

Управленец

Тема номера:

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА –
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ



№ 1–2 (17–18)
январь–февраль 2011

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

Главный советник при ректорате, заведующий кафедрой ценных бумаг и инвестиций Уральского государственного экономического университета, председатель Свердловского областного отделения Вольного экономического общества, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии, заслуженный экономист Монголии

Члены редакционного совета

Березкин Юрий Михайлович

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

Бочко Владимир Степанович

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

Буренин Андрей Викторович

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

Воронин Борис Александрович

Проректор по научной работе и инновациям Уральской государственной сельскохозяйственной академии, заведующий кафедрой права, доктор юридических наук, профессор (Екатеринбург)

Веретенникова Ольга Борисовна

Заведующая кафедрой финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Золотаренко Сергей Георгиевич

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

Измоленов Андрей Константинович

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

Касперович Григорий Павлович

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

Комлева Наталья Александровна

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

Контеев Виктор Владимирович

Заместитель Главы города Екатеринбург, Председатель секции «Потребительский рынок» Союза российских городов, кандидат 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)

Мельникова Елена Ивановна

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

Миллер Александр Емельянович

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

Митин Александр Николаевич

Заведующий кафедрой теории и практики управления Уральской государственной юридической академии, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Нижегородцев Роберт Михайлович

Главный научный сотрудник Института проблем управления РАН, доктор экономических наук, профессор, действительный член РАЕН (Москва)

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)

Ошкордин Олег Владимирович

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

Пешина Эвелина Вячеславовна

Проректор по научной работе, заведующая кафедрой государственных и муниципальных финансов Уральского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор (Екатеринбург)

Романов Алексей Николаевич

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

Семенов Владимир Никитович

Советник Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Свердловской области (Екатеринбург)

Соловьева Вера Петровна

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

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)

Члены международного совета

Каюмов Нуриддин Каюмович

Директор Института экономических исследований Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан

Крылов Александр

Директор Берлинского Вест-Ост института международного менеджмента и имиджевых исследований Потсдамского университета (ФРГ)

Мерсье-Суисса Катрин

Заместитель декана Университета Лион 3, почетный профессор УрГЭУ (Франция)

Мусакожоев Шайлобек Мусакожоевич

Директор Центра экономических стратегий при Министерстве экономического развития и торговли Кыргызской Республики

Нугербеков Серик Нугербекович

Директор Института экономических исследований при Министерстве экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан

Петричек Вацлав

Председатель Правления Торгово-промышленной палаты по странам СНГ, доцент, кандидат наук (Чехия)

Рубл Блэр

Директор Института Кеннана, Вашингтон (США)

Сандоян Эдвард Мартинович

Заведующий кафедрой экономики и финансов Российско-Армянского (Славянского) университета (Армения)

Выпускающий редактор

Федорова Алена Эдуардовна

Доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, кандидат экономических наук

Шеф-дизайнер

Пустовалова Наталья Александровна

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:
620144, г. 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: mad_murky@mail.ru

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.

ТЕМА НОМЕРА:

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ
И ПРОИЗВОДСТВА – СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**Иваницкий В.П.**

Интеграция науки, образования и производства: размышления на заданную тему

Аунапу Э.Ф., Старикова Ю.В.

Рынок государственных учреждений как инструмент управления инновационным развитием территории

Андрюхина Л.М.

Наука и образование – важнейшие составляющие экономики государства

Капустина Л.М., Кольга А.А.

Синтез эстетического начала и разумного интеллекта как основа инновационного позиционирования бренда образовательного учреждения

Копылов А.Н., Ощепкова И.Н.

Профессиональная ориентация с раннего детства: инновационный подход

Федорова А.Э.

Барьеры и драйверы внедрения новых кадровых технологий в практику Российских организаций

СТАТИСТИКА – АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОБЗОРЫ –
ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ**Чернядев А.П.**

Реальный сектор экономики Уральского федерального округа в январе–сентябре 2010 г.

ПРИКЛАДНОЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Королев Е.А.

Системы управления: оптимизация и эффективность

Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Интеграция науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики»

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО – ПРАВО –
БЕЗОПАСНОСТЬ**Воронин Б.А.**

Право на достойные условия жизни – конституционное право сельского населения

Мансуров Г.З.

Новый закон о безопасности и старые проблемы законодательства о безопасности

ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ

Абакумова Н.Н.

Влияние новой системы оплаты труда на результативность труда научно-педагогических работников

Гиниева С.Б., Камский В.В.

Тенденции развития социально-трудового аудита в российских организациях

ИННОВАЦИИ – ИНВЕСТИЦИИ – ИНФЛЯЦИЯ

Смирнов А.В.

«Финансовая генетика» организации инвестиционных процессов в постцентрализованной экономике России

REVIEW OF THE ISSUE № 1–2 (17–18)

THE ISSUE SUBJECT:

INTEGRATION OF A SCIENCE, FORMATION AND
MANUFACTURE – STRATEGY OF DEVELOPMENT
OF INNOVATIVE ECONOMY

4 Business involvement in improving educational system in preparation Federal Law «On Education in Russia»
The meeting of the Committee for Professional Education and the Workforce of the Sverdlovsk branch of the Union of Industrialists and Entrepreneurs

7 **Minakir A.P.**
To methodology of regional economy

10 **Plutova. M.I.**
Intellectual migration as the principal factor of the country's research and academic potential fall

14 **Sologubov V.M.**
Education economics

ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING

16 **Petrichek V.**
The Czech Republic – the Russian Federation interrelations development

20 **Veynberg R.R., Moskovoy I.N.**
Applying of business rules management systems for decision-making support in strategic corporate management

LABOUR – CADRES – EDUCATION

28 **Tchernyadev A.P.**
Demographic processes changes in the Ural Federal district in 2009 and the first half of 2010

The All-Russia scientifically-practical conference with the international participation «Integration of a science, formation and manufacture – strategy of development of innovative economy»

APPLIED MANAGEMENT

35 **Korolev E.A.**
Control systems: optimization and efficiency

LABOUR – CADRES – EDUCATION

39 **Kasperovich G.P., Yermolaev A.I., Tchernyavsky E.I., Tokmakov V.V.**
Training specialists in industrial security and labour protection in the Ural region

