– внешнеэкономических – сравнительные преимущества национальной экономики на мировом рынке;

– политических – стабильная политическая ситуация в стране;

– конкурентных – доступность информации о ценах, технологиях конкурентов, наличие влияние на вход или выход из отрасли.

Факторы внешней среды, препятствующие формированию эффективной системы контроллинга:

– технологические – низкий уровень развития отраслевой науки и инновационной деятельности во всех сферах – в организационной, управленческой, информационной;

– экономические – экономическая нестабильность в стране;

–рыночные факторы усложняют формирование эффективной системы контролинга;

– внешнеэкономические – нестабильность мировой экономики;

– конкурентные – отсутствие информации о слабых и сильных сторонах конкурентов;

– политические – нестабильность политической ситуации в стране.

Аналогично можно сказать и о факторах внутренней среды предприятия. Внутренними предпосылками является наличие соответствующих ресурсов. Эффективность их использования на различных предприятиях зависит от действия на них различных факторов.

Факторы внутренней среды, способствующие формированию эффективной системы контроллинга:

– полнота и достоверность информации о внешней среде и внутренней структуре предприятия;

– высокие личностные качества, специальные знания, склонность к риску и гибкость аналитиков;

– мотивация (гармонизацию желаний и интересов исполнителей с целями управленческих решений);

– правомерность (собственные возможности и предоставленные аналитику специальные средства должны позволить осуществить все мероприятия, связанные с подготовкой и реализацией управленческого решения);

– информированность (лица, которым поручено осуществление контроллинга, должны знать цели и особенности принятия и реализации управленческого решения);

– допустимость (мероприятия, предусмотренные управленческим решением, не должны нарушать норм права и морали);

– наличие формализованного инструментария планирования: экономико-математических моделей, ЭВМ, технических средств и т.д.

Факторы внутренней среды, препятствующие формированию эффективной системы контроллинга на предприятии, – полная противоположность всем вышеперечисленным:

– низкий уровень накопления капитала на российских предприятиях не позволяет осуществлять эффективные затраты на организацию контроллинга, приобретение дорогостоящих программных продуктов, позволяющих автоматизировать аналитическую деятельность, повысить качество информации, обеспечить гибкость контроллинга [2].

Авторами был осуществлен анализ предпосылок формирования эффективной системы контроллинга на предприятиях машиностроительного комплекса. Ведущее место в системе предпосылок занимают, на взгляд авторов, экономические предпосылки.

В настоящее время машиностроительный комплекс (МСК) РФ объединяет в себе 12 крупных отраслей, образованных сотнями высоко дифференцированных подотраслей, продукцию которых принято подразделять на: предназначенную для гражданских потребителей и идущую на нужды ВПК.

В табл. 1 и на рис. 1 представлены данные, характеризующие объем отгруженных товаров собственного производства и выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности МСК. По данным табл. 1 и рис. 1 видно, что за период с 2005 по 2011 гг. объемы производства продукции по всем видам экономической деятельности МСК РФ ежегодно возрастали.

Исключение составлял 2009 г., что связано с мировым финансовым кризисом, затронувшим и Россию.

Таблица 1

Объем и структура отгруженных товаров собственного производства и выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности в РФ [3]

Показатель	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.	
	млрд р.	%	млрд р.	%	млрд р.	%	млрд р.	%	млрд р.	%	млрд р.	%	млрд р.	%
Обрабатывающие производства, в том числе:	8872	100,00	11185	100,00	13978	100,00	16864	100,00	14352	100,00	18872	100,00	22802	100,00
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	1903	21,45	2416	21,60	2953	21,13	3295	19,54	2393	16,67	3424	18,14	4045	17,74
производство машин и оборудования	477	5,38	621	5,55	796	5,69	1001	5,94	802	5,59	1013	5,37	1237	5,42
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	452	5,09	600	5,36	829	5,93	910	5,40	817	5,69	1132	6,00	1329	5,83
производство транспортных средств и оборудования	833	9,39	1024	9,16	1284	9,19	1513	8,97	1119	7,80	1670	8,85	2340	10,26

Рис. 1. Объем отгруженных товаров собственного производства и выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности РФ

Если говорить о доле МСК в общем объеме производства обрабатывающих производств, то следует отметить некоторое снижение удельного веса металлургического производства и производства готовых металлических изделий в структуре отгруженных товаров собственного производства обрабатывающих производств с 21,45 % в 2005 г. до 17,74 % в 2011 г., в производстве машин и оборудования начиная с 2008 г. с 5,94 % до 5,42 % в 2011 г., а вот в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования, в производстве транспортных средств и оборудования наблюдается иная динамика – рост удельного веса объемов производств по этим видам экономической деятельности.

Одновременно с ростом объемов производства происходил и рост затрат на производство и реализацию продукции (табл. 2).

Таблица 2

Затраты на производство и продажу продукции
(товаров, работ и услуг) по видам экономической деятельности, млрд р.

Показатель	Все затраты	В том числе							
		материальные затраты	из них			затраты на оплату труда	отчисления на социальные нужды	амортизация основных средств	прочие затраты
			сырье и материалы	топливо	энергия				
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Обрабатывающие производства РФ									
2007 г.	10698,10	7717,30	6489,50	252,40	346,50	1220,50	280,70	282,20	1197,40
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2008 г.	13047,10	9393,80	7691,40	318,10	408,80	1474,20	328,10	360,60	1490,40
темп роста к 2007 г., %	121,96	121,72	118,52	126,03	117,98	120,79	116,89	127,78	124,47
2009 г.	11825,00	8324,70	6329,30	277,50	424,50	1367,50	297,30	413,30	1422,30
темп роста к 2007 г., %	110,53	107,87	97,53	109,94	122,51	112,04	105,91	146,46	118,78
2010 г.	14790,80	10730,50	8628,10	379,00	531,90	1530,20	338,10	475,20	1716,80
темп роста к 2007 г., %	138,26	139,04	132,95	150,16	153,51	125,37	120,45	168,39	143,38
2011 г.	18202,40	13414,50	10812,70	425,00	604,70	1762,10	494,90	551,40	1979,50
темп роста к 200 7г., %	170,15	173,82	166,62	168,38	174,52	144,38	176,31	195,39	165,32
из них:									
- металлургическое производство и производство готовых металлических изделий									
2007 г.	2087,20	1658,50	1355,80	98,90	108,90	197,50	45,10	51,20	134,80
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2008 г.	2560,50	2026,50	1656,20	132,80	133,80	230,70	50,70	68,40	184,20
темп роста к 2007 г., %	122,68	122,19	122,16	134,28	122,87	116,81	112,42	133,59	136,65
2009 г.	1924,90	1466,40	1037,70	113,70	134,30	201,70	43,50	75,30	137,90
темп роста к 2007 г., %	92,22	88,42	76,54	114,96	123,32	102,13	96,45	147,07	102,30
2010 г.	2647,30	2105,90	1625,10	176,80	175,00	234,90	51,40	86,70	168,30
темп роста к 2007 г., %	126,83	126,98	119,86	178,77	160,70	118,94	113,97	169,34	124,85

