

Управление

Тема номера:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:
ЧЕЛОВЕК В КРУПНЕЙШЕМ ГОРОДЕ

№7-8 (11-12)
июль-август 2010

ISSN 2218-5003



9 772218 500009





Председатель редакционного совета

Федоров Михаил Васильевич
Ректор Уральского государственного экономического университета, председатель Комитета по конкурентоспособности и инновациям Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области, заместитель председателя координационного совета Ассоциации «Евразийский экономический клуб ученых», доктор экономических наук, доктор геолого-минералогических наук, профессор

Сопредседатель редакционного совета

Иваницкий Виктор Павлович
Научный руководитель Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии

Члены редакционного совета

Березкин Юрий Михайлович
Заведующий кафедрой финансов Байкальского государственного университета экономики и права, доктор экономических наук, профессор (Иркутск)

Измоленов Андрей Константинович
Председатель Счетной палаты Законодательного Собрания Свердловской области, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Миллер Александр Емельянович
Заведующий кафедрой экономики, налогов и налогообложения, заместитель по научной работе декана экономического факультета Омского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Омск)

Романов Алексей Николаевич
Декан факультета менеджмента и права, заведующий кафедрой права, кандидат юридических наук, доцент Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург)

Бочко Владимир Степанович
Руководитель Центра инновационно-инвестиционного развития Института экономики УрО РАН, кандидат экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Касперович Григорий Павлович
Декан факультета гражданской защиты Уральского государственного горного университета, генерал-полковник, кандидат социологических наук, профессор (Екатеринбург)

Митин Александр Николаевич
Заведующий кафедрой теории и практики управления Уральского государственной юридической академии, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Семенов Владимир Никитович
Советник Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области (Екатеринбург)

Буренин Андрей Викторович
Член Правления, финансовый директор Группы компаний «Ренова», кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Комлева Наталья Александровна
Заведующая кафедрой теории и истории политической науки Уральского государственного университета им. А.М. Горького, доктор политических наук, профессор (Екатеринбург)

Нижегородцев Роберт Михайлович
Главный научный сотрудник Института проблем управления РАН, действительный член РАЕН (Москва)

Соловьева Вера Петровна
Заведующая кафедрой коммерции и экономики торговли Уральского государственного экономического университета, кандидат педагогических наук (Екатеринбург)

Воронин Борис Александрович
Проректор по научной работе и инновациям Уральского государственной сельскохозяйственной академии, заведующий кафедрой права, доктор юридических наук (Екатеринбург)

Контеев Виктор Владимирович
Заместитель Главы города Екатеринбурга, Председатель секции «Потребительский рынок» Союза российских городов, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Одегов Юрий Геннадьевич
Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, действительный член РАЕН (Москва)

Шаймарданов Наиль Залилович
Заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук (Екатеринбург)

Веретенникова Ольга Борисовна
Заведующая кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук (Екатеринбург)

Кулапов Михаил Николаевич
Декан факультета менеджмента Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, академик РАЕН (Москва)

Ошкордин Олег Владимирович
Проректор по связям с общественностью и международным отношениям Уральского государственного экономического университета, доктор технических наук, профессор (Екатеринбург)

Выпускающий редактор
Федорова Алена Эдуардовна
Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук

Золотаренко Сергей Георгиевич
Проректор по научной работе Новосибирского государственного университета экономики и управления, доктор экономических наук, профессор, академик Российской экологической академии (Новосибирск)

Мельникова Елена Ивановна
Заместитель по научной работе декана факультета коммерции Южно-Уральского государственного университета, доктор экономических наук, профессор (Челябинск)

Пешина Эвелина Вячеславовна
Заведующая кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Шеф-дизайнер
Пустовалова Наталья Александровна

Международный совет журнала

Каюмов Нуриддин Каюмович
директор Института экономических исследований Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан

Мерсье-Суисса Катрин
заместитель декана Университета Лион 3, почетный профессор УрГЭУ (Франция)

Нугербков Серик Нугербкович
директор института Экономических исследований при Министерстве экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан

Рубл Блэр
директор Института Кеннана, Вашингтон (США)

Крылов Александр
директор Берлинского Вест-Ост института международного менеджмента и имиджевых исследований Потсдамского университета (ФРГ)

Мусакожоев Шайлобек Мусакожоевич
директор Центра экономических стратегий при Министерстве экономического развития и торговли Кыргызской Республики

Петричек Вацлав
председатель Правления Торгово-промышленной палаты по странам СНГ, доцент, кандидат наук (Чехия)

Сандоян Эдвард Мартинович
заведующий кафедрой экономики и финансов Российско-Армянского (Славянского) университета (Армения)



Нет большей мудрости, чем своевременность.

Франсис Бэкон

Управленец

№ 7–8 (11–12),
июль-август, 2010

ИЗДАТЕЛЬ

**УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**



Свидетельство о регистрации средства массовой информации Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ ФС77-37392 от 4 сентября 2009 г.

Подписка по каталогу Агентства «Роспечать». Подписной индекс 37263

Адрес редакции:
Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной
воли, 62/45, к. 373
тел.: (343) 257-37-06
e-mail: nvp@usue.ru
dekan_2002@mail.ru
http://www.usue.ru/

По вопросам размещения рекламы обращаться по тел.: (343) 257-37-06

Дизайн, верстка,
препресс: Пустовалова Н.А.
e-mail: nataly@in-terra.com

Отпечатано:
ООО «Типография «Артес»
620149, г. Екатеринбург,
ул. Онуфриева, д. 24/3, оф. 52
Тел.: (343) 379-99-08,
379-99-10

Тираж: 500 экз.
Цена свободная

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Все товары и услуги, рекламируемые в журнале, имеют необходимые лицензии и сертификаты.

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕМА НОМЕРА:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ЧЕЛОВЕК В КРУПНЕЙШЕМ ГОРОДЕ

Гузь В.П. Проблемы подготовки и повышения квалификации кадров государственной службы _____ **4**

Федоров М.В. К вопросу о повышении профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих _____ **10**

Анимица Е.Г., Власова Н.Ю. Человеческий фактор в развитии крупнейших городов _____ **13**

Заборова Е.Н. Центр достижений или узел проблем? _____ **16**

Бочко В.С. Актуализация и пролонгация планов стратегического развития территорий _____ **22**

ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ

Нуреев Р.М. Модернизация российской экономики: прогнозы и реальность _____ **26**

Шаховская Л.С. Социально значимые рынки: теория, методология, механизм взаимодействия _____ **32**

Павлов Б.С. Профессиональная подготовка молодых специалистов: проблемы соответствия спроса и предложения на рынке труда _____ **36**

ПРИКЛАДНОЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Королев Е.А. Системы управления: оптимизация и эффективность _____ **39**

Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами (АРС УЧР) Свердловской области _____ **43**

ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ

Нижегородцев Р.М. Кластерно-сетевые эффекты и институциональные фильтры в современной экономике знаний _____ **46**

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

Минина Т.Б. Love-маркетинг в системе высшего образования _____ **52**

Чернядев А.П. От переписи населения 2002 года до переписи населения 2010 года _____ **57**

Орехова С.В., Смирных С.Н. Проблемы управления человеческим капиталом высшего учебного заведения _____ **60**

Камарова Т.А., Патутина С.Ю. Новые кадровые технологии: оптимизация издержек на персонал _____ **66**

Васильев К.А. Трансформация содержания труда в информационно-коммуникационной отрасли новой экономики _____ **72**

Международная научно-практическая заочная конференция «Достойный труд – основа стабильного общества» _____ **77**

REVIEW OF THE ISSUE № 7-8 (11-12) _____ **78**

CONTENTS _____ **79**



Уральский государственный
экономический
университет

АППАРАТ
ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ
ПРЕЗИДЕНТА РФ
В УРАЛЬСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

Ассоциация «Уральский
окружной ресурсный центр
государственной
и муниципальной службы»

ГУЗЬ Виктор Петрович

Помощник полномочного представителя Президента РФ в УрФО,
действительный государственный советник Российской Федерации 3-го класса

Аппарат Полномочного представителя Президента РФ в УрФО

620031, РФ, г. Екатеринбург, пл. Октябрьская, 3

Тел.: (343) 378-90-62

Факс: (343) 378-90-83

e-mail: pressa@urfo.gov.ru



Выдержки из доклада

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Важнейшим фактором, обеспечивающим решение масштабных задач, поставленных Президентом РФ, по совершенствованию системы государственной службы Российской Федерации, реформированию и развитию муниципальной службы, являются кадры государственной и муниципальной службы. Именно от них во многом зависит успех реализации программных установок Президента по реализации курса на повышение эффективности государственного и муниципального управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Не секрет, что эффективная бюрократия – почти синоним эффективного государства. Если чиновники неэффективны и плохо мотивированы, провалы в государственном управлении становятся практически неизбеж-

ными. Однако высокое качество бюрократии не возникает само собой. Не в последнюю очередь это зависит от того, насколько чиновники профессиональны и компетентны в вопросах государственного и муниципального управления. Значение профессионализма и компетентности государственных служащих как основных принципов построения и функционирования всей системы государственной службы закреплено в законе от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». На необходимость повышения профессиональной компетентности государственных служащих обращено особое внимание в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)».

Профессионализм и компетентность любого чиновника формируются и совершенствуются в течение всей его служебной деятельности. Но их основы закладываются в процессе базовой (профессиональной) подготовки, во многом зависящей от образовательного учреждения и приобретаемой в стенах вуза специальности.

Базовую подготовку специалистов для государственной и муниципальной службы в Уральском федеральном округе по направлению «Государственное и муниципальное управление» осуществляют 14 вузов (в том числе 10 университетов, 1 академия и 3 института), а также 44 филиала. Всего 58 образовательных учреждений округа.

Проведенный аппаратом Полпредства анализ свидетельствует, что повышение качества подготовки государственных и муниципальных служащих в этих образовательных учреждениях связано с решением целого ряда проблем.

Прежде всего,

необходимо преодолеть инерционность, медлительность и пассивность вузов в организации и проведении подготовки государственных и муниципальных служащих.

Как показывает анализ, программно-методическое обеспечение учебного процесса, содержательная сторона занятий, в целом весь образовательный процесс медленно перестраиваются в соответствии с целями и задачами реформирования и развития государственной службы, реформы местного самоуправления.

Изучение учебных планов и программ учебных дисциплин, включенных в образовательную программу подготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление», показывает, что многие из них опираются на устаревшую нормативно-правовую базу, не учитывают те изменения, которые произошли в обществе и в деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. Это в первую очередь касается вопросов организации деятельности электронного правительства, работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, противодействию коррупции, внедрению эффективных технологий и современных методов кадровой работы, работы с политическими партиями и общественными организациями, созданию института профессиональных управляющих местной администрации, организации работы по внедрению

методик расчета показателей результативности деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, а также системы мониторинга достижения и т.д.

Можно, в определенной мере, объяснить это несовершенством самого образовательного стандарта по специальности. Но даже в этом случае у каждого образовательного учреждения есть возможности включить в национально-региональный (вузовский) компонент, в число дисциплин и курсов по выбору студента и факультативных дисциплин, устанавливаемых вузом, те, которые бы в наибольшей степени отвечали требованиям современного этапа развития нашего общества и задачам по его модернизации. А этот блок в общем объеме часов, отводимых на теоретическое обучение, составляет почти треть.

Запоздавающий характер образовательного процесса в вузах проявляется в излишней теоретизированности учебных дисциплин, слабом вовлечении в образовательный процесс практических работников, особенно из кадровой и финансово-экономической сфер.

Инерционность образовательных учреждений проявляется и в медлительности в организации качественной базовой подготовки профессиональных управляющих местной администрации. Начать следует с четкого выделения специфики муниципального управления в структуре ГОС ВПО «Государственное и муниципальное управление» и формирования комплексного объема необходимых знаний и компетенций по данному направлению. В настоящее время такого государственного образовательного стандарта нет. Но образовательным учреждениям надо инициировать процесс его разработки и принятия, так как на сегодняшний день муниципальное профессиональное

образование – наиболее слабое звено в местном самоуправлении.

Встает законный вопрос: чему учить муниципальных служащих? Ответ на этот вопрос можно получить только после концептуальной и методической разработки содержания качественных муниципальных социальных услуг. Но сейчас уже совершенно ясно, что надо давать будущим муниципальным служащим знания по конкретным направлениям деятельности органов местного самоуправления, учить их, как можно добиться эффективности, обучать новым управленческим технологиям.

Серьезной проблемой является отсутствие в образовательных учреждениях признанных научных школ. Мировой и отечественный опыт свидетельствуют, что без развития и поддержки научных исследований как теоретико-методологической основы подготовки государственных и муниципальных служащих, невозможно удовлетворить острую потребность государства в высококвалифицированных современных чиновниках. Приходится с сожалением признать, что в настоящее время таких школ, которые бы занимались разработкой фундаментальных и прикладных проблем государственного управления и местного самоуправления, в регионе практически нет. Есть отдельные ученые, изучающие различные вопросы деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, в основном кадрового обеспечения.

Сегодня среди государственных и муниципальных служащих округа численность выпускников с базовым образованием по специальности «Государственное и муниципальное управление» сравнительно невелика – менее 25% общего количества всех чиновников. Во многом, конечно, это объясняется возрастом чиновников, среди которых почти

половину составляют лица в возрасте старше 40 лет. При этом каждый пятый государственный служащий и каждый четвертый муниципальный служащий округа старше 50 лет. Понятно, что когда они получали высшее образование, такой специальности просто не было.

Интересно отметить, что в рейтинге вузов, составленном Независимым специализированным рейтинговым агентством в сфере образования «РейтОР» в 2009 г., значатся 25 вузов Уральского региона, 101 представитель которых вошел в элиту государственного управления РФ. И лишь 7 вузов осуществляют подготовку специалистов в области государственного и муниципального управления.

Отмечая проблемы подготовки государственных и муниципальных служащих, не могу не остановиться на вопросе довузовской подготовки чиновников. Что здесь имеется в виду?

Не требует доказательства тот факт, что в сознании государственного служащего как базовое начало должны быть заложены основы государственности России и государственного образа мысли. Именно это является первым условием осуществления компетентного управления страной. Исторический опыт многих стран,

в том числе и России, убедительно показывает, что чем раньше начинается этот процесс, тем он эффективнее. В качестве примера можно привести Царскосельский – Александровский лицей – кузницу кадров государственных служащих России в XIX – начале XX века.

Сегодняшняя школа, к сожалению, в большей степени ориентирована на реализацию образовательной, а не воспитательной функции. И говорить о том, что из ее стен выходят убежденные патриоты, не приходится. С этой задачей достаточно успешно справляются суворовские военные училища и кадетские корпуса. В современных условиях, когда эти образовательные учреждения лишаются своей военной составляющей, было бы целесообразно организовать на их базе специальные классы, в которых бы осуществлялась довузовская подготовка будущих государственных и муниципальных служащих. База для этого есть, а главное – есть те, в ком еще высок дух высокогослужения Родине, который они хотят и могут воспитать в своих учениках.

После окончания обучения в таких классах (на основе договоров, заключенных с соответствующими заинтересованными государственными органами или

органами местного самоуправления) их выпускники направлялись бы на обучение в образовательные учреждения высшего профессионального образования для подготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление».

Одной из необходимых предпосылок успешности совершенствования и развития государственной службы и реформирования муниципальной службы является повышение квалификации их сотрудников.

Анализ деятельности кадровых служб органов государственной власти субъектов Федерации, территориальных органов федеральных структур, органов местного самоуправления позволил выделить следующие основные проблемы в организации и проведении дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

1 Недостатки в нормативном правовом обеспечении процесса организации и проведения дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Существующая нормативная правовая база нуждается в совершенствовании. В первую очередь это касается муниципальных образований. Ведь если сейчас государственных служащих учат системно, на основе законодательства, то муниципальные служащие обучаются по мере возможности, в силу понимания главой субъекта важности обучения.

Требуют пересмотра и ведомственные нормативные правовые акты, которыми руководствуются территориальные органы федеральных органов исполнительной власти. Особенно в части подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

2 Состояние финансирования обучения. По мнению многих руководителей органов государственной власти и орга-

Требования к объему и качеству работы государственного служащего в современных условиях

- Опережать время
- Обеспечивать реальный анализ будущего
- Уметь предвидеть проблемы
- Прогнозировать риски, опасности и угрозы
- Обосновывать приоритеты развития общества
- Определять адекватные способы и технологии решения проблем
- Не бояться брать ответственность на себя

Требования к качеству формируемого кадрового резерва

- Профессиональная компетентность
- Творческий подход
- Гражданственность
- Социальная ответственность
- Стратегическое инновационно ориентированное мышление
- Инициатива
- Умение взаимодействовать с институтами гражданского общества
- Обладание качествами технологиконструктора социальной реальности

нов местного самоуправления, сегодняшний уровень финансирования не может обеспечить потребности обучения. Разразившийся финансовый кризис привел к существенному сокращению финансирования мероприятий по получению дополнительного образования. Так, в 2009 г. по всем субъектам Федерации, входящим в УрФО, объем финансирования профессиональной подготовки государственных гражданских служащих по сравнению с 2008 г. сократился более чем в полтора раза и составил 33,3 млн р. по сравнению с 59 млн р. в 2009 г.

Объем финансирования профессиональной подготовки муниципальных служащих муниципальных образований, расположенных на территории субъектов Российской Федерации, входящих в УрФО, в 2009 г. по сравнению с 2008 г. уменьшился на 36,8%: с 67,5 млн до 42,9 млн р.

3 Недостатки в организации обучения. Именно эта проблема уже стала теми граблями, на которые и органы государственной власти, и органы местного самоуправления наступают из года в год. Серьезные претензии имеются к кадровым службам государственных органов и органов местного самоуправления, организующим дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих. Как показал анализ, при комплектовании групп допускается формальный подход, в результате чего в один учебный поток попадают чиновники различного уровня подготовки, опыта работы, возраста и даже разной специальности.

В ряде государственных органов и органов местного самоуправления сложилась порочная практика, когда на дополнительную профессиональную учебу, особенно с длительным отрывом от работы, направляют тех сотрудников, в ком менее всего заинтересованы, и не отпускают,

**Управление
подготовки
государственных
служащих
в настоящее время
не сложилось
как система**

Последовательность базовых процессов управления

- формирование кадровой политики
- планирование
- обеспечение ресурсами
- исполнение (обучение)
- контроль

сегодня разорвана и нескоординирована

Существующая система не позволяет дать реальную оценку, какие и сколько кадров нужно готовить, чему учить и где их учить, когда они будут востребованы и какие средства необходимы для их обучения

исходя из так называемой «служебной необходимости», именно тех, кто в силу своей профессиональной компетентности нуждается в новых знаниях.

Во многих территориальных органах федеральных органов исполнительной власти глубокий комплексный анализ эффективности системы дополнительного профессионального образования подменяется поверхностными выводами о благополучном положении дел в этой области.

Как серьезную проблему, влияющую на качество обучения, следует рассматривать сложившуюся практику проведения конкурсов на организацию дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Определенный Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» порядок государственных закупок прекрасно приспособлен для приобретения простых, однородных, стандартных товаров и рутинных услуг, когда главное при выборе поставщика – цена. Как только речь идет об обучении, для оценки результата которого нужна профессиональная экспертиза, а результат заранее не известен, система дает сбой, который ведет к неисполнению или плохому исполнению заказа.

Нам неизвестно ни одного факта неисполнения или плохого исполнения государственных заказов на оказание образовательных услуг по повышению квалификации государственных и муниципальных служащих. Но как оценить тот факт, когда московский вуз, победивший в конкурсе на профессиональную переподготовку лиц, включенных в резерв управленческих кадров в Ямало-Ненецком автономном округе, через некоторое время обращается к проигравшим участникам, к слову сказать, нашим, уральским, пользуясь заслуженным авторитетом вузам с предложением выделить своих преподавателей для выполнения условий заключенного договора?

Вообще следует отметить, что существующая система государственного и муниципального заказа на подготовку кадров для государственной гражданской и муниципальной службы несовершенна. Вряд ли стоит признать рациональным стремление некоторых государственных органов под предлогом конкурентных начал распылить такой заказ по всей вузовской системе. Поскольку разное качество подготовки специалистов в вузах разного профиля не позволяет сформировать кадровый потенциал с единой государственной идеологией. Когда конкурс на организацию дополнительного профессионального образования по правовому или социально-

экономическому направлению выигрывает образовательное учреждение инженерного профиля, то это выглядит несколько странно.

Серьезной проблемой в организации дополнительного профессионального образования является проведение стажировок. Буквально по пальцам можно перечислить государственных и муниципальных служащих, прошедших такое дополнительное профессиональное образование.

Немало проблем связано с содержанием обучения, готовностью образовательных учреждений повысить качество учебного процесса.

Как показывает практика, многим программам повышения квалификации не хватает практической направленности, значительная часть из них уже не отвечает современным требованиям и значительно различается по субъектам округа. При этом мало учитываются реальные условия повседневной деятельности государственных и муниципальных служащих (особенно в условиях кризиса), уровень их образования и опыт работы. К участию в образовательном процессе слабо привлекаются практические работники, руководители государственных органов и органов местного самоуправления. Используемые формы и методы подготовки кадров ориентированы на некое усредненное чиновника. Сами учебные занятия проводятся по старинке, без использования современных обучающих технологий и не способствуют достижению поставленных целей. Как следствие, большинство слушателей главный результат прошедшего обучения видят в расширении своего кругозора и только.

Одной из причин такого положения является отсутствие действенного контроля проведения занятий со стороны государственных

органов и органов местного самоуправления и неразработанность системы обратной связи заказчика и исполнителя – образовательного учреждения.

Серьезную проблему представляет организация самообразования государственных и муниципальных служащих, играющего важную роль в повышении их квалификации. Его значение неуклонно возрастает, что связано с постоянно растущим потоком информации, составляющим основу знаний. По некоторым данным,

ежегодно обновляется примерно 5% теоретических и 20% профессиональных знаний.

В США установлена даже своеобразная единица измерения устаревания знаний специалистов – период полураспада компетентности. Этот термин означает продолжительность времени со дня окончания вуза, в течение которого компетентность специалистов вследствие появления новой информации и новых знаний сокращается на 50%. Этот период постоянно сокращается.

К сожалению,

очень многие государственные и муниципальные служащие процесс своего образования заканчивают вместе с окончанием учебного заведения. А самообразованием занимаются в основном лишь те, кто сочетает свою служебную деятельность с преподаванием, получением второго высшего образования, написанием кандидатской или докторской диссертации.

В подтверждение своих слов о желании и возможности государственных и муниципальных слу-

жащих заниматься самообразованием, мне бы хотелось привести один пример.

Более, чем 100 лет назад, в начале XX века численность чиновников среди 1807 читателей Екатеринбургской публичной общественной библиотеки имени В.Г. Белинского составляла 121 чел. На 1 января 2010 г. среди более чем 31 тыс. читателей Свердловской областной универсальной научной библиотеки имени В.Г. Белинского государственных служащих насчитывается всего 63 чел.

В.В. Путин в одном из своих интервью сказал: «В 2008 г. 40% взрослого населения вообще не прочитало ни одной книги». К этому стоит добавить результаты одного из исследований, в ходе которого выяснилось, что еженедельно периодические издания читают только 8% опрошенных чиновников! При этом необходимо отметить, что Национальный научный фонд США рекомендует специалистам выделять 10 ч в неделю на изучение литературы по специальности и 40–80 ч в год на участие в какой-либо форме непрерывного образования.

Важно не только обсудить, но и предложить конкретные практические меры. На некоторых предложениях стоит остановиться.

1 Важнейшим условием обеспечения качества профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской и муниципальной службы в УрФО является создание системы непрерывного образования чиновников, включающей в себя:

- базовую подготовку по направлению «Государственное и муниципальное управление» по программам подготовки бакалавров и магистров в образовательных учреждениях высшего профессионального образования;
- курсы повышения квалификации, одной из задач которых

должно стать выявление перспективных государственных и муниципальных служащих, подлежащих зачислению в кадровый резерв;

- подготовка государственных и муниципальных служащих, зачисленных в кадровый резерв, по управленческому, юридическому и социально-экономическому направлениям, а также вооружение их современными методиками работы с персоналом государственных органов и органов местного самоуправления (в том числе в магистратуре), особое внимание уделяя антикоррупционной, этической и психологической составляющим;

- в перспективе для лиц, планируемых к замещению в категории «руководитель» высшей группы должностей гражданской службы, можно предусмотреть послевузовскую подготовку (в частности, в аспирантуре, в том числе без защиты диссертации).

2 Серьезного внимания заслуживают вопросы привлечения к образовательному процессу, и не только в ходе дополнительного профессионального образования, специалистов-практиков непосредственно из органов государственной власти и органов местного самоуправления. Опыт зарубежных стран наглядно подтверждает эффективность такой работы.

3 Образовательным учреждениям совместно с научными учреждениями федерального округа при активной поддержке государственных органов и органов местного самоуправления субъектов федерального округа надо смелее включаться в разработку фундаментальных и прикладных проблем государственного управления и местного самоуправления. К этой работе необходимо смелее привлекать магистрантов и студентов выпускных курсов вузов через написание ими выпускных квалификационных работ и магистерских диссертаций



по актуальным проблемам государственного и муниципального управления, а не по повторяющимся из года в год темам, большинство материалов по которым скачивается ими из Интернета.

4 Необходимо на базе одного из образовательных учреждений высшего профессионального образования федерального округа (возможно, и в каждом его субъекте) организовать подготовку профессиональных управляющих местной администрации. Вероятно, стоит начать с переподготовки по этой специальности.

5 Следует обеспечить более активное привлечение образовательных учреждений федерального округа к организации дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих по уже сложившимся направлениям: управленческому, правовому, социально-экономическому. Мы живем в рыночных условиях. Поэтому одной из задач должна являться выработка конкретных мер по защите нашего образовательного пространства от экс-

пансии неких эфемерных образовательных учреждений, сулящих практически за бесценок высокое качество подготовки государственных и муниципальных служащих.

6 Необходимо совершенствовать работу по приведению в соответствие с действующим законодательством и требованиями Президента страны нормативную правовую базу обеспечения процесса организации и проведения дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

7 Исходя из сложившихся условий органам государственной власти и органам местного самоуправления следует обеспечить максимально возможное финансирование дополнительного профессионального обучения государственных и муниципальных служащих, а самое главное – эффективное использование выделенных средств. **У**

ФЕДОРОВ Михаил ВасильевичРектор, доктор экономических наук,
доктор геолого-минералогических наук, профессор, действительный член РАЕНУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-00
e-mail: rector@usue.ru

Выдержки из доклада

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Одно из основных положений экономической программы президента Д.А. Медведева гласит: «Главными требованиями к нашим вузам должны стать не количество докторов и кандидатов наук, аудиторий и квадратных метров площадей, а высокие результаты обучения, высокие международные рейтинги этих самых университетов. Результатом нашей работы должно стать формирование системы непрерывного образования, доступного для каждого человека. Образование, развивающего человека, на протяжении всей его жизни».

Система образования в России, несмотря на трансформации, работает достаточно стабильно. Более того, российская система образования обнаружила внутренние способности к изменению и развитию, смогла адаптироваться к глубоким переменам, которым подверглись экономика и общество.

Признание образования на государственном уровне в качестве одного из приоритетных национальных проектов свидетельствует о серьезности намерений нашей страны занять лидерские позиции в мировом сообществе в ближайшем будущем.

XXI век диктует новые подходы к организации образования. Роль образования меняется от «транслятора знаний» к «конструктору знаний и навыков».

Уральский государственный экономический университет является одним из крупнейших образовательных центров. В университете осуществляется подготовка по более чем 40 специальностям и специализациям. Реализуется более 40 направлений магистерских программ. Ведется подготовка аспирантов и докторантов.

В вузе широк спектр программ дополнительного профессионального образования. Университет сотрудничает со многими университетами мира, среди которых: Загребская школа экономики и менеджмента (Хорватия), Университет Англия Раскин (Кембридж), Университет Восточного Лондона (Англия), Европейский университет Виадрина (Франкфурт-на-Одере), Высшая школа Висбадена, Пражский экономический университет (Чехия), Харбинский политехнический университет (Китай) и многие другие.

Ученые УрГЭУ реализуют крупные научно-исследовательские проекты:

- «Урал в системе трансазиатского экономического сотрудничества»;
- «Реформирование ЖКХ в регионе»;
- «Стратегии социально-экономического развития моногородов».

Учеными университета разработаны методики, инструментарий научных исследований в субъектах Федерации Уральского федерального округа, осуществляются исследования по эффективности реализации административной реформы; реформы государственной службы; муниципальной реформы. Про-

водится научно-методическое и консультационное сопровождение реализации долгосрочных целевых программ «Резерв управленческих кадров», спроектирована и внедрена в практику государственного и муниципального управления мониторинговая система социолого-управленческой диагностики социально-экономической и политической ситуации на территориях УрФО.

Более 1400 чел. прошло повышение квалификации в Институте государственного и муниципального управления нашего университета.

Все это позволяет развивать и совершенствовать профессиональные знания на высоком современном качественном уровне.

В реализации замысла создания в экономическом университете специализированного подразделения для обучения и повышения качества экономического и управленческого мышления чиновников есть немало проблем, которые пока не удастся решить. Прежде всего эти проблемы рождает действие пресловутого Федерального закона № 94. Нередко в конкурсах на выполнение государственного и муниципального заказа побеждает не то учебное заведение, которое гарантирует высокое качество дополнительного профессионального образования, а малоизвестные «фирмы», которые выставляют заведомо низкие цены на свои услуги, а потом обращаются, в том числе и в наш университет, за помощью высококвалифицированных специалистов. Думаю, что созданная нами ассоциация «Ресурсный кадровый центр государственной и муниципальной службы УрФО» сможет помочь органам государственной и муниципальной власти субъектов Федерации округа в оценке реальных возможностей учебных заведений. Одним из полезных дел могло бы стать составление базы данных о преподавательских кадрах и специалистах УрФО, которых можно было бы привлекать для обучения и повышения квалификации служащих.

Особую обеспокоенность вызывает формирование и подготовка резерва управленческих кадров. Здесь сохраняется много формализма и ненужной «бумажной» работы. Между тем Уральский государственный экономический университет мог бы оказать органам власти реальную помощь. Планами работы университета на ближайшие годы предусмотрены мероприятия, которые могли бы стать составной частью деятельности ассоциации «Ресурсный кадровый центр государствен-



ной и муниципальной службы УрФО». Это научно-методическое сопровождение реализации программ формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров: разработка методик, проведение социально-психологического тестирования кандидатов на зачисление в резерв, социолого-управленческого мониторинга эффективности формирования, подготовки и использования резерва кадров, разработка и внедрение компьютеризированных информационных баз данных.

Наш университет мог бы оказывать образовательные услуги по специальным программам подготовки резерва кадров к исполнению будущих должностных обязанностей, как на базе УРГЭУ, так и с выездом профессорско-преподавательского состава на территорию заказчика. Есть смысл наладить подготовку кадрового резерва по индивидуальным планам без отрыва от работы управленцев, замещающих ключевые государственные должности



БОЛЬШОЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОМПЛЕКС

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

Создание единой информационной среды для обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности

Создание современной лабораторной и экспериментальной базы для подготовки специалистов по новым направлениям и специальностям

Формирование структур инновационной деятельности

Развитие международных связей при подготовке и переподготовке специалистов, выполнении совместных научных и инновационных проектов

Реализация на базе БЕУК единой системы переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров и специалистов образовательных учреждений и организаций различных форм собственности

Выработка рекомендаций для решения актуальных проблем социально-экономического, технологического и культурного развития регионов и отраслей

Капитализация и защита интеллектуальной собственности на создаваемые наукоемкую продукцию, технологии и услуги

субъекта Федерации, территориальных органов государственной власти, руководителей предприятий приоритетных отраслей экономики, включая организацию стажировок в органах власти субъектов Федерации Уральского федерального округа.

Участие ученых университета в работе экзаменационных и конкурсных комиссий органов власти вскрыло еще одну проблему. Сдающие экзамен на классный чин или участвующие в конкурсах на вакантные должности и зачисление в резерв нередко слабо подготовлены к этим процедурам. Особо – по экономическим и управленческим аспектам. Уместным будет создать систему подготовки методами групповых и индивидуальных занятий, консультаций государственных и муниципальных служащих к участию в конкурсах на зачисление в резерв кадров, про-


хождению аттестации и сдаче квалификационных экзаменов. В зарубежных странах такие школы функционируют давно.

Ассоциации «Ресурсный кадровый центр государственной и муниципальной службы УрФО» в своей работе следует предусмотреть оказание помощи органам государственной и муниципальной власти в формировании резерва управленческих кадров посредством предоставления информации о перспективных управленцах из числа выпускников вузов региона, талантливых менеджеров из числа государственных, муниципальных служащих и предприятий негосударственного сектора.

Полезным делом могла бы стать информационная база перспективного резерва управленческих кадров.

Помимо формирования и подготовки резерва управленческих кадров, следует предусмотреть и подготовку политического резерва к исполнению обязанностей на выборных должностях в государственных и муниципальных органах представительной власти, помощников депутатов, пресс-секретарей. В университете разработана программа деятельности Высшей политической школы (ВПШ), которая с помощью органов представительной власти могла бы серьезно помочь в подготовке политического резерва.

Значительную роль в координации работы вузов по оказанию помощи органам государственной власти и местного самоуправления могла бы сыграть автономная некоммерческая организация «Большой Евразийский университетский комплекс». Ее участие позволяет более системно организовать и тем самым существенно повысить качество профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления, предприятий приоритетных отраслей народного хозяйства.

Только объединяя усилия власти и мыслящей элиты, возможно преизвести «перезагрузку» системы работы с кадрами, осуществить коренные изменения в образовательной деятельности в области публичного управления, добиться заметного повышения практической отдачи этой деятельности и уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих. 

БОЛЬШОЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОМПЛЕКС

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Образовательное направление

Международное направление

Социальное направление

Правовое направление

Научное направление



АНИМИЦА Евгений Георгиевич
Заведующий кафедрой региональной
и муниципальной экономики,
доктор географических наук, профессор

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-57-36
e-mail: ega@usue.ru

ВЛАСОВА Наталья Юрьевна
Профессор кафедры региональной
и муниципальной экономики,
доктор экономических наук

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-57-36
e-mail: nat-vlasova@yandex.ru



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В РАЗВИТИИ КРУПНЕЙШИХ ГОРОДОВ

Аннотация

В статье рассматриваются новые тенденции, усиливающие значение человеческого фактора в социальной, экономической, культурной, политической жизни крупнейших российских городов.

В начале XXI столетия мы становимся свидетелями новой волны актуализации исследования проблем развития российских городов. Переход человечества в XXI век задает новые координаты размышлениям о будущем российских городов, стратегиям и концепциям их развития, которые переживают уникальный по своим масштабам и последствиям период стремительных перемен, обусловленных как особенностями собственного развития, так и региональными, национальными и мировыми тенденциями общественного развития.

Феномен городского развития, который снова оказался в центре внимания урбанистов, политологов, экономистов, социологов, стал рассматриваться не только через призму общественно-политического строя, но и с точки зрения человека, каждой конкретной личности.

Значение человеческого фактора в развитии городов повышается, причем все большую роль играют

именно качественные, а не количественные параметры. Уровень образования, здоровья, доходов, так называемое качество человеческого потенциала, выходят на первый план. Все большее значение в развитии каждого конкретного города начинают играть личности, лидеры. Как отмечает Ч. Лэндри, одним из факторов, обеспечивающих успех города, является стимулирование широкого распространения лидерства [1].

Здесь можно выделить ряд важных тенденций, причин данного явления.

Процессы городского развития сегодня не могут быть втиснуты в привычные национальные (и тем более региональные) рамки, а должны рассматриваться в широком контексте общемировых процессов, тенденций и факторов развития. Уже нельзя отрицать влияния на урбанизацию таких мировых факторов, как интеграционные процессы, глобализация экономики, информатизация и территоризация экономической структуры.

В литературе, посвященной городским проблемам и местному экономическому развитию, возник новый термин – «глокализация», который образован путем слияния двух терминов – глобализации и локализации и означает усиление значимости локальных факторов в глобальных процессах.

При понимании феномена глокализации важно различать сущность двух понятий – расстояние и место. Если географическое расстояние действительно становится менее важным при принятии экономических решений, то роль особенностей и характеристик конкретного места все более повышается. Развитие локальных факторов глобализации (глокализации) идет по нескольким направлениям. Усиливается значимость гражданского общества и демократических ценностей, что более всего проявляется и реализуется именно на локальном уровне. Это приводит к тому, что принятие решений на локальном уровне становится все более демократичным, вовлекает граждан и неправитель-

ственные организации. Это приводит к развитию таких форм, как общественно-частное партнерство, которое предполагает вовлечение всех значимых стейкхолдеров в процесс городского планирования и управления. В определенной степени глокализация – это более оптимистичный взгляд на городское развитие по сравнению с просто глобализацией, при которой развитие города является в определенном смысле фатальным, поскольку полностью зависит от внешних факторов. Глокализация подчеркивает значимость внутренних факторов, внутреннего городского потенциала, важность городского сообщества в успешном городском развитии.

В России время активного строительства новых городов прошло. Настало время реконструкции, трансформации и модернизации уже существующих городов.

Эта трансформация затрагивает все структуры города – функциональную, пространственную, социальную и т.д. Происходит уплотнение города: растет этажность, появляются районы небоскребов. Появляются новые пространственные структуры, в частности, ведется строительство новых высотных «сити» и «легких» городских массивов с мало- и среднеэтажной застройкой. Одним из ключевых элементов пространственной трансформации крупнейшего города выступают экофреймы. По представлению английского урбаниста Р. Роджерса,

экофреймы – это большие подземные структуры, вбирающие в себя скоростные железные дороги, метро, автодороги и коллекторы инженерных коммуникаций.

Тем самым освобождается территория под новое строительство и зеленые парки.

Для российских городов производственные функции всегда играли важнейшую, иногда решающую роль. В начале постсоветского этапа некоторые политики стали декларировать отход от производственных функций, наблюдалась определенная эйфория, увлеченность сферой услуг. Существовало мнение, что именно сфера услуг сможет обеспечить новый этап экономического развития российских городов. Это отчасти оправданно, но необходимо учесть, что сфера услуг, во-первых, существенно дифференцируется – существуют как «простые», так и «сложные» виды деятельности, требующие высококвалифицированного труда. Во-вторых, практика показала, что производственные функции остаются не менее важными. В частности, в проекте новой редакции стратегического плана Екатеринбурга делается акцент на инновационные обрабатывающие производства, которые, несмотря на сжимание этого сектора, остаются ядром экономической базы города.

С начала 1980-х годов начинает формироваться 5-й технологический цикл. Его ядром стали новые технологии (биотехнологии, компьютерные, информационные и т.п.). Постепенно формируется переход к 6-му циклу. Изменения в структуре экономики приводят к тому, что существенно дифференцируется спрос на трудовые ресурсы. В крупнейших городах востребованы как низкоквалифицированные кадры, спрос на которые покрывается во многом за счет мигрантов, так и кадры с высоким уровнем квалификации и образования.

В свою очередь, возникновение и рост в городе сектора, в котором заняты высококвалифицированные кадры с высоким уровнем зара-

ботной платы, приводит к значительным сдвигам в структуре его экономики, возникновению новых элементов и видов деятельности, которые должны соответствовать изменившейся структуре потребления населения.

Результаты социологических исследований и материалы статистики показывают существенную положительную связь между размером населенного пункта и средним доходом населения. Более высокий среднедушевой уровень доходов напрямую связан с покупательной способностью населения, величиной спроса на товары и услуги, что создает условия для развития предпринимательства.

Населением с более высоким уровнем доходов и уровнем образования предъявляются более высокие требования к качеству городской среды. Это и вода, и воздух, и экология пространства.

Крупнейшие города характеризуются более стабильным и широким внутренним и внешним рынками, что является одним из главных факторов, влияющих на развитие данного типа городов. На расширение внутреннего рынка в крупнейших городах, в свою очередь, влияют:

во-первых, концентрация спроса, вызванная концентрацией населения и производства;

во-вторых, концентрация специфического, «элитного» спроса, что связано с сосредоточением в крупнейших городах населения с высокими доходами.

Изменения экономического, институционального, социального и иного характера в России неуклонно ведут к фундаментальным преобразованиям всех сторон жизни человека (горожанина) и не только открывают перед городами новые возможности, но и таят в себе новые опасности и угрозы. В городах концентрируются самые

острые проблемы человечества – бедность, социальные болезни, но именно с городами связаны надежды на решение этих проблем.

Город все больше воспринимается не только как совокупность материальных ценностей (промышленно-транспортный узел), но и как сообщество людей, обладающих уникальными человеческими и интеллектуальными качествами (образованность, культура, трудолюбие).

Значение смысла, ценностей и целей не только не будет исчезать, но будет приобретать со временем все большее и большее значение. Поэтому сегодня во всем мире говорят о необходимости «открыть себя заново», «изобрести себя заново», хотя бы «осознать себя в новом мире».

Как отмечает Дж. Монтгомери, в обществе все более усиливается понимание роли культуры в проектировании города, его экономическом развитии и повседневной жизни [2]. Это началось с ранних тенденций использования культурных аспектов в возрождении городов, но постепенно приобрело более широкий смысл, включая общественное искусство, «активные улицы», а также развитие индустрии культуры.

Усиливается конкуренция между городами, причем именно за счет так называемых мягких факторов – инфраструктуры, институтов, нормативной базы и т.п., что также зависит от человеческого (управленческого) потенциала. Российские города конкурируют между собой за инвестиции, за привлечение крупных федеральных проектов (например, строительство

федеральных университетов или крупных логистических комплексов), за туристов, студентов и т.п.

Конституционно закрепленные идеи местного самоуправления резко повысили ответственность городских властей за развитие своих городов, за безусловное гарантирование населению социальных благ, свобод, защиты и т.п. Городские власти вынуждены проводить более сложную экономическую политику, выдвигать и реализовывать крупные новые идеи во всех сферах и структурах городской системы. Это, в частности, поддержка местного бизнеса, особенно малого, привлечение внешних и стимулирование внутренних инвестиций, содействие инновациям, укрепление имиджа города и др. У городов появились новые возможности и новые рычаги регулирования экономических отношений, связанные с образованием муниципальной собственности. Городские власти стали полноправными участниками рыночных отношений на территории, что, однако, повышает их ответственность и необходимость принятия взвешенных решений. В последние годы возникают новые подходы, методы, технологии городского управления, которые все больше базируются на использовании человеческого потенциала – это и стимулирование малого бизнеса, развитие предпринимательской активности в городе, и внедрение принципов территориального маркетинга [3].

Изменение общественного положения города, превращение его в субъект гражданского общества, рост экономической самостоятельности городов в связи с децентрализацией и демократизацией общественной жизни, передачей полномочий по принятию решений во все более широких сферах деятельности на местный (муници-

пальный) уровень, усиливающимся вниманием к проблемам муниципальной (коммунальной) экономики, в том числе к вопросам комплексного развития городских территорий, – все это и многое другое приводит к повышению экономических возможностей городов, изменению иерархической структуры национальной системы поселений.

Перечисленные тенденции приводят к тому, что человеческий фактор начинает играть все более существенную роль в городском развитии. Поэтому

в стратегических планах развития городов все большее значение должно уделяться таким вопросам, как образование, формирование гражданского общества, повышение качества местного самоуправления.

Благодаря эффективному использованию, раскрытию человеческого фактора российские города смогут выйти на новый уровень развития и успешно конкурировать не только между собой, но и в мировом масштабе.

ИСТОЧНИКИ

1. Лэндри Ч. Креативный город. М., 2005.
2. Montgomery J. The New Wealth of Cities. City Dynamics and the Fifth Wave. – Ashgate Publishing Company, 2008.
3. Визгалов Д.В. Маркетинг города. М., 2008. **У**



ЗАБОРОВА Елена НиколаевнаПрофессор кафедры социологии и социальных технологий управления,
доктор социологических наукУральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. Мира, 63
Контактный телефон: (343) 375-48-22
e-mail: zaborova@bk.r

ЦЕНТР ДОСТИЖЕНИЙ или УЗЕЛ ПРОБЛЕМ?

Аннотация

Рассматривается многообразие феномена «город» как социального явления, анализируется его влияние на человека, оценивается его роль в человеческой цивилизации.



Так что же такое город как социальное явление? Как он влияет на человека? Какова его роль в земной цивилизации?

Сначала отметим некоторые примечательные тенденции.

- История человечества характеризуется постоянным увеличением числа городских поселений.

- Чем больше численность населения планеты, тем больше численность городских жителей. Так, в 1900 г. численность населения составляла 1,6 млрд чел., а в городах проживало около 5% населения; по состоянию на 1 июля 2009 г. население Земли равнялось 6768 167 712 чел. и в городах проживало около 50% населения планеты.

- Наиболее желательный (идеальный вариант) межпоколенной мобильности – перемещение детей из деревни в малый город, из малого – в крупный, из крупного – в столицу.

- В летние месяцы горожане при первой возможности стремятся покинуть город, многие горожане имеют загородные дома и земельные участки.

- Проблема городских «пробок» в мегаполисах – глобальная мировая проблема.

- Сутки пребывания в Екатеринбурге в среднем сокращают жизнь мужчины на 1 ч 01 мин, а женщины – на 2 мин [1].

Сегодня города стали неотъемлемым элементом нашей цивилизации, и представляется актуальным дать комплексную оценку того, как город влияет на человека, на человечество в целом как социально-биологический вид. Города строятся людьми и для людей, и именно то, насколько целесообразны они с точки зрения функционирования и развития человечества, оправдывает или не оправдывает существование городов на Земле.

Дать комплексную оценку влияния города на человека достаточно сложно, поскольку данная задача требует не только учета факта многообразия феномена «город» (существуют города малые, большие, крупные, мегаполисы), но и обобщения и систематизации знаний о городе с позиций разных наук (экономики, экологии, здравоохранения, социологии и пр.), а также учета постоянной изменчивости, текучести всех городских процессов.

Первое, что можно подчеркнуть, это противоречивость города как целостности и противоречивость его отдельных составляющих. Любой городской институт и любой городской процесс имеет

Ключевые слова:

город, мегаполис, конурбация, урбанизированная среда, техногенное пространство, искусственная среда, адаптация.

как позитивные, так и негативные стороны, их можно охарактеризовать как с позиций достижений, так и с позиций многочисленных проблем.

Город как особое социально-пространственное образование имеет долгую историю существования. По одним сведениям, первые города появились еще в эпоху палеолита (примерно 15 тыс. лет до н.э.), по другим – в более близкое к нам время – в период классового разделения общества (рабовладельческий строй). Возможно, самым первым городом был Иерихон. По библейской легенде, он существовал уже в 1200 г. до н.э. Или это были города в области Эгейского моря (XXVI–XVII века до н.э.): Пилос, Кнос, Фивы. Археологические раскопки показывают, что расцвет древних цивилизаций всегда сопровождался возникновением крупных городов. Города – это наглядные вехи развития цивилизации, ее узлы и центры. В древние времена завоевать и победить означало захватить и разрушить города. Как искусственная среда, созданная человечеством, город является памятником тому, как, в каких социально-пространственных и культурных формах движется человечество.

Люди вложили в город колоссальные средства, город – это самое крупное социально обустроенное пространство на Земле. Сегодня рост городов продолжается как в территориально-пространственном, так в социокультурном плане. Города захватывают все большие площади земли, переплетаются, срачиваются с другими поселениями, поглощая последние, или образуют гигантские цепи, гроздь городов – мегалополисы или конурбации. Растет численность населения городов. Города в наши дни, на грани столетий, играют ведущую роль в развитии цивилизации.

Ни в каком другом типе поселений нет такой концентрации промышленности, науки, культуры – всего, что создало человечество. В городах сосредоточено 3/4 основных фондов народного хозяйства. Соответственно увеличению своих размеров город представляет все больше условий для разделения труда: он создает круг, который способен вместить огромную массу самого разнообразного труда.

Город является первоисточником всех социальных инноваций, как-то: открытия науки, культуры, развитие техники, информационные потоки, политические решения, культурные стереотипы, мода. По отношению к другим типам поселений город выступает как центр, образуя силовое поле притяжения.

Так, например, до самого последнего времени основные миграционные потоки были потоками из деревни в город. Люди охотнее селятся там, где есть хотя бы принципиальная возможность относительно быстро связаться с городом. Город также поглощает все то, что производит деревня. В свою очередь, он «отправляет» деревне результаты научно-технического прогресса.

Поскольку сам человек – явление социальное, то попадание человека в город означает лучшие условия его социализации. В плане предоставления человеку социокультурных благ (услуг системы образования, здравоохранения, жилищно-коммунальной, досуговой систем) крупный город всегда занимал лидирующее место по сравнению с малым городом или деревней. Город создает более комфортные условия для учебы, труда, быта, отдыха. Здесь у человека больше шансов получить хорошее образование, найти работу, развлечься. Чем крупнее город, тем более мощным социальным центром он является. Город своей многолюдностью, своей мобильностью порождает особую атмосферу, которая не сравнима с атмосферой малых городов и деревень. Город может сделать жизнь человека нескучной.

Город как искусственно созданная среда обитания доказывает на деле могущество человека и силу его интеллекта. Город – это свидетельство прекрасной адаптационной способности человека. Сам по себе каждый отдельный человек

физически слаб, очень многие животные сильнее человека. У него слабые ногти и зубы, нет шерсти, спасающей в лютый холод, плохое зрение и пр.

Город – это своего рода гигантская защитная оболочка, которую человечество создало для выживания своего вида. Подобно тому, как мягкая и слабая улитка прячется в домик-раковину, чтобы спастись и выжить, человек ограждается созданной искусственной средой – городом. В этом смысле – как способ адаптации – город несомненное благо для человечества.

Город как социальный феномен осознается людьми как самоценность, как среда, которая сама по себе представляет значимость для живущих в нем и взаимодействующих с ним людей. Он доставляет индивиду такую личную свободу и в таких больших размерах, что этому нельзя привести никакой аналогии из другой области [2].

Город противоречив. Он скорее контрастен, чем однотонен, он может быть не только приятным, но и достаточно опасным. Массовое распространение одних (положительных) явлений в городе порождает столь же массовые другие, нередко отрицательные или проблемные.

С экономической точки зрения каждый крупный город – это сложное хозяйство, требующее громадных затрат и усилий для поддержания в порядке разнообразных коммуникаций, регулирования финансовых, товарных и трудовых потоков. Помимо этого, в городе много и более «мелких» проблем: жилищная, транспортная, проблемы систем здравоохранения, образования, культуры и т.д.

В социальном плане в городе наряду с типичными горожанами (людьми, семьи которых проживают в городе не одно поколение) живут мигранты, бомжи; большое число работающих людей соседствует с людьми безработными; семейные люди живут рядом с большим числом одиноких; наряду с высоко образованными и законопослушными горожанами в городе есть девиантные группы – преступники, наркоманы, проститутки. Яркое выраженное социальное расслоение, само по себе чревато социальными конфликтами.

В городе можно наблюдать психологически тяжелое явление – «одиночество в толпе». Как писал Г. Зиммель, психологическая основа, на которой выступает индивидуальность большого города, – это повышенная нервность жизни, происходящая от быстрой и непрерывной смены внешних и внутренних впечатлений. Это делает понятным преобладание интеллектуального характера душевной жизни в больших городах сравнительно с малыми городами, где больше требуется проявлений души и отношений, основанных на чувстве. Согласно, Г. Зиммелю, нет, быть может, другого такого явления душевной жизни, которое было бы так безусловно свойственно большому городу, как бесчувственное равнодушие. От опасностей большого города нас охраняет антипатия, первичная стадия еще скрытого антагонизма практической жизни; она помогает создаться расстоянию между людьми и удалению их друг от друга, без чего жизнь в крупных городах была бы невозможна.

Жизнь в городе, с одной стороны, становится бесконечно легкой, есть все для заполнения времени и мыслей, и это постоянно держит личность точно в потоке, где пловцу едва нужно делать кое-какие движения. Но, с другой стороны, жизнь индивида все более и более слагается из такого безличного содержания, которое стремится подавить специфически-личную окраску и оригинальность; так что, для того, чтобы это личное спаслось, необходимы величайшая своеобразность и особенность. Они должны быть даже преувеличенными для того, чтобы могли быть услышаны.

Ключевые слова:

город, мегаполис, конурбация, урбанизированная среда, техногенное пространство, искусственная среда, адаптация.

Город может быть деструктивен по отношению к жителям, он представляет опасность для человечества как вида, город – это антипод природы.

Первоначально город учитывал природу как фактор среды. Например, город строился, ориентируясь по сторонам света, учитывался ландшафт, наличие гор, воды, принимались в расчет климат, плодородность прилегающей земли и т.д. Сегодня, благодаря успехам науки и техники, город может появиться как в условиях вечной мерзлоты, так и в жаркой пустыне. Если вокруг неблагоприятная природная среда, город может в буквальном смысле уйти под землю: многокилометровые и прекрасно оснащенные во всех отношениях метрополитены крупнейших городов мира – это, по сути, город в городе.

Город – это искусственная, наиболее крупная техногенная среда обитания, созданная человеком в своих интересах в ходе развития цивилизации.

Практически все в городе либо создано человеком, либо в большей или меньшей степени преобразовано им. Горожане живут в домах из искусственных материалов; воздух, которым дышит человек в городе, пропитан газами из выхлопных труб автомобилей и выбросов промышленных предприятий, нередко он или подогрет или охлажден кондиционерами; тепло человек получает из искусственных источников; температура воздуха над городом выше по сравнению с окружающей средой; вода далека от природной чистоты, и люди предпринимая немало усилий, чтобы она стала пригодной для питья; человек носит одежду, как правило, из искусственных материалов (полиэстер, искусственный шелк, лайкра и пр.); то, что ест человек, переработано, сварено, зажарено в жирах, посолено, посахарено, законсервировано и в целом далеко от того, каким был первоначальный природный продукт.

Город как техногенное пространство – не только антипод природы, он противостоит ей и своим функционированием,

между городом и природой – не добрососедские отношения, а отношения агрессии. В самой логике развития городов много от природной стихии, они нередко возникали как результат естественного эволюционирования, однако результат этот – искусственная среда, чуждая по своей сути природе.

Подобно самому городу, человек все более становится искусственным. С определенного момента практически в каждом городском человеке нарастает процент искусственного (пломбы в зубах, крашенные волосы, контактные линзы и пр.). Если обычного среднестатистического современного горожанина лишить всех благ цивилизации и оставить наедине с природой, то шанс выжить у него окажется невелик.

Продолжает нарастать скученность населения в крупнейших городах, усиливая возможность распространения инфекций, способствуя появлению новых заболеваний. Человек становится все более зависимым от созданной им городской среды обитания, при этом данная ему природой физическая компонента или деградирует, или мутирует. К сожалению, по некоторым данным, только около 13% мутаций можно оценить как благоприятные для биологического вида «человек», все остальное – это различные патологии.

Жизнь человека в городе подвержена не природным, но социальным ритмам. Городские ритмы жизни рассогласованы с природными: часы сна и бодрствования чаще задаются социальными, а не биологическими потребностями. Мож-

но добавить, что и мир человеческих отношений уже давно регулируется не столько законами естественной борьбы, сколько созданными самим человеком законами морали, нравственности, права, традициями, обычаями, культурой в целом.

Согласно мнению ученых, урбанизированная среда не может рассматриваться как соответствующий действительным потребностям человека, его долговременным интересам способ отношений с природой [3]. Сегодня имеются десятки тысяч публикаций об отрицательном воздействии города на здоровье человека, доказывающих опасность города для человечества как биологического вида.



Не станет ли физически малоактивный, большой, с ослабленным иммунитетом и отягощенной наследственностью горожанин добычей какой-либо иной «цивилизации», например, много-миллиардной, невидимой, быстро приспособливающейся «цивилизации» микробов?

По имеющимся данным, канализационные комары, тараканы и крысы гораздо лучше адаптируются к городской среде, чем человек.

Если возраст всей человеческой популяции на Земле оценить в 1 млн лет, то человек построил города за кратчайший срок. При этом темпы создания городов неизмеримо превышают естествен-

ные возможности адаптации человека к принципиально новому техногенному химическому миру. Рожденное в конце XX века поколение, генетически связанное с техногенной средой обитания, оказывается мало жизнеспособным. Причина – эволюционная неприспособленность к новым противоестественным условиям жизни.

Закономерностью развития каждой живой системы является необходимость непрекращающейся адаптации: со временем то, что было идеальным, может оказаться смертельно опасным. Постоянная адаптация необходима в силу того, что изменяется окружающая человека среда (например, истощаются запасы полезных ископаемых). Кроме того, если какой-то биологический вид сумел оккупировать свою собственную нишу, на которую никто не претендует, он может погибнуть вследствие отсутствия или ослабления внутренних механизмов саморегуляции: так, растения чахнут, если их слишком много в одном месте. Постоянно нарастающая зависимость человека от города создает явные угрозы человечеству. Конечно, можно сказать, что люди придумают еще что-то. Но чем больше становится зависимость от техногенной среды, тем труднее придется человеку в случае, когда нужда или обстоятельства вдруг потребуют от него выхода из-под купола города в естественную природу.

По некоторым данным, за всю историю существования Земли, 99% видов вымерло, не сумев адаптироваться.

Человек сам задает парадигму городского развития.



Каким будет город и будет ли он?

Попытки просто «пофантазировать» на предмет будущих городов предпринимались в истории неоднократно. Можно вспомнить знаменитый «Город Солнца» Т. Кампанеллы, проекты городов будущего эпохи коммунизма. Английский архитектор Э. Ховард представлял идеальный город как город-сад. Французский архитектор Ле Корбюзье (Шарль-Эдуард Жаннери) – основатель архитектурного стиля, в котором преобладают небоскребы, офисные центры и торговые зоны. В таком городе господ-

ствуют стекло и бетон, низка плотность общественного и частного строительства, обилие открытых пространств и зеленых насаждений, достигается оптимизация размеров городских пространств для создания сильной коммуны, делается акцент на доминантную роль автомобиля. Франк Ллойд Райт, наоборот, делал акцент на японские, восточные мотивы в организации городского пространства, где городское жилье должно гармонировать с окружающей средой, а для этого обязателен одноакровый участок земли около дома. Во всех этих проектах отражалось желание людей сделать городскую среду обитания более совершенной, более комфортной, а ее жителей – счастливыми и благополучными.

Но можно вспомнить и роман замечательного фантаста К. Саймака «Город», в котором прорисовывается другая история – история исчезновения города с лица земли. Предпосылки для такого финала тоже существуют. Толчок к движению в этом направлении могут создать современные информационные технологии, позволяющие приобщиться к благам городской жизни, минуя необходимость физического пространственного присутствия (интернет-магазины, дистанционное образование, виртуальные интернет-сообщества и т.п.). Станет ли противоречивая природа города основой для дальнейшего совершенствования или причиной его кончины – покажет будущее.

Город уйдет с исторической сцены, если его миссия будет выполнена. Но если он останется, то хотелось бы верить, что в этом далеком от нас городе все будет нацелено на Человека, что будущий город – это город, в котором процветание бизнесов и рост информационных потоков возможны только в том случае, если они способствуют здоровой, полноценной, красивой и счастливой жизни людей.

ИСТОЧНИКИ

1. Волков С.Н. Екатеринбург: человек и город. Екатеринбург, 1997. С. 112.
2. Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь // Логос. 2002. № 3-4.
3. Межевич М.Н., Межевич Н.М. Экология города: некоторые вопросы теории. // Урбанизация и экология. Л., 1990. С. 13.

БОЧКО Владимир Степанович
Руководитель Центра стратегического развития территорий
Института экономики УрО РАН,
кандидат экономических наук, профессор

Институт экономики Уральского отделения РАН
620014, РФ, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Тел.: (343) 371-98-23
e-mail: vbochko@mail.ru



АКТУАЛИЗАЦИЯ И ПРОЛОНГАЦИЯ ПЛАНОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ¹

Аннотация

В статье рассматривается содержание актуализации и пролонгации планов стратегического развития территорий, в которых сроки реализации таких планов подходят к завершению или возникла необходимость существенно изменить направления и параметры развития. Дается определение сути актуализации стратегий развития, подчеркивается важность выделения положений новизны для обновляемых документов, приводится методология работы по актуализации и пролонгации планов стратегического развития территорий.

Новая проблема в стратегическом разви- тии территорий

В научный оборот по проблемам стратегического развития территорий входит новое понятие, которое называется **актуализация планов стратегического развития территорий**. Его появление связано с тем, что в настоящее время значительная часть муниципальных образований (их насчитывается более 300) свою жизнедеятельность строят на основе утвержденных планов стратегического развития территорий. Перед руководством тех из них, в которых сроки реализации таких планов подходят к заверше-

нию или возникла необходимость существенно изменить направления и параметры развития, встает проблема дальнейших действий. Для них выбор будущего поведения сводится к трем возможным вариантам.

Первый вариант – *отказаться от использования планов стратегического развития*. Но в современных условиях такая мера будет ошибочной, поскольку идеи стратегического развития территорий крепко укоренились в общественном и политическом сознании. За последнее десятилетие не только городские поселения (Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Самара, Казань, Нягань и т.д.), но и многие регионы, а также федеральные

округа стали переходить на использование планов стратегического развития. Кроме того, идею стратегических подходов к развитию социального пространства одобрило Правительство Российской Федерации и своим распоряжением от 17 ноября 2008 г. № 1662-р приняло «Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

Второй вариант состоит в пассивном ожидании окончания сроков действия имеющихся стратегических планов и составлении в будущем новых документов в соответствии с процедурными требованиями. Это *выжидательный способ поведения*. Он является не только инертным и консервативным, но и в значительной мере вредным для развития территории, поскольку откладывает своевременное принятие мер на более поздние сроки.

Существует **третий вариант** действий, который начинают использовать муниципалитеты, продвинутые в стратегическом планировании. Он называется *ак-*

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке проекта 09-П-6-1003 «Закономерности формирования и функционирования саморазвивающихся экономических систем ...», выполняемого в рамках программы Президиума РАН № 29.

туализация и пролонгация имеющихся документов.

Если термин пролонгация (удлинение, продление действий сверх предусмотренного срока) понятен и не вызывает особых дискуссий, то с понятием актуализация применительно к планам стратегического развития не все так просто.

Обычно, говоря вообще об актуализации чего-то (документа, плана, теоретического положения и т.д.), имеют в виду его осовременивание, приведение в соответствие с новой реальностью. Определение актуализации, даваемое в словарях, сводится или к приведению объекта, процесса в соответствие с «состоянием отображаемого объекта», или к «переходу бытия из состояния возможности в состояние действительности». При проведении экономических расчетов под актуализацией понимают метод расчетов, заключающийся в сведении показателей будущего состояния к их нынешним значениям. Такой метод чаще всего используется для обоснования решения об инвестициях.

В целом такое общее понимание актуализации является правильным. Но в нем отсутствует указание на ее критерии и границы, которые особенно важны для актуализации планов стратегического развития территорий. Например, можно ли говорить об актуализации стратегического плана, если проводится его более грамотное редактирование, дополнительное аргументирование и привнесение литературно-образного изложения имеющихся идей? Наверное, нет, потому что такие действия не привносят в документ ничего принципиально нового. Аналогичный отрицательный ответ будет и в том случае, когда план стратегического развития изменяется путем добавления в него каких-то новых абзацев, программных заявлений или же исключения устаревших.

Актуализация – добавление интеллектуальной силы стратегическим планам

Актуализация таких документов, как планы стратегического развития территорий, должна не повторять новыми словами старые, имеющиеся, действующие идеи движения и развития территории, а, с одной стороны, *отражать вновь возникшие источники движения*, с другой стороны, *придавать новое видение, новый ракурс зафиксированным в документе источникам развития*. При этом актуализация стратегий развития территорий должна быть направлена на нахождение в процессе анализа успехов и неудач реализации принятой стратегии в первую очередь дополнительных *внутренних источников* развития и закрепление их в документе. Внешние источники также должны отражаться в стратегическом плане, но не они составляют основную черту актуализации.

Главное назначение актуализации планов стратегического развития территорий – *добавление им новой интеллектуальной силы* за счет выявления и учета новых теоретических идей, методологических подходов и накопленного местного, регионального и мирового положительного опыта реализации территориальных стратегий. Когда говорят об актуализации документов, то

имеют в виду их обновление. Это действительно обновление, но не внешнее, не оформительское, не чисто словесное, а внутреннее, меняющее и усиливающее содержательные основы действующих планов стратегического развития.

Чтобы успешно осуществлять актуализацию планов стратегического развития, необходимо выделить те ключевые моменты, учет которых позволит успешно реализовать миссию муниципального образования и установленную им *цель* своего развития.

Сказанное позволяет сделать вывод, что

актуализация плана стратегического развития территории представляет собой его обновление путем корректировки и (или) пересмотра приоритетов и способов стратегического развития на основе учета: меняющегося социокультурного состава населения, вновь возникших тенденций экономического и социокультурного развития, изменившихся положений социально-экономической политики, выявленных причин отклонения (положительного и негативного) от направленности реализуемых стратегических мероприятий.



Key words:

territories strategic development, actualization of territories strategic development, novelty points, methodology for actualization of territories strategic development.

Это значит, что актуализация плана стратегического развития должна усиливать идею формирования будущего не по принципу «от достигнутого», а по принципу достижения желаемого будущего, т.е. соответствующего потребностям жителей территории.

Чтобы планам стратегического развития территорий обеспечивалось добавление новой интеллектуальной силы, необходимо во главу угла актуализации поставить требование находить и четко формулировать пункты новизны. Это принципиальный момент. До тех пор, пока разработчики не подойдут к ясным, внятным формулировкам нового, т.е. отличного от имеющегося, они не смогут подготовить удовлетворительный документ. Именно *положения новизны характеризуют суть актуализации*, проводят четкую грань между существующим документом и обновленным. Можно сказать, что актуализация планов стратегического развития проводится именно для того, чтобы вписать в них новое, свежее, интеллектуально богатое, т.е. все то, что называется новизной. В содержательном отношении новизны могут выступать как теоретические проорывы и методологические прорывы, так и меры практического свойства, включающие желательные изменения социальной и экономической политики, осуществляемой на территории.

Новизна положений, вносимых в планы стратегического развития, передается через отбор и правильное размещение в тексте ключевых слов. Именно с их помощью вычленяется главное, будущее, что собираются выразить разработчики. Поэтому поиску ключевых слов и точности передачи мысли с их помощью следует уделять повышенное внимание.

Методология актуализации планов стратегического развития

При осуществлении актуализации планов стратегического раз-

вития территорий важно соблюдать технологию (методологию) выполнения данной работы. Отступление от последовательности и принципов разработки нового (обновленного, измененного) облика документа будет иметь последствия двоякого рода. Во-первых, разработчики потеряют много времени из-за постоянных возвращений к уяснению исходных проблем. Во-вторых, слабое доказательное понимание истинных проблем не позволит правильно предсказательно определить и сформулировать новые идеи и задачи стратегического развития территории.

Методология разработки и включения положений новизны (актуализации) в направления стратегического плана должна включать ряд обязательных этапов.

На *нулевом этапе* администрацией муниципального образования проводится организационная и методическая работа. Она включает издание Главой муниципального образования специального документа о начале актуализации и пролонгации плана стратегического развития территории. В нем даются поручения соответствующим подразделениям администрации, указываются основные требования к содержанию актуализации и пролонгации. На этом же этапе происходит подготовка и утвержде-

ние Методических рекомендаций по актуализации и пролонгации стратегических планов, формируются рабочие группы, включающие работников администрации, представителей от науки, бизнеса и общественности, составляются планы и графики работы.