40 **Ginieva S.B., Fedorova A.E.**
Human resources effective governance – the way to the region innovative development

48 **Zemtsova T. Yu.**
Personnel policy peculiarities in state corporations

BUSINESS - LAW - SECURITY

52 **Voronin B.A.**
Legal problems of agricultural production and small business country-side development

STATE – REGIONS – LIFE SECURITY

60 **Ivleva I.V.**
Megacities – kernels of innovative development of the country and its regions

66 REVIEW OF THE ISSUE № 9–10 (13–14)

70

ИВАНИЦКИЙ Виктор Павлович

Главный советник при ректорате, заведующий кафедрой ценных бумаг и инвестиций Уральского государственного экономического университета, председатель Свердловского областного отделения Вольного экономического общества, доктор экономических наук, профессор, академик МАН ВШ, заслуженный экономист Республики Бурятия, заслуженный работник образования Монголии, заслуженный финансист Монголии



Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-02
e-mail: nvp@usue.ru

Интеграция науки, образования и производства: размышления на заданную тему

Аннотация. Автор статьи размышляет о проблемах формирования инновационности российской экономики в условиях сложившихся традиций в производственно-экономической и общественной жизни.

Современное состояние экономики нашей страны, ее положение в условиях неизбежного вхождения в систему мирохозяйственных отношений ставит научно-образовательное сообщество перед необходимостью решать проблему – нет более важной и актуальной задачи, чем возрождение промышленности высоких технологий, основанных на отечественных научных исследованиях и разработках. Если мы действительно хотим добиться прорыва, нужно ориентироваться на отечественные научные разработки и подготовку лучших кадров.

Инновационность экономики – это не лозунг на некоторое время. Это – образ жизни, вырабатываемый в первую очередь состоянием образования на всех его стадиях, состоянием научного мышления и восприятия этого мышления в обществе, готовностью всех сфер производственно-экономической и общественной жизни к работе в условиях непрерывной, все нарастающей новизны постоянных нововведений в интересах комфорта основного императива общественного развития – человека.

Постановка задачи формирования инновационности экономики применительно к сложившемуся образу жизни в нашей стране в значительной степени более сложная по сравнению с образом жизни

в странах с устойчивым функционированием рыночной экономикой. Но она реализуема, как это было в различные эпохи отечественной истории – будь то при Петре I или Екатерине II, в период индустриализации или послевоенного восстановления, бурного развития производительных сил в восточных районах страны.

Решение задачи инновационности мы вправе рассматривать как общенациональную идею, способную отвлечь заметную часть населения нашей страны от мелких жизненных сложностей, но возводимых до уровня крупных, включая межнациональные и межконфессиональные конфликты.

Чем труднее и сложнее в обществе решаются задачи, тем устойчивее и достойнее формируются отношения между членами общества.

Для постановки этой задачи наша страна располагает унаследованной от предыдущих поколений:

- надежной и неоправданно реформируемой (а не модифицируемой) системой образования в целом, в том числе сетью высших учебных заведений, выстроенной с учетом размещения и развития производительных сил в разных регионах страны;



• системой научных учреждений, также учитывающей ресурсы комплексного развития производительных сил на ближайшие 20–30 лет.

За последние более чем двадцать лет в промышленности, в других отраслях хозяйствования допущены заметные отставания от уровня мирохозяйственного развития, но и в этих условиях их возрождение вполне реально и реализуемо.

Обеспеченность научными, научно-педагогическими, инженерными и управленческими кадрами достаточна для постановки задачи инновационности в нашем обществе. Необходима выстроенность системы мер, базирующейся на интеграции науки, образования и производства.

При этом правомерно оптимально соотноситься с принципом «в карете прошлого вперед не уедешь».

Проблему интеграции науки, образования и производства уместно рассматривать с учетом сложившейся системы знаний людей, складывающейся из общих и профессиональных знаний, интеллектуального потенциала, инновационности мышления, в совокупности образующих инновационные знания как таковые и проявляющих себя в инновационном поведении, инновационном потенциале и инновационном лидерстве. Последние три составляющие формируют инновационное хозяйствование, в основе которого находятся:

- постоянное обновление техники и технологий;
- опора на новые экономические формы, выход за рамки старых принципов;
- реакция на потребности;
- экономически выгодное сочетание разнообразных факторов производства;
- ответственность за всю выполняемую работу, а не за ее отдельные составляющие.

В отсутствие господствовавших в условиях централизованной экономики Госплана, Госснаба и Госстроя у инновационного хозяйствования появились принципиально новые задачи. Важнейшей из них стало то, что потребитель (клиент, покупатель, заказчик) управляет производителем. При этом возрастает значимость конкуренции, поскольку любой покупатель может отдать предпочтение другому поставщику. В таком

случае необходимо не только держаться наравне с другими производителями, но и постоянно трудиться над выработкой предложений, дающих преимущество перед конкурирующей фирмой.

Необходимые конкурентные изменения становятся постоянными, что в свою очередь требует постоянной работы с персоналом, дабы не допустить некомпетентных решений, некомпетентного поведения. Преодоление некомпетентности можно осуществить только путем превращения знаний в компетентность, путем обогащения людей знаниями для компетентности. На этапе работы в рыночных отношениях менее двадцати лет такие издержки в работе с персоналом неизбежны, но работа над их устранением представляется сверхзначимой.

Знаковым резервом инновационного хозяйствования уместно считать использование возможностей сотрудничества с зарубежными партнерами и в области открытого заимствования технологий, и в области стажировки персонала, а также формирования резерва профессиональных кадров для новых производств. Этот вид деятельности субъекты хозяйствования могут использовать совместно с научными и образовательными учреждениями на условиях творческого сотрудничества.

В части учреждений образования уместно отметить, что основу инновационного знания, являвшегося базой инновационного сознания, ученик получает на первом году учебы в школе – в первом классе. Именно на данном этапе больше всего проблем. Прежде всего это связано с готовностью учителя привить (или хотя бы просветить) интерес к зна-



нию инновационности как таковой. Мы – учителя – этому не учим. Кроме того, школьный учитель как никто другой обременен вниманием со стороны общества и в сфере оплаты труда, и в сфере условий жизни, а школьником за время учебы в начальных классах уже усвоена другая жизненная позиция, вытеснившая инновационное сознание. Далекое не во всех школах имеется полноценная материальная база.