Окончание табл. 2

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
2011 г.	3286,70	2640,90	2084,30	177,20	208,20	277,20	77,70	101,20	189,70
темп роста к 2007 г., %	157,47	159,23	153,73	179,17	191,18	140,35	172,28	197,66	140,73
- производство машин и оборудования									
2007 г.	654,50	386,80	345,00	9,80	16,80	140,80	32,00	12,20	82,70
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2008 г.	828,60	510,90	420,80	11,40	19,10	169,40	37,60	16,20	94,60
темп роста к 2007 г., %	126,60	132,08	121,97	116,33	113,69	120,31	117,50	132,79	114,39
2009 г.	670,90	386,60	321,10	8,70	17,00	143,80	31,30	19,10	90,20
темп роста к 2007 г., %	102,51	99,95	93,07	88,78	101,19	102,13	97,81	156,56	109,07
2010 г.	766,20	441,80	393,60	11,00	20,80	164,70	36,40	20,80	102,50
темп роста к 2007 г., %	117,07	114,22	114,09	112,24	123,81	116,97	113,75	170,49	123,94
2011 г.	964,30	599,00	513,60	12,80	23,00	191,10	53,20	22,90	98,00
темп роста к 2007 г., %	147,33	154,86	148,87	130,61	136,90	135,72	166,25	187,70	118,50
- производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования									
2007 г.	602,20	391,10	361,20	5,50	12,10	114,10	26,30	11,00	59,80
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2008 г.	690,60	417,90	379,30	6,40	13,80	143,20	32,20	13,60	83,70
темп роста к 2007 г., %	114,68	106,85	105,01	116,36	114,05	125,50	122,43	123,64	139,97
2009 г.	609,80	362,30	316,40	6,10	13,90	134,90	29,80	16,70	66,20
темп роста к 2007 г., %	101,26	92,64	87,60	110,91	114,88	118,23	113,31	151,82	110,70
2010 г.	760,00	482,00	438,80	7,60	18,50	152,00	33,90	18,20	73,90
темп роста к 2007 г., %	126,20	123,24	121,48	138,18	152,89	133,22	128,90	165,45	123,58
2011 г.	950,30	608,10	554,40	8,40	19,30	179,30	51,60	20,40	90,90
темп роста к 2007 г., %	157,80	155,48	153,49	152,73	159,50	157,14	196,20	185,45	152,01
- производство транспортных средств и оборудования									
2007 г.	1253,60	899,20	847,70	14,50	26,00	177,50	43,80	24,70	108,40
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2008 г.	1508,00	1068,20	991,80	18,70	30,30	220,00	52,10	31,30	136,40
темп роста к 2007 г., %	120,29	118,79	117,00	128,97	116,54	123,94	118,95	126,72	125,83
2009 г.	1182,10	747,10	611,00	14,60	29,50	198,60	45,80	37,50	153,10
темп роста к 2007 г., %	94,30	83,08	72,08	100,69	113,46	111,89	104,57	151,82	141,24
2010 г.	1638,70	1113,30	1013,40	17,80	38,20	222,80	52,40	41,60	208,60
темп роста к 2007 г., %	130,72	123,81	119,55	122,76	146,92	125,52	119,63	168,42	192,44
2011 г.	2249,50	1651,70	1544,40	22,40	43,30	270,10	80,50	52,20	195,00
темп роста к 2007 г., %	179,44	183,69	182,19	154,48	166,54	152,17	183,79	211,34	179,89

Следует отметить, что темпы роста затрат на производство и реализацию продукции в анализируемом периоде значительно превосходили темпы роста выручки от продаж

(табл. 3), в результате чего происходил ежегодный рост затрат на один рубль реализованной продукции, что в свою очередь послужило причиной снижения рентабельности продукции предприятий МСК.

Таблица 3

Темпы роста выручки от продаж и затрат на производство и реализацию продукции по РФ

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
1	2	3	4	5	6
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий					
Темпы роста выручки от продаж, %	100,00	112,82	81,41	112,66	135,29
Темпы роста затрат на производство и реализацию продукции, %	100,00	122,68	92,22	126,83	157,47
Производство машин и оборудования					
Темпы роста выручки от продаж, %	100,00	123,10	104,06	125,41	154,1
Темпы роста затрат на производство и реализацию продукции, %	100,00	126,60	102,51	117,07	147,33
Производство электрооборудования, электронного и оптиченского оборудования					
Темпы роста выручки от продаж, %	100,00	110,90	95,43	119,35	152,18
Темпы роста затрат на производство и реализацию продукции, %	100,00	114,68	101,26	126,2	157,8
Производство транспортных средств и оборудования					
Темпы роста выручки от продаж, %	100,00	118,43	89,13	124,44	182,18
Темпы роста затрат на производство и реализацию продукции, %	100,00	120,29	94,30	130,72	179,44

В структуре затрат на производство и реализацию продукции (работ, услуг) предприятий МСК по всем видам экономической деятельности наибольший удельный вес занимали материальные затраты – 60–80% (табл. 4), из них сырье и материалы – 53–70%.

Так как появилась тенденция роста данных видов затрат, обостряется проблема совершенствования их управления, что возможно при осуществлении контроллинга затрат.

Машиностроительный комплекс, в том числе и машиностроение для легкой, пищевой промышленности и промышленности бытовых приборов, демонстрирует весьма высокие финансовые показатели: по всем видам экономической деятельности МСК, за исключением производства транспортных средств и оборудования, наблюдался рост абсолютного сальдированного финансового результата, кроме отмеченного ранее 2009 г. (табл. 5).

Производство транспортных средств и оборудования с 2008–2010 гг. было вообще убыточным.

Таблица 4

Структура затрат на производство и продажу продукции
(товаров, работ и услуг) по видам экономической деятельности, % к итогу

Показатель	Все затраты	в том числе							
		материальные затраты	из них			затраты на оплату труда	отчисления на социальные нужды	амортизация основных средств	прочие затраты
			сырье и материалы	топливо	энергия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Обрабатывающие производства РФ									
2007 г.	100	72,1	60,7	2,4	3,2	11,4	2,6	2,6	11,2
2008 г.	100	72,0	59,0	2,4	3,1	11,3	2,5	2,8	11,4
2009 г.	100	70,4	53,5	2,3	3,6	11,6	2,5	3,5	12,0
2010 г.	100	72,5	58,3	2,6	3,6	10,3	2,3	3,2	11,6
2011 г.	100	73,7	59,4	2,3	3,3	9,7	2,7	3,0	10,9
Из них:									
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий									
2007 г.	100	79,5	65,0	4,7	5,2	9,5	2,2	2,5	6,5
2008 г.	100	79,1	64,7	5,2	5,2	9,0	2,0	2,7	7,2
2009 г.	100	76,2	53,9	5,9	7,0	10,5	2,3	3,9	7,2
2010 г.	100	79,5	61,4	6,7	6,6	8,9	1,9	3,3	6,4
2011 г.	100	80,4	63,4	5,4	6,3	8,4	2,4	3,1	5,7
Производство машин и оборудования									
2007 г.	100	59,1	52,7	1,5	2,6	21,5	4,9	1,9	12,6
2008 г.	100	61,7	50,8	1,4	2,3	20,4	4,5	1,9	11,4
2009 г.	100	57,6	47,9	1,3	2,5	21,4	4,7	2,8	13,4
2010 г.	100	57,7	51,4	1,4	2,7	21,5	4,7	2,7	13,4
2011 г.	100	62,1	53,3	1,3	2,4	19,8	5,5	2,4	10,2
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования									
2007 г.	100	64,9	60,0	0,9	2,0	18,9	4,4	1,8	9,9
2008 г.	100	60,5	54,9	0,9	2,0	20,7	4,7	2,0	12,1
2009 г.	100	59,4	51,9	1,0	2,3	22,1	4,9	2,7	10,9
2010 г.	100	63,4	57,7	1,0	2,4	20,0	4,5	2,4	9,7
2011 г.	100	64,0	58,3	0,9	2,0	18,9	5,4	2,1	9,6
Производство транспортных средств и оборудования									
2007 г.	100	71,7	67,6	1,2	2,1	14,2	3,5	2,0	8,6
2008 г.	100	70,8	65,8	1,2	2,0	14,6	3,5	2,1	9,0
2009 г.	100	63,2	51,7	1,2	2,5	16,8	3,9	3,2	13,0
2010 г.	100	67,9	61,8	1,1	2,3	13,6	3,2	2,5	12,7
2011 г.	100	73,4	68,7	1,0	1,9	12,0	3,6	2,3	8,7

Таблица 5

Сальдированный финансовый результат
(прибыль, минус – убыток) организаций МСК РФ, млн р.

Виды экономической деятельности	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Обрабатывающие производства, из них:	1828734	1383833	1092411	1690735	2013313
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	718663	312778	206802	351317	289240
производство машин и оборудования	42517	45384	25239	36659	32816
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	53557	35494	21977	50198	61411
производство транспортных средств и оборудования	63995	-40690	-110737	-6282	63559

Если же говорить об удельном весе сальдированного финансового результата организаций МСК РФ в общей его сумме по обрабатывающему производству, то следует отметить его уменьшение по металлургическому производству и производству готовых металлических изделий с 39,3% в 2007 г. до 14,37% в 2011 г., в производству машин и оборудования – с 2,32 % в 2007 г. до 1,63 % в 2011 г.

Наибольшее количество убыточных предприятий в МСК РФ наблюдалось в 2009г.: в обрабатывающем производстве в целом – 34,7 % от общего количества предприятий, в том числе в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий – 41,1 %,в производстве машин и оборудования – 34,8 %, в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 28,0 %, в производстве транспортных средств и оборудования – 46,0 %.