Непосредственно деятельность по актуализации документа предполагает последовательное выполнение следующих операций (этапов) (см. рисунок).

На *первом этапе* выполняется большая *аналитическая работа*. Прежде всего, она включает в себя *выявление социальной структуры населения*, для которой актуализируется стратегический план. Поскольку во всех современных документах, в том числе в стратегиях развития территорий разного уровня, подчеркивается необходимость создавать условия для комфортной и благополучной жизни населения, то переосмысление направлений, мер и способов развития территории следует начинать с изучения перемен в составе местного населения (возрастной состав, профессиональная принадлежность, уровень образования, занятость по отраслям и сферам экономики).

Затем проводится *выявление тенденций социально-экономического развития* страны, региона, города, сложившихся после принятия Стратегического плана. Это позволит уловить новые процессы, развора-



Ключевые слова:

стратегическое развитие территорий, актуализация стратегий развития территорий, новизна положений, методология актуализации планов стратегического развития.

чивающиеся как на территории, так и в стране и обществе, и обосновано на них опираться при формулировках новизны.

Следующий шаг – *отбор положений, изменяющих и (или) уточняющих социоэкономическую политику страны, региона, города, принятых после утверждения Стратегического плана*. Выполнение этой работы необходимо потому, что за предыдущее время неизбежно произошли определенные перемены, были приняты новые концептуальные документы и их необходимо учесть в процессе актуализации плана стратегического развития территории.

Важной частью аналитической работы является *выявление причин отклонения* (в положительную и негативную стороны) от намеченных стратегических мероприятий развития территории в период реализации Стратегического плана. Именно они в первую очередь подскажут, в каком направлении следует проводить работу по актуализации документа.

На **втором этапе** на основе выполненной аналитической работы проводится обоснование и формулирование положений новизны (актуализации) анализируемого направления. Следует обратить внимание на то, что в отличие от первого этапа, когда выяснялись общие проблемы трудностей и перемен и формулировались общие выводы для выработки актуализации, *на втором этапе происходит конкретизация решаемых задач*. Она состоит в привязке формулируемых идей к конкретным стратегическим направлениям плана. Например, в Екатеринбурге план стратегического развития включал 8 направлений, в том числе сохранение и развитие человеческого потенциала, развитие промышленного и финансового секторов экономики города, развитие гражданского общества и местного самоуправления и т.д.

Третий этап связан с окончательной отработкой формули-

Этап 1.
Аналитическая работа

- Выявление изменений в социокультурном составе населения города, сложившихся после принятия Стратегического плана
- Выявление вновь возникших тенденций экономического и социокультурного развития страны, региона, города, сложившихся после принятия Стратегического плана
- Отбор положений, изменяющих и (или) уточняющих социоэкономическую политику страны, региона, города, принятых после принятия Стратегического плана
- Выявление причин отклонения (в положительную и негативную стороны) от намеченных стратегических мероприятий развития города в период реализации Стратегического плана

Этап 2. Обоснование и формулирование положений новизны (актуализации) анализируемого направления на основе выполненной аналитической работы

Этап 3.
Корректировка и (или) пересмотр на основе сформулированных положений новизны (актуализации) по каждому направлению

- целевого вектора
- основных задач
- стратегического видения будущего
- способов и методов решения стратегических задач
- ожидаемых результатов

Этап 4. Внесение существенных и редакционных изменений в текст направлений в соответствии с положениями новизны (актуализации)

Этап 5. Обсуждение и корректировка приоритетов и способов стратегического развития на Программном совете

Этап 6. Рассмотрение и утверждение актуализированного и пролонгированного плана стратегического развития на заседании представительного органа муниципальной власти (Думы)

Методология разработки и включения положений новизны (актуализации) в направления стратегического плана

ровок новизны и внесением корректировок в разделы целевого вектора, основных задач, стратегического видения будущего, способов и методов решения стратегических задач и ожидаемых результатов.


На **четвертом этапе** вносятся существенные и редакционные правки непосредственно в тексты направлений. Они должны четко корреспондироваться с установленными положениями новизны.

Всю подготовительную, аналитическую и редакционную работу по актуализации плана стратегического развития проводят рабочие группы.

Пятый этап охватывает работу высшего органа стратегического планирования Программного совета. Именно этот орган, состоящий из значительного количества представителей администрации, бизнеса, науки, ответственности (в Екатеринбурге в него входит более 120 чел.), при-

нимает окончательные решения сначала по отдельным разделам документа, а затем по документу в целом.

Завершающим этапом является рассмотрение и утверждения актуализированного и пролонгированного плана стратегического развития на заседании представительного органа муниципальной власти (Думы). Только после этой процедуры документ приобретает юридическую силу и вступает в действие.

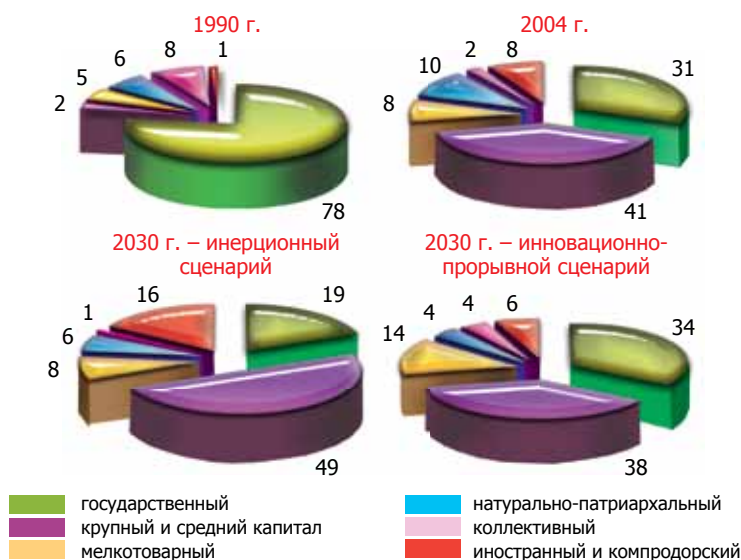
В заключение необходимо заметить, что хотя организационно актуализация и пролонгация планов стратегического развития проводится в среднем один раз в пять лет (или по мере необходимости при особых обстоятельствах), фактически она ведется непрерывно в тех случаях, когда в администрации муниципалитета существует специальная структура по стратегическому планированию. 

НУРЕЕВ Рустем Махмутович

Заведующий кафедрой экономического анализа организаций и рынков,
доктор экономических наук, профессорГосударственный университет – Высшая школа экономики
109028, РФ, г. Москва, Покровский бульвар, 11
Контактный телефон: (495) 621-96-01
e-mail: nureev@hse.ru

Выдержки из доклада

МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОГНОЗЫ И РЕАЛЬНОСТЬ



Источник: Прогноз инновационно-технологической и структурной динамики экономики России на период до 2030 года с учетом мировых тенденций. М.: Институт экономических стратегий, 2006. С. 35.

Рис. 1 – Прогноз динамики институциональной структуры экономики России по укладам, %

Таблица 1 – Целевые макроэкономические индикаторы развития российской экономики до 2020 г., %

Показатель	2012/2007	2020/2012
Увеличение ожидаемой продолжительности жизни, лет	2,5	2
Рост валового внутреннего продукта	137–138	164–166
Рост производительности труда	140–141	171–178
Снижение энергоёмкости ВВП	81–83	70–75
Рост реальных располагаемых доходов населения	153–154	164–172
Рост инвестиций в основной капитал	180–185	215–223
Расходы на НИОКР на конец периода, % к ВВП	1,4–1,6	3,0
Расходы на образование на конец периода, % к ВВП	5,5–5,7	6–7
Расходы на здравоохранение на конец периода, % к ВВП	4,8–5,0	6,7–7

Составлено по: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации. М.: МЭРТ. 2008. Август. С. 25, 28–29.

Россия сумела выбраться из трансформационного кризиса весьма традиционным путем, углубляя свою специализацию в производстве и экспорте природных ресурсов. Это не только сохранило однобокую специализацию страны, но и даже закрепило ее.

Неудивительно, что такая односторонняя сырьевая специализация боком обернулась для России в условиях кризиса: снижение цен на нефть нанесло значительный урон российскому экспорту и резко снизило возможности импорта машин и оборудования. В этих условиях большое значение имеет научно-технический потенциал страны и факторы, способствующие инновационному развитию. Однако в последние годы мы наблюдаем не ускорение научно-технического прогресса в России, а его замедление.

Мифотворчество начала XXI века

Мифологема – сознательное заимствование мифологических мотивов и перенесение их в мир современной культуры.

Миф (англ. *myth, fable* – анекдот, басня, выдумка, сказка) – фантастическое, символическое представление о сверхъестественных силах, объясняющее происхождение и сущность мира, предназначение человека.



Источник: Портер М., Кетелс К. Конкурентоспособность на распутье: направления развития российской экономики. М., 2007. С. 76.

Рис. 2 – Масштабные инициативы в российской экономической политике в начале XXI века

Миф № 1 Причины экономического роста в начале XXI века

Успехи Правительства Путина очевидны. Произошло ускорение экономического роста. Россия преодолела трансформационный спад. Однако возникают вопросы.

За счет чего это удалось сделать? Каковы составляющие экономического роста?

Насколько быстро развивается новая экономика и удалось ли преодолеть монокультурную специализацию стран?

И как сделать этот экономический рост устойчивым и необратимым? (Короче, все ли сделано для того, чтобы повысился научно-технический потенциал РФ?)

Миф № 2 Рыночная экономика – главный источник роста и технического прогресса в России XXI века

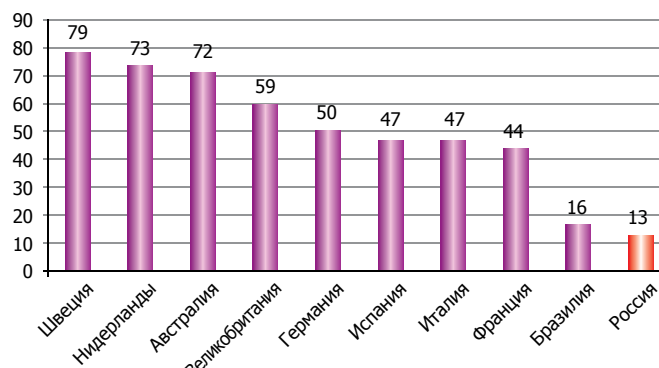
Вперед или назад к рынку(?):

- упадок наукоемких производств;
- деиндустриализация страны;
- усиление сырьевой специализации.



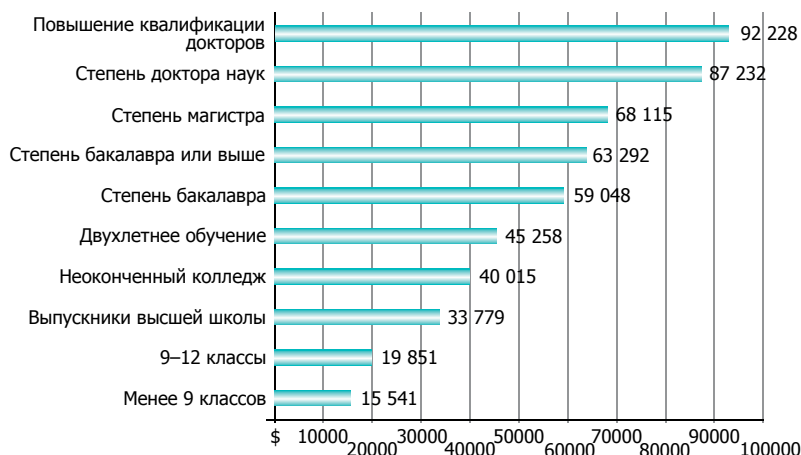
Источник: Российское экономическое чудо: сделаем сами. С. 80.

Рис. 3 – Число компьютеров на 1000 чел. населения в 2003 г.



Источник: Российское экономическое чудо: сделаем сами. С. 81.

Рис. 4 – Количество пользователей Интернета в различных странах, % населения

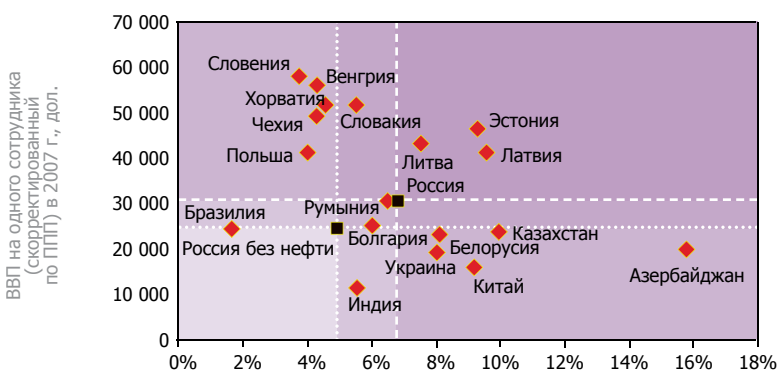


Источник: U.S. Census Bureau. March Current Population Survey. Income Statistics Branch/HHES Division. U.S. Department of Commerce: Washington, DC. Table F-18.0.

Рис. 5 – Ежегодный годовой доход домохозяйств в зависимости от уровня образования (США, 1997 г.), дол.

Таблица 2 – Соотношение России и других стран мира по заработной плате и производительности труда в промышленности (Россия = 1, 2004 г.)

Группы стран	Почасовая заработная плата	Производство добавленной стоимости на одного занятого
Северная Европа (Норвегия, Дания, Швеция, Финляндия)	18,2	2,6
«Группа Семи»	13,5	2,3
Средиземноморский регион (Португалия, Греция, Испания, Словения, Турция, Израиль)	5,2	1,5
Юго-Восточная Азия (Южная Корея, Малайзия, Сингапур)	4,0	2,0
Центральная и Восточная Европа (Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чехия)	1,5	1,0
Латинская Америка (Чили, Колумбия, Мексика, Венесуэла)	1,4	1,0
Россия	1,0	1,0
Новые «центры силы» Азии (Китай, Индия, Индонезия)	0,3	0,5



Источник: Портер М., Кетелс К. Конкурентоспособность на распутье: направления развития российской экономики. С. 28.

Рис. 6 – Производительность труда: Россия и некоторые аналогичные страны



Источник: http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_13/Main.htm

Рис. 7 – Численность персонала, занятого исследованиями и разработками (1995–2006 г.), чел.

Миф № 3

Мы – самые, самые...

Самые образованные? Самые умные? Обладающие чувством юмора? И, конечно, не такие тупые? Разберемся по порядку. Начнем с составляющих Индекса развития человеческого потенциала:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень образования;
- уровень жизни (см. рисунок и таблицу).

Миф № 4

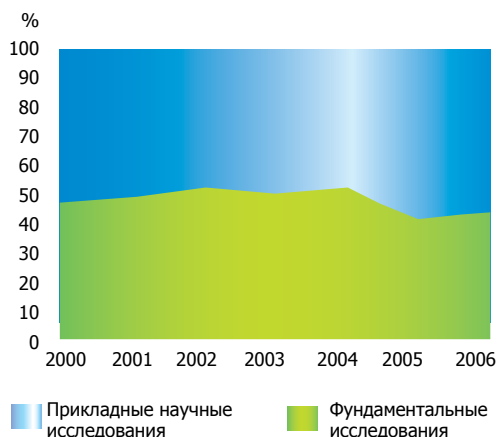
Каждый – кузнец своего счастья

Последствия резкого сокращения производства общественных благ. Сокращение продолжительности жизни. Необходимо кардинальное изменение отношения к социальному обеспечению и здравоохранению. «Жаль только жить в эту пору прекрасную уж не придется ни мне, ни тебе».

Миф № 5

Российское образование – лучшее в мире

Успехи российского образования очевидны. Однако если их оценивать по получаемому доходу, то они смотрятся довольно скромно на фоне остального мира. Структура оплаты российских граждан не соответствует эпохи НТР. Высшее образование стало социальной нормой, которое неадекватно отражает уровень способностей.



Источник: http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_13/Main.htm

Рис. 8 – Динамика долей затрат федерального бюджета на финансирование фундаментальных и прикладных исследований и разработок (2000–2006 гг.)

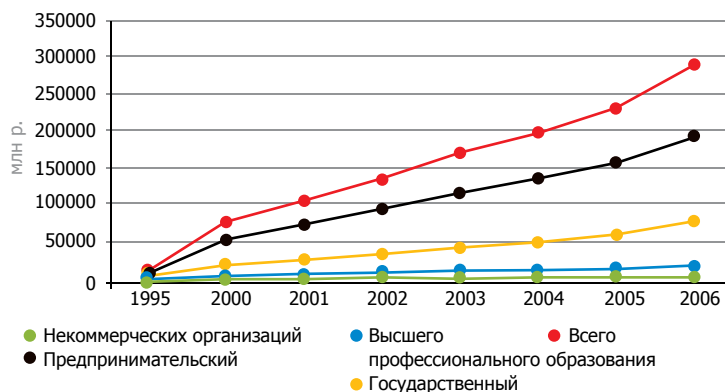
Миф № 6

Российская наука – прямая наследница самой передовой советской науки

Успехи российской науки тоже очевидны. В то же время за последние 11 лет сократилось число:

- исследователей – на 130 тыс. чел.;
- техников – на 35 тыс. чел.;
- вспомогательного персонала – на 60 тыс. чел.;
- прочего персонала – на 30 тыс. чел.

Распределение научных кадров крайне неравномерно по России. Основная часть научных работников (40%) сконцентрирована в Центральном федеральном округе. Основным источником финансирования становится предпринимательский сектор, который в основном занят НИОКР – начинается отставание задела фундаментальной науки. Большая часть исследований и разработок в предпринимательском секторе осуществляется за счет средств государственного



Источник: http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_13/Main.htm

Рис. 9 – Внутренние затраты на исследования и разработки по секторам деятельности, млн р. (1995 г. – млрд р.)

Таблица 3 – Индекс новаторских возможностей: относительное положение России в 2004 г.

Место	Индекс ученых и инженеров	Индекс политики новаторства	Индекс кластерного окружения	Индекс связи с вузами	Индекс деятельности и стратегии компаний
...	Россия (9)
40	Италия	Греция	Марокко	Индонезия	Южная Африка
41	Латвия	Чехия	Россия	Португалия	Литва
42	Румыния	Литва	Нигерия	Египет	Маврикий
43	Аргентина	Словакия	Кипр	Уганда	Египет
44	Мозамбик	Ботсвана	Бахрейн	Турция	Индия
45	Китай	Намибия	Турция	Россия	Польша
46	Коста-Рика	Бахрейн	Эстония	Венгрия	Иордания
47	Египет	Италия	Украина	Иордания	Венгрия
48	Тринидад и Тобаго	Мальта	Мексика	Ямайка	Мексика
49	Чили	Иордания	Словения	Бахрейн	Тунис
50	Кипр	Чили	Литва	Коста-Рика	Эстония
51	Македония	Марокко	Коста-Рика	Греция	Португалия
52	Индонезия	Хорватия	Филиппины	Тринидад и Тобаго	Пакистан
53	Маврикий	Сербия	Кения	Панама	Панама
54	Тунис	Танзания	Панама	Намибия	Ботсвана
55	Марокко	Уганда	Греция	Мадагаскар	Марокко
56	Бразилия	Египет	Маврикий	Мали	Таиланд
57	Турция	Гамбия	Чехия	Маврикий	Намибия
58	Уругвай	Россия	Колумбия	Вьетнам	Тринидад и Тобаго
59	Малайзия	Тринидад и Тобаго	Намибия	Ботсвана	Сальвадор
60	Вьетнам	Мали		Танзания	Китай
...	Россия (63)

Источник: Портер М., Кетелс К. Конкурентоспособность на распутье: направления развития российской экономики. С. 56



Источник: Портер М., Кетелс К. Конкурентоспособность на распутье: направления развития российской экономики. С. 47.

Рис. 10 – Обзор экономической ситуации. Относительно сильные и слабые стороны экономических условий в России (2007 г.)

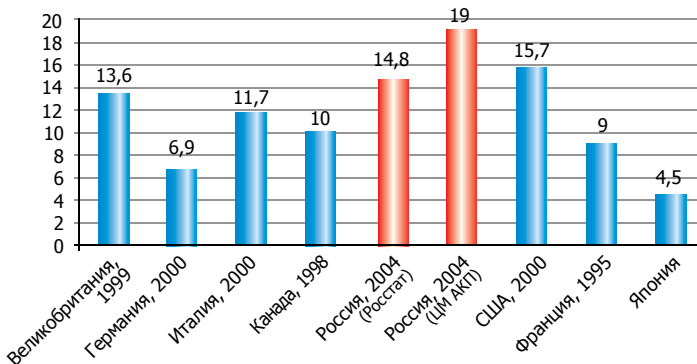


Рис. 11 – Дифференциация доходов населения в России и других странах (коэффициент фондов), раз*

Таблица 4 – Отдельные показатели бедности для России

Индекс бедности (НПИ-1)	Вероятность дожития до 40 лет, %	Уровень неграмотности среди взрослых (15 лет и старше)	Люди, не имеющие доступа к чистой воде, %	Дети с пониженным весом в возрасте до 5 лет, %
1. Чехия (1,5)	1. Гонконг (1,4)	1. Грузия (0,0)	1. Барбадос (0,0)	1. Хорватия (1,0)
2. Панама (6,7)	85. Суринам (10,0)	9. Таджикистан (0,4)	34. Таиланд (2,0)	9. Черногория (3,0)
31. Кыргызстан (7,3)	86. Монголия (10,3)	10. Казахстан (0,4)	35. Турция (3,0)	10. Оккупир. Палестинские территории (3,0)
32. Россия (7,4)	87. Россия (10,6)	11. Россия (0,5)	36. Россия (3,0)	11. Россия (3,0)
33. Ливан (7,6)	88. Узбекистан (10,7)	12. Туркменистан (0,5)	37. Доминиканская Республика (3,0)	12. Грузия (3,0)
34. Колумбия (7,6)	89. Сальвадор (10,7)	13. Азербайджан (0,5)	38. Багамские острова (3,0)	13. Румыния (3,0)
135. Афганистан (59,8)	153. Лесото (47,4)	151. Мали (73,8)	150. Афганистан (78,0)	138. Бангладеш (48,0)

Источник: Human Development Report 2009.

*Соотношение между средними уровнями денежных доходов – 10% населения с самыми высокими доходами и 10% населения с самыми низкими доходами.

Источник: Российское экономическое чудо: сделаем сами. С. 141.

бюджета: «паразитизм частного сектора на ресурсах госсектора».

По выходу патентов на международный рынок мы уже заметно уступаем Индии и Китаю.

Миф № 7 Российское образование – источник роста среднего класса и реальный фактор снижения неравенства

Почему не растет средний класс? Углубление разрыва в доходах населения. Первичное образование для избранных. Решает ли проблему развитие вторичного образования? Порочный круг неравенства образования.



Рис. 12 – Порочный круг неравенства образования

С 2004 г. Всемирный банк публикует доклады «Doing Business», посвященные опыту проведения реформ в различных странах. Российская Федерация по индексу благоприятности условий для предпринимательской деятельности занимает 120-е место из 181 наблюдаемой страны. Более того, в последние годы ситуация не улучшилась, а ухудшилась: Россия переместилась с 96-го места в 2007 г. на 112-е в 2008 г. и 120-е в 2009 г.

В России существуют значительные препятствия для успешного развития рыночной экономики. И общий вывод напрашивается сам собой: необходимо снизить транзакционные издержки ведения бизнеса. Это не только повысит эффективность экономики, но и создаст предпосылки для роста прямых иностранных инвестиций, быстрого выхода из кризиса, повышения благосостояния и ускорения экономического развития России.

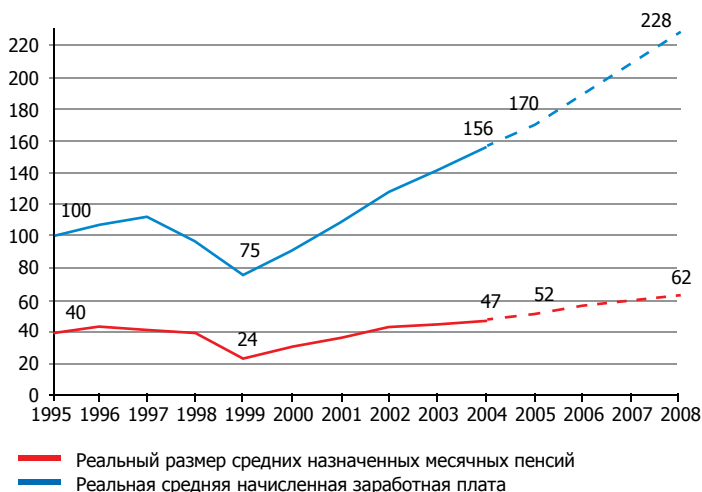


Рис. 13 – Динамика реальной заработной платы и пенсий (1995 г. = 100)

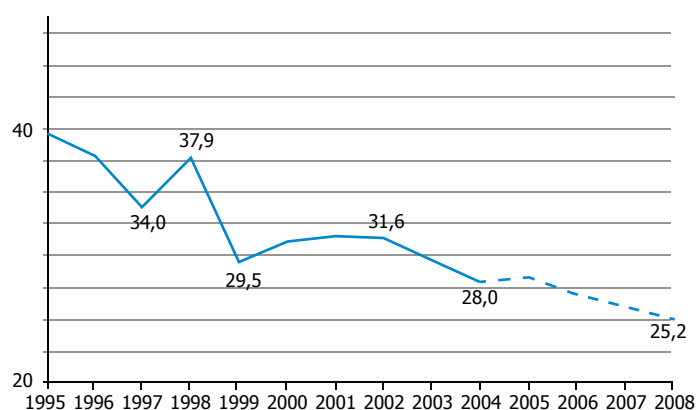


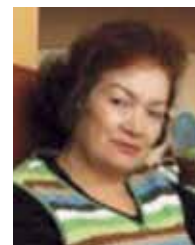
Рис. 14 – Соотношение между средней пенсией и средней начисленной заработной платой (коэффициент замещения), %

Таблица 5 – Отдельные показатели бедности для России

Показатель	2000 ¹	2010		2015		2020	
		П	О	П	О	П	О
Уровень дифференциации населения по доходам (коэффициент фондов), раз	$\frac{19}{15}$	19–21	14–16	21–23	13–15	25	10–13
Российский «обобщенный средний класс»	24	25–26	28–30	24–27	32–35	20–25	34–37
Уровень бедности (численность населения с доходами ниже прожиточного минимума)	$\frac{27}{18}$	18–15	12–14	18–20	10–12	20–25	8–10
Уровень «застойной» бедности (численность населения, у которого доходы ниже прожиточного минимума остаются более пяти лет)	7	8–10	7–8	10–12	6–7	12–15	5–6

¹ Числитель – дооценка официальных данных с учетом поправки на латентные формы соответствующего явления; знаменатель – официальные данные (Росстат)
 П – пессимистичный прогноз; О – оптимистичный прогноз.

Источник: Белоусов, А.Р. Долгосрочные тренды российской экономики. М., 2005.

ШАХОВСКАЯ Лариса СеменовнаЗаведующая кафедрой мировой экономики и экономической теории,
доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы**Волгоградский государственный технический университет**400131, РФ, г. Волгоград, пр. Ленина, 28
Тел: (8442) 24-09-31, Факс: (8442) 24-09-31
e-mail: econom@vstu.ru, 230112@mail.ru

СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ РЫНКИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Аннотация

Основываясь на теории сегментации рынков, автор вводит понятие «социально значимый рынок», дает его определение, исследует его специфику и наиболее характерные черты. Одной из таких черт является его «парный» характер. Автор приходит к выводу, что механизм взаимодействия парных социально значимых рынков имеет институциональную природу. Следовательно, государство должно регулировать не весь рынок целиком, а только его социально значимые сегменты, которые представляют собой самостоятельные рынки (субрынки), «точно» воздействуя на них.

За восемнадцать лет рыночных реформ отечественные ученые хорошо усвоили, что такое рыночная модель хозяйствования, и вполне аргументированно определяют ее с теоретических позиций как саморегулируемую систему, но в устных выступлениях (а некоторые и в научных статьях) отождествляют ее с рынком как таковым, синонимизируя такие близкие, но все же не однозначные понятия, как «рыночная система», «рыночная модель хозяйствования», «рынок», и тем самым ставят знак равенства между ними.

На практике такое смешение понятий приводит к тому, что государство пытается регулировать на разных уровнях хозяйствования все рыночные процессы: и экономическую систему, и модель хозяйствования, и рынок. При этом контролирующие и регулирующие органы всех уровней мало достигают успеха на этом пути и, видя причину неудач в

неэффективности той или иной модели регулирования, пытаются ее усовершенствовать, создавая все новые и новые органы контроля и регулирования, что неизбежно приводит к «разбуханию» государственного аппарата управления, порождает бюрократизм и коррупцию и все вместе увеличивает транзакционные издержки как бизнеса, так и общества в целом. В результате усиливается и углубляется объективный процесс институционализации рыночной экономики, что не приводит автоматически к росту ее эффективности из-за структурных институциональных диспропорций: государственные институты начинают довлеть над другими формами институциональных образований.

Между тем всего этого можно было бы избежать, если бы мы дали себе труд осмыслить те изменения, которые происходят в рыночной системе хозяйствования под влиянием процессов глобализации: прежде всего – это социализация рыночной экономики, увеличивающая транзакционные издержки (ТАИ) предпринимателей, что объективно приводит к институционализации всех рыночных транзакций как способу минимизации ТАИ.

Очевидно, что подобные изменения рыночной среды хозяйствования не могли не вызвать структурные изменения на самих рынках: в современных условиях бизнес не менее государства и общества заинтересован в стабилизации условий

Ключевые слова:

социально значимый рынок, транзакционные издержки, государственные институты, частные институты, общественные институты, социальная ответственность бизнеса, программа лояльности.

предпринимательской деятельности, а это неизбежно ведет к появлению новых рыночных сегментов – новых рынков, где производятся и реализуются социально значимые товары и услуги, существует государственный заказ на их производство, а условия их реализации, в том числе и ценовая политика, контролируются государством. Такие рынки относятся к совершенно новому типу социально значимых рынков, и механизм их взаимодействия друг с другом и с потребителями не может возникнуть стихийно: эволюция его формирования предполагает институциональное закрепление всех социально значимых процессов, как в экономике, так и в обществе.

Социально значимый рынок (СЗР) – это система долгосрочных экономических отношений по поводу производства, обмена, распределения и потребления жизнеобеспечивающих благ и услуг, социальная значимость которых обусловлена высокой степенью охвата потребителей, масштабами создаваемых внешних положительных эффектов и значительной ролью государственного вмешательства в механизм их функционирования.

Социально значимый сегмент можно выделить практически на любом рынке. В качестве субрынка его можно рассматривать как самостоятельный тип рынков, имеющих, как правило, парный характер. СЗР взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга, имеют институциональный механизм взаимодействия и нуждаются в государственном регулировании не только их конкурентной среды, но и процесса рыночного ценообразования.

В качестве примера можно привести такие рынки, как:

- образовательных услуг и труда;
- ЖКХ и недвижимости;
- медицинских услуг и лекарственных средств.

Социально значимый сегмент можно выделить, например, на книжном рынке – это рынок учебной литературы. Тогда, в качестве парного к нему, можно ис-

следовать издательский рынок, тот его сегмент, который занят исключительно производством и продвижением учебной литературы.

Следует отметить также, что специфика исследования СЗР заключается еще и в том, что, если мы будем рассматривать формирование предложения на них в рамках отдельных отраслей народного хозяйства, то мы с неизбежностью придем к выводу о необходимости выделения нерыночных сегментов, строго контролируемых государством.

Исходя из вышесказанного, совершенно очевидно, что

социально значимые рынки нуждаются в особом механизме взаимодействия как друг с другом (внешнее взаимодействие в рамках общей системы СЗР), так и внутри самих рынков (внутреннее взаимодействие между рыночными агентами: производителями и потребителями, продавцами и покупателями, т.е. между субъектами спроса и предложения).

Сложность механизма взаимодействия между данными типами рынков заключается еще и в том, что на всех уровнях их функционирования особую роль играет государство: применительно к СЗР оно выступает одновременно и как агент (продавец или покупатель, а очень часто одновременно в двух ипостасях!), и как его контролирующей, регулирующей и корректирующей рыночные процессы институт.

Другими словами, речь идет о необходимости формирования такого механизма внешнего и внутреннего взаимодействия социально значимых рынков, который бы сочетал в себе возможности саморегуляции и государственного управления в интересах всех агентов данного типа рынков. Задача, как мы понимаем, трудновыполнимая, поскольку «в одну телегу впрячь не можно коня и трепетную лань...». Выполнить эту миссию возможно только на основе институционального подхода, предполагающего одновременное использование государственных, частных и общественных институтов экономического развития, таких как нормативно-правовые (законодательная база), частные (социальная ответственность бизнеса) и общественные (гражданское общество).

Формирование подобного механизма на многих социально значимых рынках происходит сегодня на наших глазах, и очень показателен в этом смысле механизм взаимодействия, который формируется между рынками образовательных услуг и труда: если формирование правовых институтов взаимодействия между этими рынками значительно отстает от потребностей агентов данных рынков, то частные и общественные институты встраиваются в этот механизм более активно и ограничиваются на сегодняшний момент только общей рыночной конъюнктурой и степенью зрелости гражданского общества.

Главная проблема формирования механизма взаимодействия социально значимых рынков сегодня заключается даже не в степени сбалансированности отдельных институтов в рамках самого механизма, а в том, на каких принципах будет достигаться эта сбалансированность? Какие институты в структуре этого механизма будут ведущими на том или ином этапе развития самих рынков данного типа? Каким институтам и в каком объеме будет принадлежать контролирующая, регулирующая и корректирующая роль?