Известно, что способность к реальному инновационному мышлению формируется наряду с уровнем общего образования высоким профессионализмом, получаемым в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. В настоящее время известно, что значительная часть обладателей дипломов о профессиональном образовании не работают и никогда не работали по специальности, среди них значительная часть – врачи, учителя, инженеры и др. В то время как во многих регионах страны специалистов этих профессий недостаточно. Правомерна ли в этом случае полная отмена распределения или не сформировавшаяся с 1980-х годов оплата выпускников вузов по отдельным специальностям.

В последние годы много делается в области совершенствования стандартов высшего и среднего профессионального образования в направлении приведения их к содержанию европейского. Однако необходимо признать: заметным недостатком является тот факт, что объем производственной практики в отечественных стандартах заметно меньше не только по сравнению с европейскими профессиональными учебными заведениями, но и по сравнению с отечественными ?

п
н

ными традициями до 1990-х годов. Уместно заметить, что

За последние 15–20 лет много сделано для улучшения языковой подготовки в общеобразовательной и профессиональной школе. Тем не менее предстоит сделать в разы больше, прежде всего потому, что в вуз по большей части приходит студент, который нуждается в существенном доучивании языка. Между тем как на вузовском уровне язык должен осваиваться преимущественно для профессиональной работы.

Уровень языковой подготовки открывает или сдерживает становящуюся нормой для большинства вузов нашей страны реализацию программ двойных дипломов. Эти программы открывают исключительно значимые возможности не только для интеграции, но и для интернационализации отечественного образования. Осложняется эта работа и тем, что большая часть профессорско-преподавательского корпуса вузов не имеет достаточного знания иностранных языков.

В интеграции науки, образования и производства самая заметная роль принадлежит образованию во всех его формах.

Значительная часть недостатков (как и положительных явлений) относится прежде всего к учебным заведениям. Современное отечественное образование за всю историю российского общества унижено больше всего. Между тем как в развитых странах отмечают: их страны богаты потому, что имеют богатые университеты.

Признавая необходимость дальнейшей интеграции науки, образования и производства, правомерно отметить, что работодатель мог бы находить возможность более активно поддерживать образовательные учреждения.



АУНАПУ Эдуард Фердинандович
Профессор кафедры экономики
и производственного менеджмента,
доктор экономических наук

**Алтайский государственный технический
университет им. И.И. Ползунова**
656038, РФ, г. Барнаул, пр. Ленина, 46
Контактный телефон: (3852) 36-85-20
e-mail: ed50@mail.ru

СТАРИКОВА Юлия Васильевна
Аспирант

**Алтайский государственный
технический университет
им. И.И. Ползунова**
656038, РФ, г. Барнаул, пр. Ленина, 46
Контактный телефон: (3852) 36-85-20
e-mail: ed50@mail.ru

Рынок государственных учреждений как инструмент управления инновационным развитием территории

Аннотация. В статье рассматривается зарубежный и российский опыт государственного управления инновационными процессами, перераспределения создаваемого общественного продукта через систему государственных расходов на научные исследования, стимулирования спроса на высокотехнологичные продукты через особенный сегмент национального рынка – рынок государственных учреждений.

Практика, в том числе и процесс сегодняшнего мирового экономического кризиса, показывает, что либеральные рыночные механизмы саморегуляции имеют вполне определенный предел возможностей, особенно в решении проблем инновационного развития, где неизбежны высокие риски и длительные сроки окупаемости.

В то же время мировое сообщество выработало и совершенствует механизмы перераспределения создаваемого общественного продукта через систему государственных расходов на научные исследования, стимулирование спроса на высокотехнологичные продукты через особенный сегмент национального рынка – рынок государственных учреждений. В технологически развитых странах сложилась система взаимоотношений правительственных заказчиков и поставщиков товаров, работ и услуг – корпораций различных организационно-правовых форм и видов собственности, которая обеспечивает высокую эффективность использования государственных ресурсов.

Основными механизмами государственного управления инновационными

процессами в США и других странах Запада являются:

- федеральный (государственный) бюджет;
- федеральная (государственная) налоговая система;
- федеральная контрактная система.

Впервые объективная необходимость осуществления государственных закупок возникла в США в связи с организацией поставок продовольствия и предметов первой необходимости для армейских структур от частных производителей. В дальнейшем и в период кризисного состояния заказы на военные и гражданские цели позволяли увеличивать занятость в районах с повышенной безработицей, что снижало социальную напряженность среди населения. Рынок государственных закупок превратился в основной инструмент преодоления социальных проблем, в том числе на локальном, региональном уровне, а также регулирования потоков инвестиций включая инновации.

В 1960-х годах в США в сферу рынка государственных учреждений вошли такие функции, как заказы в отраслях атомной энергетики, авиации и кос-

мического пространства, национальных научных исследований. Соответственно начали складываться адекватные структуры государственных учреждений, выполняющих функции заказчиков, обладающих более узкими компетенциями, чем традиционные министерства обороны и финансов, а именно Комиссия по атомной энергии (КАЭ), Национальная администрация по авиации и космическому пространству (НАСА), Национальный научный фонд (ННФ). В 1970-х годах при помощи ФКС стали осуществляться такие мероприятия, как контроль охраны окружающей среды и предупреждение ее загрязнения.



Государственное предпринимательство США охватывает 25% ВВП, государственные заказы составляют свыше 1,5 трлн дол. в год, или около 20% всех заказов промышленности, перечень заказываемых товаров охватывает свыше 90% всей товарной номенклатуры национальной экономики, исполнением государственных заказов 25 тыс. государственных заказчиков занимаются 300 тыс. генподрядчиков и 1,5 млн субподрядчиков.