К 2011 г. число убыточных предприятий по всем видам экономической деятельности МСК стало вновь снижаться, но при этом суммы убытков по абсолютной величине в отдельных сферах продолжают расти. Это относится, прежде всего, к производству машин и оборудования, чего нельзя сказать о других видах экономической деятельности МСК.

Данные о показателях рентабельности проданных товаров, продукции, работ и услуг организаций МСК (табл. 6 и рис. 2) свидетельствуют о том, что производственная деятельность оставалась на протяжении всего анализируемого периода 2007 – 2011 гг. рентабельной, хотя и наблюдались колебания значений показателя, особенно в металлургии и производстве готовых металлических изделий.

Таблица 6

Рентабельность проданных товаров, продукции (работ, услуг) организаций МСК РФ, %

Виды экономической деятельности	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Обрабатывающие производства, из них:	18,3	17,1	13,4	14,8	13,2
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	34,2	25,5	14,8	19,1	14,2
производство машин и оборудования	8,7	8,8	8,2	6,9	6,6
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	9,9	8,7	7,8	9,1	9,1
производство транспортных средств и оборудования	6,1	4,1	1,5	4,8	5,5

Так как прибыль от продаж по всем видам экономической деятельности МСК имела положительное значение, нерентабельными были прочие и внереализационные виды деятельности, в том числе и инвестиционная, о чем свидетельствует отрицательное значение сальдированного финансового результата в производстве транспортных средств и оборудования и отрицательное значение рентабельности активов в этой сфере деятельности предприятий МСК.

Данный факт также является подтверждением актуальности проблемы формирования эффективной системы контролинга бизнес-процессов на предприятиях МСК.

Исследования показали, что с 2007 по 2011 гг. значительно ухудшилось финансовое состояние предприятий по всем видам экономической деятельности МСК: из года в год возрастала суммарная задолженность по обязательствам, в том числе кредиторская задолженность и задолженность по кредитам банков и полученным займам; росла и просроченная задолженность по обязательствам. Хотя по структуре эти величины оставались относительно стабильными.

Данные Росстата [3] свидетельствуют о том, что доля малого предпринимательства в уставном капитале предприятий МСК крайне низка: в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий с 2005 по 2011 гг. она практически не превы-

шала 1,0 %, в производстве машин и оборудования она колебалась от 0,5 до 1,4 %, в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования – также от 0,5 до 1,4 %, в производстве транспортных средств и оборудования – от 0,0 до 0,3 %.

В отличие от других видов экономической деятельности обрабатывающих производств в МСК преобладают крупные предприятия, практически отсутствует малое предпринимательство.

Рис. 2. Рентабельность проданных товаров, продукции, работ, услуг МСК РФ

Следует отметить рост доли федеральных органов исполнительной власти в уставном капитале всех предприятий МСК, особенно в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования, а также транспортных средств и оборудования: в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования она возросла с 19,8 % в 2005 г. до 34,2 % в 2011 г., в транспортных средств и оборудования своего пика она достигла в 2008 г. – 47,3 %, но к 2011 г. – снизилась до 15,6 %. Отмеченный факт свидетельствует о наличии таких экономических предпосылок формирования системы контроллинга на предприятиях машиностроения как масштабы крупного производства.

В 2011 г. наибольший вклад в результаты деятельности предприятий как обрабатывающих производств, так и МСК вносят малые предприятия по производству машин и оборудования: удельный вес данных предприятий в общей численности малых предприятий обрабатывающих производств – 11,6 %, в среднесписочной численности – 13,3 %, а в обороте – 13,6 %.

Результаты проведенного анализа объемов производства и отгрузки продукции, затрат на производство и реализацию, показателей рентабельности, размеров предприятий МСК, состава их уставного капитала, количества малых предприятий и их вклада в общие результаты деятельности свидетельствуют о наличие экономических предпосылок формирования системы контроллинга на данных предприятиях.

О наличии научно-технических предпосылок можно судить по наличию и состоянию научно-технического потенциала, инновационного потенциала, больших производственных мощностей.

Начиная с 2005 г., ежегодно происходил устойчивый рост стоимости основных фондов организаций машиностроительного комплекса по всем видам экономической деятельности. Если в целом по всем экономическим видам деятельности обрабатывающих производств среднегодовой за 2005-2011 гг. темп роста стоимости основных фондов составил 114,73 %, то в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий –

114,99 %, в производстве машин и оборудования – 112,05 %, в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 109,57 %, а в производстве транспортных средств и оборудования – 111,80 %.

Видовая структура основных фондов организаций МСК РФ свидетельствует о том, что она практически такая же, как и у всех организаций обрабатывающих производств. Удельный вес активной части в общей стоимости основных фондов организаций в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий возрос с 54,4 % в 2005 г. до 61,2 % в 2011 г., в производстве машин и оборудования – с 49,8 % в 2005 г. до 61,2 % в 2011г., в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования – с 49,8 % в 2005г. до 56,8 % в 2011г., а вот в производстве транспортных средств и оборудования удельный вес активной части основных фондов в общей их стоимости имеет тенденцию к снижению, что является основной причиной снижения объемов производства продукции в данном виде экономической деятельности МСК.

Следует отметить некоторое снижение коэффициента обновления основных фондов во всех организациях по видам экономической деятельности МСК с 2009 г. по 2011 г., что свидетельствует о том, что основные средства вводились, но при этом старые фонды не выводились из эксплуатации. Данный факт характеризует низкий уровень инновационной активности предприятий машиностроения [4].

Сделанный вывод подтверждают и значения коэффициентов выбытия основных фондов за 2005-2011 гг., которые остаются практически неизменными на уровне от 0,7 % до 2,3 %. Причем в последние годы они имеют тенденцию к снижению.

Практически половина основных фондов организаций МСК имеют пятидесяти процентную степень износа. Причем с 2005 г. по 2009 г. степень износа снижалась, а с 2009 г. начала вновь возрастать, что объясняется уменьшением инвестиций в обновление производства из-за ухудшения финансового положения предприятий машиностроения.

В 2011 г. наиболее высокий уровень износа основных фондов наблюдался на предприятиях по производству транспортных средств и оборудования – 49,3 %, по производству электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 47,4 % и по производству машин и оборудования – 44,0 %.

В связи с ростом степени износа основных фондов растет и удельный вес полностью изношенных основных фондов в общем объеме основных фондов в организациях МСК по всем видам его экономической деятельности.

Результаты исследования основных показателей деятельности предприятий машиностроительного комплекса РФ позволили выделить целый ряд оснований для формирования системы контролинга отдельных бизнес-процессов их деятельности.

Основанием для организации контроллинга продукции являются:

– устаревшие модели и номенклатура продукции;

– несоответствие требованиям современных отечественных и зарубежных рынков по качеству исполнения, дизайну и другим потребительским свойствам;

– плохие перспективы выпускаемой продукции.

Основанием для организации контроллинга затрат являются:

– опережение темпов роста затрат над темпами роста объемов производства, отгрузки и продаж;

– рост затрат на один рубль реализованной продукции;

– снижение рентабельности продукции, товаров, работа, услуг по всем видам экономической деятельности машиностроительного комплекса.

Основанием для организации контроллинга закупок являются:

– низкое отсутствие входного контроля качества закупаемых материалов;

– необоснованно большие запасы материалов на складе.

Основанием для организации контроллинга персонала являются:

– отстраненность личных интересов сотрудников от результатов деятельности компаний;

– неуверенность сотрудников в завтрашнем дне;

– опережение темпов роста среднемесячной заработной платы над темпами роста годовой производительности одного работающего.

Основанием для организации контроллинга оборудования являются:

– устаревший парк основного оборудования и производственных средств;

– отсутствие системы планово-предупредительных ремонтов, ремонт при возникновении поломок или выходе из строя.

Основанием для организации контроллинга системы информационного обеспечения и отчетность являются:

– отсутствие во многих отчетах пояснительной и аналитической части;

– заполнение документов вручную;

– ограниченность исходной информации, предназначенной для принятия важных решений;

– недостоверность информации;

– отсутствие или недостаточность компьютерной поддержки информационного обеспечения;

– отсутствие системы учета и расчета затрат по носителям и объектам.

Библиографический список

1. Шинкевич А.Н. Формирование эффективной системы контроллинга на предприятиях пищевого машиностроения [Текст] / А.Н. Шинкевич, Н.А. Чистякова // Новые технологии: рецензируемый, реферируемый научный журнал. 2012. Вып. 3.

2. Хмельницкая С.В. Формирование эффективной системы внутрифирменного планирования в агропромышленных холдингах [Текст] / С.В. Хмельницкая // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. №2 (12).