На сегодняшний день государство пытается взять на себя роль главного контролера и регулятора деятельности социально значимых рынков, следовательно, государственные институты автоматически претендуют на лидирующую роль в механизме взаимодействия. Между тем жизнь убеждает, что государство плохо справляется с этой ролью.

Очень ярко это проявляется на примере взаимодействия уже упомянутых СЗР – образовательных услуг и труда: диспропорция между структурой спроса на рабочую силу и структурой ее предложения достигла в России катастрофических размеров, и это на фоне практически повсеместного среднего специального и высшего образования в самых трудоспособных возрастных категориях! Эти два СЗР – образовательных услуг и труда – развиваются в современной России как два параллельных мира, не пересекающихся: робкие попытки отдельных работодателей решить проблему подготовки

кадров для собственных предприятий были подорваны, во-первых, наступившим финансово-экономическим кризисом и последовавшей за ним рецессией и, во-вторых, неготовностью самих предпринимателей четко сформулировать тот объем компетенций, который, по их мнению, необходим их будущим работникам.

Другими словами, государственные институты готовы контролировать лишь «надводную часть айсберга», т.е. формальную организацию учебного процесса. Его содержательную часть они контролировать не готовы, поскольку для этого нужны в достаточном количестве высококомпетентные специалисты, которых, во-первых, у государства нет, во-вторых, даже при их наличии это существенно увеличило бы штат контролирующих органов, а значит, и затраты на содержание государственных служащих. Все это резко повышает расходы государственного бюджета даже при низкой заработной плате сотрудников контролирующих органов и, безусловно, порождает коррупцию на всех уровнях взаимодействия государственных контролирующих органов и исполнителей.

Частные институты не готовы контролировать ни формальную организацию учебного процесса (в силу отсутствия необходимости в этой чуждой бизнесу функции), ни его содержательную часть, поскольку, если бы предприниматели знали, как решить свои проблемы, зачем бы они стали вкладывать средства в подготовку специалистов?!

Думается, что

связующим звеном между государственными и частными институтами служат институты общественные, например, институты гражданского общества – добровольные объединения граждан, профессионально представляющих высшую школу, бизнес, самих обучаемых, средства массовой информации, представителей региональной либо федеральной (все зависит от уровня решаемых проблем!) власти.

С помощью общественных институтов формируется система социально-

Ключевые слова:

социально значимый рынок, транзакционные издержки, государственные институты, частные институты, общественные институты, социальная ответственность бизнеса, программа лояльности.

го партнерства между государством и бизнесом, система, которая в условиях социально ориентированной экономики «встраивается» в любой социально-значимый рынок, становясь его неотъемлемым элементом, наиболее характерной чертой рынков данного типа.

В условиях глобализации и усиления конкуренции на рынках любого типа предприниматели все более стремятся использовать ценностный подход в управлении бизнесом – подход, предполагающий управление компанией на основе развития личности за счет: удовлетворенности потребителей, персонала компании; улучшения отношений между партнерами по бизнесу и, как следствие, максимизировать прибыль и повысить конкурентоспособность предприятия.

Ценностный подход предполагает формирование новых ценностей в деятельности компании.

1. **Ответственность**, прежде всего имеется в виду **социальная ответственность бизнеса перед обществом**:

- утверждение принципов честного, цивилизованного бизнеса;
- обеспечение высокого качества и конкурентоспособности товаров или услуг, реализуемых потребителям;
- реализация стратегии компании в социальной сфере;
- развитие интеллектуального и духовного потенциала общества.

2. **Доверие**, предполагающее формирование положительного имиджа бизнес-партнеров в глазах потребителя. Особое отношение к клиентам индивидуализирует бизнес-процесс, формирует доверительные отношения компании и потребителей, в том числе персонала с уже имеющимися клиентами.

3. **Этичность**, означающая создание ценности компании для персонала. Руководство предприятия должно учитывать цели, ценности и интересы сотрудников, обеспечивать качество жизни работников, вовлекать их в достижение целей предприятия, подчеркивать значимость каждого сотрудника для общего успеха.

4. **Прозрачность**, что предполагает применение в деятельности компании прозрачных принципов корпоративного управления, понятных персоналу, кли-

ентам, партнерам, органам власти. Это автоматически приводит к улучшению рыночных позиций предприятия.

5. **Прибыль** – создание ценности для заинтересованных лиц (участников бизнес-процесса: собственников, партнеров).


На наш взгляд, инструментом, реализующим данный подход в управлении бизнесом любой компании в условиях социально ориентированной рыночной экономики, является Программа лояльности.

Программа лояльности, в широком понимании, представляет собой новую форму выстраивания взаимоотношений с персоналом, клиентами, бизнес-партнерами, а также одну из форм социального партнерства в современной российской экономике. В узком смысле, Программа лояльности является современным маркетинговым инструментом продвижения на рынок товаров и услуг в условиях высоко конкурентной рыночной среды.

Опыт применения программ лояльности в России небольшой. Начало активного создания российских данных программ и их применения приходится на период с 2001 г. по настоящее время. В этой связи интересен опыт международных программ, в частности стран Центральной и Восточной Европы, убеждающий, что владение таким маркетинговым инструментом, как программа лояльности, является показателем цивилизованного общества, где главной ценностью выступает человек.

Изучение международного опыта использования программ лояльности убедительно доказывает, что этот чисто маркетинговый инструмент продвижения товаров и услуг может стать основой формирования институционального механизма взаимодействия социально значимых рынков, поскольку в основе его лежит сетевая структура, основанная на системе формальных и неформальных договоров.

Таким образом,

государству нет необходимости регулировать весь рынок образовательных услуг целиком – достаточно выделить его социально значимые сегменты и сосредоточить контроль и регулирование только на функционировании данных сегментов, используя для этого правовые институты. 

ПАВЛОВ Борис Сергеевич
Заведующий отделом экономической социологии,
доктор философских наук, профессор,
действительный член Международной академии акмеологических наук (МААН)

Институт экономики Уральского отделения РАН
620014, РФ, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Контактный телефон: (343) 371-02-54
e-mail: etheory2010@yandex.ru



Выдержки из доклада

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРОБЛЕМЫ СООТВЕТСТВИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

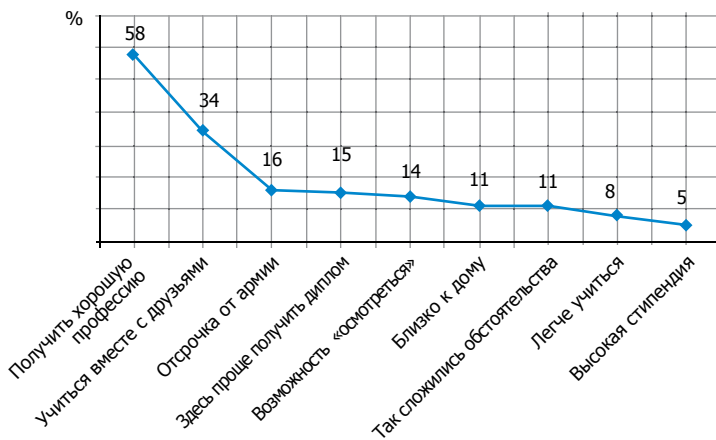


Рис. 1 – Причины выбора вуза, % общего числа опрошенных

Таблица 1 – Основные причины безответственного отношения к получению профессионального образования, % общего числа опрошенных

Причины безответственного отношения к получению профессионального образования	Доля опрошенных
Низкая требовательность к студентам со стороны администрации вуза	64
Платное обучение вынуждает вузы, кафедры и преподавателей снисходительно относиться к нерадивым студентам, дабы не потерять доходы	62
Студенты особо не задумываются о своей дальнейшей трудовой деятельности, о своей конкурентоспособности на рынке труда	54
Отсутствие потребности получить всерьез профессиональные знания	50
Молодые люди не приучены к труду и трудностям	24
Молодые люди поддаются общему настроению – учиться без особого «напряга»	20
У работающих студентов существенно ограничены возможности для серьезных занятий в вузе	16

Усиление роли знаний, информации в общественном развитии, постепенное превращение знаний в основной капитал принципиально изменяют роль сферы профессионального образования в структуре общественного воспроизводственного процесса. При этом образование, как наиболее технологичная и подвижная часть культуры по самой своей сути, «работает на будущее», закладывая и определяя основы грядущих изменений в общественном развитии в прогрессивном или, напротив, в регрессивном направлении. Формирование информационного общества меняет взаимоотношения образования не только с экономикой, но и со всеми другими сферами общественной жизни, поскольку информация, знания оказываются в основе не только экономического, но и всего общественного развития.

Новая экономическая ситуация, складывающаяся на региональных рынках труда России (в том числе на Урале), формирует социальный заказ на тип работника, отличающегося прежде всего высокой конкурентоспособностью, обусловливаемой его профессионализмом, трудолюбием, деловитостью, профессиональной мобильностью. Между тем организация профессиональной подготовки студентов в региональных вузах явно не соответствует выполнению этого социального заказа.

Перераспределение молодежи из сферы материального производства в сферу распределения и обращения увеличило в десятки раз численность включенных в коммерческую и посредническую деятельность. Получили распространение скрытые формы занятости.

Одной из актуальных задач представляется обоснование методических и методологических подходов к выявлению спроса населения на региональном рынке образовательных услуг и учет этого спроса в развитии высшего образования в регионе, разработка предложений по созданию соответствующих механизмов определения и удовлетворения в характере спроса на региональном рынке труда. Решение этой задачи, в свою очередь, требует проведения анализа особенностей черт и условий конкретного региона (в нашем случае регионы Урала), влияния этих условий на процесс профессиональной ориентации и жизненного самоопределения молодых людей и их родителей, разработки предложений по повышению эффективности процесса адаптации выпускников вузов в системе общественного производства региона.

За годы реформ, как свидетельствует статистика, широкие масштабы приобрело перераспределение молодежи из сферы материального производства в сферу распределения и обращения. Увеличилась в десятки раз численность молодых людей, включенных в коммерческую и посредническую деятельность. Данная тенденция, по мнению специалистов, заслуживала всяческой поддержки, если бы не ряд обстоятельств. Не имея исходного капитала и доступа к распределению основных фондов, молодежь практически не участвует в управлении распределительными отношениями, «компенсируя» это преимущественным включением в инфраструктуру отношений распределения и обмена. Изменения (как позитивные, так и негативные) отразились в структуре ее потребления и привели к противоречию между опережающим ростом потребностей и ростом уровня жизни молодежи, а так же к отсутствию четкой зависимости уровня жизни от количества и качества труда.

В условиях нецивилизованных рыночных отношений подобная деятельность

Таблица 2 – Получение двух дипломов одновременно, % общего числа опрошенных по каждой группе

Отношение к получению двух дипломов одновременно респонденты считают	Мнение экспертов	Мнение выпускников вуза
Вполне разумным	56	75
Такой вариант заманчив, но стоит задуматься	44	25
Неразумным	0	0

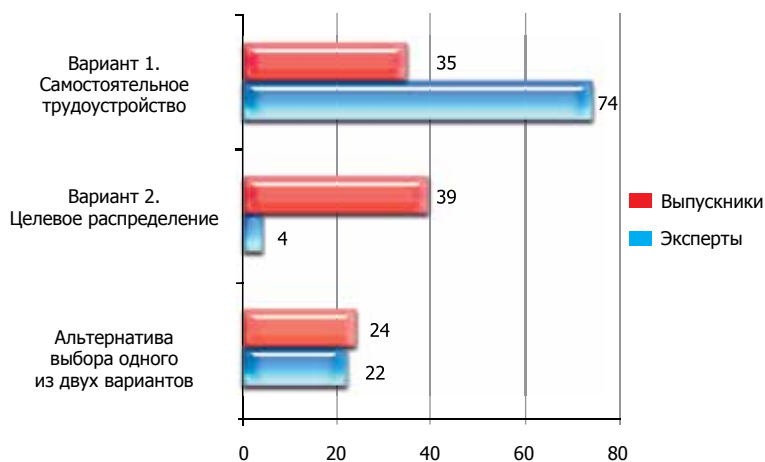


Рис. 2 – Оптимальный вариант трудоустройства выпускников на Урале, % общего числа опрошенных по каждой группе

Таблица 3 – Причины нежелания работодателей использовать услуги вузов, для подготовки необходимых специалистов, % общего числа опрошенных

Причины нежелания работодателей использовать услуги вузов для подготовки необходимых специалистов	Доля опрошенных
Зачем «тратиться» на подготовку «своих» специалистов, когда можно найти «готовых» на региональном рынке труда	96
Не надеются, что стипендиаты от предприятия будут хорошо и прилежно учиться и из них будет толк в будущем	76
После окончания вуза специалист найдет возможность «ускользнуть» от выполнения своих обязательств и не будет работать на предприятии	54
Предприятия не знакомы с образовательными программами специальностей (особенно новых)	40
Предприятия не устраивает качество подготовки специалистов в вузе	32
Вузы берут слишком большую плату за свои услуги	18
За пять лет подготовки в вузе «много воды утечет» и молодой специалист может не понадобиться	6

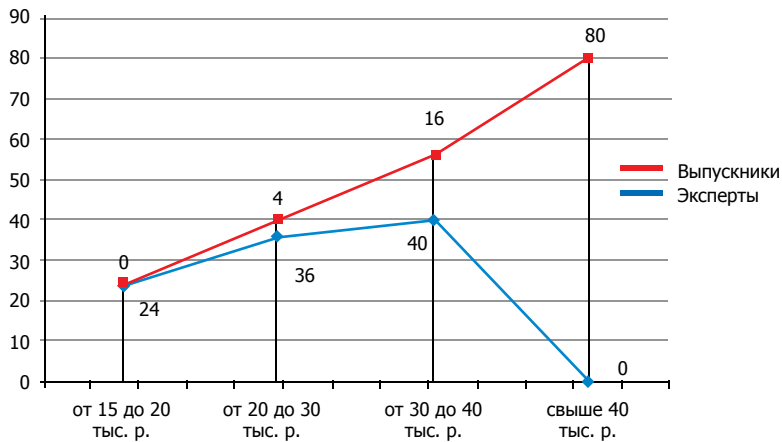


Рис. 3 – Среднемесячный заработок молодого специалиста, % общего числа опрошенных по каждой группе

Таблица 4 – Перечень причин, сопутствующих уверенности не быть уволенным, % опрошенных

Причины	Доля
1. Получить высшее образование	88
2. Относиться серьезно к работе	76
3. Получить несколько дипломов	70
4. Обучиться навыкам бизнеса	60
5. Уметь хорошо ориентироваться на рынке труда	44
6. Изучить, знать иностранный язык	24
7. Научиться работать на компьютере	20
8. Получить правовую подготовку	16
9. Обучиться универсальной специальности	12
10. Иметь хорошее здоровье	12
11. Никто и ничто не может застраховать человека от безработицы	12

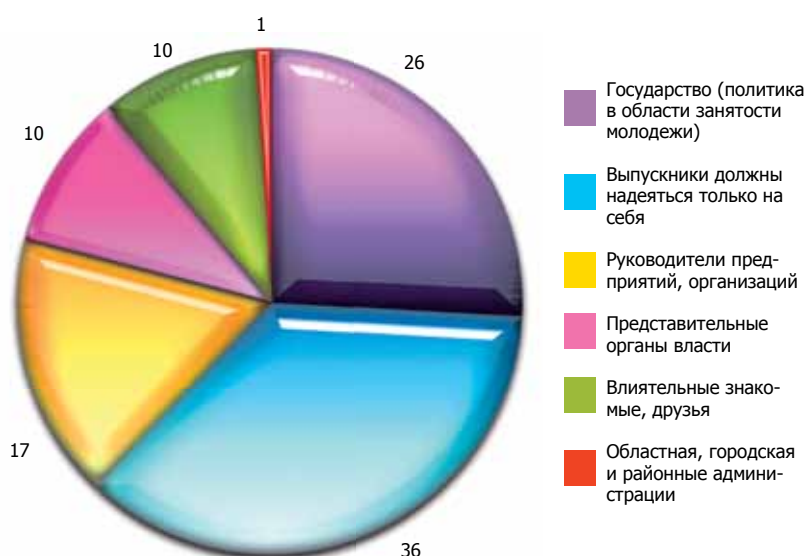


Рис. 4 – Кто защищает права и интересы выпускников на рынке труда, % общего числа опрошенных

не может не оборачиваться формированием в основном извращенной мотивации труда, распространением в молодежной среде неэкономических, «теневых», криминальных форм распределения. При этом материальное положение молодых людей лишь в незначительной степени зависит от результатов труда, уровня образования и квалификации. Основной детерминантой материального благополучия и процветания оказывается форма собственности предприятия, на котором трудится молодой человек. Возьмите, к примеру, молодого работника процветающей нефтяной компании и младшего научного сотрудника академического института.

Проблемы развития системы профессионального образования затрагивают не только интересы государства, отдельных его регионов. Они являются злободневными для подавляющего большинства российских семей и в первую очередь тех семей, тех молодых людей и их родителей, которые связывают свою жизнь, свое профессиональное будущее, свою трудовую деятельность с необходимостью получения высшего образования.

В конечном счете, реализация и общественной, и государственной потребности в образовании происходит на уровне личности. Личная потребность в высшем образовании определяется ценностью образования для конкретной личности. В выборе профессии, а значит и учебного заведения, немаловажную роль играют субъективная мотивация, социальная ориентация и жизненные планы молодых людей и их родителей (близких им людей). Именно в этих факторах выражается стремление молодежи занять определенное положение в обществе. В условиях рыночных отношений потребность в образовании выступает как взаимозависимый процесс выбора и освоения личностью выбранной и установившейся в его сознании своеобразной образовательной траектории. Чем шире спектр образовательных услуг, тем больше возможность у потребителя найти реальное воплощение образа своей потребности. При этом следует осознавать, что роль профессионального самоопределения, поиск жизненного призвания в качестве явления аутентичности личности в контексте поиска смысла жизни и выбора судьбы вовсе не ограничивается рамками профессиональной (трудовой) занятости. **У**

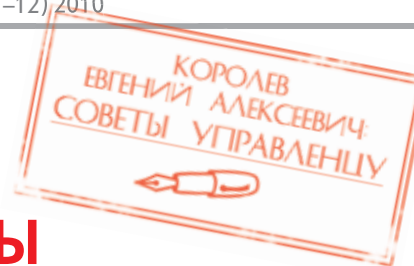
ИСТОЧНИКИ

1. Словарь-справочник менеджера / под ред. М.Г. Лапусты. М.: ИНФРА-М, 1996.



Ключевые слова

Управление, организация, цели, функции, структура, эффективность управления.



СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ: ОПТИМИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ*

Аннотация

На основе обобщения опыта управленческой деятельности в сфере экономики, государственного управления и с учетом основных положений теории управления и теории организации рассматриваются практические вопросы оптимизации и повышения эффективности систем управления и управленческой деятельности. Предлагаемая статья – вторая из серии под общим названием «Советы управленцу».

* Продолжение. Начало см. в 3-4 (7-8), 5-6 (9-10) 2010

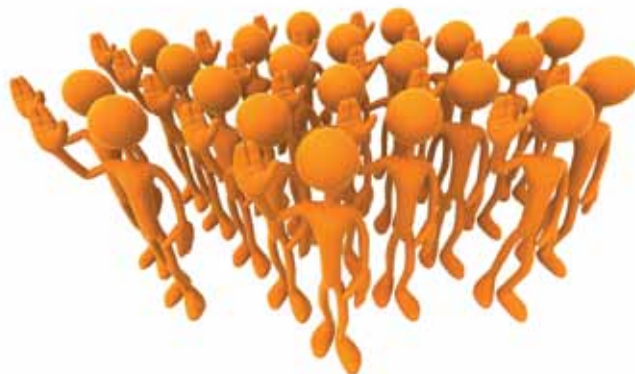
действий, относительно однородных по некоторому признаку, направленных на достижение частной цели и подчиненных общей цели управления [1].

Но число функций управления конечно; управленческая же деятельность осуществляется постоянно, и по времени этот процесс бесконечен. Как это становится возможным? Известно правило: чтобы конечный процесс сделать бесконечным во времени, нужно придать ему циклический характер. Поэтому реализация функций управления всегда носит циклический характер, и завершение одного витка цикла, т.е. реализация всей последовательности конкретных функций (анализ, выработка решения, планирование, организация, контроль, мотивация и т.д.), – это начало его следующего витка.

Поскольку подобные циклы управления характерны для всех уровней управленческой иерархии, эта совокупность функций в их последовательной реализации есть не что иное, как горизонтальная структура управленческой деятельности.

С другой стороны, категориальный анализ процессов управления показывает, что процесс управления имеет не два уровня: управление и исполнение, а три: «самоуправ-

Социальное управление как воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качеств, специфики, совершенствования и развития есть неперенное, внутренне присущее свойство любого общества, вытекающее из его системной природы, общественного характера труда, необходимости общения людей в процессе труда и жизни, обмена продуктами их материальной и духовной деятельности.



2) УПРАВЛЕНИЕ: понятие, общие положения об управлении

Несмотря на довольно длительный период развития наук управленческого цикла, общепринятого определения понятия «управление» не выработано. В зависимости от используемой методологической базы, подходов и целей исследования под этим термином нередко понимаются разные сущности. В современной литературе сосуществуют более ста определений этого понятия, которые нередко исключают друг друга.

Вспользуемся одним из наиболее общих определений, приведенных в Большой советской энциклопедии.

Управление есть функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая:

а) сохранение их определенной структуры,

б) поддержание установленного режима деятельности и

в) реализацию явно или латентно заданной программы этой деятельности (достижение цели).

ление», или управление управленческой деятельностью, необходимой для приведения в нужное состояние исполнительного блока управляющей подсистемы; **управление**, т.е. воздействие на управляемую подсистему и **исполнение**.

Следовательно, появляется вертикальная составляющая управленческой деятельности. Исходя из этого все функции производства и управления в наиболее общем виде принято подразделять на: 1) производственные функции; 2) функции управления производственными функциями; 3) функции управления управленческой деятельностью.

К числу функций управления производством принято относить функции планирования, прогнозирования, организации, координации, стимулирования, контроля и некоторые другие. К функциям управления управленческой деятельностью – стратегическое управление, аудит системы управления, консультационную деятельность.

(Продолжение следует)

Другими словами, управление есть функция сложных систем, действующих и поддерживающих свое существование в условиях изменяющейся среды. Эта функция призвана обеспечить:

- существование системы в условиях изменяющейся среды;
- ее устойчивое функционирование (которое в случае систем социальной природы принимает форму деятельности);
- реализацию системой явно или латентно заданной программы и, соответственно, достижение ею цели деятельности.

Все три функции тесно взаимосвязаны, нераздельны, но и не сводимы к какой-либо одной из них.

Чтобы более полно раскрыть сущность понятия, дополним это определение несколькими положениями. Поскольку в дальнейшем, говоря об управлении, мы будем иметь в виду преимущественно управление в системах социальной природы, эти положения относятся прежде всего именно к данным системам.

1 Управление любыми социальными системами является целенаправленным действием, которое во всех случаях сводится к достижению определенных целей или к обе-

социально-политических аспектах управления, правовых, психологических, психолого-педагогических и иных.

По этим причинам управленческая деятельность в полной мере формализации не поддается. Могут быть формализованы отдельные процессы, знания и тому подобное, но не деятельность в целом.

6 Управленческая деятельность есть последовательная реализация определенных функций управления, под которыми, как это принято в теории современного менеджмента, будем понимать **совокупность**



Но прежде чем воздействовать на объект, нужно четко определить цели деятельности, выработать представление о том, каким должно быть поведение системы, чтобы обеспечить достижение поставленных целей. Следовательно, второй момент заключается в том, что **управление** всегда есть **выработка целенаправленного поведения** управляемого объекта, которое должно представить собой результат управленческого воздействия.

Таким образом, выработка целенаправленного воздействия на управляемый объект и осуществление этого воздействия являются главной функцией, основным предназначением систем управления. Можно сказать, что **целенаправленное поведение управляемого объекта** является и **целью, и результатом управления**.

Сказанное позволяет обозначить наиболее общие подходы к оценке эффективности управления.

Управление, как мы говорили, есть важнейшая функция сложных систем любой природы, без которой эти системы существовать не могут. Но управление, тем не менее, лишь одна из функций, обеспечивающих реализацию системой ее предназначения. К примеру, никакая экономическая система не может

управления, который всегда и везде конкретно задан.

Специфика двух сторон управления наиболее ярко проявляется в процессе принятия решения.

Когда управление рассматривается как процесс, принятие решений представляет собой только выбор одного из множества возможных вариантов, каждый из которых оптимален по определенному критерию. Но цель и критерии задаются за пределами системы управления и не являются ни предметом, ни моментом самого процесса управления, поскольку в этом случае мы уже имеем заданные извне цели управляемой системы. В этом качестве внутренняя структура управляемого объекта для субъекта управления (на уровне постановки цели) безразлична и рассматривается как модуль. Этот аспект управления может быть полностью формализован. Формализация управленческого процесса вытекает из информационной сущности управления, из возможности переводить любые сигналы с одного языка на другой и главное – на машинный язык. На этом основана автоматизация управления.

Когда же управление рассматривается как управленческая деятельность, субъект

2 Управление представляет собой сложную систему, состоящую, как минимум, из трех частей: **1)** управляющей подсистемы (субъекта управления); **2)** управляемой подсистемы (объекта управления); **3)** связей между ними с разнохарактерными потоками информации: командной от субъекта управления к объекту и осведомительной от объекта к субъекту.

Практически же управление представляет собой сложную многоуровневую иерархически построенную систему. Система управления – это поле, в границах которого реализуется управление.

3 Всякая система управления **строго и однозначно определена во времени и в пространстве**; объекты или элементы, которые участвуют в данной системе управления, имеют строго определенные функции и пребывают в строго определенном взаимном соответствии. Изменение места и функций объектов означает изменение системы управления или переход к другой системе управления.

4 Наиболее существенной характеристикой любого управления, вне зависимости от того, идет ли речь о живом организме,

технической или социальной системе, является информация.

Процесс управления – это процесс движения информации, протекающей по замкнутому кругу, по меньшей мере, между двумя объектами, а результатом этого является целенаправленное действие, целенаправленное поведение одного из объектов.

Это дает нам основание рассматривать управление как информационный процесс, как последовательное движение информации при целенаправленном поведении.



управления сам определяет цель и критерии оценки. В этом и отражается социальный характер управленческой деятельности, тогда как управленческий процесс не имеет такой характеристики. Таким образом, управление как деятельность представляет собой гораздо более широкое понятие, чем управление как процесс. Оно включает в себя содержательную сторону информации, ее прием, обработку и передачу.

Основной принцип управленческой деятельности – познать полно и всесторонне объект управления.

При управлении как процессе в этом нет необходимости, достаточно лишь познать код преобразования информации, не затрагивая ее содержательный аспект.

Итак, принципиальное отличие управления как деятельности состоит в том, что субъект управления сам ставит перед управляемой системой цели, для достижения которых и осуществляется управленческая деятельность. Эта сторона управления многоаспектна, комплексна и требует для своего познания привлечения целого комплекса дисциплин. Следовательно, можно говорить о

спечению целенаправленного поведения коллективов людей, людей и животных, людей и машин.

Отсюда первым, наиболее существенным моментом управления является то, что **управление всегда представляет собой целенаправленное воздействие на некоторый объект (объект управления)**, чтобы сделать поведение этого объекта целенаправленным, т.е. направленным на достижение определенной цели.



5 Всякое управление в социальной сфере имеет два взаимосвязанных, но в то же время принципиально отличных аспекта. Поэтому управление может рассматриваться с двух сторон: 1) управление как **процесс**, что характерно для управления во всех сферах; 2) управление **как деятельность**, которое присуще только социальной сфере, хотя объект управления не обязательно будет иметь социальную природу.

Управление как процесс есть, по существу, реализация некоторых алгоритмов (определенной последовательности) управленческих воздействий на объект. При этом все рассмотрение ограничивается исследованием характеристик процесса управления, его объективных структурных особенностей, последовательности этапов и т.д. При таком подходе управление рассматривается независимо от конкретных характеристик объекта и субъекта. Можно, например, не знать устройства телевизора, но управлять его работой, пользуясь ручным управлением.

Управление как деятельность всегда исходит с позиции, интересов, целей и задач субъекта управления по отношению к объекту; она есть отношение субъекта к объекту

существовать без управления, но главной ее функцией, ее предназначением является материальное производство, воспроизводство общественного продукта (товаров, услуг).

Поэтому эффективность реализации функции управления нельзя оценить, только исходя из анализа самой этой функции. Требуется оценить, насколько эффективно реализуется главная функция и какую роль в этом играет управление.

Следовательно, **эффективность всякого управления измеряется через сопоставление поведения управляемого объекта как цели и как результата**. При этом поведение представляет собою внешнее проявление управления. Другими словами, эффективность управления определяется тем, насколько результаты поведения (а точнее – действий) управляемого объекта соответствуют цели, т.е. тем желаемым результатам, которых предполагалось достичь, когда задавалось поведение объекта.

Именно такое понимание управления явилось основанием для всех почти определений этого понятия, которые даются современной теорией менеджмента.



Уральский государственный
экономический
университет

При поддержке

ПРАВИТЕЛЬСТВА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ,
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО СОБРАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ,
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ,
РЕГИОНАЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Кафедра
экономики труда
и управления персоналом

Проект

АССОЦИАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (АРС УЧР) СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Ассоциация – независимая общественная организация, деятельность которой направлена на повышение производительности труда, содействие эффективной занятости, росту результативности управления персоналом, обеспечению нового качества жизни населения Свердловской области.

Цели и задачи:

- содействие эффективной, инновационной профессиональной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами;
- создание условий для обсуждения актуальных вопросов между властью, наукой, бизнесом и некоммерческими общественными организациями;
- практическое осуществление информационных, образовательных и исследовательских программ в сфере управления человеческими ресурсами;
- поддержка инициатив членов Организации и содействие их реализации;
- повышение эффективной занятости жителей Свердловской области.

Направления деятельности:

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы с персоналом предприятий и организаций Свердловской области, а также передового отечественного и зарубежного опыта в области управления человеческими ресурсами;
- проведение съездов, конгрессов, конференций, круглых столов и научно-



ШАЙМАРДАНОВ Наиль Залилович, заместитель председателя Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области.

Стратегическое развитие России, принятое в программных заявлениях президента РФ Д.А. Медведева и председателя Правительства РФ В.В. Путина, основывается на модернизации общества и его инновационном развитии. Важнейшей частью этого развития является современное управление человеческими ресурсами.

Исторический опыт поколений убеждает в том, что инновационное развитие возможно только при условии объединения усилий участников соответствующего процесса, их концентрации на важнейших направлениях деятельности, использования всех наиболее ценных знаний, накопленных в данной сфере.

В этой связи Законодательное Собрание Свердловской области, Правительство Свердловской области, Региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей Свердловской области, Федерация профсоюзов Свердловской области, по инициативе Уральского государственного экономического университета, запланировали создание в 2010 г. **Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами (АРС УЧР)** Свердловской области.

Создание данной Ассоциации в современных условиях представляется особенно актуальным. Ее деятельность будет направлена на формирование условий для профессионального конструктивного диалога между властью, бизнесом, наукой и некоммерческими общественными организациями по вопросам обеспечения нового качества управления человеческими ресурсами, повышения производительности труда, содействия эффективной занятости населения Свердловской области.



ФЕДОРОВ Владимир Викторович, заместитель директора департамента труда Министерства экономики Свердловской области.

Необходимость создания Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами определяется актуальностью проблемы, значимостью нерешенных проблем.

Актуальность

В последнюю треть XX и начале XXI века в результате накопления знаний, разработки новых технологий и их широкого распространения началось формирование информационно-индустриального общества, приходящего на смену индустриальному.

Развивающееся новое общество основывается на развитии науки и эффективных технологий, новом качестве человеческого капитала, новых возможностях в росте производительности труда.

Человеческий капитал, или качество трудовых ресурсов, которые мы определим как сумму врожденных способностей, общего и профессионального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, все в большей мере определяет экономическое развитие.

Согласно имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества, т.е. качеством трудовых ресурсов.

Проблемы

1. Неудовлетворительная динамика развития человеческого потенциала.
2. Слабое использование имеющегося человеческого потенциала.
3. Сложившийся человеческий потенциал не всегда может обеспечить потребности «новой экономики».
4. Неэффективное управление интеллектуальным капиталом на уровне фирмы, предприятия, организации.
5. Низкая связь уровня человеческого капитала и качества жизни.
6. Негативные накопления в человеческом капитале и возможности их сокращения:
 - сложившиеся демографические тенденции;
 - кризис ценностных ориентаций, мировоззренческих установок и мотиваций;
 - социальное неравенство;
 - дифференциация территорий по основным социальным показателям развития человеческого потенциала;
 - несовершенство законодательной базы;
 - рост негативных форм адаптации различных групп населения к новым реалиям жизни.
7. Игнорирование роли культурной составляющей развития человеческого потенциала.

Перспективы

Основные направления работы

1. Повышение продолжительности жизни. Здравоохранение. Повышение уровня доходов. Экология. Охрана труда.
2. Стабилизация рождаемости и создание условий для ее роста.
3. Повышение территориальной мобильности трудовых ресурсов.
4. Изменение ценностных ориентиров и приоритетов трудовых ресурсов.
5. Развитие системы непрерывного профессионального образования.
6. Развитие культурного потенциала.