В странах Европейского союза в рамках общего интеграционного процесса создан единый европейский рынок государственных заказов. В некоторых ключевых отраслях (индустрия высоких технологий, тяжелое машиностроение) государственные заказы используются в качестве инструмента регулирования, позволяющего сориентировать собственных производителей на принятие определенных решений в области инвестиций,

структурных преобразований для производства продукции, обеспечивающей конкурентоспособность экономики в целом.

В 1990-х годах объем государственных закупок, включая инвестиции и текущие закупки (в том числе военные расходы и заказы госпредприятий), составлял примерно 15–20% ВВП стран-участниц ЕС. В наукоемких отраслях ЕС доля государственных закупок достигает 50% объема производства. Общий объем закупок в странах-участницах ЕС составляет 15–20% совокупного ВВП Союза (по данным Евростата в 2006 г. ВВП Евросоюза составил 11223,4 млрд евро, т.е. сумма закупок составила около 2 трлн евро).

В России процесс формирования рынка государственных учреждений находится в начальной стадии развития и ограничивается в первую очередь созданием системы государственных и муниципальных закупок. Объемы закупок для государственных нужд за период 2000–2009 гг. увеличились более чем в 10 раз и достигли 5 трлн р., или 15% ВВП.

На региональном уровне, в частности в Алтайском крае, за 2009 г. размещено заказов на поставки товаров, выполнение работ на сумму более 10 млрд р.

В 2009 г. более чем на 8 млрд р. заключено государственных и муниципальных контрактов с алтайскими предприятиями, при этом свыше 3,5 млрд р. бюджетных средств было направлено на закупку продукции обрабатывающих производств, более 5,5 млрд р. – на выполнение строительных работ, т.е. в капиталобразующие отрасли.

Одним из эффективных инструментов управления притоком прямых инвестиций в основной капитал и стимулирования инновационных процессов на региональном и муниципальном уровнях через механизмы рынка государственных учреждений показало себя предоставление машин, оборудования, рабочего и племенного скота на условиях лизинга.

Основными источниками финансирования лизингового фонда являются средства краевого бюджета и возвратные средства лизингополучателей. Бюджетное финансирование фонда за 2001–2009 гг. составило 1163 млн р.

За период с 2001 по 2009 г. с участием средств Алтайского краевого лизингового фонда приобретено 1598 единиц техники и оборудования на сумму более 2,1 млрд р., в том числе 1336 единиц сельскохозяйственной техники и оборудования и 262 единицы промышленного оборудования. В качестве приоритетного направления деятельности фонда определена поддержка алтайских производителей сельскохозяйственной техники. При формировании заявок на приобретение техники и оборудования учитываются сезонные потребности отраслей, а также эффективность предлагаемых технологий.

В 2009 г. за счет средств фонда приобретено 238 единиц техники и оборудования на сумму около 390 млн р.

За 9 лет на лизинг сельскохозяйственной техники и оборудования направлено 1,7 млрд р. Номенклатура приобретаемой техники на протяжении девятилетней работы краевого лизингового фонда разнообразна: это современные посевные комплексы, зерно- и кормозаготовительные комплексы, свеклоуборочные комбайны, тракторы, прицепная техника.

С 2005 г. в краевом бюджете ежегодно предусматриваются средства на лизинг промышленного оборудования. В 2001–2009 гг. приобретено 262 единицы промышленного оборудования. Государственная поддержка инновационных проектов оказана таким крупным промышленным предприятиям, как ЗАО «Барнаульский молочный комбинат», ООО «Завод кузнечно-прессового оборудования», что позволило последнему модернизировать производство и оказывать услуги различным предприятиям по субконтрактации. Всего на лизинг промышленного оборудования использовано более 430 млн р.

С целью поддержки отечественного сельхозмашиностроения Администрацией края принято решение о приобретении через краевой лизинговый фонд сельскохозяйственной техники отечественного производства в приоритетном порядке, в том числе техники алтайского производства. С 2009 г. реализовано 14 единиц сельхозтехники местных сельхозмашиностроителей. Это прежде всего тракторы и посевная техника нового поколения.

За 9 мес. 2010 г. на приобретение техники и оборудования с участием средств Алтайского краевого лизингового фонда направлено 206,8 млн р. На лизинг сельскохозяйственной техники направлено 166,8 млн р., на лизинг промышленного оборудования – 40,0 млн р. Приобретено 109 единиц, в том числе 83 единицы сельскохозяйственной техники и оборудования. Это современные зерно- и кормоуборочные комбайны, тракторы, в том числе с навесным оборудованием, сеялки и посевная техника, а также оборудование для животноводства.

В рамках лизинга промышленного оборудования государственную поддерж-

ку получили ОАО «Быстрянский МСЗ» Красногорского района, ЗАО «БМК», ООО «СЦТМ»

ЦТ□К К

Цо□й ко □

н »

не о и лькс АтвЮц % %

А ие□

V

T V

АНДРЮХИНА Людмила МихайловнаУченый секретарь УрО РАО, доктор философских наук,
профессор, действительный член АСН РФ,
почетный работник высшего профессионального образования РФ**Учреждение Российской академии образования «Уральское отделение» (УрО РАО)**620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Луначарского, 85а
Контактные телефоны: (343) 350-47-08, 350-51-41
e-mail: andr@urorao.ru

Выдержки из доклада

Наука и образование – важнейшие составляющие экономики государства

Аннотация. Докладчик анализирует достоинства и недостатки проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», опубликованного 1 декабря 2010 г. в новой редакции для общественного обсуждения.

Проект федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» можно назвать своевременным и перспективным, так как он:

- во-первых, объединяет в один документ законы, существовавшие ранее как отдельные;

- во-вторых, любому гражданину дает системное представление о правовом поле его прав, обязанностей и возможностей в образовании;

- в-третьих, сформирован на основе стратегии образования через всю жизнь, с выбором образовательных траекторий;

- в-четвертых, существенно расширяет пространство правового регулирования, включая взаимодействие различных организаций, в том числе организаций образования и науки, а также круг и категории субъектов образования.

В ныне действующем Законе об образовании функции организаций науки в образовании фактически не представлены. В законопроекте, и в этом заключается его положительное отличие, научные организации упоминаются неоднократно. Это:

- участие в разработке государственных образовательных стандартов;

- экспертиза примерных образовательных программ;

- возможность образовательной деятельности, в том числе и в научных учреждениях;

- участие научных организаций в повышении квалификации педагогических и руководящих работников системы образования;

- партнерство в сетевом взаимодействии;

- участие в аккредитационной экспертизе.