3. Промышленность России. 2012 [Текст]: стат. сб. М.: Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2012.

4. Почукаева О.В. Анализ инновационной активности в промышленности [Текст] / О.В. Почукаева// Проблемы прогнозирования. 2008. № 4.

УДК 331.1:001.895

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОМУ ТИПУ РАЗВИТИЯ

***Ю.В. Шеншинов*[1]**

SPECIFICS OF MANAGEMENT OF THE MANPOWER IN THE CONDITIONS OF TRANSITION TO INNOVATIVE TYPE OF DEVELOPMENT

U.V. Shenshinov

Ключевые слова: трудовая деятельность, инновационная экономика, общество, управление человеческими ресурсами.

Keywords: labor activity, innovative economy, society, management of human resources.

Специфика инновационной экономики проявляется в динамичном преобразовании результатов научных разработок в конечный продукт в различных отраслях. В связи с этим идея реформирования российской экономики, предусматривающая переход к инновационно-

[1] *Шеншинов Юрий Владимирович* – кандидат экономический наук, доцент, зам. декана экономического факультета по научной работе и магистратуре, Алтайская академия экономики и права (институт) (г. Барнаул).

му типу развития, предопределила объективную необходимость изменения качества трудовых ресурсов, способного обеспечить данный процесс.

Происходящие изменения в отечественной практике имеют тенденцию к падению престижа образования как главного компонента интеллекта. В первую очередь, это объясняется длительностью окупаемости инвестиций в образование. Гораздо меньший срок окупаемости и высокая рентабельность капитала приходится на сферу услуг, как правило, торговых и финансово-посреднических операций. В Российской отраслевой структуре народного хозяйства складывается интересная ситуация. По численности населения, занятого в сфере услуг, Россия не уступает ведущим странам мирового сообщества, т. е. более 50%, с той только разницей, что в этих странах эта доля обусловлена высоким технико-технологическим развитием производства, а в России – получением более высокого дохода от спекулятивных операций в сфере торгово-финансовых операции по сравнению с реальным сектором экономики, с его изношенными основными фондами, не способными производить продукцию с высокой долей добавочной стоимости, а значит, и выплачивать высокую заработную плату, и испытывающим нехватку инвестиционных ресурсов, и кадровый голод.

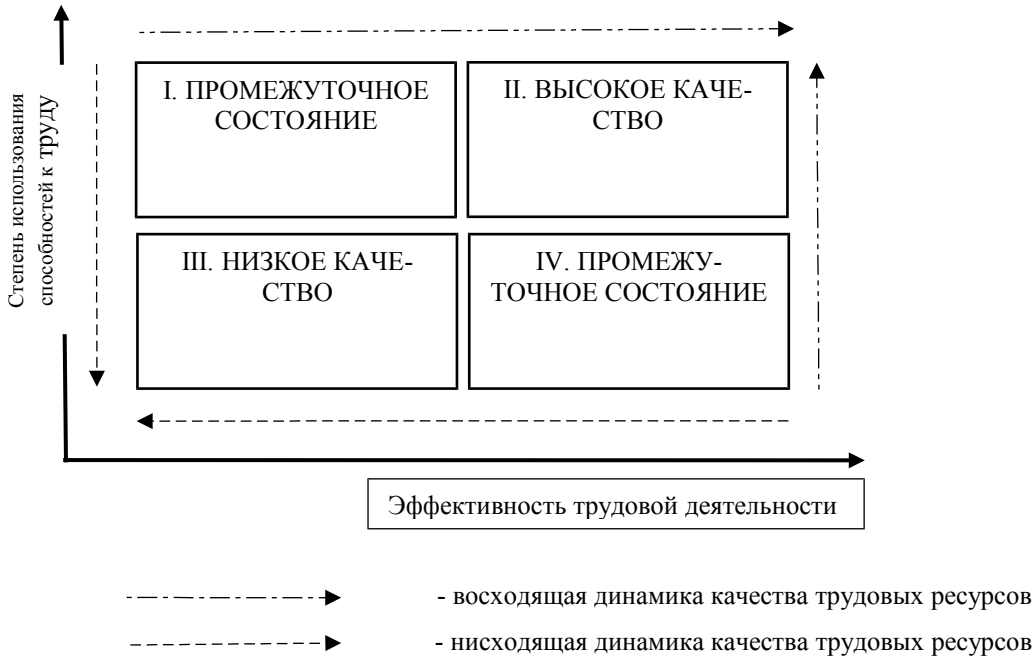
По данным Независимого института социальной политики, несмотря на проблемы системы образования, уровень образования населения России заметно повысился, но произошло это, в основном, за счет массового притока в высшую школу, что говорит о престижности высшего образования как одного из важнейших условии получения хорошей работы. И здесь прослеживается определенная тенденция – большинство молодых людей обучается по специальностям: менеджмент, юриспруденция, экономика. Таким образам, государство недополучает специалистов в области инженерно-технических специальностей наряду с переизбытком управленцев, финансовых работников и правоведов.

В результате чего, современная промышленность испытывает кадровый голод, но восстановить численность учащихся в начальных профессиональных учебных заведениях пока не удается. Необходимо отметить, что уровень обучения в этих учебных заведениях оставляет желать лучшего, т.к. материальная база минимальна, а обучение происходит на оборудовании, снятом с эксплуатации. И как следствие, номинально получая профессию, реально выпускник имеет смутное представление о требованиях, предъявляемых современным производством к его профессии.

Качественные изменения содержания труда, обусловленные переходом России к инновационному типу общественного развития, предопределяют динамику качественных характеристик трудовых ресурсов. Ускорение научно-технического прогресса, развитие компьютерно-информационных систем, интеллектуализация бизнеса изменяют содержание трудовой деятельности, требуя от рабочих концептуальных знаний, профессионального мастерства, навыков коллективного взаимодействия, творческих и предпринимательских способностей. В этой связи необходимо уточнить, каким именно требованиям должны соответствовать качественные характеристики трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития.

Исходя из этих причин, трудовые ресурсы в процессе формирования приобретают различное качество. В зависимости от степени обладания определенными компонентами качества, можно выделить четыре типа качественного состояния трудовых ресурсов (см. рисунок).

В основу типологии качественного состояния трудовых ресурсов положен принцип идентификации, т.е. разграничены сходства и тождества качества отдельных категорий трудовых ресурсов. Матрица представляет собой двухмерную пространственную модель эффективности использования качества трудовых ресурсов, разграниченную на четыре квадранта. Каждый из типов качественного состояния трудовых ресурсов, отнесенный к определенному квадранту, обусловлен взаимодействием двух параметров: степенью использования способностей к труду и эффективностью трудовой деятельности.



Матрица качественного состояния трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

На вертикальной оси фиксируется степень использования способностей человеческих ресурсов к труду. По горизонтальной оси располагается эффективность их трудовой деятельности.

II л III квадранты фиксируют диапазон качества трудовик ресурсов на определенном этапе развития.

II квадрант, являясь верхней границей диапазона, определяет максимально возможное качественное состояние трудовых ресурсов на определенном этапе общественного развития, которое характеризуется высоким качеством выполняемой работы и максимальным использованием интеллектуальных и творческих способностей в процессе осуществления трудовой деятельности. Качество трудовых ресурсов этого квадранта рассматривается как трудовой потенциал общества.

III квадрант фиксирует нижнюю границу качества трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы этого квадранта имеют низкую квалификацию и производительность груда. Соответственно, качество выполняемой работы также низкое, а степень использования интеллекта и творческих способностей минимально.

Переход из этого качественного состояния в другое достаточно проблематичен. Даже при условии развития трудовые ресурсы этого квадранта будут принадлежать к нижней границе, если темпы позитивной динамики их качественного состояния будут пропорциональны темпам роста качества трудовых ресурсов II квадранта.

Два других квадранта представляют собой промежуточное качественное состояние трудовых ресурсов, характеризующееся средним качеством выполняемой работы а результате недоиспользования интеллекта и творческих способностей в процессе осуществления трудовой деятельности.

Трудовые ресурсы, отнесенные нами ко I квадранту, имеют высокую квалификацию, но производительность их труда низкая. Это обусловлено недостаточной мотивацией к использованию их профессионально-квалификационного и интеллектуального потенциала.

Трудовые ресурсы IV квадранта характеризуются низкой квалификацией, но в тоже время высокой производительностью труда в связи с тем, что испытывают недостаток про-

фессионального образования и практического опыта или информационного обеспечения трудовой деятельности.