практических семинаров по проблемам интересов членов АРС УЧР;

- проведение научно-исследовательских работ в области управления человеческими ресурсами;
- содействие общественному обсуждению и внесению предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы РФ в области управления человеческими ресурсами;
- участие в разработке учебных планов и программ по подготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, проведение их обучения, переподготовки, а также создание условий для систематического повышения ими своей квалификации;
- осуществление контактов с международными, национальными и региональными организациями, действующими в сфере управления человеческими ресурсами, представление интересов членов АРС УЧР в указанных организациях;
- проведение мероприятий по повышению профессионального престижа руководителей и специалистов в области управления человеческими ресурсами;
- осуществление комплекса мероприятий, направленных на выявление и поддержку молодых, перспективных руководителей в области управления человеческими ресурсами.

Департаменты

Планируется разделение членов Ассоциации по нескольким департаментам, которые будут функционировать самостоятельно, периодически объединяясь на общие заседания и конференции:

- департамент руководителей организаций (предприятий) и служб по персоналу;
 - департамент специалистов по управлению человеческими ресурсами;
 - департамент организаций, оказывающих услуги в сфере управления человеческими ресурсами (рекрутинговые, консалтинговые, обучающие организации).
- Также в перспективе планируется разделение на отраслевые гильдии, в рамках которых будут обсуждаться вопросы управления персоналом применительно к конкретной отрасли (финансы, промышленность, торговля и сервис и пр.).

Членство

Членами АРС УЧР могут стать как юридические, так и физические лица: руководители организаций, учреждений и учебных заведений независимо от форм собственности; руководители и специалисты служб по управлению персоналом, кадровых агентств, тренинговых и консалтинговых компаний; другие специалисты, занимающиеся вопросами управления человеческими ресурсами.

Статус специалиста в сфере управления человеческими ресурсами определяется не только его профессиональной деятельностью, но и включенностью в жизнь профессиональных сообществ.

Возможности, предоставляемые членам АРС УЧР:

- участие в программах по развитию человеческих ресурсов Свердловской области, внесения предложений по совершенствованию законодательной и нормативной базы в области управления человеческими ресурсами; ведения конструктивного диалога с представителями власти, бизнеса, некоммерческих общественных организаций и науки;
- бесплатное участие в круглых столах, организуемых АРС УЧР, предполагающих обмен опытом, общение со специалистами, имеющими сходные профессиональные интересы; приобретение деловых, профессиональных связей;
- участие на льготных условиях в конференциях, семинарах, тренингах, курсах и других мероприятиях, проводимых АРС УЧР и ее членами;
- доступ к презентациям и материалам мероприятий, проводимых под эгидой АРС УЧР, аналитическим материалам членов и партнеров АРС УЧР;
- электронная подписка на новости АРС УЧР и делового сообщества Свердловской области в сфере управления человеческими ресурсами;
- размещение на льготных условиях публикаций и рекламных материалов в изданиях, сотрудничающих с АРС УЧР по актуальным вопросам управления персоналом;
- получение на льготных условиях информационных и консультационных услуг организаций, являющихся членами и партнерами АРС УЧР;



КЛИНОВИЦКИЙ Алексей Борисович, заместитель директора по персоналу ООО «УГМК-Холдинг».

Говоря об актуальности и своевременности создания Ассоциации, необходимо отметить, что в настоящее время кадровая работа на многих российских предприятиях строится без учета современных тенденций, существующих и эффективно действующих в мировом сообществе.

Ограниченность кадровых ресурсов по уровню работоспособности, количеству, неравномерность их распределения, низкий престиж «рабочих» профессий среди молодежи, неэффективность государственной системы подготовки персонала – все это в скором будущем не позволит российскому бизнесу быть конкурентоспособным.

Поэтому, на мой взгляд, появление Ассоциации позволит оперативно реагировать на негативные тенденции рынка труда, компетентно участвовать в законодательном процессе, совместно принимать и продвигать на государственном уровне решения в области развития и управления персоналом.

Хотелось бы, чтобы Ассоциация объединила творческих, близких по духу людей, способных находить новые решения, создавать новые технологии в сфере управления человеческими ресурсами.

- возможность формирования кадрового резерва из числа студентов УрГЭУ специальности «Экономика труда и управление персоналом»: направление студентов на производственную практику, присутствие на защите выпускных квалификационных работ;
- сопровождение карьеры специалистов в области управления человеческими ресурсами (предоставление по запросу информации о вакансиях и тех, кто ищет работу в сфере HR);
- размещение пресс-релизов компании в разделе «Новости членов Ассоциации» на сайте АРС УЧР, возможность оповещения членов АРС УЧР о мероприятиях, проводимых в сфере управления человеческими ресурсами.

Календарь мероприятий

Программа мероприятий Ассоциации на 2010–2011 гг. будет сформирована по результатам исследования, проведенного в августе 2010 г. кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ.

В исследовании приняли участие организации и предприятия Свердловской области, выделившие наиболее актуальные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях.



НИЖЕГОРОДЦЕВ Роберт МихайловичГлавный научный сотрудник Института проблем управления РАН,
доктор экономических наук, профессор**Институт проблем управления РАН**117897, РФ, Москва, ул. Профсоюзная, 65
Контактный телефон: (495) 334-79-00
e-mail: bell44@rambler.ru

КЛАСТЕРНО-СЕТЕВЫЕ ЭФФЕКТЫ и ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФИЛЬТРЫ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Аннотация

Автор статьи, характеризуя развитие кластеров в экономике, анализирует как положительные, так и отрицательные внешние эффекты, формирующиеся в рамках кластеров. Сетевые эффекты не способны окончательно снять противоречия, вытекающие из факта объединения агентов в сеть. Тем не менее устойчивость состава агентов, входящих в сеть, заставляет предположить, что внешние выгоды преобладают над внешними издержками.

Сетевые эффекты и сетевые блага

Институциональная структура макросистем, как правило, содержит институты разной степени жесткости. Следование разным шаблонам поведения может быть более или менее обязательным для тех агентов, для которых они предназначены. При этом выбор различных рутин, шаблонов поведения тем или иным агентом создает положительные или отрицательные внешние эффекты для других агентов.

Рассматривая и объясняя на примерах эти внешние эффекты, мы чаще всего прибегаем к общественным благам, поскольку их производство и потребление *автоматически* вызывает внешние эффекты для различных агентов, не имеющих отношения к их созданию. Однако те же самые принципы легко объяснить на примере чисто частных благ, каждая единица которых может быть продана за отдельную плату.

По-видимому, простейший пример такого рода заключается в следующем. Пассажир в общественном транспорте может прочесть статью в газете, которую держит в руках и читает другой пассажир, сидящий поблизости от первого (рядом с ним или напротив). При этом тот, кто читает чужую газету, получает доступ к информации, за которую он не заплатил, так что налицо положительный внешний эффект. Но тому, кто купил эту газету, в данном случае безразлично, сколько еще людей сможет ее прочесть, его функция полезности от этого не уменьшается. В данном случае в основе внешнего эффекта лежит *общность института*, которому привержены оба агента, участвующих в создании этого эффекта. В роли такого института выступает язык, обеспечивающий информационную связь между агентами.

Таким же образом можно получить информацию о результатах спортивного матча, о содержании новых серий любимого

фильма или о ценах на некоторые товары, просто слушая частные разговоры других людей.

Пребывание в чужой языковой среде делает невозможным создание подобного внешнего эффекта. Ни обрывки чужих бесед, ни читаемые в транспорте газеты не принесут вам информации, если система коммуникационных символов лежит вне пределов вашего понимания. В данном случае причина именно в различии институтов, которым привержены разные агенты.

Частные агенты, следующие одним и тем же институтам или шаблонам поведения, часто образуют достаточно стабильные группы, и их стабильность вытекает из факта устойчивости институтов, лежащих в основе их взаимодействия и позволяющих им создавать друг для друга положительные экстерналии.

Симметричный пример с отрицательным внешним эффектом: человек входит в общественный транспорт (например, автобус) и обнаруживает, что место, на котором он хотел сидеть, уже занято. Тому, кто его занял, безразлично, кто еще с радостью уселся бы на это место, его функция полезности от этого не зависит. Отрицательный внешний эффект в данном случае вытекает из факта приверженности двух людей одним и тем же инсти-

Ключевые слова:

экономика знаний, сеть, сетевые эффекты, сетевые блага, информационная парадигма, институциональные фильтры, наивный инвестор.

тутам (привычка занимать одно и то же любимое место в автобусе).

Такая ситуация, когда разные агенты придерживаются одних и тех же шаблонов поведения (институтов), при этом либо помогая, либо мешая друг другу, нередко имеет место и в экономике. В тех случаях, когда приверженность одним и тем же институтам порождает взаимные внешние выгоды для агентов, говорят, что они образуют сеть [1].

Сеть – это совокупность частных агентов, создающих взаимные положительные внешние эффекты благодаря приверженности одним и тем же институтам (рутинам, алгоритмам поведения) или технологиям.

Эти взаимные положительные внешние эффекты, создаваемые друг для друга участниками одной и той же сети, называют *сетевыми эффектами*.

Блага, потребление которых способно создавать сетевые эффекты в сложившейся системе институтов, называют сетевыми благами. Приведенный пример показывает, что информационные продукты являются *сетевыми благами*.

Агенты, объединенные в сеть, в некотором смысле координируют свои действия и свой экономический выбор, но каждый из них при этом остается самостоятельным субъектом отношений, принимающим решения и характеризующимся собственным экономическим поведением, которое может быть более или менее рациональным и более или менее успешным.

Выявленные и устойчивые предпочтения одних и тех же рутин, объединяющие агентов в сеть, строго говоря, порождают как положительные, так и отрицательные экстерналии. Если предпочитаемые рутины касаются пользования ограниченным, исчерпаемым ресурсом, то агенты, как правило, создают отрицательный взаимный внешний эффект. Если речь идет о неисчерпаемом ресурсе или о легко тира-

жируемом ресурсе, ограниченность которого может быть без проблем преодолена (например, технологическая информация), то взаимный внешний эффект, как правило, положительен.

Пусть, например, у вас имеется единственный телефонный аппарат на всей планете. Легко понять, что в качестве телефонного аппарата он совершенно бесполезен: вам просто не с кем поговорить по этому телефону. Но если предположить, что на земле появился еще один такой же аппарат, то обладание им небесполезно, оно увеличивает вашу функцию полезности. Если допустить появление еще нескольких аппаратов такого рода, то установка каждого из них у разных агентов увеличивает вашу функцию полезности, поскольку возможности использования имеющегося у вас аппарата неуклонно расширяются с каждым новым расширением коллектива пользователей услуг телефонной связи.

Таким образом, следует признать, что значение вашей функции полезности существенно зависит не только от вашего собственного экономического выбора, но и от выбора, сделанного другими агентами, причем эта зависимость имеет место при обращении и распространении любых информационных благ.

Благодаря тому что информационные блага легко тиражируются (издержки копирования информации намного меньше издержек ее первоначального создания), можно утверждать, что чем шире распространено благо, тем ниже себестоимость каждого его экземпляра и вместе с тем выше его ценность для пользователей.

Экономические основы эпохи информационных технологий построены на том, что ценность информационных продуктов вытекает из их множественности. Распространение информационных технологий приносит огромный положительный внешний эффект для пользователей, которые начали раньше использовать их. В этом заключается секрет достаточно

широкой распространенности бесплатного, безвозмездного оказания информационных услуг целым рядом крупнейших информационных компаний, а также продажи некоторых информационных продуктов по ценам, близким к их себестоимости. Прибавим к этому и тот факт, что незаконное, несанкционированное копирование многих информационных продуктов (например, утилит к программам для персонального компьютера) намного дешевле, чем их защита от копирования.

Информационные блага (товары и услуги) становятся тем ценнее для пользователей, чем они многочисленнее, и стоят для потребителя тем меньше, чем они лучше и важнее.

Продолжая эту логику, можно заметить, что в информационном обществе наиболее полезными должны быть те вещи, которые бесплатны [2].

Информационная парадигма в экономической науке, таким образом, должна исходить из предположения, что человек живет в *изобильной* вселенной, в которой всего, что нужно, хватит всем, и основная проблема заключается лишь в том, чтобы суметь извлечь это из окружающего мира и правильно использовать. Принятие данной предпосылки означает, что Парето-оптимальное состояние экономики, при котором нельзя увеличить функцию полезности ни одного субъекта, не уменьшая при этом функции полезности других, является неправдоподобной абстракцией, на которой невозможно строить ни логические обоснования теоретических выводов, ни – тем более – рекомендации по разработке практических решений [3].

Концепция Парето-оптимальности давно и справедливо связывается с неоклассической доктриной и имеет смысл лишь в предположениях, из которых исходит неоклассический синтез, а именно: информация в обществе полна и симметрич-

на, решения принимаются агентами мгновенно и без издержек, а функции полезности агентов во времени неизменны. Логика концепции Парето-оптимальности предполагает, что в результате трансакций каждая единица каждого блага достается в конце концов агенту, который ценит эту единицу наиболее высоко.

Однако небезразлично также, о каких благах идет речь. В данной концепции молчаливо подразумевается, что все блага в обществе являются чисто частными. Однако в обществе обращается большое количество благ, к которым данное предположение неприменимо. Скажем, информация как благо неконкурентна в потреблении, т.е. одна и та же информация может потребляться разными агентами одновременно и в полном объеме. Например, один и тот же телеканал могут смотреть много зрителей одновременно. В этом смысле очевидно, что экономические реальности информационного производства опрокидывают концепцию Парето-оптимальности, а вместе с ней и казавшиеся непоколебимыми косные построения неоклассического синтеза, направленные на осмысление экономики индустриального производства.

Господь Бог устроил этот мир совершенно неэкономическим образом, в том смысле, что вещи, наиболее нужные и полезные для человека, – воздух и солнечный свет – бесплатны и не требуют никаких усилий для их потребления. Однако маржиналистская доктрина, отражающая реальности индустриального экономического мира, переворачивает этот закон природы с ног на голову, побуждая искать источник ценности благ в их редкости, в их недоступности для человека. Грядущая информационная эпоха восстанавливает изначальную гармонию – состояние, в котором самые ценные блага бесплатны и широко распространены.

Проведенные рассуждения позволяют утверждать, что

для информационного общества, для «новой» экономики наличие сетевых эффектов естественно, оно составляет неотъемлемую часть институционального устройства соответствующих макросистем.

Однако и в рамках одной и той же сети взаимоотношения агентов не столь просты и безоблачны, как порой представляется адептам «новой экономики», причем эти сложности вытекают именно из их склонности к использованию одинаковых рутин, шаблонов поведения. Приведем примеры, объясняющие этот факт.

Пусть многие люди предпочитают ездить, например, в третьем вагоне поезда метро. Поскольку этот выбор делают многие одновременно, то они неизбежно мешают друг другу, создавая толчею и отнимая друг у друга жизненное пространство. Если предположить, что большинство пользователей систем сотовой связи предпочитает звонить в одни и те же часы, то они будут мешать друг другу в силу того, что сотовые ячейки в эти часы будут перегружены. Аналогичным образом возникают пробки на автомобильных трассах при наличии относительно свободных путей объезда [4]. В приведенных примерах основой отрицательного взаимного внешнего эффекта являлась ограниченность (редкость) пространственного и временного ресурсов.

Известный институционалист Томас ДеГрегори утверждал, что информация является «ресурсом ресурсов», она способна замещать собою любые материальные ресурсы, тем самым в известном смысле преодолевая их ограниченность [5]. Однако мы вынуждены добавить, что информация не всегда способна преодолеть редкость *фундаментально ограниченных ресурсов* – пространства и времени. Этот факт подчеркивает коренное различие между читателем чужой газеты (free reader) и обычным безби-

летником (free rider), бесплатно занимающим место в транспорте.

Разумеется, редкость пространства также преодолевается при помощи технологических решений, таких как, авиационный транспорт или метрополитен, предполагающие использование воздушного и подземного пространства, строительство скоростных шоссейных дорог или дорожных развязок на разных уровнях и т.д. Ограниченность времени пытаются преодолеть при помощи современных средств коммуникации и вычислительной техники, ускоряющих передачу информации и возможность принятия решений. Но эти факты не снимают неустранимой, фундаментальной ограниченности пространственного и временного ресурсов.

Этот важный вывод необходимо иметь в виду, характеризуя развитие кластеров в региональной экономике. На мой взгляд, нельзя забывать о том, что наряду с положительными внешними эффектами в рамках кластеров формируются и отрицательные. Агенты, входящие в один кластер, конкурируют друг с другом за ресурсы – трудовые, энергетические, статусные и т.д., не говоря уже о пространственной дислокации производственных процессов. Когдаходишь в трамвай и не обнаруживаешь свободных мест, это значит, что сидящие в трамвае люди создают для тебя отрицательный внешний эффект одним лишь фактом своего присутствия.

Нечто в этом роде испытывают и агенты, образующие кластер. Если в год юбилея областного центра один из вузов этого города получил высокую правительственную награду, – это означает, что в данном году остальным вузам этого города о наградах можно забыть. Это статусный ресурс, за который конкурируют участники образовательного кластера рассматриваемой территории.

В некоторых случаях отрицательные внешние эффекты, вытекающие из совместного использования редких ресурсов всеми агентами кластера, могут быть све-

дены к минимуму за счет правильно организованного ресурсопользования, при котором агенты кластера сообща используют ограниченный ресурс. С точки зрения институциональной организации это напоминает «bubble-принцип», когда предприятия, входящие в один экологический «пузырь», вынуждены договариваться между собой и сообща решать, инвестиции в очистку каких производственных процессов в рамках этого пузыря дадут максимальный эффект. Потребление любого ресурса можно организовать в режиме разделенного пользования. То есть люди, временно свободные от работы на металлургическом заводе, могут быть заняты на автотранспортном предприятии или в сфере общественного питания на предприятиях того же кластера. Электроэнергия, высвобождаемая (не израсходованная) благодаря снижению энергопотребления на каком-либо предприятии, может быть перенаправлена на другие предприятия того же региона, и т.д.

В целом конкуренция за ресурсы неизбежно создает отрицательные внешние эффекты, поэтому, на мой взгляд, от «радужной», непротиворечивой, идиллической картины при описании принципов и механизмов функционирования кластера необходимо отказаться. Более реалистичная картина предполагает необходимость согласования частично противоречивых экономических интересов в рамках институциональных механизмов, разрабатываемых совместно агентами, входящими в кластер.

Эти внешние потери, вытекающие из факта редкости совместно используемых ресурсов, тем значительнее, чем сильнее представлено в кластере индустриальное производство, и тем меньше, чем сильнее развито информационное производство. Но даже в рамках информационного производства отрицательные эффекты в каком-то объеме все равно возникают вследствие неустранимой редкости фундаментальных ресурсов — времени и пространства, в известной мере

сообща используемых входящими в кластер агентами.

Таким образом, сетевые эффекты, при всей их значимости, неспособны окончательно снять противоречия, вытекающие из факта объединения агентов в сеть. Тем не менее устойчивость состава агентов, входящих в сеть, заставляет предположить, что внешние выгоды все же преобладают над внешними издержками. Любой вид объединения рационального поведения агентов) лишь при условии, что в составе этого объединения *каждый агент* выигрывает больше, чем вне его.

Существуют также ситуации, в которых агент вынужден принимать решения в отсутствие надежных критериев эффективности. В таких случаях предельным, наиболее редким ресурсом является время. Решение, принятое в стесненных по времени условиях, редко бывает успешным в долгосрочной перспективе, но менять однажды принятое решение может оказаться слишком дорого для агента: издержки адаптации и прочих трансакций, вытекающих из «смены курса», могут превосходить потенциальные предельные выгоды, получаемые от оптимизации своей траектории. В таких случаях имеет место так называемый QWERTY-эффект [4]. Институциональный фильтр, который в данном случае закрепляет неоптимальный выбор, называется *path dependency* – зависимость от предшествующей траектории развития.

«Золотое правило» инвестирования и институциональные фильтры

Предпосылкой способности агента совершать экономический выбор является его способность оценить тем или иным способом *ценность* блага (насколько обладание им увеличит функцию полезности агента) и его *стоимость* (насколько уменьшится функция полезности агента вследствие издержек на создание этого блага или

его покупку). Остается лишь напомнить, что значение функции полезности является результатом субъективной оценки агента.

Стоимость и ценность любого *однородного* блага (такого, что каждая его единица, вовлеченная в хозяйственный оборот, делает это благо менее редким) суть функции от количества этого блага. Ценность каждой единицы блага изменяется сообразно значениям функции предельной полезности, а стоимость каждой единицы определяется предельными издержками на ее получение.

Существуют также неоднородные блага, каждая единица которых не тождественна другим единицам. Например, одним из таких благ выступает технологическая информация. Было бы неправдой утверждать, будто десятый купленный патент приносит меньшую прибыль, нежели первый. Но десятая съеденная конфета доставит меньшее удовольствие, чем первая.

Итак, для однородных благ предельная полезность MU с ростом их располагаемого количества убывает (так называемый первый закон Госсена), а предельные издержки MC на их получение растут. Расположение соответствующих кривых, выражающих зависимость функции полезности агента от количества однородного блага, представлены на рис. 1.

Этот рисунок дает визуальную интерпретацию равновесия однопродуктовой фирмы. Инвестиции агента в приобретение любого однородного блага (в его создание или покупку) подчиняются «золотому правилу» инвестирования:

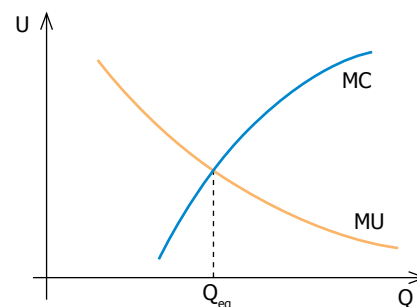


Рис. 1 – «Золотое правило» инвестирования

они продолжают до тех пор, пока предельная полезность от приобретения следующей единицы блага не сравняется с предельными издержками этого приобретения. Количество блага, при котором $MU = MC$, является точкой равновесия, т.е. соответствует состоянию агента, в котором у него отсутствуют мотивы для совершения дальнейших трансакций – как для приобретения блага, так и для его продажи.

Существует множество примеров, иллюстрирующих это золотое правило. На самом деле любое однородное благо может служить таким примером. Один из типичных примеров предоставляет так называемая текущая информация (transitory information) – ее поиск и вовлечение в процесс принятия решений.

Недопроизводство информации (точки слева от Q_{eq} на рис. 1) означает упущенную выгоду инвестора, а ее перепроизводство (точки справа от Q_{eq}) – снижение функции полезности вследствие растущих издержек получения информации.

Равновесное количество информации соответствует стратегии *рационального невежества*, при которой становится выгоднее пренебречь возможностью получения дополнительных объемов информации, если предельные издержки этого получения превзойдут его предельную выгоду, и принимать решение в условиях неопределенности [6].

Мы часто придерживаемся стратегии разумной достаточности, выполняя определенную работу:

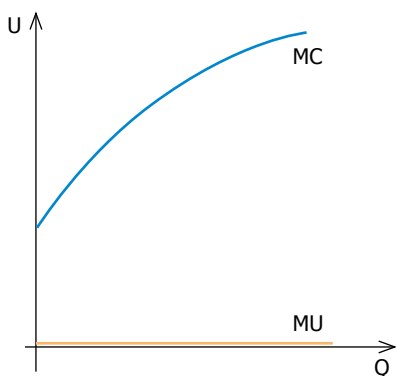


Рис. 2 – Утрата мотивации к деятельности

готовимся к экзамену, лечимся от болезни, ремонтируем дорожное полотно или бытовую технику... Золотое правило предоставляет универсальный подход к оптимизации усилий и поиску точки равновесия в любом виде деятельности.

Рациональный агент мотивирован к определенному виду работы до тех пор, пока предельная полезность следующей единицы создаваемого или приобретаемого им ресурса еще превосходит ее предельные издержки.

Эта мотивация исчезает в случае, когда функция полезности агента перестает зависеть от количества получаемого блага. В этом случае функция полезности TU не является функцией от Q , поэтому предельная полезность (производная TU по Q) равна нулю (рис. 2). Предельные издержки не могут быть равны нулю в любом случае, так что даже нулевой объем создаваемого блага является слишком большим для данного агента.

Иногда данную ситуацию, описываемую рис. 2, характеризуют как проблему принудительного труда и полагают, что она доказывает неэффективность внеэкономического принуждения. Однако эта трактовка неверна. Легко понять, что оценка агентом своей функции полезности зависит не от степени добровольности его усилий, а от связи между этими усилиями и результатом, выражающимся в его выгодах и издержках. Таким образом, достаточно, чтобы система стимулирования труда напрямую связывала оплату труда частных агентов с его результатом, подобно природе, которая с большими трудовыми усилиями связывает и большее вознаграждение. Институциональная система, разрушающая эту связь, вызывает у людей отвращение к любому виду деятельности, и, как говорил Шарль Луи Монтескье, в этом случае праздность кажется им единственным благом [7].

Таким образом, на примере золотого правила инвестирования мы

сталкиваемся с проблемой институциональных фильтров, способных смещать точку равновесия частных агентов, а также закреплять и наследовать одни институты и отклонять, «выбраковывать» другие.

Например, когда правительство проводит политику обуздания инфляции и под этим предлогом ограничивает доходы частных лиц, различия в оплате между квалифицированным и неквалифицированным трудом уменьшаются. Следовательно, в эти периоды агенты утрачивают стимулы к инвестированию в свое образование. Если же вовсе нет разницы между доходами образованных и необразованных граждан (зарплата не зависит от квалификации), то связь между MU и MC для образовательных благ с точки зрения большинства агентов такова, как показано на рис. 2.

Вот почему политика сдерживания доходов всегда побуждает агентов покидать рынок высококвалифицированного, наукоемкого труда, и страна, в которой это происходит, начинает испытывать технологическую зависимость от других, более развитых, стран.

Преодоление институциональных фильтров: проблема наивного инвестора

Проблема «наивного» инвестора заключается в ситуации, когда частному агенту выгоднее не иметь информации о судьбе своих инвестиций, нежели тратить ресурсы на

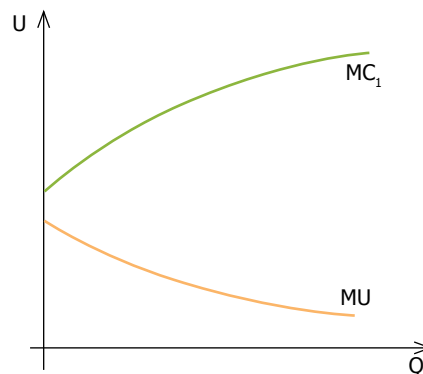


Рис. 3 – Проблема «наивного» инвестора

ее получение. Кривые предельных издержек и предельной полезности информации в этом случае не пересекаются (рис. 3), так что даже нулевой объем информации оказывается «слишком большим» с точки зрения данного агента.

Следует заметить, что проблема наивного инвестора возникает в предположении рационального поведения частного агента. Именно стремление к максимизации его функции полезности побуждает его не проявлять заботы о судьбе своих инвестиций. Таким образом, он не тратит ресурсов на получение какой бы то ни было информации, несмотря на то, что она для него в принципе доступна, т.е. каждая ее единица имеет *конечную стоимость*. Тем не менее получение каждой единицы правдивой информации является для него рачительностью, поскольку он не сможет разумно использовать ее, влияя на ход событий.

Таким образом, наивный инвестор – это принципал, не имеющий способов эффективного контроля за деятельностью агента, обеспечивающего приращение его инвестиций.

Решение проблемы заключается в кооперации нескольких частных инвесторов, объединяющих усилия во имя получения достоверной информации о своих инвестициях. В этом случае средние предельные издержки, приходящиеся на долю каждого из них, становятся меньше, чем были изначально. Поэтому на рис. 4, отражающем результат объединения наивных инвесторов,

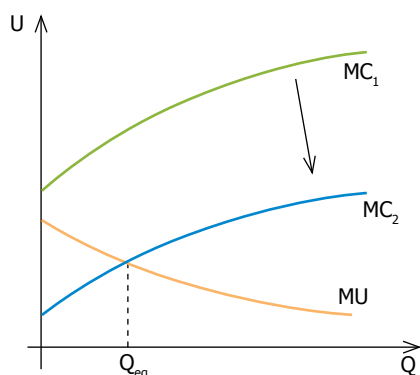


Рис. 4 – Решение проблемы «наивного» инвестора

появляется точка равновесия, соответствующая некому ненулевому объему информации.

Когда мы видим агента, действующего от имени или по поручению нескольких частных агентов, это почти всегда указывает на то, что каждый из них в отдельности не имеет достаточных мотивов для того, чтобы эффективно контролировать распределение или перемещение своих правомочий в определенных сферах деятельности. Отсутствие этих мотивов вызвано тем, что издержки установления такого контроля чрезмерно высоки в сравнении с предполагаемой предельной выгодой, которую он от этого получит.

Объединение агентов для координации совместных действий решает проблему наивного инвестора и тем самым преодолевает институциональный фильтр, отсеивающий соответствующие шаблоны поведения. Отныне формальное или неформальное объединение усилий делает выгодным установление определенного контроля принципалов над агентом и получение правдивой информации о судьбе их инвестиций в создание соответствующего ресурса.

Институциональный подход к проблеме наивного инвестора раскрывает причину столь широкого распространения так называемых институтов гражданского общества [4]. Органы правопорядка, ассоциации защиты прав потребителей, союзы обманутых вкладчиков, комитеты солдатских матерей, потребительские и кредитные кооперативы, кассы взаимопомощи – все эти институты предназначены для решения проблемы наивного инвестора путем объединения этих инвесторов в соответствующей сфере их деятельности. Наличие всех упомянутых институтов «надавливает» на кривую предельных издержек в сторону ее снижения на рис. 3 и сдвигает вправо точку равновесия агентов на рис. 4.

Следующим шагом является осознание того, что институты та-

кого рода тоже в известном смысле образуют сеть, создавая взаимные положительные внешние эффекты для деятельности друг друга. Надежная и эффективная защита правомочий частного агента в одних сферах облегчает установление его контроля над перераспределением правомочий в некоторых других. Например, эффективная работа органов правопорядка облегчает работу целого ряда других институтов, призванных помочь агентам контролировать обращение своих правомочий, и обратная зависимость тоже имеет место.

ИСТОЧНИКИ

1. Управление кластерами в региональной экономике: сб. науч. ст. / под ред. Р.М. Нижегородцева. Новочеркасск: УПЦ «Набла» ЮРГТУ (НПИ), 2010.
2. Hawken P. The Next Economy. N.Y.: Ballantine, 1983.
3. Нижегородцев Р.М. Закат маржинализма: почему неоклассический синтез больше не работает // Современная социально-экономическая трансформация России: ориентиры и итоги в контексте глобализации и регионализации: материалы Междунар. науч. конф.: сб. науч. ст. Ч. I / под ред. О.В. Иншакова, Г.Б. Клейнера и др. Краснодар: Изд-во Кубан. гос. аграр. ун-та, 2006. С. 236–248.
4. Современные очертания институциональной экономики / под ред. Р.М. Нижегородцева. Гомель: ЦИИР, 2009.
5. Режим доступа: <http://www.uh.edu/~trdegreg/>.
6. Нижегородцев Р.М. Институциональные основания инвестиционных процессов // Теория эволюции экономических систем / под ред. А.И. Таркина, В.И. Маевского. М.: Экономика, 2008. С. 91–107.
7. Montesquieu C.-L., de. The Spirit of the Laws. N.Y.: MacMillan, 1949.



МИНИНА Татьяна БорисовнаДоцент кафедры маркетинга и рекламы,
кандидат экономических наукУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-46
e-mail: mir@usue.ru

LOVE-МАРКЕТИНГ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Сегодня, когда на рынке образовательных услуг наблюдается жесткая конкуренция, вузу для поддержания своей конкурентоспособности следует не только предоставить студенту качественные знания, но и сформировать с ним долговременные отношения, чтобы выпускник стал приверженцем данного учебного заведения на долгие годы. По нашему мнению, именно любовь способна вызвать ответную положительную реакцию и оказать помощь в установлении долговременных взаимоотношений между производителями и потребителями образовательных услуг. Love-маркетинг (LM) – это высшая ступень концепции маркетинга взаимоотношений, где основой установления долгосрочных отношений с потребителями является любовь.

Основной задачей маркетинга в системе высшего образования является гармонизация потребностей общества с целями и возможностями вуза. Образование создано человечеством для удовлетворения очень важной потребности общества – в саморазвитии и самосовершенствовании. Саморазвитие и самосовершенствование, как известно, невозможно без способности к творчеству, а творчество в свою очередь невозможно без любви. В марксистской философии любовь трактуется в контексте диалектико-материалистического понимания личности, ее духовного мира, соотношения с обществом. Само понятие личности нельзя мыслить вне ее эмоциональной жизни, одним из важнейших компонентов которой является любовь. На основе учений древних филосо-



фов и результатов исследований современных ученых доказано, что любовь способствует духовному развитию личности, вызывает порывы к самосовершенствованию, делает личность более богатой, содержательной, побуждает к творчеству. Таким образом, мы можем прийти к выводу, что общество сможет удовлетворить свою потребность в саморазвитии только тогда, когда научит людей творчески, а значит, более эффективно применять набор знаний в какой-либо области.

Сегодня, когда на рынке образовательных услуг налицо жесткая конкуренция, вузу следует не только предоставить студенту качественные знания, но и сформировать с ним долговременные отношения, чтобы выпускник стал приверженцем данного учебного заведения на долгие годы. У человека, окончившего вуз, вновь может возникнуть потребность в его услугах (второе высшее образование, курсы повышения квалификации, совместные исследования и проекты и т.д.). Помимо прочего, выпускник вуза в будущем станет работодателем и родителем потенциальных студентов. Если ожидания студента полностью оправдались, своего ребенка и своих сотрудников он, скорее всего, приведет к своему любимому учителю, в свой любимый вуз.

Ключевые слова:

маркетинг в системе высшего образования, маркетинг транзакций, маркетинг партнерских отношений, партнер, маркетинг взаимоотношений, любовь, love-маркетинг.