Российская Федерация, согласно законопроекту, поддерживает деятельность организаций, осуществляющих научно-методическое, методическое, ресурсное, производственное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности и управления системой образования, оценку качества образования, путем информационного и организационного содействия их деятельности, в том числе научно-производственной кооперации в области производства и поставки наукоемкой продукции и (или) оказания наукоемких услуг системе образования, установления при необходимости налоговых и тарифных льгот.

Вместе с тем,

когда речь идет о развитии образования в условиях интеллектуальной экономики или экономики знаний, а роль наукоемких ресурсов становится приоритетной, роль научных организаций и в Законе об образовании должна и может быть представлена более приоритетно и системно.

Сейчас в предложенном законопроекте есть явные недочеты в этом отношении. Преобладающие в законопроекте формулировки: «в том числе научные организации», «иные организации», не подчеркивают эту приоритетность. Кроме того, во втором варианте законопроекта слова «научные организации» практически во всех статьях, за исключением небольшого их числа, заменяются словами «иные организации».

В статье «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования» нет ни слова о роли науки и научных организаций, что не соответствует тенденциям инновационного развития образования. В Уральском отделении РАО, работая в инновационном режиме с образовательными учреждениями (160 инновационных площадок), мы видим и знаем, что без научной поддержки ни один проект просто невозможен. Сейчас прошел конкурс, проведенный Управлением образования Екатеринбурга совместно с УрО РАО, который показал, что успешными оказываются те коллективы школ, которые работают совместно с учеными, и не успешны те, у кого нет партнерских отношений с научными организациями. К сожалению, ежегодно около 57% представленных работ просто не отвечают общеизвестным научным требованиям.

Законопроект не фиксирует в полной мере даже сложившуюся эффективную практику взаимоотношений научных организаций с учреждениями образования. Очевидно, что

новая школа, призванная готовить ребят к новой информационной экономике, экономике знаний, не может быть построена без серьезной опоры на науку.

В ряде статей законопроекта есть явные противоречия. Например, в ст. 20 «Науч-

но-методическое, ресурсное и производственное обеспечение системы образования» в п. 2 говорится, что «к деятельности по научно-методическому, ресурсному и производственному обеспечению образования, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом, относятся организация фундаментальных и прикладных научных исследований по вопросам образования, разработка, апробация и (или) организация внедрения образовательных программ, учебных планов, образовательных технологий, средств обучения, контрольных измерительных материалов, учебных изданий, иной учебно-методической документации, необходимой для ведения образовательного процесса с использованием соответствующих образовательных технологий и методов обучения; организация баз учебной и производственной практики, ресурсных центров, а также подготовка аналитических и информационно-справочных материалов, содержащих научно обоснованные подходы, прогнозы, сравнительную информацию, сведения, в том числе статистические, о функционировании и перспективах развития системы образования». И это не вызывает возражений, но в этой же статье в п. 3 читаем: «в деятельности, указанной в части 2 настоящей статьи, принимают участие в рамках своих полномочий органы, осуществляющие управление в сфере образования, объединения работодателей, общественные и государственно-общественные объединения и организации различных организационно-правовых форм, действующие в сфере образования, в том числе организации, осуществляющие образовательную деятельность». То есть научные организации, во-первых, явно не указаны, а во-вторых, на первом месте (и это в том числе в области фундаментальных и прикладных научных исследований по вопросам образования) оказываются органы, осуществляющие управление в сфере образования, объединения работодателей.

Закон призван прежде всего зафиксировать то, что стало реальной нормой, но он должен действовать не только здесь и сейчас, но как минимум на протяжении 15 лет, а следовательно, должен создавать условия для развития образования.

В экспертном заключении Российского Союза ректоров на концепцию проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции Министерства образования и науки РФ от 21 ноября 2008 г.) четко были обозначены целевые задачи нового Закона. Одна из таких целевых задач сформулирована так: новый Закон «призван создать правовые условия для решения перспективных задач, стоящих перед современной системой образования, в том числе ... повышение качества и конкурентоспособности российского образования посредством усиления интеграционных связей образования, науки и инновационно-ориентированного производства, укрепления социального статуса научных и педагогических работников».

Таким образом, закон должен обозначать условия, механизмы, определяющие ключевые тенденции развития образования. Но если даже слова «наука» и «научные организации» не занимают в предложенном законопроекте достойного места, то как можно говорить о полноте условий инновационного развития образования?

Среди механизмов, прописанных в законе, есть такие как сетевое взаимодействие, возможность создания различного рода объединений. Вместе с тем, насколько достаточными являются эти механизмы?

Сегодня на уровне государственной политики заявлена эффективность использования потенциала развития кластеров как одного из приоритетных направлений повышения конкурентоспособности и диверсификации экономики. Кластеры в образовании надо понимать как объединение образовательных и научных организаций, организаций, осуществляющих образование, и организаций реального сектора экономики и бизнеса. И такой тип объединения в законе уже можно было бы прописать. Тем более что в целом ряде регионов кластерный подход уже активно внедряется, в том числе в системе образования. Есть

что предложить и Свердловской области, где на основе кластерного подхода по поручению Правительства Свердловской области разрабатывается Программа развития непрерывного образования.

Уже не раз в обсуждениях законопроекта на различных уровнях отмечалось, что остались непроработанными и фактически не представлены формы стимулирования участия научных работников в инновационных процессах по развитию образования. При этом речь должна идти не только о высшем образовании, но и об общем образовании, без научных разработок невозможно развитие дошкольного и дополнительного образования (во всех его видах).

Таким образом, предложения можно сформулировать так:


1) в тексте Закона необходимо повысить приоритет науки и роль научных организаций в обеспечении развития образования;

2) представить системно механизмы и условия, обеспечивающие усиление интеграционных связей образования, науки и инновационно-ориентированного производства, укрепления социального статуса научных и педагогических работников;

3) необходимо включить самостоятельную статью «Участие научных организаций в разработке и реализации государственной политики и управлении в сфере образования».