При определенных условиях трудовые ресурсы I и IV квадрантов обладают либо нисходящей, либо восходящей динамикой, перехода в состав трудовых ресурсов, обладающих высоким или низким качеством.

Трудовые ресурсы I, II и IV квадрантов являются фундаментом развития качества трудовых ресурсов. При приращении знаний и опыт одних и достаточной мотивации других, именно эта часть трудовых ресурсов обеспечит количественно-качественные изменения, ведущие к становлению нового качества. Однако недоиспользованные способности трудовых ресурсов так и останутся потенцией, возможностями, если не будут реализованы в трудовой деятельности.

На сегодняшний момент проблема соответствия качества трудовых ресурсов требованиям уровня социально-экономического развития общества особенно остро стоит перед Россией в связи с интеграцией в мировое сообщество и подписанием ряда соглашений, например, таких как Болонское соглашение, вступление во Всемирную торговую организацию и проч., а также идеей перехода к инновационному типу развития отечественной экономики.

При переходе общества к инновационному типу развития главным ресурсом, способным обеспечить общественное развитие становится человек с его умениями и навыками. В условиях информационного общества основная борьба будет происходить за обладание именно качественными трудовыми ресурсами. Развитые страны давно осознали необходимость притока иностранных специалистов. Причем приток иностранных специалистов всегда носит дифференцированный характер. Государство-импортера трудовых ресурсов интересуют только высококлассные работники. А российские трудовые ресурсы на мировом рынке труда считаются весьма перспективными, а высокий уровень образования сочетается с непритязательностью работников к оплате и условиям труда.

Чтобы оставаться конкурентоспособной на мировом рынке труда, России необходимо создать систему мотивации иных мер по обеспечению приложения способностей трудовых ресурсов в отечественной экономике. Совершенно очевидно, что российскому государству тяжело соперничать с развитыми странами по уровню оплаты труда и действовать при помощи прямых экономических стимулов невозможно.

Экономическое стимулирование уже не обладает должным эффектом и часто работник готов поменять место работы, с первоначально более низкой заработной платой с тем, чтобы реализовать свой творческий и трудовой потенциал и получить новые практические знания, позволяющие выйти ему на качественно новый уровень трудовой деятельности. Психосоциальная природа человека раскрывается, прежде всего, в условиях его плодотворной деятельности, приносящей удовлетворение ему и пользу всему обществу, и увязывается с наукой, способной создать социальный комфорт всему человечеству и каждому человеку, сохранить мир, экологическую чистоту и чистоту человеческих идеалов.

Библиографический список

1. Вукович Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе [Текст] / Г.Г. Вукович, С.Н. Трунин // Человек и труд. 2011. № 7.

2. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда [Текст]: монография / Л.Ч. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др.; под ред. Л.С. Чижовой. М.: Экономика, 2011.

3. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода [Текст] // Труд и социальные отношения. 2009. № 4.

4. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] /А.И. Рофе. М.: МИК, 2008.

РЕЦЕНЗИЯ

на учебник

Кутера Михаила Исааковича
«Введение в бухгалтерский учет»,
рекомендованный Учебно-методическим объединением высших учебных заведений Российской Федерации по образованию в области финансов, учета и мировой экономики в качестве учебника для бакалавров, обучающихся по направлению «Экономика»

Роль бухгалтерского учета постоянно возрастает в соответствии с требованиями общества. Счетоведение на всех этапах исторического развития достаточно тесно переплеталось с другими сферами жизни и отраслями научных знаний: экономикой, статистикой, управлением, социологией, психологией, философией, кибернетикой, синергетикой. Непрерывный процесс развития бухгалтерского учета привел к тому, что определение сущности и содержания бухгалтерских счетов, двойной записи, балансов, в целом бухгалтерских процедур и принципов ведения бухгалтерии, значительно отличались в разных периодах развития счетной мысли. Современное понимание этих бухгалтерских категорий отражает лишь один из моментов в общем процессе развития бухгалтерского учета.

Исходя из того, что рассмотрение проблем теории бухгалтерского учета в современных условиях хозяйствования приобретает особую актуальность, рецензируемый учебник представляет ценность как источник новых взглядов и подходов к пониманию базовых категорий бухгалтерского учета, как в сфере профессиональной деятельности, так и науки.

В учебнике изложение материала начинается с характеристики предприятия как сложного в кибернетическом плане экономического субъекта, что составляет основу для понимания сущности процесса ведения бухгалтерского учета. С тесным переплетением исторически важных событий и творческими наработками известных бухгалтеров всех времен и народов раскрыты важные признаки языка бухгалтерского учета. Особую ценность представляют ссылки на оригиналы трудов учетных работников, начиная с XIV в., иллюстрирующие особенности открытия счетов, ведения униграфической и диграфической бухгалтерии и составления балансов.

В учебнике подчеркивается важность определения критериев формирования и классификации учетных принципов, предмета и объектов бухгалтерского наблюдения, уделяется внимание процессам заготовления запасов, затратам на производство и формированию себестоимости продукции, ее продажи и определению финансовых результатов. Значительное внимание уделяется целям и особенностям классификации счетов, их экономической сущности как способов классификации объектов бухгалтерского наблюдения и отражения механизма информирования о фактах хозяйственной жизни. Также рассматриваются вопросы классификации бухгалтерских балансов, фактов хозяйственной жизни и экономическое содержание методов оценки активов.

Особого внимания заслуживает также раскрытие задач бухгалтерского учета в их исторической ретроспективе. Автором выделены главные задачи бухгалтерского учета: 1) защита интересов собственников – сохранность их имущества, переданного в распоряжение экономического субъекта; 2) контроль как средство обеспечения эффективного управления предприятием; 3) выявление экономических и юридических последствий хозяйственных фактов или исчисление и распределение финансового результата; 4) механизм перераспределения ресурсов в народном хозяйстве.

Подобно англо-американскому опыту изложения материалов в учебнике по теории бухгалтерского учета впервые раскрыты основные положения амортизации основных средств.

Оригинальным и новым считаем подход автора к исследованию основ бухгалтерского учета через рассмотрение проблем бухгалтерской идеологии (статическая и динамическая идеологии, идеология актуарного бухгалтерского учета), а также представление моделирования в контексте МСФО (моделей бухгалтерского учета в соответствии с физической концепцией капитала и концепцией поддержания финансового капитала).

Критически оценивая логически выдержанную строгую последовательность выполнения бухгалтерских действий по отражению информации в процессе регистрации, накопления и обработки учетных данных, автор по-новому представляет корреспонденцию бухгалтерских счетов через типы изменений, вызываемые хозяйственными операциями, и модели бухгалтерского учета с использованием бухгалтерских счетов.

В заключении автором кратко рассматриваются вопросы сущности учетной политики и ее управленческих, финансовых и налоговых аспектов.

Учебник состоит из предисловия и двух разделов, включающих 18 глав. Структура работы характеризуется логикой построения, вопросы излагаются детально, текст изложен на научном языке, доступном для понимания студентами.

Особенно приятно отметить то, что автор с искренним теплом и чувством благодарности посвящает эту книгу доктору экономических наук, профессору Ярославу Вячеславовичу Соколову – нашему хорошему Другу, Почетному профессору Житомирского государственного технологического университета, который поистине является выдающейся личностью нашего времени и нашей профессии.

Предыдущие три издания учебника по курсу «Теория бухгалтерского учета» неразрывно связаны с памятью о прошлом и предвидением будущего бухгалтерского учета. Все без исключения работы проф. М.И. Кутера, включая и рецензируемое издание, содержат оригинальные, свежие научные выводы, смелые идеи, глубокие размышления о бухгалтерском учете как науке. Поэтому данный труд по праву может считаться классикой в теории бухгалтерского учета, а «классической, – как считал великий Хорхе Луис Борхес[1], – является не та книга, которой непременно присущи те или иные достоинства; нет, это книга, которую поколения людей, побуждаемых различными причинами, читают все с тем же рвением и непостижимой преданностью»[2].

Уверены, что жизнь учебника «Введение в бухгалтерский учет» автора Кутера Михаила Исааковича будет долгой и непостижимо увлекательной.