Основная проблема маркетинга в системе высшего образования в том, что до сих пор не все руководители и сотрудники вузов понимают значимость создания долгосрочных отношений с потребителями. Многие уверены, что в условиях конкуренции можно выиграть при заключении сделки только в том случае, если другая сторона на этом проиграет. Такой подход применяют недальновидные руководители, которые придерживаются концепции маркетинга транзакций. В этом случае основная цель деятельности – получение максимальной прибыли от одной сделки без учета получения долгосрочной прибыли. Практика маркетинга доказала, что

привлечение новых потребителей обходится гораздо дороже, чем удержание существующих.

Учитывая данное утверждение, мы считаем, что для обеспечения конкурентоспособности в долгосрочной перспективе вузам следует строить свою маркетинговую политику на основе Relationship Marketing (RM) или маркетинга взаимоотношений.

В связи с тем что RM не так давно стал объектом внимания как теоретиков, так и практиков маркетинга, его можно охарактеризовать скорее как «зонтичную философию», нежели как стройную систему понятий, объектов и стратегий. На сегодняшний день насчитывается около 50 опубликованных определений Relationship Marketing (Harker, 1996 – 28; Dann и Dann, 2001 – 50). Терминологическую путаницу усугубляет также использование синонимов вместо RM для обозначения схожих с ним концепций (Buttle, 1996), некоторые подменяют понятие маркетинга взаимоотношений директ-маркетингом, прямым маркетингом, маркетингом на основе баз данных (CRM-системы), индивидуализированным



маркетингом, микромаркетингом, односегментным маркетингом, релевантным маркетингом, диалоговым маркетингом, симбиотическим маркетингом и множеством других понятий. Многие из перечисленных определений не представляют собой целостной концепции, а являются лишь составляющей концепции RM.

В многочисленных публикациях по Relationship Marketing встречаются такие дефиниции, как: маркетинг партнерских отношений; маркетинг взаимоотношений; маркетинг взаимодействия; маркетинг лояльности.

Мы считаем, что наиболее точными для перевода словосочетания Relationship Marketing являются определения «маркетинг

взаимоотношений» и «маркетинг партнерских отношений».

Одним из первых термин «маркетинг взаимоотношений» ввел в 1983 г. Berry, представивший следующий подход к определению RM: «Завоевание клиентов, поддержание и ... укрепление взаимоотношений с ними». Гордон в 1998 г. опубликовал статью, в которой дал следующее определение: «Маркетинг взаимоотношений – это процесс идентификации и создания новой ценности вместе с каждым отдельным клиентом, а потом и компания, и клиенты совместно используют все выгоды этой новой ценности на протяжении всего того времени, пока между ними существуют взаимоотношения» (Gordon, 1998). И.В. Котляревская так трактует данную концепцию: «Маркетинг партнерских отношений – это непрерывный процесс определения и создания новых ценностей вместе с индивидуальными покупателями, а затем совместно получение и распределения выгоды от этой деятельности между участниками взаимодействия» [1].

При глубоком осмыслении сущности RM становится очевидным, что в рамках концепции Relationship Marketing необходимо стремиться к установлению так называемых «партнерских отношений» с потребителями. Результатом отношений между организацией и ее партнерами должна стать взаимная выгода на основе создания новых ценностей. Практически все авторы публикаций по Relationship Marketing используют в своих определениях дефиницию «партнер». Мы проанализировали данное понятие.

«Партнер – юридическое или физическое лицо, являющееся участником совместных действий или совладельцем предприятия» [2]. В толковом словаре Д.Н. Ушакова (1935–1940 гг.) даны следующие определения: «Партнер – 1)

Key words:

Love-marketing in high education system, transactions marketing, partnerships marketing, relationships marketing, love, love-marketing.

соучастник игры; 2) артист, выступающий совместно с другим; 3) вообще, компаньон, товарищ в каком-нибудь деле». В словаре С.И. Ожегова представлено похожее определение: «Партнер – 1) участник игры с кем-нибудь (на сцене, в карты), а также вообще участник какой-нибудь совместной деятельности; 2) страна – участник какого-нибудь союза, блока, соглашения».

Таким образом, мы пришли к выводу о том, что в общем понимании, партнер – это соратник по какому-то делу, который преследует свои цели и желает получить свою выгоду от данных отношений, при этом не особо заботясь о выгодах другой стороны.

Анализ данных экспертных оценок позволил выявить тот факт, что партнеры чаще всего воспринимают как «честные (справедливые)» те отношения, где они получают гораздо больше, чем вкладывают. В отличие от этого, в любви субъекты стремятся больше отдать, чем получить. На основании вышеизложенного мы считаем, что

для создания долгосрочных отношений между преподавателями и студентами вуза, в результате которых могут быть сформированы новые ценности, маркетинговую политику высшей школы следует строить не на принципах партнерства, а на принципах любви.

Для подтверждения данной гипотезы, нами были проведены маркетинговые исследования, в ходе которых было опрошено 1450 студентов разных специальностей коммерческих и государственных вузов России.

На вопрос «Какие взаимоотношения могут возникнуть между преподавателем и студентом в вузе?» были получены следующие ответы:



- ненависть (крайняя разновидность нелюбви);
- полное или частичное безразличие с обеих сторон;
- заинтересованность друг в друге для каких-либо целей (студенту нужен диплом, преподавателю – выполнение нагрузки) – это как раз и есть, по нашему мнению, партнерские отношения;
- любовь (уважение, понимание, доверие, желание отдать больше, чем взять).

На вопрос «Какие из перечисленных вариантов взаимоотношений Вы считаете наиболее эффективными для формирования лояльности к вузу?» 76% респондентов ответили, что самыми эффективными являются отношения, построенные на принципах любви.

На наш взгляд, самые лучшие философские взгляды на любовь как нельзя более подходят для определения принципов взаимоотношений в маркетинге высшей школы. Эмпедокл, например, понимал любовь как строящую, сплачивающую, движущую и соразмеряющую энергию мироздания. Аристотель писал о любви как о неподвижном перводвижателе. В нашем понимании

любовь – это мощный стимул, энергия, направленная на установление взаимоотношений между ее субъектами на основе доверия, искренней заинтересованности, желания отдать больше, чем получить.

Мы убеждены, что отношения между преподавателями и студентами будут носить наиболее созидательный характер, если будут основаны на уважении, понимании, общности взглядов, т.е. на любви. Это позволит сформировать те новые ценности, которые необходимы для укрепления связей и развития долгосрочных взаимоотношений.

Мы исследовали различные концепции любви: от античных религий и воззрений древнегреческих философов до теорий современных психологов, и пришли к выводу, что признание некоторыми людьми абсолютной несовместимости любви и деловых отношений неправильно. Тем более что в случае отношений ученик – учитель, присутствуют больше межличностные, а не деловые отношения. Личные отношения, по нашему мнению, должны строиться только на концепции любви. Люди, способные любить, при нынешней системе составляют, к сожалению, исключение. Не столько потому, что многие профессии не допускают отношений любви, сколько потому, что потребности современного общества сосредоточены в основном на производстве и потреблении товаров.

Общество, по нашему глубокому убеждению, должно быть организовано таким образом, чтобы социальная, любящая природа человека не отделялась от его социального существования, а воссоединилась с ним. Необходимо серьезно задуматься над тем, что

любое общество, которое исключает развитие любви, может, в конце концов, погибнуть от того, что это противоречит основным потребностям человеческой природы.

В наиболее общем виде характер любви можно описать посредством утверждения, что любить – значит прежде всего давать, а не брать. Наиболее широко распространено неверное мнение, что давать – это значит отказаться от чего-то, стать лишенным чего-то, жертвовать. Давать, ничего не получая взамен, значит быть обманутым [3].

В системе образования учитель отдает ученикам свои знания, свой жизненный опыт, свою любовь. Ученики в ответ на любовь учите-

ля отдают ему свою заботу, понимание, искренний интерес. Подобные отношения становятся основой для формирования научных школ. Сложно представить «партнерские» отношения между учителем и его учениками. Мы считаем, что настоящий учитель связан со своими учениками искренно и поэтому более продуктивно. Он не ждет возврата вложенных «инвестиций». Партнеры же в большей степени настроены на извлечение собственной выгоды из отношений.

Основными принципами любви, на наш взгляд, являются: забота, ответственность, уважение, знание и желание отдавать больше, чем брать. Уважение – это не страх и благоговение, оно означает в соответствии с корнем слова

(respicere – to look at) способность видеть человека таким, каков он есть, осознавать его уникальную индивидуальность. Уважение означает желание, чтобы другой человек рос и развивался таким, каков он есть. Уважать человека невозможно, не зная его. Забота и ответственность были бы слепы, если бы их не направляло знание. Знание было бы пустым, если бы его мотивом не была заинтересованность. Есть много видов знания; знание, которое является принципом любви, не ограничивается поверхностным уровнем, а проникает в самую сущность. Это возможно только тогда, когда мы можем переступить пределы своего интереса и увидеть другого человека в его собственном проявлении. Также немаловажными факторами построения отношений в love-маркетинге являются терпение и искренняя заинтересованность в понимании проблем друг друга.

Преподаватель в процессе обучения предоставляет своим ученикам знания в области какой-либо науки. Однако при этом не следует забывать, что процесс общения между учителем и его учениками не исчерпывается только предоставлением знаний по предмету. По нашему глубокому убеждению, крайне важно, как для развития отношений, так и для развития личности студента, обучение посредством простого общения со зрелым, любящим человеком – преподавателем. Любовь играет огромную воспитательную роль, оказывая облагораживающее влияние на формирование личности и в филогенезе, и в индивидуальном развитии человека. В предшествующие эпохи нашей культуры, например в Китае и Индии, наиболее высоко ценным был человек выдающихся духовных качеств. Учитель был не только, и даже не в первую очередь, источником информации, в его функции входило обучение определенным человеческим установкам.



Key words:

Love-marketing in high education system, transactions marketing, partnerships marketing, relationships marketing, love, love-marketing.

В вузе людьми, внушающими восхищение и желание подражать, должны стать преподаватели.

Их задача заключается не только в передаче знаний, но и в привитии определенных видов человеческих черт. Фундаментом построения взаимоотношений между преподавателями и студентами должна стать любовь. Мы уверены, что только любовь способна вызвать ответную положительную реакцию и способствовать установлению прочных взаимоотношений. Если у студента возникнет ответное чувство любви к своим преподавателям, у него сформируется лояльность к вузу. В этом случае установить долгосрочные взаимоотношения с ним будет гораздо проще.

По данным проведенного нами исследования, на вопрос «Мотив выбора данного вуза» 56% студентов ответили, что основным мотивом выбора явилось мнение знакомых, родителей, которые обучались ранее в данном вузе. Очень часто мы сталкиваемся с фактом обучения в конкретной высшей школе целой династии. Это подтверждает тот факт, что установленные взаимоотношения с потребителями услуг вуза позволяют в будущем обеспечить ему устойчивое развитие.

Особую актуальность предлагаемый нами подход построения взаимоотношений между субъектами маркетинга вуза приобретает с учетом факторов окружающей среды, таких как: неблагоприятная демографическая ситуация, снижение платежеспособности потребителей, обострение конкуренции на рынке образовательных услуг. Помимо прочего, вуз должен учитывать мнение конечных потребителей его услуг – представителей реального сектора экономики, а именно работодателей. Исследования, проведенные Ю.А. Мальцевой под руко-

водством И.В. Котляревской, выявили, что

основными компетенциями, которыми, по мнению представителей реального сектора экономики, должны обладать выпускники высшей школы, является не набор теоретических знаний, а личностные компетенции.

Это полностью согласуется с нашим мнением. Мы считаем, что хороший работник должен обладать самой главной, ключевой личностной компетенцией, а именно способностью любить (свое дело, свое предприятие, своих коллег). Как мы уже отмечали ранее, любовь позволяет развивать творческие способности человека. Работник, способный к творчеству, любящий свое предприятие, свое дело, – это самый главный капитал предприятия.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. В системе высшего образования отношения, построенные на принципах любви, являются наиболее эффективными с точки зрения обеспечения конкурентоспособности вуза в долгосрочной перспективе. Основные принципы любви – забота, ответственность, уважение, знание и желание отдавать больше, чем брать.


Любовь побуждает преподавателей и студентов к самосовершенствованию, к творчеству, что необходимо для развития инновационной и научной деятельности вуза. С точки зрения маркетинга взаимоотношений любовь способна вызвать ответную положительную реакцию и оказать помощь в установлении долговременных взаимоотношений между производителями и потребителями образовательных услуг.

Love-маркетинг – это принципиально новый подход к построению взаимоотношений между производителями и потребителями образовательных услуг.

Love-маркетинг (LM) – это высшая ступень концепции маркетинга взаимоотношений, где основой установления долгосрочных отношений с потребителями является любовь.

Экономическую эффективность love-маркетинга можно измерить индексом лояльности потребителей и уровнем развития научных школ. И то и другое – источник будущих инвестиций в образовательное учреждение. Мы уверены, что только любовь может быть прочным фундаментом взаимоотношений между субъектами маркетинга вуза и способствовать поддержанию его конкурентоспособности.

ИСТОЧНИКИ

1. Котляревская И.В. Стратегический маркетинг: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УГТУ–УПИ, 2006.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2007.
3. Fromm E. Man for Himself. N.Y. 1947. chap. III, p.p. 54–117. 

ЧЕРНЯДЕВ Алексей Павлович

Главный экономист Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области (Свердловскстат), доцент кафедры Социально-экономической статистики



Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-39
e-mail: aia87@mail.ru

ОТ ПЕРЕПИСИ НАСЕЛЕНИЯ 2002 ГОДА ДО ПЕРЕПИСИ НАСЕЛЕНИЯ 2010 ГОДА

Аннотация

В статье приводится сравнительная характеристика основных демографических показателей Российской Федерации и Свердловской области за период с 2002 г. до настоящего времени, анализируются сложившиеся динамические тенденции данных показателей.

Итоги проведенной в 2002 г. Всероссийской переписи населения (ВПН–2002) впервые после Всеобщей переписи населения Российской империи в 1897 г. зафиксировали снижение количества населения к уровню предыдущей переписи. Напомню, что к уровню 1989 г. население России (в современных границах) сократилось на 1,8 млн чел. (со 147 млн до 145,2 млн чел.). Численность

населения Свердловской области за этот же период времени снизилась на 221 тыс. чел. – до 4486 тыс. чел.

Это не было большой неожиданностью, так как естественная убыль населения в России отмечалась с 1992 г., а в Свердловской области – с 1991 г. Пик негативных демографических процессов пришелся на конец 1990-х – начало 2000-х годов, когда рождаемость в расчете на 1000 чел. населения в Свердловской области упала до 8 чел. (в 1999 г.), а смертность достигла 17,3 чел. (в 2003 г.). Кроме естественной убыли населения данные ВПН–2002 вскрыли ряд других негативных явлений:

- снижение количества детей и подростков (по Свердловской области на 33% к уровню 1989 г., а по России – на 27%);
- превышение женского населения над мужским (на 1000 мужчин в Свердловской области приходилось 1166 женщин, в России – 1147);
- старение населения и ряд других.

Анализ итогов ВПН–2002 подтолкнул руководство страны к принятию решительных мер по улучшению демографической ситуации в России. В 2007 г. Указом Президента

РФ утверждена Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., цель которой – стабилизация численности населения к 2015 г. на уровне 142–143 млн чел. и создание условий для ее роста к 2025 г. до 145 млн чел., а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 г. до 70 лет, к 2025 г. – до 75 лет. В последние годы принят ряд федеральных целевых программ и национальных проектов, направленных на снижение смертности, повышение рождаемости, улучшение жилищных условий молодых семей и т.д.

Со времени проведения ВПН–2002 демографическая ситуация по-прежнему остается одной из ключевых проблем в социально-экономическом развитии России. После 2002 г. отмечалось ежегодное снижение численности населения нашей страны в среднем на 0,4%. Между переписями 1989 и 2002 гг. ежегодное сокращение составляло в среднем 0,1% (между 1979 и 1989 гг. прирост на 0,7% в год, 1970 и 1979 гг. – на 0,6%, 1959 и 1970 гг. – на 0,94% в год).

Первое десятилетие XXI века характеризуется постепенным ростом рождаемости и снижением смертности как по России в целом, так и по Свердловской области. Рост показателя рождаемости в Свердловской области отмечается с 2000 г.,



Key words:

population size, population growth, migration of population growth, natural population decline, natural income population, fertility, mortality.



в расчете на 1000 населения он за эти годы вырос на 4,8% и составил в 2009 г. 12,9% (по России – 12,4%). К примеру, в 1990 г. показатель рождаемости в нашей области составлял 12,1%.

Меньшую динамику демонстрирует показатель смертности населения, который в Свердловской области стал снижаться со значения 17,3 (в расчете на 1000 чел. населения), зафиксированного в 2003 г. В 2009 г. этот показатель составил 14,4, но это выше, чем в целом по России (14,2).

Из итогов 2009 г. особо следует отметить тот факт, что в отдельные месяцы показатель рождаемости превышал показатель смертности. Так, в целом по России это было зафиксировано в августе, а по Свердловской области – по итогам июля (+118 чел.), августа (+49 чел.) и сентября (+37 чел.). Аналогичная ситуация была отмечена и в отдельных муниципальных образованиях области: в Первоуральске – в июне; в Каменске-Уральском – в июле. Наиболее впечатляющие результаты отмечены по Екатеринбургу, где рождаемость превышала смертность в марте, апреле, июне, июле, августе и сентябре, в итоге по году

рождаемость превысила смертность на 576 чел.

Следует отметить, что в 2009 г. в трех федеральных округах России – Южном, Уральском и Сибирском – рождаемость превысила смертность, причем в последних двух еще в 2008 г. смертность опережала рождаемость. Всего в 25 субъектах Российской Федерации в 2009 г. родившихся было больше, чем умерших. При этом к традиционно имеющим естественную прибыль населения республикам Закавказья и автономным округам в 2009 г. добавились Томская, Тюменская, Иркутская области, Красноярский и Забайкальский края, Республика Башкортостан и Удмуртская Республика.



Число родившихся детей на одну женщину в России в 2009 г. составило 1,6, тогда как в 2000 г. – 1,2. Хотя для простого воспроизводства населения этот показатель не должен быть ниже 2,1.

Сохраняется и ряд других тревожных показателей. Во-первых, продолжающееся по Свердловской области и по России в целом превышение смертности населения над рождаемостью. Во-вторых, на сегодняшний день Россия по-прежнему занимает одно из лидирующих мест среди развитых стран по разнице прогнозируемой продолжительности жизни между мужчинами и женщинами – 12–13 лет, в то время как в Европейских странах она находится в пределах 5–6 лет. Так, ожидаемая продолжитель-

ность жизни при рождении в 2008 г. по России составляла: для мужчин – 61,83 года; для женщин – 74,16 года. По Свердловской области, соответственно – 61,47 и 74,2 года.

В сентябре–октябре 2009 г. Росстатом было проведено выборочное обследование «Семья и рождаемость». Результаты проведенного исследования показали:

- увеличивается доля браков, регистрация которых откладывается на какое-то время после фактического начала супружеских отношений, и удлиняется интервал между вступлением в брак и его регистрацией;
- повышается возраст вступления в брак и средний возраст матери при рождении детей;
- увеличиваются интервалы между вступлением в брак и рождением первого ребенка, а также между рождением первого и второго ребенка;
- рождение первого ребенка в более раннем возрасте, интервалы между вступлением в брак и рождением первого ребенка и между родами сопряжены как с большим числом рожденных детей, так и с ориентациями на относительно большое число детей. Есть



Ключевые слова:

численность населения, прирост численности населения, миграционный прирост численности населения, естественная убыль населения, естественная прибыль населения, рождаемость, смертность.

основания полагать, что они существенно влияют на возраст начала деторождения и на откладывание рождения детей в браке;

- четверть опрошенных женщин, родивших второго ребенка в 2007–2009 гг., отметили, что на это тем или иным образом повлияло начало реализации мер демографической политики;

- среднее желаемое число детей составило 2,28 у женщин и 2,38 у мужчин, а ожидаемое – соответственно 1,72 и 1,90. Если желание при благоприятных условиях иметь троих детей высказало чуть более четверти респондентов, то собираются иметь троих и более детей лишь 8,6% женщин и 12,2% мужчин, чего явно недостаточно для обеспечения воспроизводства населения;

- как желаемое, так и ожидаемое число детей в среднем выше у тех респондентов, которые выросли в семьях с большим количеством детей, из этого следует, что сокращение среднего числа детей в семьях будет детерминировать его уменьшение в следующих поколениях;

- имеет место прямая связь между оценкой уровня жизни и ожидаемым числом детей в группах, однородных по желаемому числу детей.

При более высокой оценке уровня жизни семьи в среднем меньше разрыв между тем числом детей, которое люди хотели бы иметь при наиболее благоприятных условиях, и тем, которое они собираются иметь. Различия в среднем ожидаемом числе детей в группах, однородных по оценке уровня жизни, в зависимости от желаемого числа детей значительно больше, чем в группах, однородных по желаемому числу детей, в зависимости от оценки уровня жизни. Следовательно, установка детности в существенно большей степени зависит от потребности в детях, чем от восприятия условий жизни как способствующих или препятствующих ее реализации;

- желаемое и ожидаемое число детей положительно связано с такими целями, как «двое и трое» детей; чем выше их ценность, тем больше репродуктивные ориентации;

- ценность зарегистрированного брака выступает важным фактором брачного поведения как для мужчин, так и для женщин;

- среди ныне действующих мер помощи семьям наибольшее значение, по мнению большинства респондентов, имеют меры, направленные на улучшение жилищ-



ных условий семей, следующая, сопоставимая с ними по значимости мера – «материнский капитал».

Точные данные о численности населения и обо всех тенденциях в демографической сфере может дать только перепись населения. Очередная Всероссийская перепись населения состоится в период с 14 по 25 октября 2010 г. Разумеется, ЗАГСы, Федеральная миграционная служба и различные административные органы ведут текущий учет населения и сообщают эти данные в органы государственной статистики, но не всегда эта методика дает точные цифры. Так, по результатам ВПН–2002 в России оказалось населения на 1,8 млн чел. больше, чем показывали текущие расчеты.

Однако прирост населения достигается не только превышением рождаемости над смертностью, но и за счет миграции. В 2009 г. число прибывших на территорию Свердловской области превысило число выбывших на 5870 чел., т.е. почти покрыло естественную убыль населения (6533 чел.). С другой стороны, это ниже миграционного прироста в 2007 г. на 33,7% и в 2008 г. – на 37,1%.

Таким образом, только перепись населения может дать реальное представление о движении населения, его занятости, наличии жилья, общих тенденциях развития того или иного субъекта РФ. Все эти факторы влияют на развитие демографических процессов. Участие в переписи населения – общественная обязанность каждого гражданина Российской Федерации. **У**



Key words:

population size, population growth, migration of population growth, natural population decline, natural income population, fertility, mortality.



ОРЕХОВА Светлана Владимировна
Старший преподаватель кафедры
экономики предприятий,
кандидат экономических наук

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-33-69
e-mail: bentarask@list.ru

СМИРНЫХ Светлана Николаевна
Доцент кафедры
экономики предприятий,
кандидат экономических наук

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 257-33-69
e-mail: sns6@yandex.ru



ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

*Рынок образовательных услуг – это вмещилище неведения,
экономически «нерационального» поведения
и препятствий к перемещению ресурсов.
Smelser N. J., Content R., 1980*

Аннотация

Постепенное сокращение емкости рынка образовательных услуг и реформирование системы высшего профессионального образования приводят к необходимости повышения качества предоставляемых вузом образовательных услуг. В условиях ограниченного финансирования реализация «образовательной» стратегии развития вуза обуславливает необходимость адекватного изменения стратегии управления человеческим капиталом, сопряженного с трансформацией кадровой политики.

Реформирование системы образования и реализация приоритетного национального проекта «Образование» невозможны без создания эффективных механизмов стратегического управления человеческим капиталом образовательных учреждений. Институциональные шоки внешней среды (экономический кризис, ухудшение демографической ситуации, переход системы образования на международные стандарты и др.) предопределяют количественные и качественные изменения профессорско-преподавательского состава, его функциональной роли в развитии вузов.

Так, прогноз численности населения в возрасте 16–30 лет в Свердловской области (рис. 1) свидетельствует о том, что объемы рынка образовательных услуг к 2030 г. будут неуклонно снижаться.

Вместе с тем численность штатного профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных вузов в 1995–2006 гг. постоянно увеличивалась со среднегодовым темпом прироста 3%. Аналогичная тенденция увеличения числа преподавателей наблюдалась в негосударственных образовательных учреждениях (рис. 2).

Однако за этот же период

объемы инвестирования в человеческий капитал вуза в расчете на одного преподавателя существенно сократились, а относительный уровень заработной платы и размер социальных выплат профессорско-преподавательскому составу остается низким.

Бюджет времени преподавателя в среднем за 2006–2007 гг. составил около 100 часов в неделю [1], что косвенно свидетельствует о снижении качества преподавания, уменьшении объемов исследовательской деятельности. Также

наблюдаются тенденции «вымывания» высококвалифицированных специалистов, «старение» профессорско-преподавательского состава, снижение научной активности преподавателей и эффективности исследовательской деятельности вузов.

Тренды, существующие на профессиональном рынке труда вузов, связаны в первую очередь с институциональными особенностями внешней и внутренней среды. Анализ многочисленных исследований (М. Дентон, 2002; Л. Гребнев, 2005; И.В. Абанкина, 2008; Д.Б. Эльконин, 2008; Л.Н. Лопатин, 2008; А.Г. Эфендиев и К.В. Решетникова, 2008; В.Е. Гимпельсон и А.Ю. Ощепков, 2008; О.В. Галайда, 2008 и др.) позволил систематизировать факторы, определяющие особенности профессионального рынка труда вузов (рис. 3).

Таким образом, высокий уровень требований к человеческому капиталу



Источник: Доклад Козловой О.А., зав. сектором социального развития региона УрО РАН, март 2010

Рис. 1 – Прогноз численности населения в возрасте 16–30 лет в Свердловской области, тыс. чел.



Источник: Составлено авторами по [1]

Рис. 2 – Динамика численности штатного профессорско-преподавательского персонала российских вузов в 1995–2006 гг., тыс. чел.



Источник: Составлено авторами.

***Доверительное благо (товары)** – это товары, для которых установление покупателем необходимого их объема и качества невозможно либо связано с высокими издержками [8, с. 53].

Академическая свобода предполагает свободу выбора преподавателем направления и содержания своей деятельности и мягкость форм административного контроля [8, с. 52].

Академическое вознаграждение – совокупность внутренних позитивных свойств академической деятельности, которую могут оценить только сами преподаватели и исследователи, работающие в университете (внутреннее удовлетворение от деятельности, неотчуждаемость результатов труда, признание коллег, наличие последователей и учеников)[8, с. 52].

Рис. 3 – Детерминанты функционирования профессионального рынка труда вузов

и отсутствие обоснованных методик определения оптимальных объемов инвестирования в профессорско-преподавательский состав обуславливают актуальность разработки инструментария, направленного на выбор стратегии управления человеческим капиталом вузов.

Теория человеческого капитала выделяет общий и специфический человеческий капитал в зависимости от специфики его использования в конкретной организации [9]. Общий человеческий капитал состоит из переносимых активов, которые могут принести отдачу на различных рабочих местах, в различных организациях. Специфический человеческий капитал, наоборот, связан с непереносимыми активами и представляет собой те знания, умения и межличностные отношения, которые увеличивают производительность работников при работе в данной организации, но становятся бесполезными в случае перехода работников в другие организации. Теоретически работодателю выгоднее инвестировать в специфический капитал, так как у него появляются гарантии долгосрочности трудового контракта.

Обоснование выбора кадровой стратегии на основании анализа

человеческого капитала также предложено в рамках теории установления соответствия работника и рабочего места (job-matching) Б. Джовановича [10]. Предполагается, что производительность каждого работника на разных рабочих местах различна, поэтому основной задачей является поиск оптимального соответствия между работниками и рабочими местами, следствием чего являются индивидуальные трудовые контракты. Наличие асимметрии информации приводит к необходимости ее накопления о работнике и рабочем месте. Таким образом, эффективность инвестирования в человеческий капитал объясняется снижением асимметрии информации и издержек на ее устранение.

Другой теорией, которая рассматривает проблему инвестиций в человеческий капитал, является теория карьерной мобильности (career mobility), которую предложили Н. Сичерман и О. Галор [11]. В этой концепции установлена положительная зависимость между продолжительностью работы на одном месте и вероятностью увольнения. Этим она отличается от теории человеческого капитала и теории соответствия работника рабочему месту, в ко-

торых указанная зависимость отрицательна. Предполагается, что работник, работая на одном рабочем месте, накапливает опыт, увеличивает свой человеческий капитал для того, чтобы претендовать на другую, более привлекательную позицию. Таким образом, отдача от инвестиций в человеческий капитал происходит не только в виде более высокой заработной платы, но и как большая вероятность перемещения на более привлекательную должность.

Однако, эмпирические исследования [12; 13] показывают, что фирмы больше инвестируют в общий человеческий капитал, а специфический человеческий капитал работника не приносит ему отдачу в виде более высокой заработной платы, наоборот, работники платят «штраф» за длительную работу в одной организации.

Серия исследовательских проектов К.З. Сабирьяновой и Д.В. Нестеровой (1998, 1999) [14] также была направлена на оценку человеческого капитала работника в России. Согласно полученным результатам,

вероятность смены работы растет с падением дохода на текущем рабочем месте, с увеличением дохода на альтернативной работе, с ростом «переносимости» человеческого капитала, с падением издержек смены работы и снижением уровня институциональных шоков.

С.Ю. Рошин и С.А. Солнцев [15] увязывают специфические характеристики работника с уровнем, занимаемым им в карьерной иерархии. Чем выше этот уровень, тем выше специфичность знаний и умений работника для конкретной организации. Кроме того, возможности инвестирования в человеческий капитал у крупных фирм больше, чем в небольших компаниях.

Немало исследований посвящено изучению особенностей

Таблица 1 – Основные факторы удержания преподавателей ГОУ ВПО «УрГЭУ»

Факторы	% опрошенных
1. График работы	73
2. Возможность изменения объемов работы (за счет «платной нагрузки»)	34
3. Размер заработной платы	11
4. Дружные отношения в коллективе	44
5. Близость к дому	11
6. Невозможность альтернативного трудоустройства в виду возраста	6
7. Невозможность альтернативного трудоустройства в виду узкой специализации	2
8. Нежелание потерять статус (ученая степень и/или ученое звание)	19
9. Любовь к работе	63

Ключевые слова:

инвестиции в человеческий капитал, рынок образовательных услуг, рынок труда, профессорско-преподавательский состав вуза.

управления человеческим капиталом в образовательных организациях. Гендерные отличия в поведении ученых исследовались МакДауэллом (McDowell, 1982). В работах Даймонда (Diamond, 1984, 1987) теория человеческого капитала применена для определения оптимального объема инвестиций ученого в человеческий капитал на протяжении его жизненного цикла и с учетом его производительности.

Гарнер (Garner, 1979) использовал модель скрининга для анализа процедур найма преподавателей и их карьерного роста, а Ш. Розен (Rosen, 1985) внес вклад в объяснение того, что разница в производительности труда ученых намного превышает разницу в их вознаграждении.

Несмотря на значительное количество работ, посвященных изучению различных аспектов управления человеческим капиталом образовательных учреждений, эмпирическое исследование форм и механизмов инвестирования в человеческий капитал профессорско-преподавательского состава вузов представляется актуальным в связи необходимостью формирования эффективной кадровой политики конкретного вуза.

Обобщенный анализ результатов анкетирования преподавателей Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ) позволяет сделать следующие предварительные выводы.

Специфичность человеческого капитала профессорско-преподавательского состава УрГЭУ достаточно высока, но поддерживается в большей степени самими работниками. Узкая специализация и невозможность перехода на другую работу без потерь в оплате труда является значимым мотивом удержания лишь для 2% опрошенных (табл. 1).

Вуз напрямую не стимулирует приобретение специфических профессиональных качеств, устанавливая «барьеры входа» на внутренний рынок труда: около 50% опрошенных преподавателей в

прошлом являлись студентами данного вуза, а еще 42% – преподавателями других вузов. Указанный факт свидетельствует о стремлении вуза оптимизировать затраты, связанные с подбором, наймом и адаптацией преподавателей.

По результатам опроса главным препятствием для повышения квалификации является не низкое финансирование программ развития персонала в вузе, а отсутствие мотивации у самих преподавателей. Так, 58% опрошенных указали, что они «не просили» руководство вуза оплачивать повышение квалификации (рис. 4).

Обоснованное объяснение отсутствия у преподавателей вуза мотивов к повышению квалификации требует углубленного эмпирического исследования, возможными причинами могут являться:

- негативные ожидания преподавателей, связанные с реформированием системы высшего образования и сложностью долгосрочного планирования карьеры;
- базовые характеристики сотрудников (возраст, низкая мобильность, жизненные приоритеты, не связанные с карьерным ростом и длительной занятостью в академической сфере и т.п.);
- неэффективная система мотивации персонала вуза, не стимулирующая к развитию человеческого капитала, а также нежелание работника повышать

уровень специфического капитала, так как это не компенсируется повышением заработной платы;

- ориентация вуза на реализацию образовательной стратегии развития, когда приоритетной является преподавательская, а не исследовательская деятельность.

Распределение времени между преподаванием, исследованиями и административной деятельностью во многом определяет конкурентное положение университета в академическом сообществе.

Вместе с тем на вопрос о том, как соотносятся преподавательский и исследовательский компоненты, однозначного ответа не существует [16], а для описания данного феномена использует термин «взвешивание навыков».