Иначе дело выглядит так, что, например, ИП Сидорова, как работодатель, имеет право участия в разработке и реализации государственной политики и управления в сфере образования, а, например, о правах Российской академии образования или Российской академии наук из Закона ничего неизвестно.

В этой статье можно было бы и более четко прописать формы поддержки научных организаций со стороны федерального и других уровней органов исполнительной власти.

В целом нужно поддержать предложенные в законопроекте подходы и продолжить совместную работу по его совершенствованию. 

Ключевые слова: экономика знаний, государственная политика и управление в сфере образования, наука, научная организация, образовательный кластер.

МАГИСТРАТУРА



Уральского государственного экономического университета

ОБЪЯВЛЯЕТСЯ НАБОР

Институт магистратуры совместно с кафедрой экономики и права УрГЭУ объявляет набор на магистерские программы «**Экономика и право**» и «**Экономика и право хозяйственной деятельности**» по направлению «Экономика» с присвоением квалификации магистра экономики.

Форма обучения – заочная (2 сессии в год).

Срок обучения – 2,5 года.

Вступительное испытание – собеседование (тестирование).

Прием документов пройдет с **15 января по 10 февраля 2011 г.**

Стоимость обучения: 40 тыс. р. в год. Цена фиксированная, изменению не подлежит.

Документы, необходимые для подачи заявления: документ, удостоверяющий личность и гражданство; документ о высшем профессиональном образовании; 8 фотографий (размер 3x4).

По всем вопросам обращаться:

кафедра экономики и права УрГЭУ, тел: (343) 251-96-17,
econlaw@mail.ru

(этот e-mail адрес защищен от спам-ботов, для его просмотра

у Вас должен быть включен Javascript),

или в Институт магистратуры, тел.: (343) 251-96-58,

imag@usue.ru



*Магистратура УрГЭУ –
инвестиции в будущее!*



КАПУСТИНА Лариса Михайловна
Проректор по учебной работе УрГЭУ,
доктор экономических наук, профес-
сор кафедры международного ме-
неджмента, логистики и маркетинга

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-86

КОЛЬГА Анна Анатольевна
Аспирант кафедры международного
менеджмента, логистики
и маркетинга

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-86
e-mail: kolga_anna@mail.ru



Синтез эстетического начала и разумного интеллекта как основа инновационного позиционирования бренда образовательного учреждения*

Аннотация. В статье описывается инновационный подход к позиционированию бренда образовательного учреждения, условно обозначенный как «Модель двухмерного восприятия бренда образовательного учреждения». Основная идея данного подхода заключается в сочетании рациональной стороны познания и чувственного восприятия действительности: традиционного образовательного процесса, где преобладает практицизм, и творческого компонента, где доминирует свобода самовыражения с предельной индивидуализацией.

Сегодня вся мировая практика высшего образования ориентирована на рациональную сторону познания. Другая сторона – чувственная или эмоциональная сфера человеческого восприятия мира – находится в тени и включается в образовательный процесс лишь в неявной форме.

Но смешивать знание вообще с его научной формой – глубокое заблуждение. В повседневной жизни не все проблемы, встающие перед человеком и обществом, требуют постоянного обращения к науке: книга жизни открыта не только глазам ученого, она открыта всем, кто

способен воспринимать вещи, чувствовать и думать.

Исторически путь познания действительности начинался с живого созерцания, т.е. чувственного восприятия фактов на основе практики. От созерцания человек переходил к мышлению, а от него снова к практике, в которой реализовывал свои мысли, проверял их истинность.

С самого начала любое научное исследование нуждается в руководящих идеях. Они являются своего рода направляющей силой: без них ученый неизбежно обрекает себя на блуждание ощупью, не может поставить ни

одного эксперимента и не может осуществить ни одного наблюдения [1].

Таким образом, сфера чувственного восприятия является своего рода мотивом для активации мыслительного и рабочего процесса.

Основная идея инновационного позиционирования заключается в синтезе эстетического начала и разумного интеллекта или, другими словами, в сочетании рациональных и эмоциональных выгод бренда образовательного учреждения.

Данная теория переключается с мультисенсорной моделью

* При написании статьи авторов консультировал доктор технических наук, профессор О.В. Ошкордин.

брендинга Мартина Линдстрорма, которая устанавливает, что для наиболее эффективного влияния на потребителя необходимо обеспечить воздействие бренда на все 5 органов чувств человека.

Такая модель, адаптированная к рынку образовательных услуг, условно может быть названа «Модель двухмерного восприятия бренда образовательного учреждения».

В одном измерении находятся разум, наука, непосредственно образование и интеллект, т.е. понятия, к которым апеллирует классическая образовательная система.

Второе измерение составляют чувства, эмоции, культура, творчество и тот же интеллект, но в другом аспекте.

Таким образом, реализация творческого потенциала может способствовать более эффективной реализации потенциала научного, предпринимательского и др.

Практическим воплощением описанной системы является международное движение интеллектуальной молодежи «Евразийский экономический форум молодежи», впервые организованное в 2010 г. Уральским государственным экономическим университетом.

Форум представляет собой непрерывный процесс, в котором в ходе конкурсов, проводимых в течение длительного периода времени в десятках городов и стран мира, среди молодежи выявляются лидеры в различных направлениях.

В октябре 2010 г. стартовал II Евразийский экономический форум молодежи «Путь на Север». Принципиальным отличием второго этапа является то, что наряду с экономическим, политическим и инновационным блоками, существовавшими на первом этапе Форума, был создан Art-блок как своеобраз-

ная платформа для реализации творческого потенциала евразийской молодежи.

Первоначально целью создания Art-блока было расширение целевой аудитории Форума за счет привлечения интеллектуально-творческой молодежи. Однако уже на начальных стадиях работы второго Форума были сделаны довольно интересные наблюдения. Большинство молодых людей, привлекавшихся для участия в Art-проектах, выражали явное удивление тем, что подобные мероприятия проходят в экономическом университете. Они не скрывали, что имели некоторое предубеждение к УрГЭУ и совершенно не ассоциировали себя с этим вузом.