Рецензенты:

Заведующий кафедрой бухгалтерского учета
Житомирского государственного технологического университета,
Заслуженный деятель науки и техники Украины,
д-р экон. наук, проф. *Ф.Ф. Бутынец*

Заведующая кафедрой теории бухгалтерского учета
Национальной академии статистики, учета и аудита (г. Киев),
д-р экон. наук, проф. *Н.М. Малюга*

Докторант кафедры бухгалтерского учета,
Житомирского государственного технологического университета,
канд. экон. наук, доц. *К.П. Боримская*

Добрый день, уважаемый Михаил Исаакович!

[1] Хорхе Луис Борхес (1899–1986) – аргентинский прозаик, поэт и публицист, один из основателей авангардизма в испаноязычной латиноамериканской поэзии.

[2] *Борхес Х.Л.* Проза разных лет. М.: Радуга, 1984. С. 224.

С искренней благодарностью за сотрудничество и с наилучшими пожеланиями к Вам обращаются коллеги из Житомира, проф. Ф.Ф. Бутынец и его ученицы.

Получив Ваш учебник, нам захотелось написать рецензию на него (во вложенном файле).

Эта рецензия будет опубликована в нашем Международном сборнике научных трудов (2013. № 1).

С самыми теплыми пожеланиями, проф. Ф. Бутынец, проф. Н. Малюга и доц. К. Боримская.

Докторант кафедры бухгалтерского учета,
Житомирского государственного технологического университета,
канд. экон. наук, доц. *К.П. Боримская*

РЕФЕРАТЫ (REFERATS)

УДК 339:796.032.2.32:(470.620)

Батраченко Е.А. Российский и зарубежный опыт организационной стратегии формирования механизма взаимодействия участников олимпийского проекта // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье дана характеристика организационной стратегии формирования механизма взаимодействия ключевых участников Олимпийского проекта Сочи-2014. Охарактеризованы методы достижения экономического наследия при проведения Олимпийских игр в России.

The article provides a description of the organizational strategy for the formation mechanism of interaction between the key participants of the Olympic project Sochi-2014. Described methods for achieving economic legacy carrying out the Olympic Games in Russia.

Электронный адрес: eabatrachenko@mail.ru

УДК 332.1:796.032.2:324:(470.620)

Батраченко Е.А. , Егорова Л.И. Оценка эффективности влияния факторов экономического роста на развитие региона и национального хозяйства в рамках олимпийского проекта «Сочи 2014» // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье дана характеристика важнейших факторов экономического роста, оказывающих радикальное влияние на эффективное развитие города, региона и национального хозяйства в рамках подготовки Олимпиады Сочи 2014 и постолимпийский период.

The article provides the characteristic of the most important factors of economic growth, providing a radical impact on the effective development of the city, the region and the national economy within preparation for the Olympic Games Sochi 2014 and post-Olympic period.

Электронный адрес: eabatrachenko@mail.ru

УДК 339.4:145

Битарова М.А. Земельные ресурсы как основа городского развития // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Статья посвящена изучению понятия «городские земли» как многоаспектной категории. Цель статьи – обосновать необходимость нового подхода к изучению земель городов при разработке политики зелеустройства городской среды. Автор предлагает рассматривать данную категорию с трех аспектов: физическом, экономическом и психологическом, показывая, что городские земли представляют собой многофакторное явление, где в равной степени переплетаются экономические, финансовые, экологические, правовые и многие другие характеристики.

Article examines the concept of «urban land2 as a multi-dimensional search. Purpose of the article – to justify the need for a new approach to the study of urban land policy development zeleustroystva urban environment. The author proposes to consider a category with three aspects: physical, economic, psychological, showing that urban land is a multifactorial phenomenon, which is equally intertwined economic, financial, environmental, legal, and many other features.

Электронный адрес: bitarova@mail.ru

УДК 338.26:352.07 (470.620)

Гетманцев К.В. Проблема «административного фактора» при реализации технологии стратегического планирования в стратегиях муниципальных образований Краснодарского края // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматриваются методические и практические вопросы разработки и реализации стратегий муниципальными образованиями Краснодарского края. Рассмотрены вопросы влияния со стороны региональной администрации на процесс и технологию стратегического планирования в муниципалитетах региона.

In article methodical and practical questions of development and realization of strategy by municipalities of Krasnodar Krai are considered. Influence questions are considered from regional administration on process and technology of strategic planning in region municipalities.

Электронный адрес: kot34@mail.ru

УДК 330.342.146:339.138

Городнова Н.В., Колобаева А.Н. Социальный маркетинг как инструмент социально-ориентированной экономики // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматривается концепция социально-этического маркетинга, как одного из прогрессивных способов функционирования западных компаний, отражено поведение российского бизнеса в условиях социально ориентированного маркетинга. Основная идея заключается в стратегическом выборе одного или нескольких направлений социально-значимых проблем и формирование собственного благотворительного фонда или альянса с уже существующим.

The article considers the concept of socio-ethical marketing as one of the most progressive ways of functioning of Western companies, reflected the behavior of Russian business in the environment of socially oriented marketing. The basic idea is a strategic choice of one or several directions of social problems and the formation of his own charitable Foundation or Alliance with the already existing ones.

Электронный адрес: qorodnova243@mail.ru

УДК 331:331.5

Губарь А.И. Человеческий капитал на рынке труда трансформационного общества // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Рассматриваются особенности функционирования человеческого капитала. На основе модели отражающей процесс сегментирования рынка труда исследуются механизмы рентного перераспределения чистого продукта общества. Формулируются принципиальные основы включения человеческого капитала в процессы инновационного развития экономики.

The article deals with the features of the human capital functioning. The mechanisms of rent redistribution of pure product of society are researched basing on the model reflecting the process of labor market segmentation. We formulate the fundamental principles of human capital inclusion in the innovation processes of economic development.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

УДК 331.1.001:895

Гузиева Е.В. Управление трудом в здравоохранении: проблемы и тенденции // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассмотрены ключевые проблемы и тенденции управления трудом в здравоохранении. Ключевым фактором конкурентоспособности любого предприятия выступает человеческий капитал. Доказано, что в условиях реформирования российской системы здравоохранения повышение эффективности труда обусловливает именно внедрение инновационных форм организации труда и рациональное использование трудовых ресурсов.

In article key problems and tendencies of management by work in health care are considered. As key factor of competitiveness of any enterprise the human capital acts. It is proved that in the conditions of reforming of the Russian health system increase of efficiency of work causes introduction of innovative forms of the organization of work and rational use of a manpower.

Электронный адрес: g3925@yandex.ru

УДК 331.1:338.24

Гусев В.В. Особенности кадрового менеджмента в системе государственной службы // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Раскрываются инновационные подходы к управлению государственными служащими, обосновывается актуальность управления в государственной службе как одного из видов специального управления, который изучает особенные черты, специфику проявления функций, а также особые закономерности и тенденции, отличающие управление в государственной службе от управления в других сферах.

Disclosed innovative approaches to the management of public employees, the relevance of management in civil service as one of the types of special control who studies the special features, the specific manifestations of functions and specific regularities and trends, distinguishing management in state service of control in other areas.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 338.2:331.102.3

Демидова К.Е. Особенности управления трудом в сфере услуг // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье анализируется процесс производства и последующего оказания услуг одной и той же компанией, актуальность заключается в том, что многие предприятия производящие товары для населения и бизнеса в дальнейшем оказывают услуги разного рода. А управленческая инфраструктура организации традиционно формируется как своеобразная надстройка над существующей системой разделения труда и производственными функциями. Отсюда и возникает отсутствие единых общепризнанных подходов к формированию организационных структур в различных областях сферы услуг.

The article analyzes the process of production and the subsequent provision of services by one company, relevance lies in the fact that many enterprises producing goods for the population and business in the future to provide services of a different sort of character. And administrative infrastructure of the organization traditionally formed as a kind of superstructure over the existing division of labour and production functions. There is a lack of uniform recognized approaches to the formation of organizational structures in various areas of service delivery.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 339.9:330.117 (470.620)

Егорова Л.И., Коробейникова М.С. Инструменты совершенствования регулирования внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов на примере Краснодарского края // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье анализируются инструменты регулирования внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов Краснодарского края – ведущего региона России. Авторы предлагают практические рекомендации и меры по их совершенствованию.

The article analyzes the tools of regulation of the foreign trade activities of managing subjects of the Krasnodar edge-leading region of Russia.

Authors offer practical recommendations and measures about their perfection.