С одной стороны, инвестиции в исследования одновременно повышают и качество преподавания, а с другой – при ограниченном бюджете времени и усилиях исследования и преподавание могут создавать друг другу конкуренцию. На выбор распределения усилий между этими компонентами деятельности влияют не только прямые стимулы администрации (бонусы, доплаты и пр.), но и институциональные правила,

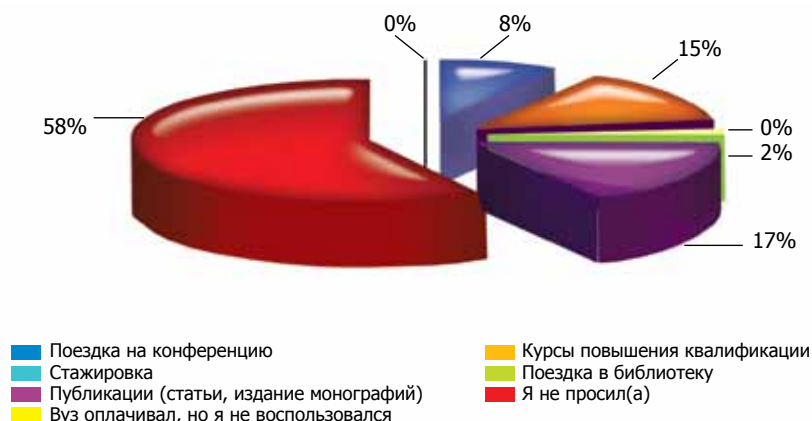


Рис. 4 – Структура видов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава УрГЭУ

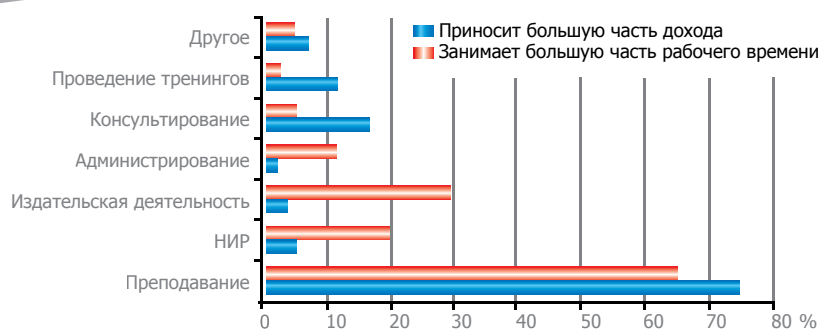


Рис. 5 – Соотношение видов профессиональной деятельности преподавателя в контексте «время-доход»

принятые в той или иной академической системе (Locke, 2004; М. Юдкевич, 2007).

Очевидно, что институциональная среда и особенности статуса УрГЭУ объясняют выбор «образовательной» стратегии развития университета. Результаты опроса также показывают, что в структуре рабочего времени (и дохода) профессорско-преподавательского состава преподавание занимает наибольшую долю (рис. 5).

Однако существует некоторое несоответствие отдельных элементов кадровой политики и сложившейся корпоративной культуры, стратегии развития вуза. Так, при выборе направлений инвестирования преподаватели приоритетным считают повышение квалификации в области научных исследований, а не повышение качества преподавания студентам бакалавриата (рис. 6). Это свидетельствует о том, что преподаватели «неявно» ориентируются на исследовательскую стратегию раз-

вития вуза, при которой приоритет отдается научным исследованиям и узкоспециализированной подготовке высококвалифицированных специалистов (магистров).

Повышение квалификации может быть инициировано как вузом, так и самим преподавателем. Данные опроса (рис. 7) свидетельствуют о том, что в последнее время (2005–2010 гг.) повышение квалификации чаще инициируется самим преподавателем (49%).

Интересно, что 34% не воспользовались возможностью повышения квалификации даже в том случае, если оно было инициировано, а следовательно, и оплачивалось за счет средств вуза. Это частично подтверждает тезис о том, что эндогенные факторы («нежелание» и базовые характеристики работника) являются не менее значимыми причинами отказа от инвестирования в человеческий капитал, чем экзогенные (зависящие от выбранной стратегии развития и институциональной среды функционирования вуза).

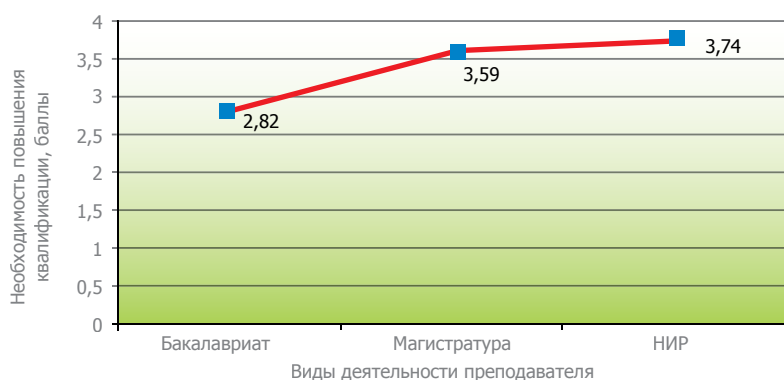


Рис. 6 – Приоритеты повышения квалификации преподавателей (1 – нет необходимости; 5 – большая необходимость)

Выдвинутая в начале исследования гипотеза о прямой зависимости уровня специфичности человеческого капитала и объемов инвестиций в работника со стороны вуза при снижении отдачи от этих инвестиций подтвердилась. Так, уровень образования и стаж работы являются (по мнению преподавателей) важнейшими факторами финансирования вузом обучения работников, а возраст и способности к обучению влияют на объемы инвестирования в человеческий капитал несущественно (рис. 8).

Результаты опроса также подтверждают обратную зависимость желания преподавателей повышать квалификацию (инвестировать в человеческий капитал) от статуса: 73,1% доцентов из числа опрошенных не планируют в ближайшие три года защищать диссертацию и 50% – подтверждать ученое звание, среди ассистентов доля желающих защитить диссертацию в указанные сроки составляет 100% (табл. 2).

Таким образом, эффективная реализация «образовательной» стратегии развития УрГЭУ обуславливает необходимость адекватного изменения стратегии управления человеческим капиталом, сопряженного с трансформацией соответствующих элементов кадровой политики и постепенным формированием адекватной корпоративной культуры.

Приоритетными направлениями в этой области являются:

- постоянная оценка человеческого капитала УрГЭУ на основе внедрения системы сбалансированных показателей;
- адресный характер реализуемых вузом программ развития профессорско-преподавательского состава;
- оптимизация численности и структуры персонала (в том числе за счет использования гибких форм занятости);
- целевой подход к подбору и найму персонала на базе многоуровневой системы оценки кандидатов на вакантные должности;

- использование прозрачной системы мотивации, интегрированной в систему сбалансированных показателей человеческого капитала.

Постепенное сокращение емкости рынка образовательных услуг и реформирование системы высшего профессионального образования, направленное на повышение отдачи от вложения бюджетных средств, приводят к необходимости повышения качества предоставляемых вузом образовательных услуг. В условиях ограниченного финансирования целесообразной представляется не минимизация, а оптимизация объема инвестиций вуза в человеческий капитал профессорско-преподавательского состава.

ИСТОЧНИКИ

1. Преподаватели российских вузов: обзор материалов государственной статистики и мониторинга экономики образования // Вопросы образования. 2008. № 2. С. 204–216.
2. Дентон М. Академические стандарты как общественные блага. Возможности для оппортунистического поведения (пер. с англ. М. Семеновой) // Вопросы образования, 2005. – №4. С.127-151.
3. Гребнев Л. Экономика высшего образования в России: эволюция правовых норм и нормативов. //Вопросы экономики. – 2005. – №11. С.97-115.
4. Эльконин Д. Б. Размышления о перестройке советской системы образования // Вопросы образования. – 2008. – №2. С.5-32.
5. Эфендиев А. Г. , Решетникова К. В. Профессиональная деятельность преподавателей российских вузов: проблемы и основные тенденции // Вопросы образования. – 2008. – №1. С.87-119.
6. Гимпельсон В. Е., Щепков А.Ю. Рынок труда и динамика занятости в секторе образовательных услуг // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 81–105.
7. Галайда О. В. Образовательные услуги в современной мировой экономике. Монография. – М.: Научная книга, 2008.
8. Экономика университета: институты и организации: сб. пер. ст. с коммент. / пер. с англ. под науч. ред. М.В. Семеновой. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
9. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
10. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87 Iss.5. P. 972–990.
11. Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy. Vol. 98 No.1. 1990. Feb. P.169-192.
12. Acemoglu D., J. C. Pischke Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets // The Economic Journal. 1999.
13. Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2007.
14. Нестерова Д. В., Сабирьянова К.З. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Научный доклад РПЭИ, № 99/04.



Рис. 7 – Показатели повышения квалификации работников УрГЭУ

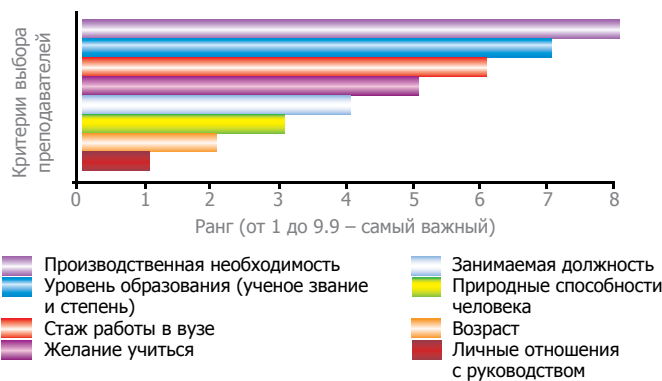


Рис. 8 – Основные критерии выбора преподавателей для обучения за счет средств вуза (мнение преподавателей)

Таблица 2 – Зависимость желания повысить квалификацию от статуса

Должность преподавателя	Планируете ли Вы в ближайшее время (3 года) защищать диссертацию?		Планируете ли Вы в ближайшее время (3 года) подтверждать ученое звание?		Должностная структура, %
	да	нет	да	нет	
Ассистент	100,0	0,0	20,0	80,0	20,4
Старший преподаватель	33,3	66,7	77,8	22,2	18,4
Доцент	26,9	73,1	50,0	50,0	53,1
Профессор	0,0	100,0	25,0	75,0	8,2
Итого	40,8	59,2	46,9	53,1	100,0

15. Роцин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С.Ю. Роцин, С.А. Солнцев; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
16. Lazear E. Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach: IZA Discussion Paper №813, 2003.



КАМАРОВА Татьяна Александровна
Ассистент кафедры экономики труда
и управления персоналом

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: кафедраETR@mail.ru

ПАТУТИНА Светлана Юрьевна
Старший преподаватель кафедры
экономики труда и управления персоналом

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: кафедраETR@mail.ru



НОВЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Аннотация

В статье рассматриваются достоинства и недостатки современных кадровых технологий, позволяющие предприятиям оптимизировать издержки на персонал в условиях экономического кризиса.

Традиционная иерархическая структура менеджмента, предназначенная для управления в стабильной обстановке, уже доказала свою неспособность справиться с проблемами в период кризиса. Не остается в стороне от этих процессов и сфера управления человеческими ресурсами.

Глобальные кризисы 1998 и 2008 гг. показывают необходимость работодателям, как никогда прежде, озаботиться поиском новых путей организации работы с персоналом.

«Сокращение персонала», «ротация кадров», «амортизация человеческого капитала» и «инвестиции» в него стали привычными понятиями в лексиконе российских деловых кругов, а кадровая практика разнообразилась такими нетипичными для отечественных компаний технологиями, как аутплейсмент, аутсорсинг и аутстаффинг, – новыми кадровыми технологиями в сфере управления человеческими ресурсами.

Нестабильность экономической обстановки в период кризиса обуславливает массовое сокращение численности персонала. Основными причинами увольнения выступают сокращение штата в результате реорганизации компании, слияния или поглощения, плановые

сокращения в ходе реализации антикризисного плана развития компании, сокращение штата вследствие модернизации производства и т.п.

Предприятиям, вынужденным сокращать численность работников, кадровые агентства предлагают услугу аутплейсмента – программу помощи увольняемым сотрудникам.

Аутплейсмент

Во всем мире аутплейсмент является частью цивилизованного решения деликатной проблемы вынужденных сокращений. Аутплейсмент как самостоятельная услуга впервые появился в России в период кризиса 1998 г. Основные технологии аутплейсмента были переняты российскими компаниями у западных коллег.

В течение посткризисного 1999 г., пока компании не начали вновь набирать персонал, программы помощи уволенным были широко востребованы на отечественном рынке кадровых услуг. Экономический кризис осени 2008 г. вновь заставляет руководителей компаний сокращать численность штата предприятий и задумываться о наиболее щадящих формах увольнения сотрудников.

Аутплейсмент (outplacement) – это услуга кадрового агентства по организации процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим способом. Программа применяется в тех случаях, когда увольнение не является следствием невыполнения работником своих обязанно-

стей, а связано с процессом реорганизации, сокращения штата или ликвидации предприятия.

Аутплейсмент – это работа с сотрудниками, попадающими под сокращение, направленная на «смягчение» организационных, профессиональных, психологических последствий ухода работника из компании.

Включает консультации психологов, оценку профессиональных знаний и навыков, консультации по ситуации на рынке труда, составлению резюме, тренинг по самопрезентации, составление индивидуальных маркетинговых планов по поиску работы, определение путей поиска работы, обеспечение консультационной поддержки¹.

Процедура аутплейсмента основывается на комплексе мероприятий, создающих увольняемому благоприятные условия выхода из компании с минимальным ущербом собственным интересам.

Целесообразность использования аутплейсмента связана с рядом преимуществ².

Во-первых, данная технология помогает избежать стрессовых ситуаций как для работников, так и для работодателей, предотвратить резкое падение производительности труда в случае сокращения штатов, вызванное ощущением нестабильности ситуации среди сотрудников. Увольнение сотрудников отрицательно влияет с психологической точки зрения на оставшийся коллектив, что ведет к снижению его работоспособности; но видя заботу работодателя об уволенных, оставшиеся сотрудники станут, как и прежде, доверять своему начальству и, скорее всего, не будут из страха перед увольнением искать работу на стороне. Также одним из положительных факторов является то, что «обиженный» сотрудник, обладающий конфиденциальной информацией о деятельности компании, не станет делиться ею с другими компания-

ми. Кроме того, недовольный сотрудник может увести часть бывшего коллектива за собой. Работникам важно быть уверенными, что после ухода из компании они будут гарантированно трудоустроены. Работодателям важно сохранить свою репутацию, позитивный имидж компании как среди оставшихся сотрудников, так и за стенами компании. Организация, заботящаяся о своих увольняемых сотрудниках, существенно укрепляет положительную репутацию на рынке.

Во-вторых, для компаний аутплейсмент выгоден еще и потому, что их бывшие сотрудники гарантированно не переходят к конкурентам, так как в 60–70% случаев при аутплейсменте работодатели оговаривают условие с рекрутерами не трудоустраивать работников к своим конкурентам.

В-третьих, максимальное ускорение процесса трудоустройства позволяет сэкономить на выплатах. К тому же эта услуга компании стоит в 5–10 раз дешевле выплаты компенсации при увольнении, которая может достигать 4–6 зарплат. В трудовом кодексе указано, что при досрочном расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата уволенному работнику выплачивается денежная компенсация³. Сокращенный



¹ Режим доступа: <http://livehh.ru/zhuravlevaa5/tags/autpleysment>

² Режим доступа: http://old.e-xecutive.ru/publications/aspects/hr/article_5978/

³ Трудовой кодекс РФ. Ст. 178.

работник может подать в суд на компанию, тем самым прибавляя к уже потраченным средствам расходы на судебные издержки и моральную компенсацию.

Пакет аутплейсмента может содержать следующие услуги:

- тестирование специалиста с целью оценки его шансов на рынке труда;
- консультации по вопросам состояния рынка труда;
- подготовка к собеседованию;
- составление профессионального резюме;
- размещение резюме на ведущих сайтах по трудоустройству;
- целевое направление резюме в компании с аналогичным или близким профилем деятельности;
- направления резюме в ведущие кадровые агентства;
- размещение объявлений по поиску работы в печатных изданиях;
- переобучение специалистов.

Программа аутплейсмента включает в себя несколько этапов (см. рисунок):

1 комплексная оценка профессионального опыта специалиста, его соответствие требованиям рынка тру-

да, уровню требований. На этом этапе необходимо провести консультацию по вопросам карьеры, включающую в себя оценку соискателя и составление индивидуального плана трудоустройства, помощь в ориентации на рынке труда в зависимости от своих способностей;

2 подготовка резюме и обучение искусству самопрезентации. Большой процент кандидатов не попадают на собеседование именно из-за неумения правильно и грамотно составить свое резюме, а также не умеют преподнести себя на собеседовании. На этом этапе консультант помогает в составлении резюме, после чего шанс соискателя увеличивается, также кандидата готовят к собеседованию;

3 активное продвижение кандидата. На данном этапе аутплейсмент помогает своевременно поместить данные о кандидате в «активный список» на сайт кадрового агентства, а также отправить резюме работодателям, с которыми у агентства нет договора о подборе, но которые поместили объявления о подходящей вакансии. Активное продвижение кандидата увеличивает шанс последнего по поиску нового места работы;

4 психологическая поддержка. Известие об увольнении – это всегда сильный стресс, который может психологически негативно повлиять на человека. На этом этапе консультант кадрового агентства оказывает психологическую поддержку¹.

Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь.

Многие крупные компании, особенно градообразующие предприятия, использовавшие некоторые элементы аутплейсмента, помогли избежать социального напряжения в регионах, кроме того, это дало возможность уволенным сотрудникам получить новую специальность или новое место работы.

Наряду с положительными сторонами процедуры аутплейсмента существуют



Этапы программы аутплейсмента

¹ Режим доступа: <http://www.top-personnel.com/news/187>

и ее недостатки. Не каждая компания в нашей стране готова финансировать полный цикл аутплейсмента, включая 100%-ное трудоустройство, особенно при массовых увольнениях, а именно такой уровень позволяет извлечь из аутплейсмента максимальную выгоду.

Другим способом решения проблем снижения издержек на персонал в условиях кризиса являются технологии аутсорсинга и аутстаффинга.

Аутсорсинг и аутстаффинг помогают освободить рабочие места, получить значительную экономию на приобретении расходных материалов, снизить затраты на персонал и т.д. Понятия этих кадровых технологий тесно связаны между собой.

Аутстаффинг – вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера, при этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже компания-провайдер.

Аутсорсинг – это вывод за пределы компании не персонала, а определенных, чаще всего непрофильных для данной компании, функций, таких как организация питания, уборка, транспорт и т.д.

Таким образом, аутстаффинг является логическим продолжением аутсорсинга, т.е. его составляющей. Иными словами, в данном случае компания-заказчик, передавая свой штат на аутстаффинг, вместе с тем передает и некоторые функции по делопроизводству данного штата. Это позволяет компаниям не тратить ценное время на рутинные и трудоемкие процедуры – прием, увольнение, расчет заработной платы, отслеживание трудового стажа, а порой и судебные разбирательства с бывшими сотрудниками.

Освободив себя от выполнения некоторых непрофильных функций, предприятие может заняться оптимизацией своего бизнес-процесса. Ведь в усло-

виях вновь обострившейся конкуренции большинству компаний нужно сосредоточиться на основных бизнес-задачах, поиске новых решений, развитии бизнеса, чтобы устоять в конкурентной борьбе.

Аутсорсинг

Аутсорсинг кадрового делопроизводства может включать проверку кадровой документации за прошлые годы, восстановление документооборота, консультирование и ведение делопроизводства компании в соответствии с текущим законодательством. Также необходимость в аутсорсинге управления персоналом может возникнуть при других обстоятельствах, например, если отпуск штатных сотрудников приходится на внедрение нового проекта.

В таких ситуациях принимать в штат компании специалиста, который будет выполнять временную задачу, как правило, невыгодно. Такие задачи организация в первую очередь старается перераспределить между штатными сотрудниками, но сделать это не всегда удается из-за отсутствия высококвалифицированного персонала по нужному направлению или перегруженности сотрудников и т.д.

Кадровое агентство, в рамках предоставления услуг аутсорсинга, берет на себя обязательства подобрать кандидатов по согласованию с клиентом, принять в свой штат, выплачивать заработную плату, обеспечивать дополнительными льготами, производить налоговые отчисления и соблюдать все нормы трудового законодательства.



Так, в США около 70% заработной платы работающего населения рассчитывается не внутри предприятий, а передано на аутсорсинг. Среди отдаваемых на аутсорсинг функций в России на первом месте – расчет зарплаты и кадровое администрирование, тогда как, например, в США эти функции занимают лишь четвертое место (на первом месте – все процессы, связанные с пенсионными вопросами, на втором – рекрутинг, на третьем – обучение персонала)¹.

Что касается передачи на аутсорсинг более серьезных функций управления персоналом, то российские компании пока не торопятся полностью отдавать провайдерам свои HR-отделы. Хотя в практике аутсорсинга стратегических функций отдела персонала уже встречается такое направление, как обучение персонала. К такому решению часто приходят те компании, задачей которых является создание системы обучения и развития персонала. Тем самым, отдав на аутсорсинг обучение и развитие персонала, заказчик экономит время для решения и осуществления основных своих задач и функций.

Аутстаффинг

Аутстаффинг также может экономить время компании. Сотруднику отдела кадров фирмы не нужно искать кандидатов, интервьюировать, оформлять на работу, предоставлять отчеты по заработной плате в налоговую инспекцию и другие фонды. Микрокомпания (от 1 до 9 чел.) экономит в среднем 7 часов в неделю, компания с численностью от 50 до 99 чел. – 23 часа в неделю. При этом многие агентства обязуются прислать временного сотрудника в течение трех–четырёх часов с момента поступления заказа.

Реально экономия достигается при выведении за штат большого

количества сотрудников. К примеру, если в компании работает 300 чел., из которых 8 чел. – бухгалтеры, 5 чел. – отдел работы с персоналом, а 1 чел. – руководитель, то компания может вывести за штат максимально возможное количество сотрудников – 286 чел. (за исключением бухгалтеров и сотрудников отдела персонала).

Аутстаффинг предполагает выгоды и для самого персонала. Например, провайдер, имея в своем штате достаточно большую численность персонала, подключает всех сотрудников к имеющейся у него системе медицинского и санаторно-курортного обслуживания, а также реализует другие программы, в которых нуждаются работники всех развивающихся компаний, заинтересованные не только в прямых материальных выплатах, но и в комплексных индивидуальных программах для себя и своих семей.

У провайдера есть солидный штат и всесторонняя база данных о том, какой компании в данный момент требуются определенные специалисты – таким образом, происходит и трудоустройство переведенных в штат, например, сезонных сотрудников.

Аутстаффинг является универсальной технологией, пригодной и выгодной для абсолютно любого предприятия, желающего сократить свои издержки.

Фирма-провайдер, используя опыт работы, накопленный на различных проектах, предоставляет требующихся сотрудников на условиях постоянной занятости или временно, на период проекта. В этих целях она формирует и постоянно пополняет базу данных, содействуя, таким образом, эф-

фективному использованию квалифицированных кадров и организуя цивилизованный обмен персоналом между организациями. Также, если в компании-заказчике есть работники, которых она хотела бы сохранить в штате, но временно не может обеспечить работой, провайдер может временно задействовать их на работах в других компаниях, предоставив при этом гарантии возврата сотрудников по окончании работ.

Принято считать, что аутстаффинг позволяет увеличивать или сокращать фактическое число сотрудников компании, не изменяя численность персонала в штате, и экономить средства за счет регрессии единого социального налога. Аутстаффинг актуален, когда у фирмы имеются ограничения по численности персонала, есть необходимость сократить штат без потери квалифицированных кадров или требуется нанять работников в регионах, не создавая при этом филиалов.

Технически аутстаффинг позволяет снять с предприятия юридическую ответственность перед «заштатными» работниками, а работодателем по отношению к ним, обязанным в том числе соблюдать и Трудовой кодекс, становится агентство-провайдер. Кроме того, новых сотрудников в рамках таких схем можно испытывать без оформления трудовых отношений, а сам испытательный срок растягивать на неопределенный срок.

В настоящее время к услугам по выводу персонала за штат компании прибегают тогда, когда есть необходимость в посреднике для приема на работу или вывода за штат квалифицированных работников. Например, компания может передать в штат посредника тех, кто работает по гражданско-правовым договорам, тем самым обеспечив непрерывность трудового стажа для своих работников. В другом случае руководство мо-

¹ Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=127&pub=349>

жет решить использовать на временном проекте заранее отобранных работников, приняв их через посредника. Или же в период неопределенности на рынке компания может вывести в штат посредника работников тех направлений, которые не представляют стратегической ценности в настоящее время, но могут понадобиться в будущем. Таким образом, компании пользуются услугами работников, которые юридически являются сотрудниками другой компании. Этот подход особенно актуален в период кризиса, когда компании по тем или иным причинам не могут идти на увеличение штата. Для многих российских компаний такая форма взаимоотношений с работниками в настоящее время представляется весьма эффективной.

При построении кадровой политики по принципу временного привлечения работника у предприятия отпадают проблемы по поводу предстоящего комплекса мер по адаптации, планированию карьеры, увольнению, помощи в трудоустройстве и т.д. В этом случае вообще не требуется решать проблему увольнения ввиду отсутствия самой проблемы. Развитие такого подхода к решению кадровых вопросов предприятия также напрямую связано с развитием рынка рекрутерских услуг в России.

Поставщиками услуг аутстаффинга и аутсорсинга персонала являются преимущественно кадровые агентства. В основном их клиенты арендуют персонал на срок от трех месяцев до нескольких лет, хотя минимальное время работы такого сотрудника практически не ограничено и вполне может составлять несколько часов¹.

Недостатки

Аутсорсинг и аутстаффинг имеют и некоторые недостатки. Например, аутстаффинг может спровоцировать серьезное снижение мотивации людей. Сотрудник, долго проработавший в компании и получивший предложение «формально» перейти в штат другой компании, заподозрит подвох. Таким образом, основной сдерживающий фактор роста активности на рынке аутстаффинга персонала – это моральные аспекты передачи сотрудников

в штат другой компании. Если на аутсорсинг передается какой-либо отдел компании (или производство), то у людей, которые до этого были в штате, нарушается чувство причастности к компании. Можно организовать встречи с людьми, рассказать о процедуре перевода персонала в штат фирмы-провайдера, о компании, о дополнительных преимуществах этого процесса, например, об оказании помощи работнику в случае изменения трудовых отношений с компанией-клиентом.

Основную трудность для развития аутсорсинговой модели составляет сопротивление части коллектива. Когда передаются функции кадрового администрирования, человек лишается дополнительного заработка, и специалисту компании-провайдера очень трудно с ним работать, а ведь результат работы зависит от способности к кооперации².

Таким образом, рассмотренные кадровые технологии, такие как аутплейсмент, аутсорсинг и аутстаффинг, несмотря на имеющиеся недостатки, являются перспективными способами регулирования численности персонала, поскольку позволяют рационально подойти к вопросам эффективного использования персонала в деятельности организации. Новые кадровые технологии в сфере управления человеческими ресурсами должны развиваться на российском рынке. Но для успешного развития этих технологий на кадровом рынке необходимо уделять внимание разработке механизмов взаимодействия всех участников рынка труда. 

¹ Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=131&pub=1122>

² Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=127&pub=733>



ВАСИЛЬЕВ Кирилл Андреевич
Соучредитель ЗАО «Ай Кью Би Групп»

Закрытое акционерное общество «Ай Кью Би Групп»
119435, РФ, г. Москва, ул. М. Пироговская, 21
Контактный телефон: (903) 207-16-88
e-mail: kirill.vasiliev@mail.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА В ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ ОТРАСЛИ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

Динамичное развитие сферы информационно-коммуникационных технологий и связи (ИКТ) обуславливает изменения в содержании труда работников этой сферы и определяет задачи управления человеческими ресурсами данной отрасли российской экономики.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – мощный рычаг обновления и повышения конкурентоспособности национальных производств, развития инновационной деятельности. Для увеличения их вклада в ВВП у России есть как кадровый потенциал, так и весомый научный задел в данной области. При эффективном и грамотном использовании этих возможностей Россия

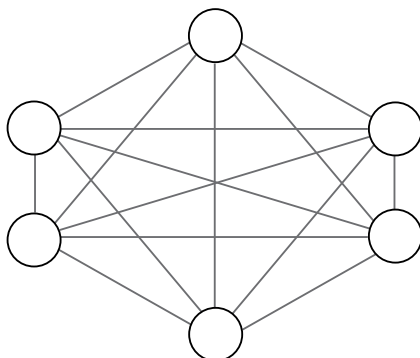
может добиться серьезного прорыва в информационной сфере.

Безусловно, экономика современной России пока не является информационной – таковой считается экономика, в которой большая часть ВВП обеспечивается деятельностью по производству, обработке, хранению и распространению информации и знаний при участии в этой деятельности более половины заня-

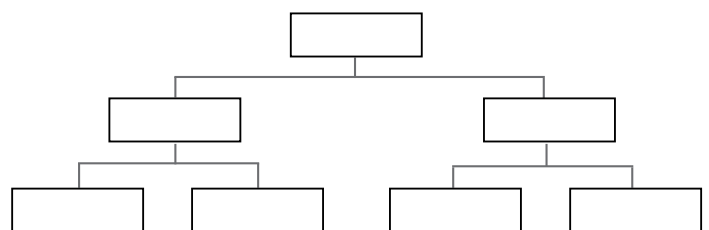
тых. Однако согласно показателям утвержденной Стратегии объем инвестиций в использование информационных и телекоммуникационных технологий в российской экономике к 2015 г. по сравнению с 2007 г. должен увеличиться не менее чем в 2,5 раза.

Переход от индустриальной экономики к информационной связан с коренными структурными изменениями, которые для наиболее важных аспектов хозяйственных процессов схематично представлены на рисунке и в таблице.

ИТ-специалисты необходимы в любой компании вне зависимости от масштабов и сферы деятельности.



Сетевая структура
информационной экономики



Иерархическая структура
индустриальной экономики

Особенности организационного построения индустриальной и информационной экономики

Ключевые слова: информационная экономика, информационно-коммуникационные технологии, информационно-коммуникационный рынок, ИТ-специалист, ИТ-менеджер, менеджер по информатизации.

Информационные технологии развиваются стремительными темпами, и компании, которые не применяют новые технологии, быстро проигрывают конкурентам. К управленцам постепенно приходит понимание того, что автоматизация предприятий и рабочих мест не только делает бизнес более управляемым, но и упрощает контроль процессов, устраняет изрядную часть проблем, порождаемых человеческим фактором, сокращает расходы. Кроме того, от работы ИТ-специалистов сегодня зависит информационная безопасность предприятия.

В настоящее время самую значительную роль для бизнеса информационные технологии играют прежде всего в сфере телекоммуникаций и в банках, где система должна быть хорошо отлажена и работать непрерывно. Без работающей биллинговой или платежной системы бизнес здесь невозможен. К этой категории компаний относятся также крупные корпорации, работающие в России, со штатом в тысячи человек: автомобилестроительные, нефтегазовые. Всю техническую инфраструктуру в таких компаниях поддерживают именно ИТ-специалисты.

Информационные технологии в России получили меньшее развитие в области логистики, страхования и сетевой торговли. Хотя ИТ-персонал играет ключевую роль для бизнеса в этих сегментах рынка, в России данные компании в большинстве своем только вступают в стадию системного развития.

Еще не так давно ИТ-специалисты считались в компаниях персоналом сугубо техническим, а собирательный образ «айтишника» олицетворял собой неформального вида системный администратор, круглосуточно сидящий за компьютером и желающий одного – как можно меньше общаться с колле-

Сравнительная характеристика индустриальной и информационной экономики

Параметры	Индустриальная экономика	Информационная экономика
Иерархические уровни	Много	Много
Разделение труда	Широкое	Незначительное
Положение сотрудников	Заменяемость, зависимость, покорность	Ангажированность, лояльность, информированность, независимость
Сетевые связи	Незначительные	Широкие
Рабочие процессы	Незначительные	Гибкие, ситуативные, организованные на время выполнения проекта
Влияние, власть	Зависит от иерархического уровня	Зависит от знаний и умений
Возможности сотрудничества	Незначительные	Широкие
Организационная ориентация	На экономику предприятия	На собственный интерес, предприятие, коллектив
Важнейшая цель	Максимизация выпуска	Оптимизация выгоды

гами. Нынешние ИТ-специалисты часто представляют собой полную противоположность этому стереотипу, они нацелены на работу в команде, профессиональный рост, и им все чаще нужны коммуникативные и управленческие навыки, традиционно считавшиеся прерогативой управленцев. Руководителям подразделений, менеджерам проектов, постановщикам задач, специалистам help desk¹ эти качества абсолютно необходимы, а следовательно, и совместимы с их узкопрофессиональной подготовкой.

Понятие «ИТ-специалист» сегодня намного шире, чем было еще несколько лет назад. В первую очередь управленческие и коммуникативные навыки нужны руководителям ИТ-подразделений, тем, кто формально работая в сфере ИТ, является в большей степени менеджером и организатором.

Управленческие навыки нужны и тем категориям ИТ-специалистов, которые принимают участие в комплексных высокотехнологичных проектах. В сложных проектах значительно возрастает роль коммуникаций в команде, эффективная ком-

муникация способствует повышению оперативности и качества взаимодействия между представителями заказчика, подрядчика и субподрядчиков различных уровней.

Опыт показывает: если все коммуникации замыкаются на руководителе проекта, то зачастую важная информация либо не доводится до исполнителей, либо передается в искаженном виде, поэтому горизонтальные связи и коммуникативные навыки участников проектной команды на различных уровнях способствуют успешному выполнению целей и задач проекта. Конечно, не все ИТ-сотрудники способны играть роль управленцев, но иметь в компании технических специалистов, которые могут организовать работу команды и взять на себя ответственность за результат, просто необходимо.