Более глубокое знакомство с УрГЭУ посредством вовлечения в Art-форум, очевидно, ломало этот стереотип. Кроме того, довольно высок процент молодых людей, первоначально заинтересованных только в творчестве, но впоследствии начинавших интересоваться и другими аспектами деятельности Форума.

Данный пример наглядно демонстрирует, как достижение синергетического эффекта осуществляется за счет синтеза рационального и чувственного, когда в традиционный образовательный процесс, где преобладает практицизм, внедряются творческие компоненты, где доминирует свобода самовыражения с предельной индивидуализацией.

Таким образом, обоснованным и отвечающим современным требованиям представляется создание образовательного учреждения, которое готовит профессионалов, погруженных в повседневную практику, с определенным уровнем образования, интеллекта, с определенным культурным уровнем и стилем жизни, ориентированным на восприятие чувственной сферы.

Должна быть создана «Высшая школа актуального образования». Слово «образование» в данном контексте является базисным элементом, а в слове «актуальность» реализуется его инновационная специфика, суть которой заключается в следующем.

1 Хорошо оснащенный комплекс художественных мастерских для творчества в области рекламы, маркетинга, изобразительного, сценического, дизайнерского искусства и др.

2 Обширная сеть учебных лабораторий, в которых студенты обучаются и приобретают определенные практические навыки.

3 Специализированная площадка для демонстрации результатов молодежного творчества.

4 Международный аккредитационный центр творческой деятельности, в котором условно обозначено, как внеучебная работа объединяется с базовым учебным процессом и является его неотъемлемой частью.

Предполагаемой организационной формой описанного вуза должен быть образовательный технопарк или структура, создающая условия для образовательного процесса, но не вмешивающаяся напрямую в сам процесс. Реализация этой системы возможна через использование ресурсов Международного молодежного движения «Евразийский экономический форум молодежи», которое сможет «питать» описанную структуру интеллектуальными ресурсами, устанавливая контакты с зарубежными специалистами различных областей знаний.

ИСТОЧНИКИ

1. Спиркин А.Г. Философия. М., 2000. 



КОПЫЛОВ Александр Николаевич
Директор

АНО «Североуральский образовательный центр», Филиал ГОУ ВПО «Уральский государственный горный университет» в г. Североуральске
624480, РФ, Свердловская обл., г. Североуральск, ул. Ватутина, 17а
Контактный телефон: (34380) 3-15-55
e-mail: cgi2003@mail.ru
www.edu-centre.net

ОЩЕПКОВА Ирина Николаевна
Координатор проекта «Непрерывное образование: Североуральская образовательная вертикаль», директор



НОУ СПО «Северный горный колледж»
624480, РФ, Свердловская обл., г. Североуральск, ул. Ватутина, 17а
Контактный телефон/факс: (34380) 3-15-86
e-mail: sgk2010@list.ru
www.sgk.edu-centre.net

Выдержки из доклада

Профессиональная ориентация с раннего детства: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД

Аннотация. Докладчиками проведена «ревизия» категорий «компенсация», «компенсационный пакет», «компенсационная политика», что являлось одной из задач исследования, посвященного проблемам формирования компенсационной политики организации. Рассмотренные понятия, а также их структуры создают теоретическую основу для построения современной системы образования, которая ориентирована на реализацию стратегических решений бизнеса.

Процесс непрерывного профессионального образования – это пожизненный процесс роста общего и профессионального образовательного потенциала личности, обусловленный адекватными потребностями личности и общества и организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов образования.

Структурной единицей реализации идеи непрерывности профессионального образования может быть многоуровневый профессиональный образовательный центр – самоорганизующаяся система открытого типа, работающая на основе договоров о сотрудничестве, реализующая программу непрерывного образования и ориентированная на воспроизводство творческих личностей.

Автономная некоммерческая организация «Североуральский образовательный центр» образовательной деятельностью занимается с 1999 г. Проект реализуется в небольшом шахтерском городе в 450 км от Екатеринбурга. Центр имеет статус регионального и работает на все города Северного управленческого округа (рис. 1).

Центр – это системный организатор и администратор образовательной деятельности четырех учебных заведений высшего и среднего профессионального

образования (рис. 2). Доступность и качество образования – два главных принципа, лежащих в основе его идеологии.

В 2005 г. Уральский государственный горный университет предложил нашему городу уникальный проект непрерывного образования, получивший название «Североуральская образовательная вертикаль» (рис. 3). Проект объединяет все уровни образовательного процесса по схеме: детский сад – лицейский класс – колледж – вуз – предприятие. Сегодня

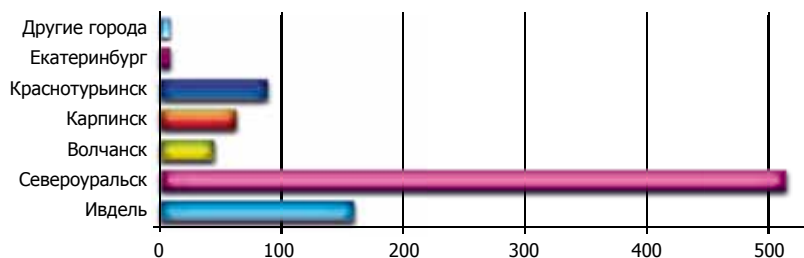


Рис. 1 – Контингент студентов Североуральского образовательного центра по месту жительства