Электронный адрес: L-Egorova-@mail.ru

УДК 331.108.26:338.2

Карьянов К.П. Развитие системы управления персоналом в сфере обслуживания населения // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В настоящее время актуальны новые виды информационных технологий, такие как карты платного доступа к определенным объектам, возможность производить регистрацию всех событий системы, а так же автоматизировать учет посещаемости, загрузки кассиров, количества проданных билетов и т.п., и формирование на этой базе различных отчетов удобных для

повседневного использования, дифференцированного подхода к пожеланиям клиентов, за счет широкого диапазона используемых билетов.

Currently relevant new information technologies, such as maps of paid access to certain objects, the possibility to register all system events, as well as automate attendance records download cashiers, the number of sold tickets etc. and the formation of the the basis of various reports convenient for everyday use, a differentiated approach to the clients ' wishes due to the wide range of the used tickets.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 334.7

Кизим А.А. ERP-системы в деятельности российских промышленных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматриваются проблемы контроля и оперативного управления промышленными компаниями посредством ERP-систем. На основе анализа текущего состояния и перспектив развития мирового рынка ERP-систем, определены возможные этапы внедрения ERP-систем на российских промышленных предприятиях. Все вышесказанное является важным шагом для выхода предприятий промышленного сектора экономики на новый уровень конкуренции.

In this article there is review of control and operational management over industrial enterprises by ERP – systems. Using analysis of present prospects in developing market of ERP – systems, suggested possible ways of introduction ERP – systems at Russian industrial enterprises. All of this is an important step for the exit of enterprises of the industrial sector of the economy to a new level of competition.

Электронный адрес: arko1980@mail.ru

УДК 330.1:331.5

Климов А.В. Исследование и теоретическое осмысление экономической категории «качество трудовых ресурсов» // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматривается теоретическое обоснование понятия «качество трудовых ресурсов» с позиции региональной экономики. Выделены основные критерия при формировании трудовых ресурсов, а так же декларированы этапы их развития.

In article theoretical justification of the concept «quality of a manpower» from a position of regional economy is considered. The main are allocated criterion when forming a manpower and as stages of their development are declared.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

УДК 332.1 (470.6)

Королева Н.А. Возможности метода капитальных комбинаций в исследовании взаимодействия мега-корпорации и региональной экономической системы // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье раскрыты познавательные возможности применения метода капитальных комбинаций в исследовании содержания взаимодействия мега-корпорации и региональной экономической системы. Дана оценка участия мега-корпораций в реализации приоритетов развития регионов-субъектов Южного и Северо-Кавказского федеральных округов. Представлена характеристика уровней зрелости субрегиональных локализаций, формирующихся во взаимодействии мега- корпорации и региональной системы.

In the paper the educational opportunities for the application of the method of capital combinations in the study of interaction mega-corporation with regional economic system are revealed. The participation of mega-corporations in implementing the priorities of development of the regions – subjects of the Southern and North-Caucasian Federal districts is estimated. The characteristics of

maturity levels of sub-regional localizations formed in the interaction of mega-corporation and regional system are presented.

Электронный адрес: koroleva-agu@mail.ru

УДК 331.5.024.5:332.1

Лайко А.В. Вопросы повышения занятости населения в стратегиях развития городских округов Краснодарского края // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматривается повышение занятости населения как одна из целей экономического развития муниципальных образований; представлены результаты анализа стратегий развития городских округов Краснодарского края; даются рекомендации по включению вопросов повышения занятости населения в стратегии развития.

In article increase of employment of the population as one of the purposes of economic development of municipalities is considered; results of the analysis of strategy of development of city municipalities of Krasnodarski Krai are presented; recommendations about inclusion of questions of increase of employment of the population in development strategy are made.

Электронный адрес: sany1987@list.ru

УДК 331.5.024.5:332.1

Лайко А.В. Основные направления и механизмы государственного регулирования занятости населения в регионе. Проблемы поддержки занятости молодежи в регионе // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматриваются методические и практические вопросы разработки и реализации государственной региональной политики на рынке труда. Рассмотрены действующие и разрабатываемые региональной администрацией механизмы регулирования занятости населения в регионе. Особый акцент сделан на проблеме поддержки молодежной занятости в региональной экономике.

In article methodical and practical questions of development and realization of the state regional policy on a labor market are considered. Mechanisms of regulation of employment of the population operating and developed by regional administration in the region are considered. The special emphasis is placed on a problem of support of youth employment in regional economy.

Электронный адрес: ***sany1987@list.ru***

УДК 332.1

Митрофанова И.В., Жуков А.Н. О прошлом и будущем исторических мегапроектов России // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В начале − второй половине XX века в России было реализовано несколько крупномасштабных территориальных проектов, последствия которых далеко неоднозначны. Сегодня в России началась эпоха возрождения территориального мегапроектирования как обновленного инструмента стратегического территориального менеджмента. Для того, чтобы не повторить ошибок прошлого, необходимо критически переосмыслить накопленный опыт. На примере двух исторических мегапроектов − строительства Транссибирской магистрали и освоения хозяйственной зоны Байкало-Амурской магистрали − раскрыты причины их успешности или неуспешности, а также дана экспертная оценка возможным перспективам их модернизации в экономическом пространстве современной России.

In the beginning and the second half of the XX century in Russia several large scale territorial projects were realized and their consequences are far from unambiguous. Today in Russia the era of the renaissance of the territorial megaprojects as a new tool of the territorial management has begun. In order not to repeat the mistakes of the past, it is necessary to reconsider in a critical way the available experience. On the basis of the two historic megaprojects – the construction of the Transsiberian railroad main and the development of the economic zone of the Baikal and Amur

main – the reasons of their successfulness or unsuccessfulness are revealed, and the expert assessment of possible prospects of their modernization in the economic space of modern Russia is given.

Электронный адрес: mitrofanova@volsu.ru

УДК 332.145

Мясникова Т.А. Стратегические направления развития крупного города // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматривается опыт стратегического планирования крупных городов Юга России: Ростова-на-Дону, Краснодара, Ставрополя; проводится критическая оценка миссии, стратегических целей и направлений социально-экономического развития, отраженных в стратегиях развития этих городов; даются рекомендации по формулированию целей крупных городов-центров агломераций

In article experience of strategic planning of the large cities of the South of Russia is considered: Rostov-on-Don, Krasnodar, Stavropol; critical evaluation of mission, strategic objectives and the directions of social and economic development reflected in strategy of development of these cities is carried out; recommendations about a formulation of the purposes of the large cities centers of agglomerations are made

Электронный адрес: ormx@mail.ru

УДК 331.1:330.131.7

Нехай В.Ш. Основные направления активизации труда работников системы обслуживания // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Рассматривается объективная необходимость управления бытовым обслуживанием населения, которая вытекает из природы крупного производства вообще. Как и любой другой непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, труд работников бытового обслуживания нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает слаженность и согласованность в работе предприятия и выполняет общие функции.

It's considered an objective need for the management of household services to the population, which stems from the nature of large-scale production in General. Like any other public directly or joint work carried out in a relatively large scale, workers in domestic service needs greater or lesser degree in the Department, which sets the coherence and consistency in the work of the company and performs a public function.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 330.123.72:330.131.5

Полтарыхин А.Л., Михайлушкин П.В. Оценка эффективности реализации и переработки сырья в рамках давальческой схемы взаимоотношений между партнерами // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассматриваются проблемы низкой эффективности свеклосахарного подкомплекса Алтайского края на всех этапах воспроизводственного процесса.

The article considers the problems of low efficiency of beet sugar production at all stages of the production process in the Altai region.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

УДК 338.46:35

Савинов П.Н. Особенности управления персоналом на предприятиях сферы услуг // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье анализируются актуальные проблемы эффективного и экономичного использования ресурсов на инновационно развивающемся предприятии сферы услуг, обосновывается актуальность активного вовлечения работников в процесс принятия управленческих реше-

ний, использования различных схем кадровой ротации, расширения полномочий работников в целях максимальной реализации возросшего образовательного и квалификационного потенциала.

The article analyses current problems of efficient and economical use of resources on developing innovative enterprise of sphere of services, relevance of the active involvement of workers in the process of decision making, the use of various methods of personnel rotation, empowering workers in order to maximize the increased educational and qualification potential.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 332.12

Старокожева Г.И. Регионализация проблем развития особо охраняемых природных территорий в Южном Федеральном округе // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье исследуются вопросы регионализации проблем развития особо охраняемых природных территорий, рассматриваются их современное состояние в пределах Южного федерального округа, анализируются проблемы и обосновываются перспективы устойчивого их развития в условиях совершенствования механизма государственного и территориального управления.