Современный бизнес требует от сотрудников предприятий уверенного владения ИТ-технологиями. Это особенно актуально для ИТ-специалистов, основной обязанностью которых является поддержание работоспособности корпоративных информационных

¹ Help desk (или Service Desk) – это устоявшееся сочетание, обозначающее информационную систему технической поддержки, решение проблем пользователей с компьютерами, аппаратным и программным обеспечением.

систем предприятий. Так как ИТ развиваются чрезвычайно быстро, то данное обстоятельство обуславливает необходимость учитывать сложившиеся тенденции в направлениях подготовки ИТ-специалистов.

В настоящее время ведущими аналитическими фирмами выделяются следующие основные тенденции, характерные для мирового рынка ИТ-обучения.

1 Быстрое распространение технологий дистанционного Web-ориентированного обучения при подготовке/переподготовке корпоративных пользователей (характерно для большинства профессий).

2 Бизнес-навыки играют не менее важную роль в работе ИТ-специалиста, чем его технические навыки. Особенностью современного состояния мирового рынка является тесная интеграция ИТ с остальными аспектами бизнеса. Вследствие этого, от ИТ-менеджеров все чаще требу-

ется наличие навыков управления проектами, руководства персоналом, составления смет, распределения финансов и разработки стратегических бизнес-планов. В связи с этим обстоятельством аналитики рекомендуют предприятиям обеспечить для своих служащих возможность приобретения бизнес-навыков и навыков ИТ-менеджмента. Приобретение бизнес-навыков окажет значительную помощь предприятиям и ИТ-специалистам: будут быстрее выполняться проекты (например, благодаря более оптимальному распределению заданий для сотрудников); упростятся проблемы найма персонала и др.

3 В XXI веке граница между специальностями в области ИТ и остальными профессиями будет стираться. ИТ-специалисты должны будут приобретать бизнес-навыки, а служащим других профессий придется становиться более опытными пользователями компьютеров.

4 Рынок потребует от ИТ-специалистов непрерывного самообучения (повышая тем самым их привлекательность для потенциальных работодателей). Многие ИТ-специалисты сейчас с трудом успевают адаптироваться к ускорению темпов развития ИТ, которое наблюдается в последние годы. Очевидно, что ИТ-специалисту требуется непрерывное обучение. Однако оно не сводится к простому посещению курсов в процессе развития карьеры ИТ-специалиста. Сбор, обработка, анализ, интерпретация и фильтрация информации должны стать неотъемлемой частью самостоятельной деятельности ИТ-специалиста на рабочем месте. Стиль работы ИТ-специалистов изменится в двух основных направлениях. Во-первых, им придется непрерывно пополнять свои знания по специальности, пользуясь для этого новыми методиками обучения, а во-вторых, сами ИТ-специалисты будут играть важную роль в создании, накоплении и распространении новейших корпоративных учебных ресурсов (например, баз знаний)¹.

Прогресс в представлениях о том, чем должен заниматься ИТ-специалист, ИТ-менеджер, руководитель ИТ-подразделения отчетливо заметен в последнее десятилетие. Если в середине 1990-х годов к информационным технологиям относились как к необязательному и обособленному элементу организационной структуры компаний, то примерно к 1998–1999 гг. окончательно сформировалось понятие ИТ-проекта, пришло осознание того, что им необходимо управлять, возник спрос на менеджеров по управлению проектами.

В начале XXI века потребовались управленцы более высокого звена – те, кого сейчас именуют СІО, или директорами по ИТ.



¹ Глинских А. Мировой рынок ИТ-обучения // Режим доступа: http://www.ci.ru/inform20_01/p22-23it.htm

Ключевые слова:

информационная экономика, информационно-коммуникационные технологии, информационно-коммуникационный рынок, ИТ-специалист, ИТ-менеджер, менеджер по информатизации.

СІО (англ. Chief Information Officer) – менеджер по информатизации (главный), директор по информационным технологиям (сотрудник корпорации, исполнитель высшего ранга, отвечающий за приобретение и внедрение новых технологий, управление информационными ресурсами).

Наиболее точно данному понятию на русском языке соответствуют «ИТ-директор», «директор департамента информационных технологий», «заместитель генерального директора по ИТ».

До недавнего времени должность СІО считалась знаковой, главным образом, в компаниях по продаже компьютерного и серверного оборудования, программного обеспечения, а также в фирмах, предоставляющих ИТ-услуги. Сегодня спектр компаний, заинтересованных в найме статусного СІО, значительно расширился. Управленцев в сфере ИТ активно привлекают к работе крупные федеральные торговые и производственные организации, финансовые структуры. Собственники регионального бизнеса также задумываются о введении должности ИТ-директора, но в условиях определенного информационного вакуума относительно роли этого специалиста они не всегда могут оценить реальную пользу СІО для бизнеса.

Показательно, что в России термин СІО появился сравнительно недавно. Изначально руководители ИТ-структур назывались начальниками АСУ (или АСУП)¹, несколько позже, как отражение изменения статуса, должность стала именоваться «директор по ИТ», и только два-три года назад термин СІО стал общепотребительным. Изменение терминологии – признак того, что у руководителей компаний и директоров по ИТ возникла потреб-

ность дифференцировать прежних руководителей АСУ и руководителей новой формации. Совершенно очевидно, что эти категории руководителей очень сильно отличаются по требованиям к ним со стороны бизнеса, по набору компетенций и, в конечном итоге, по их роли в организации. К СІО сегодня предъявляется множество разных требований, в первую очередь не как к специалисту в области информационных технологий, а как к специалисту в области управления.

Сфера ответственности и роль СІО сегодня стремительно изменяются: от человека, который занимается поддержкой и обслуживанием вычислительных систем, до специалиста, вовлеченного в управление компанией, влияющего на достижение бизнес-целей и использующего информационные технологии для развития компании.

Дискуссия о том, откуда должны появляться «настоящие СІО», имела под собой почву: ИТ-менеджерам не хватало знаний в области бизнеса, они нередко плохо понимали вопросы, связанные с реализацией бизнес-процессов компании, и были ориентированы на технологии. Чтобы решить проблему, в компаниях к руководству ИТ-структурами пытались привлекать специалистов из бизнес-сфер. Выход из сложившейся ситуации виделся в притоке специалистов с бизнес-образованием в сферу ИТ.

Однако развитие пошло по другому пути. Поток профессиональных управленцев не хлынул в ИТ, зато из недр индустрии стал вырастать класс бизнес-ориентированных специалистов. Люди, которые прежде занимались только информационными технологиями, за последние

3-5 лет изменили мировоззрение и стали СІО не по должности, а по сути. Это бизнес-ориентированные специалисты, которые не только являются экспертами в области ИТ, но и хорошо разбираются в вопросах управления, экономики, финансов. Как следствие, возникла интересная тенденция: СІО становятся уникальным кадровым ресурсом для управления предприятием.

Долгое время руководители компаний рассматривали ИТ-отдел исключительно как обслуживающее подразделение, которое лишь чинит компьютеры, меняет картриджи и обеспечивает бесперебойную работу сети. Роль ИТ-директоров также была сильно принижена. Они не входили в совет директоров, не участвовали в формировании стратегии развития компании и даже решения по закупке автоматизированных и информационных систем зачастую принимались без их ведома. Бесправное положение СІО и сегодня все еще можно наблюдать в организациях, деятельность которых в значительной степени зависит от информационных технологий.

Дело в том, что введение должности СІО влечет за собой серьезные трансформации в фирме. С его приходом компания становится в некотором смысле бюрократизированной: жестко регламентируются все бизнес-процессы, компания расписывает буквально каждый свой шаг развития, становится прозрачной. Подобные изменения нередко пугают собственников, именно поэтому они либо вовсе отказываются от введения должности СІО, либо намеренно принижают статус данного специалиста. Например, некоторые собственники подчиняют ИТ-директора финансисту, объясняя это тем, что информатизация – дорогостоящий процесс и СІО должен отчитываться за потраченные деньги перед финансовой службой.

¹ Автоматизированная система управления (или Автоматизированная система управления предприятием).

Подобная система подчинения абсолютно неприемлема. ИТ-директор, как и все остальные топ-менеджеры, работает на развитие бизнеса. Благодаря его труду сокращаются издержки, увеличивается капитализация компании. СЮ должен подчиняться непосредственно собственнику или CEO¹ и производить изменения, заручившись его поддержкой. Только в этом случае все подразделения будут работать слаженно и по тем правилам, которые прописаны в информационной системе, разработанной ИТ-департаментом.

Рынок ИТ-специалистов весьма дефицитный. Подобрать достойного кандидата на должность программиста или системного администратора сравнительно сложно, поскольку весь «цвет» ИТ-направления устремляется на работу в зарубежные компании, предлагающие более высокую заработную плату и привлекательный уровень жизни.

Одним из решений кадровых проблем предприятия в области ИТ является найм фрилансеров.

Компании прибегают к услугам фрилансеров по двум причинам: во-первых, не всем хватает штатных специалистов, во-вторых, услуги фрилансера дешевле. Стоимость работы фрилансера в 3 раза ниже, чем стоимость аналогичного объема работ, выполняемого штатным сотрудником или компанией. Работодатели заинтересованы в сотрудничестве с фрилансером, так как это позволяет постоянные затраты (заработная плата, налоги, административные расходы) перенести в разряд переменных (оплата конкретного объема работы в рамках определенного проекта и бюджета). Кроме того, с точки зрения трудового законодательства,

Фрилансер – человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник).

штатный сотрудник более защищен – ему нельзя не платить зарплату. А с фрилансером всегда можно договориться об отсрочке платежа, если у компании возникают финансовые трудности.

Также для небольшого бизнеса крайне важна экономия офисного пространства. Иногда имеет смысл нанимать фрилансеров из других регионов (например, дизайнеров или программистов) общение с которыми может проходить исключительно дистанционно. Такой шаг нередко помогает сэкономить значительные средства. К тому же в более сложных условиях региональных рынков труда искать свободных специалистов обычно легче. Например, можно прибегнуть к рекомендациям деловых партнеров, работающих в регионах.

Вместе с тем работодатели признают существенные риски работы с фрилансерами. Наиболее частыми среди них бывают нарушение сроков, неожиданное прерывание проекта по «личным причинам», желание «выставить счет» за любые мелочи сверх технического задания, отсутствие привычной мотивации к работе, отсутствие элементарной связи с человеком, низкий уровень квалификации².

С наступлением экономического кризиса количество фрилансеров и аутсорсинговых ИТ-компаний в сегменте рынка технической поддержки достигло небывалых величин. По данным Spbit.ru в 2009 г. в период кризиса было уволено 10–20% ИТ-специалистов. Это привело к росту конкуренции в сегменте ИТ-фрилансеров. Тем не менее фрилан-

серы остаются для малого и среднего бизнеса вариантом «скорой помощи». К их услугам прибегают, когда не имеет смысла нанимать на временную работу штатных специалистов, требуется особый креатив либо возникла форс-мажорная ситуация.

Практика показывает, что компании, которые регулярно привлекают на одну и ту же работу разных фрилансеров, скорее всего, избегают ответственности и не желают брать на себя обязательства перед штатными сотрудниками. Это не самый перспективный путь, ведь очевидно, что такие условия работы непривлекательны для профессионалов и рано или поздно компания станет заложником собственной скупости.

В США составлен список самых прибыльных и востребованных профессий, которые будут пользоваться популярностью в течение следующих десяти лет. Как выяснилось, лучше всего в 2016 г. будут жить и работать специалисты в компьютерной отрасли, медицинские работники и финансовые аналитики. Первое место в перечне занимает инженер программного обеспечения, средняя зарплата которого равняется 80,5 тыс. дол. в год. Преимуществом этой профессии является возможность работать дистанционно. Несмотря на то, что такие специалисты сейчас требуются почти во всех сферах экономики, работать в этой отрасли сможет не каждый. Такой специалист должен не только обладать математическими способностями и аналитическим складом ума, но и быть готовым к тому, что работа в крупных компаниях не всегда креативна.³

¹ CEO (англ. Chief Executive Officer) – высшее должностное лицо компании (генеральный директор, председатель правления, руководитель).

² Фрилансеры дешевле штатных сотрудников в три раза // Режим доступа: <http://www.ci.ru/index.html>

³ Режим доступа: <http://job4it.net/news/?p=8079>

Ключевые слова:

информационная экономика, информационно-коммуникационные технологии, информационно-коммуникационный рынок, ИТ-специалист, ИТ-менеджер, менеджер по информатизации.

СУБРЕГИОНАЛЬНОЕ БЮРО МОТ ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Международная научно-практическая заочная конференция

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

19 ноября 2010 года



Секция 1. РЫНОК ТРУДА И ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ:

- обеспечение условий для достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства;
- государственная пропаганда труда;
- экономика, обеспечивающая достойную жизнь;
- формирование национальных рынков труда;
- миграция и территориальная трудовая мобильность;
- гендерное равенство на рынке труда;
- построение системы непрерывной профессиональной подготовки;
- восстановление системы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки молодежи.

Секция 2. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД:

- качество жизни;
- трудовой потенциал и формирование стоимости труда;
- соотношение производительности и оплаты труда;
- равная оплата за равный труд: межстрановые сравнения;
- гендерное равенство в оплате труда;
- участие работников в управлении предприятием и получении доли прибыли;
- эффективные методики оплаты труда;
- переход на отраслевую систему оплаты труда;
- пенсионное обеспечение;
- социальное обеспечение и социальное партнерство как гарантия достойного труда.

Секция 3. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД:

- целевая программа МОТ «За безопасный труд»;
- безопасность и здоровье – основные права человека;
- развитие культуры охраны труда, улучшение систем управления охраной труда и качеством в современных условиях;
- расчет и повышение осведомленности об экономических потерях от плохих условий труда;
- легализация трудовых отношений и обеспечение соблюдения трудового права;
- эволюция трудового права;
- продвижение практического и эффективного социального партнерства в области охраны труда на уровне предприятия;
- развитие и продвижение международного сотрудничества в области охраны труда;
- кадровая безопасность: защита работников от негативного воздействия враждебной внешней среды.

Стоимость материалов конференции: 750 р. (в т.ч. НДС 18%) за публикацию в сборнике трудов участников конференции.

Заявки, статьи и перечисленные средства должны поступить в секретариат оргкомитета не позднее 30 октября 2010 г.

Е-mail для заявок и статей: cafedraETR@mail.ru

Сборник трудов участников конференции будет издан к началу работы конференции.

С информацией о конференции можно ознакомиться на сайте УрГЭУ: <http://www.usue.ru>

Секретариат оргкомитета: Плутова Мария Игоревна, cafedraETR@mail.ru

Место проведения конференции: Уральский государственный экономический университет

Адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, оф. 668.

Телефон для справок: (343) 257-54-73.

Факс: (343) 257-71-47 (с пометкой «Кафедра ЭТУУП»).



Уральский государственный
экономический университет



кафедра
экономики труда
и управления персоналом

REVIEW OF THE ISSUE № 7–8 (11–12)

VOCATIONAL TRAINING AND UP-GRADING PROBLEMS OF THE STATE MUNICIPAL AND PUBLIC SERVICE OFFICERS

by Viktor P. Guz

Research Conference «Vocational training and up-grading quality problems of the state municipal and public service officers in the Urals Federal District and the way of their solution»

Excerpts from the report

Contact Info:

Viktor P. Guz

RF President Potentiary Representative in the UrFD Assistant, Full State Counsellor of the 3rd rank
RF President Potentiary administration in the Ural Federal District
620031, Russia, Ekaterinburg, pl. Otyabarskaya, 3
Tel.: (343) 378-90-62
Fax: (343) 378-90-83
E-mail: pressa@urfo.gov.ru

TO THE ISSUE OF STATE AND MUNICIPAL OFFICERS VOCATIONAL COMPETENCE GROWTH

by Mikhail V. Fedorov

Research Conference «Vocational training and up-grading quality problems of the state municipal and public service officers in the Urals Federal District and the way of their solution»

Excerpts from the report

Contact Info:

Mikhail V. Fedorov

Rector, Dr. Sc. (Ec.), Dr. Sc. (Mining), Professor, a full member of RANS
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-00
E-mail: rector@usue.ru

HUMAN FACTOR IN LARGEST CITIES DEVELOPMENT

by Yevgeniy G. Animilza, Natalia Yu. Vlasova

Summary. The article is devoted to new trends, which importance of human factor in social, economic, cultural and political life of largest Russian cities.

Key words. Largest city, human factor, urban development.

References. 1. Landry Ch. The Creative city. – M., 2005. 2. Montgomery J. The New Wealth of Cities. City Dynamics and the Fifth Wave. – Ashgate Publishing Company, 2008. 3. Vizzalov D.V. City Marketing. – M., 2008.

Contact Info:

Yevgeniy G. Animilza

Head of Regional and Municipal Economy Dept., Dr. Sc. (Geography), professor

The Ural State University of Economics
62/45, Ul. 8 Marta / Narodnoy Voli, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 257-57-36
E-mail: ega@usue.ru

Natalia Yu. Vlasova

Professor of Regional and Municipal Economy Dept., Dr. Sc. (Ec.)
The Ural State University of Economics
62/45, Ul. 8 Marta / Narodnoy Voli, Yekaterinburg, RF, 620144
Phone: (343) 257-57-36
E-mail: nat-vlasova@yandex.ru

ACHIEVINGS CENTER OR PROBLEMS BUNGLE?

by Elena N. Zaborova

Summary. The author dwells upon the diversity of the phenomenon «city» as a social factor, analyzes its impact on a human being, assesses its role in human civilization.

Key words. City, Megalopolis, conurbation, urbanized environment, technogen space, artificial environment, adaptation.

References. 1. Simmel G. Big cities and spiritual life // Logos, № 3-4, 2002. 2. Mezhevich M.N., Mezhevich N.M. City ecology: some theoretical aspects // Urbanization and Environment, Leningrad, 1990. P. 13.

Contact Info:

Elena N. Zaborova

Professor of Sociology and Social management technologies Dept., Dr. Sc. (Sociology)

The Ural Federal University by First President of RF B.N. Yeltsin
620144, RF, Yekaterinburg, ul. Mira, 63
Phone: (343) 375-48-22
E-mail: zaborova@bk.ru

TERRITORIES STRATEGIC DEVELOPMENT PLANS ACTUALIZATION AND PROLONGATION

by Bochko Vladimir S.

Summary. The paper deals with the content of territories strategic development plans actualization and prolongation, whose fulfillment is either finishing or they need to be radically changed in terms of directions and parameters. The author defines the essence of development strategies actualization, accentuates the novelty points for the documents replenishing and he also presents method of doing all this.

Key words. Territories strategic development, actualization of territories strategic development, novelty points, methodology for actualization of territories strategic development.

Contact Info:

Bochko Vladimir S.

Head of RAS Ural Branch Institute of Economics Centre of Territories Strategic Development
Cand. Sc. (Ec.), professor
RAS Ural Branch Economics Institute
620014, RF, Ekaterinburg, ul. Moskovskaya, 29
Phone: (343) 371-98-23
E-mail: vbochko@mail.ru

RUSSIAN ECONOMY MODERNIZATION: FORECASTS AND REALITY

by Rustem M. Nureyev

IV All-Russia Symposium in Economic Theory

Excerpts from the report

Contact Info:

Rustem M. Nureyev

Head of Organizations and Market economic analysis Dept., Dr. Sc. (Ec.), professor

The State University – Higher School of Economics
of 606-х, 11, Pokrovsky bulvar, RF, 109028
Phone: (495) 621-96-01
E-mail: nureev@hse.ru

SOCIALLY-SIGNIFICANT MARKETS: THEORY, METHODOLOGY, TOOLS OF INTERACTION

by Larisa S. Shakhovskaya

Summary. The author introduces the notion of «socially important markets», based on the theory of market segmentation; she also defines this notion, researches its specific. One of its characteristic is «pair» peculiarity. The author deals with these significant «pair» markets interaction tools and concludes that this mechanism is institutional in nature. Hence, the state should regulate not the whole market, but only the socially significant segments, so called autonomous markets (submarkets) individually affecting them.

Key words. Socially significant markets, transaction costs, state institutions, private institutions, public institutions, social responsibility, loyalty programs.

Contact Info:

Larisa S. Shakhovskaya

Head of Global Economics and Economic Theory Dept.
Dr. Sc. (Ec.), professor,
High School Honored Worker
The Volgograd State Technical University
400131, RF, Volgograd, Prospect Lenina, 28
Tel: (8442) 31.09.1924 Fax: (8442) 24.09.1931
E-mail: econom@vstu.ru, 230112@mail.ru

YOUNG SPECIALISTS VOCATIONAL TRAINING: SUPPLY AND DEMAND ACCORD PROBLEMS AT THE LABOUR MARKET

by Pavlov Boris S.

IV All-Russia Symposium in Economic Theory

Excerpts from the report

Contact Info:

Boris S. Pavlov

Head of Economic Sociology Dept., Dr. Sc. (Philosophy), professor,
full member of International Academy of Acmeological Sciences
RAS Ural Branch Economics Institute
620014, RF, Ekaterinburg, ul. Moskovskaya, 29
Phone: (343) 371-02-54
E-mail: etheory2010@yandex.ru

CONTROL SYSTEMS: OPTIMIZATION AND EFFICIENCY (ADVICES TO AN UPRAVLENETS)

by Yevgeniy A. Korolev

Summary. Based on the generalized management expertise in the field of economics, public administration and against the background of management theory and organization theory in the article discusses the practical issues of streamlining and improving the effectiveness of management systems and management. The article suggested is the second one in the series «Advices to an upravlenets».

Key words. Management, organization, objectives, functions, structure and management efficiency.

References. 1. Glossary Directory Manager / Ed. by M.G. Lapusty. – M.: INFRA-M, 1996.

Contact Info:

Yevgeniy A. Korolev

Professor, Dr. Sc. (Ec.)
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-76
E-mail: korolev@mproso.ru

CLUSTER-NET EFFECTS AND INSTITUTIONAL FILTERS IN MODERN ECONOMICS OF KNOWLEDGE

by Robert M. Nizhegorodtsev

Summary. The author while characterizing clusters development in the economy analyses both positive and negative external effects within them. Net effects fail to remove contradictions resulting from agents integration into the net. However, the stability of the agents staff proves that external benefits prevail over external expenditures.

Key words. Economics knowledge, net, net effects, net benefits, information paradigm, institutional filters, a naive investor.

References. 1. Clusters governance in regional economics: Transfactions / Ed. by R.M. Nizhegorodtsev. – Novocherkassk: UPTS «Nabla» JuRSTU (NPI), 2010. 2. Hawken P. The Next Economy. – N.Y.: Ballantine, 1983. 3. Nizhegorodtsev R.M. Marginalism decline: why neoclassical synthesis is not operative any more // Present socio-economic transformation in Russia: orientation points and the results in terms of globalization and regionalization: Transactions of International Research Conference. Part I / Ed. by O.V. Inshakov, G.B. Kleiner and others. Krasnodar: Kuban State Agrarian University Publishers, 2006. P. 236-248. 4. Modern contours of institutional economy // Ed. by R.M. Nizhegorodtsev. Gornel: TSIIR, 2009. 5. Mode of access: http://www.uh.edu/~tredegrej / 6. Nizhegorodtsev R.M. Institutional bases of investment processes // Economic systems evolution theory / Ed. by A.I. Tatarin, V.I. Mayevsky. M.: Economics, 2008. P. 91-107. 7. Montesquieu Charles-Louis, de. The Spirit of the Laws. – N.Y.: MacMillan, 1949.

Contact Info:

Nizhegorodtsev Robert M.

Chief Researcher of RAS Management Problem Institute,
Dr. Sc. (Ec.), professor
RAS Management Problem Institute
117897, RF, Moscow, ul. Profsoyuznaya, 65
Phone: (495) 334-79-00
E-mail: bell44@rambler.ru

LOVE-MARKETING IN HIGH-EDUCATION SYSTEM

by Tatyana B. Minina

Summary. Nowadays in the conditions of stiff competition at education services market a high school be competitive should not only give students quality knowledge, but from long-rang relations with them to get its adherents. In our opinion, love is able evoke a positive responses in moulding long-term relationships between education services producers and consumers.

Key words. Love-marketing in high education system, transactions marketing, partnerships marketing, relationships marketing, love, love-marketing.

References. 1. Kotlyarevskaya I.V. Strategic marketing: textbook. – Yekaterinburg: USTU Publishers, 2006. 2. Raizberg B.A. Modern Economics Dictionary, 2006. 3. Fromm E. Man for Himself. New York. 1947. chap. III, p.p. 54–117

Contact Info:

Tatyana B. Minina

Assistant-Professor of Marketing and Advertising Dept., Cand. Sc. (Ec.)
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-46
E-mail: mir@usue.ru

FROM THE 2002 CENSUS TO THAT OF 2010

by Alexey P. Chernyadev

Summary. The paper present a comparative characteristic of Russian Federation and the Sverdlovskaya oblast main demographic indexes since 2002 up to date, analyzes these indexes dynamic tendncies.

Key words. Population size, population growth, migration of population growth, natural population decline, natural income population, fertility, mortality.

Contact Info:

Alexey P. Chernyadev

Chief Economist of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service of the Sverdlovskaya oblast (Sverdlovskstat),
Assistant-professor of Socio-economic statistics Dept.
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-39
e-mail: aia87@mail.ru

HUMAN CAPITAL GOVERNANCE AT A HIGH SCHOOL

by Svetlana V. Orekhova, Svetlana N. Smirnykh

Summary. Educational services market capacity gradual reduction and high vocational education system reforming cause to raise the quality of these services. In the conditions limited financing it is extremely necessary to change adequately human capital governance strategy entailed with personnel policy transformation.

Key words. Investment into human capital, educational services market, labour market, high school teaching staff.

References. 1. Russian high school lecturers: state statistics and economic education monitoring materials review // Voprosy obrazovaniya. – 2008. – №2. P.204-216. 2. Denton M. Academic standards as public benefits. Opportunity behaviour possibilities (trans. from English by M. Semenova) // Voprosy obrazovaniya. – 2005. – №4. P.127-151. 3. Grebnik L. High education economics in Russia: legal standards and norms evolution. // Voprosy ekonomiki. – 2005. – №11. P.97-115. 4. Elkonin D.B. Considerations on Soviet education system reorganization // Voprosy obrazovaniya. – 2008. – №2. P. 5-32. 5. Efendiyev A.G., Reshetnikova K.V. Professional activity of Russian high school lecturers: problems and main tendencies // Voprosy obrazovaniya. – 2008. – №1. P.87-119. 6. Gimpelson V.Ye., Oshchepkov A.Yu. Labour market and employment dynamics in educational services school // Voprosy obrazovaniya. – 2005. – №4. – P. 81-105. 7. Galaidd O.V. Educational services in modern global economics. Monograph. – M.: Nauchnaya kniga, 2008. 8. The University Economics: institutions and organizations. Collection of translated papers with the comments / Trans. from English. Ed. by M.V. Semenova. – M.: GU VSHÉ Publishers, 2007. 9. Kekker G.S. Human behaviour: economic approach. Selected works on economic theory. – M.: GU VSHÉ, 2003. 10. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy, Vol. 87 Iss. 5, 1979. P. 972-990. 11. Sicherman N., Galor O. A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy, Vol. 98 No. 1. 1990. Feb. P.169-192. 12. Acemoglu D., I.C. Pischke Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets // The Economic Journal, 1999. 13. Maltseva I.O. Labour mobility and stability: how efficient is the return from human specific capital in Russia? Preprint WP15/2007/01. – M.: GU VSHÉ, 2007. 14. Nesterov D.V., Sabiryanova K.Z. Investments into human capital during transition period in Russia. Research paper RPEI, № 99/04. 15. Roshchin S.Yu. Top-managers labour market in Russia / S.Yu. Roshchin, A.I. Solntsev; State University – High School of Economics. – M.: GU VSHÉ Publishers, 2006. 16. Lazear E. Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach: IZA Discussion Paper N°813, 2003.

Contact Info:

Svetlana V. Orekhova

Senior Lecturer of Enterprises Economics Dept., Cand. Sc. (Ec.)
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 257-33-69
E-mail: bentarask@list.ru

Svetlana N. Smirnykh

Assistant-Professor of Enterprises Economics Dept., Cand. Sc. (Ec.)
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 257-33-69
E-mail: snfs@yandex.ru

NEW PERSONNEL TECHNOLOGIES: PERSONNEL COSTS OPTIMIZATION

by Tatyana A. Kamarova, Svetlana Yu. Patutina

Summary. This article deals with strengths and weaknesses of present personnel technologies, which enable to optimize personnel costs during an economic crisis.

Key words. Personnel reduction, outplacement, staf outsourcing, outstaffing, recruiting.

Contact Info:

Tatyana A. Kamarova

Assistant of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Svetlana Yu. Patutina

Senior lecturer of Labour Economics and Personnel Management Dept.
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: cafedraETR@mail.ru

LABOR CONTENT TRANSFORMATION IN NEW ECONOMIC INFORMATION-COMMUNICATIONS INDUSTRY

by Kirill A. Vasiliev

Summary. Dynamic development of information-communication technologies sphere results in labour content transformation and specifies the tasks of human resources management.

Key words. Information economy, information-communication technologies, information-communications market, an IT-specialist, an IT-manager, an informatization manager.

Contact Info:

Kirill A. Vasiliev

co-founder ZAO «IQB Group»
119435, RF, Moscow, ul. M. Pirogovskaya, 21.
Phone: (903) 207-16-88
E-mail: kirill.vasiliev@mail.ru

CONTENTS

THE ISSUE SUBJECT:

MUNICIPAL GOVERNANCE: A HUMAN IN A LARGEST CITY

Guz V.P. Vocational training and up-grading problems of the state municipal and public service officers _____	4
Fedorov M.V. To the issue of state and municipal officers vocational competence growth _____	10
Animitza Ye. G., Vlasova N.Yu. Human factor in largest cities development _____	13
Zaborova E.N. Achievements Center or problems bungle? _____	16
Bochko V. S. Territories strategic development plans actualization and prolongation _____	22

ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING

Nureyev R.M. Russian economy modernization: forecasts and reality _____	26
Shakhovskaya L.S. Socially-significant markets: theory, methodology, tools of interaction _____	32
Pavlov B.S. Young specialists vocational training: supply and demand accord problems at the labour market _____	36

APPLIED MANAGEMENT

Korolev E.A. Control systems: optimization and efficiency (advices to an upravlenets) _____	39
<i>Sverdlovsk Oblast Human Resources Management Association of Executives and Specialists</i> _____	43

ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING

Nizhegorodtsev R.M. Cluster-net effects and institutional filters in modern economics of knowledge _____	46
---	----

LABOUR – CADRES – EDUCATION

Minina T.B. Love-marketing in high-education system _____	52
Chernyadev A.P. From the 2002 census to that of 2010 _____	57
Orekhova S.V., Smirnykh S.N. Human capital governance at a high school _____	60
Kamarova T.A., Patutina S.Yu. New personnel technologies: personnel costs optimization _____	66
Vasiliev K. A. Labor content transformation in new economy information-communications industry _____	72
<i>International Research Conference distance «Deserving labour – a stable community basis»</i> _____	77
REVIEW OF THE ISSUE № 7–8 (11–12) _____	78



**Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать».
Подписной индекс
37263**

Управленец



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (УрГЭУ-СИНХ)

ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛАМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНЕЦ»

• Общие положения

Для публикации принимаются статьи в соответствии с тематикой журнала. Представляемые материалы должны быть актуальными, иметь научную или практическую значимость и новизну.

Статьи, направленные в редакцию, рецензируются и в случае положительной рекомендации – редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, имеющие редакционный характер и не затрагивающие принципиальные вопросы.

В случае направления статьи на доработку она должна быть возвращена в исправленном виде в максимально короткие сроки. К переработанной по замечаниям рецензента рукописи необходимо приложить ответы автора на замечания рецензента, а также пояснить все изменения, сделанные автором.

• Материалы, представляемые авторами в редакцию:

- 1) подписанный всеми авторами текст статьи;
- 2) полная информация об авторах на русском и английском языках*;
- 3) ключевые слова на русском и английском языках;
- 4) аннотация на русском и английском языке;
- 5) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 6) фотографии всех авторов;
- 7) электронный вариант статьи.

***Информация об авторе должна содержать:** фамилию, имя, отчество автора; ученую степень; ученое звание; должность; организацию, которую представляет автор; адрес организации; контактный телефон (с указанием кода города); e-mail. Адрес организации указывается в последовательности: почтовый индекс, страна, город, улица, дом.

Вся указанная информация подлежит публикации.

• Требования к оформлению рукописи

Объем статьи – 10-20 тыс. печатных знаков с пробелами. Каждая таблица должна быть озаглавлена, рисунки снабжаются пояснительной подписью.

Уравнения, рисунки, таблицы и ссылки на литературу нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на использованную литературу оформляются квадратными скобками.

В статье не должно быть фактических, грамматических, синтаксических, стилистических ошибок, необоснованных трактовок и неаргументированных суждений. В статье должен быть научный аппарат. Минимальный научный аппарат включает в себя библиографический список.

• Требования к электронной версии

Файлы передаются на электронном носителе или пересылаются по электронной почте.

В состав электронной версии должны входить:

1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке информацию на русском языке:

- 1) сведения об авторах;
- 2) ключевые слова (10-15 слов);
- 3) аннотацию (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) название статьи;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список.

2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий в указанном порядке информацию на английском языке:

- 1) перевод сведений об авторах;
- 2) перевод ключевых слов (10-15 слов);
- 3) перевод аннотации (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) перевод названия статьи;
- 5) перевод библиографического списка.

3. Файлы с цветными фотографиями авторов. Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора.

При переписке с редакцией автор каждый раз должен полностью указывать фамилию, имя, отчество и повод, по которому идет переписка.

Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

Плата за публикацию статей аспирантов не взимается.

Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

Приглашаем авторов к сотрудничеству!

Главная тема следующего номера

«Интеграция научных, образовательных и производственных структур»

nvp@usue.ru