The paper explores the issues of regionalization problems of development of especially protected natural territories, considered their current status within the southern Federal district, analyses problems and substantiate the prospects of sustainable development in the context of improving the mechanism of government and territorial management.

Электронный адрес: stargala@yandex.ru

УДК 330.34:332.1

Строителева Е.В. Обоснование методического инструментария социально-экономического развития региона // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Развитие региона зависит от состояния его социально-территориальной структуры. Реакция региональных социально-экономических систем на изменение национальных макроэкономических параметров определяется в главном – особенностями социально-территориальной структуры региона. Анализ социально-территориального развития региона позволяет приблизиться к решению проблем его устойчивого развития, подвести научную базу под разработку его перспектив.

The development of the region depends on the state of its socio-territorial structure. The reaction of the regional socio-economic systems to the changes of the national macroeconomic parameters determines the main features of socio-territorial structure of the region. Analysis of social-territorial development of the region allows to come nearer to the decision of problems of sustainable development, to summarize the scientific basis for the further development of its prospects.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

УДК 330.45:338.24

Строителева Т.Г. Методика комплексной оценки эффективности управленческих решений // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

Наиболее объективная оценка принимаемых кадровых решений достигается при условии всестороннего рассмотрения их результатов с нескольких позиций; результаты экономические и социальные; результаты текущие и перспективные; результаты количественные и качественные. Эффективность принятия кадровых решений – составляющая часть эффективности работы предприятия.

The most objective assessment of the personnel decisions are achieved with the help of full consideration of their results from several positions; the results of the economic, and the environmental and social; the results of current and future; the results of quantitative and qualitative. Efficiency of decision making is the component part of the efficiency of work of the enterprise.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

УДК 336.225.66

Татаренко Н.Н. Налоговое стимулирование малого и среднего бизнеса: анализ российского и зарубежного опыта// Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье анализируется процесс становления налогового стимулирования деятельности малого и среднего бизнеса в России, говорится о специфике развития налоговых отношений между государством и налогоплательщиками, дается оценка сделанных достижений в этой сфере и выявляются недостатки. Также рассматривается опыт некоторых зарубежных государств и обосновывается необходимость и важность налогового стимулирования.

The paper analyzes the process of becoming a tax incentive of small and medium business in Russia, according to the specifics of tax relations between the state and taxpayers, assesses the achievements made in this field and there are drawbacks. Also consider the experience of some foreign countries and the necessity and importance of tax incentives.

Электронный адрес: tatarenko.nn@yandex.ru

УДК 331.1:332.1

Титова О.В. Особенности процесса формировании качества трудовых ресурсов на уровне региональной экономики // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассмотрены базовые подходы к формированию трудового потенциала с учетом современных требований региональной действительности. Сформулированы некоторые суждения по поводу развития трудовой сферы за счет активизации и расширения муниципальных функций.

In article basic approaches to formation of labor potential taking into account modern requirements of regional reality are considered. Some judgments concerning development of the labor sphere at the expense of activization and expansion of municipal functions are formulated.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 330.332.21

Тутаришев Б.З., Кизим А.А. Современные инновационные экономические инструменты в деятельности строительных организаций // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье рассмотрены проблемы развития современной российской экономики, как центра сосредоточения значительного числа отраслей, среди которых особое место отводиться строительной отрасли. Показано, что на развитие строительной отрасли влияют два главных фактора: инвестиционные вложения и внедрение новых инновационных экономических инструментов, среди которых аутсорсинг, логистика, маркетинг и др. По результатам исследования сделаны выводы, позволяющие определиться предприятиям строительной отрасли в решении тактических и стратегических задач.

In this article are reviewed problems of development of Russian economy as a center containing a large number of industries, including special emphasis on the construction industry. It is shown that the construction industry is affected by two main factors: the investments and the introduction of new innovative economic instruments, including outsourcing, logistics, marketing, etc. According to the study conclusions, allowing businesses to define the construction industry in solving tactical and strategic objectives**.**

Электронный адрес: info@kps93.ru, arko1980@mail.ru

УДК 330.342:331.102

Хребто Н.В. Методические основы управления трудом работников предприятий сферы обслуживания // Экономика устойчивого развития. 2013. № 15.

В статье анализируются теоретико-методические аспекты управления трудом работников сферы обслуживания, актуальность обоснована тем, что необходимо на государственном уровне совершенствовать систему социального партнерства и четко регламентировать соблюдение трехсторонних договоров,конвенции и рекомендации МОТ «О трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти», «Об организации службы занятости», «Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и их социальной политики» содержали обращения и отсылки к действиям национальных органов в соответствии с законодательством стран.

The article analyses theoretical and methodological aspects of management of labor of workers of sphere of service, relevance is justified by the fact that it is necessary on a state level to improve the system of social partnership and clearly regulate the observance of the tripartite agreements, conventions and recommendations of the ILO On labour clauses in public contracts of power», «About the organisation of the employment service», the «Tripartite Declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy» contained appeals and the reference to the actions of national authorities in accordance with the legislation of the countries.

Электронный адрес: kaf224@yandex.ru

УДК 664:658.01

Чистякова Н.А., Шинкевич А.Н. Предпосылки формирования системы контроллинга на предприятиях машиностроительного комплекса

В статье освещаются место и роль предпосылок формирования системы контроллинга на предприятиях машиностроительного комплекса, влияние внутренних и внешних факторов на процесс ее формирования, осуществляется обоснование экономических, научно-технических и информационных предпосылок.

In clause are shined (covered) a place and role of the preconditions of formation of system controlling at the enterprises of a machine-building complex, influence of the internal and external factors on process of its formation, the substantiation of the economic, scientific and technical and information preconditions is carried out.

Электронный адрес: nadeno4ka@mail.ru, anna_shc@mail.ru

УДК 331.1:001.895

Шеншинов Ю.В. Специфика управления трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

Статья посвящена исследованию влияния образовательной структуры общества на инновационную компоненту трудовых ресурсов. Рассмотрена проблема динамики изменения уровня качества трудовых ресурсов и определена зависимость между эффективность трудовой деятельности и степенью вовлеченности в инновационный труд.

The article is devoted to research of influence of educational structure of society on innovative to a component of a manpower. The problem of dynamics of change of a level of quality of a manpower is considered and dependence between efficiency of labor activity and degree of an involvement into innovative work is defined.

Электронный адрес: zamdec@aael.altai.ru

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ (AUTHOR'S GUIDE)

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 интервал гарнитурой Times размером шрифта 12 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 должен составлять 6–15 страниц, включая аннотации, ключевые слова, примечания, таблицы (размером шрифта 10 пт), рисунки и библиографический список (не более 10 источников).

3. Редакция принимает статьи в формате Microsoft Word. Для записи формул следует применять 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 следует выполнять четко, в формате, обеспечивающем ясность передачи всех деталей. Рисунки и таблицы должны иметь сквозную нумерацию. Подрисуночные подписи набираются размером шрифта 10 пт. Таблицы должны сопровождаться тематическими заголовками; допускаются только общепринятые сокращения. Следует использовать единицы измерения в соответствии с Международной системой (СИ).

4. Библиографические ссылки даются по мере встречаемости. В тексте должны быть ссылки в квадратных скобках лишь на опубликованные материалы.

Редколлегия не возвращает рукописи и диски. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикуемых материалов. Редакция оставляет за собой право не публиковать представленную статью без объяснения причин, а также изменять заголовки, сокращать тексты статей и вносить в них необходимую правку без согласования с авторами. Несоблюдение правил оформления рукописи и компьютерного набора задерживает ее публикацию. Порядок и очередность публикации статьи определяется в зависимости от объема публикуемых материалов в конкретном выпуске.

Статьи журнала включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступны в Интернете по адресу: http://www.elibrary.ru (Научная электронная библиотека).

Адрес редакции:
350018, Краснодарский край, г. Краснодар,
ул. Сормовская, 3, оф. 55
Журнал «Экономика устойчивого развития»
e-mail: ekorazvitie@yandex.ru
сайт: www.e-stdevel.narod.ru

ЭКОНОМИКА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Региональный научный журнал

Над номером работали:
Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева, Е.Г. Гузиев
Подписано в печать 26.08.2013. Формат $60 \times 84^{1}/_{8}$. Печать цифровая. Гарнитура «Таймс».
Уч.-изд. л. 22,5. Усл. печ. л. 20,9. Тираж 550 экз. Заказ № 1573.

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре
Кубанского государственного университета
350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

2079-9136