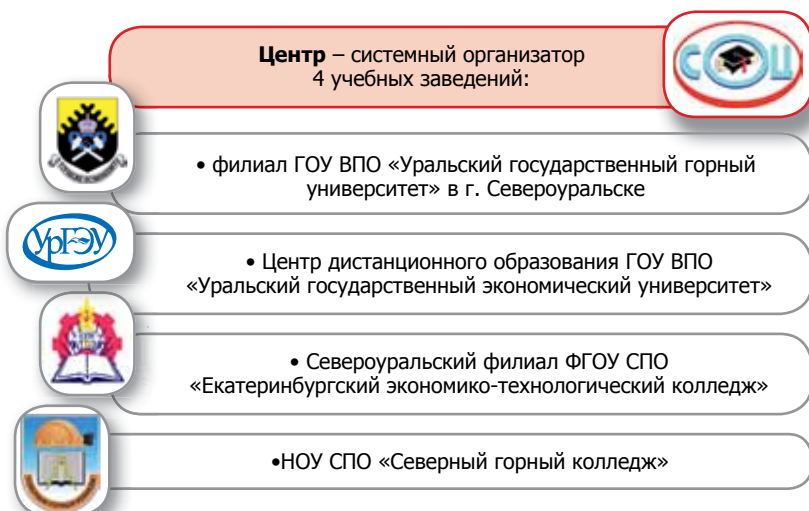


Рис. 2 – Центр – администратор образовательной деятельности

существовании внятной молодежной политики, ребята из лицейских классов, например, воспринимают свое сообщество как «элитное», «продвинутое» (еще бы! у них и интеллектуальные лагеря, и научно-практические конференции, экскурсии в головной вуз). В итоге они получают бесценный опыт коллективного творчества, социальной адаптации. А для провинциальных подростков такое позитивное психологическое «самочувствие» чрезвычайно важно (рис. 7).

Экономический университет предоставил нашему городу возможность формирования дополнительной инфраструктуры, дающей толчок развития образовательного, духовного, культурного, студенческого образа города.

в орбиту этого проекта вовлечены более 1000 участников всех социальных групп и возрастов – от дошколят до студентов (рис. 4).

Основная задача образовательного комплекса состоит в том, чтобы помочь человеку адаптироваться к переменам, найти себя, реализовать свои способности, в том числе и с учетом специфики градообразующего предприятия ОАО «СУБР» (рис. 5). Проект призван обеспечивать раннюю профориентацию, самоидентификацию и социализацию его участников, позитивное «встраивание» в социум. Весь набор задач, реализуемых в рамках этого проекта, служит выполнению приоритетных направлений государственной политики в области образования.

В 2009 г. Центр инициировал подписание Соглашения о сотрудничестве Североуральского городского округа и Уральского государственного экономического университета. Это дало толчок развитию проекта непрерывного экономического образования. В 2010/2011 уч. году в проекте задействовано 737 участников (рис. 6).

Проект «Североуральская образовательная вертикаль» с Уральским государственным горным университетом и Уральским государственным экономическим университетом привел в Центр целые семьи. При от-

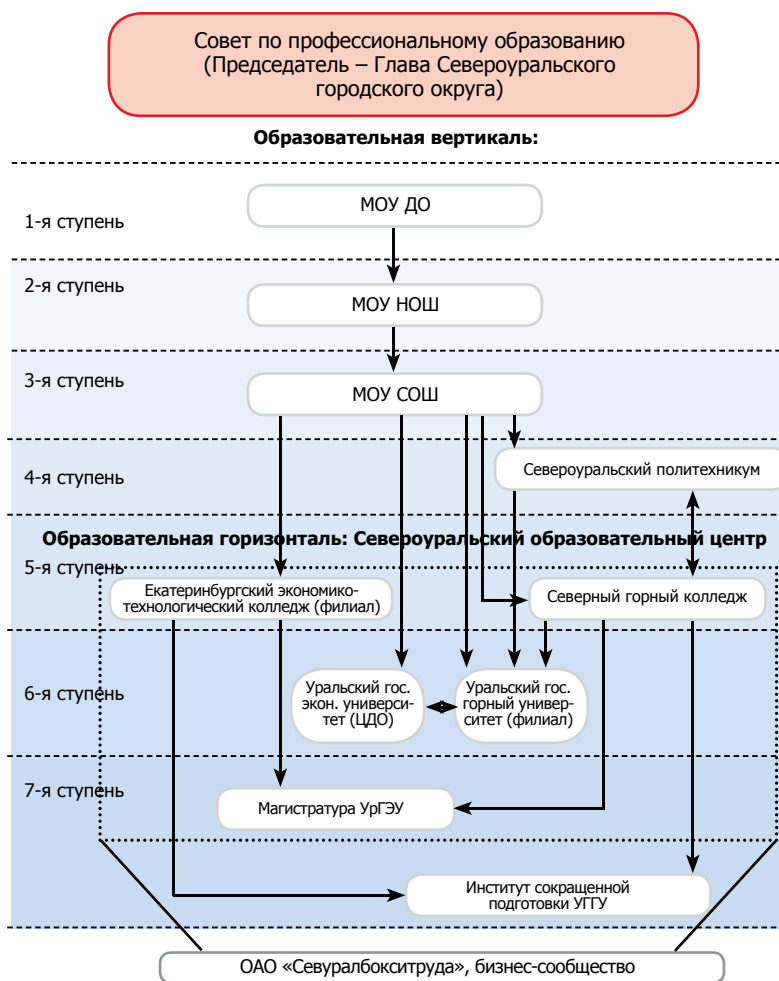


Рис. 3 – Структура модели многоуровневого профессионального образовательного центра

Североуральский образовательный центр – это несколько учебных заведений, предоставляющих образовательные услуги под одним началом. Это единый программный центр регионального значения с большим опытом работы над многоуровневыми проектами, опытом социального сотрудничества, многостороннего взаимодействия с различными партнерами из сферы образования, власти, политики, бизнеса. Наличие разнопрофильных учебных заведений в рамках единого Центра обеспечивает взаимное развитие на основе аккумуляции организационных, финансовых, кадровых, материально-технических, информационных ресурсов. Это реальный «ключ» к решению многих социальных, экономических, демографических задач территории.

На своем опыте мы осознали, что в малых городах чрезвычайно важно «собрание», концентрирование всех ресурсов, о которых говорилось выше. В провинции они пока ограничены. Тем актуальнее объединительные усилия, которые в дальнейшем очень важно трансформировать в социальное партнерство.

Центр все больше становится интеллектуальным катализатором, инкубатором для новых проектов, методической и экспериментальной базой, творческой лабораторией для талантливых, продуктивных людей и, конечно, кузницей кадров всех уровней для Североуральского округа и региона в целом. Сегодня Се

Моги ер ть й Мваку омЗ.
Я = бааоваф□ к е со-

а й проур ый тв стк
Мео иалк



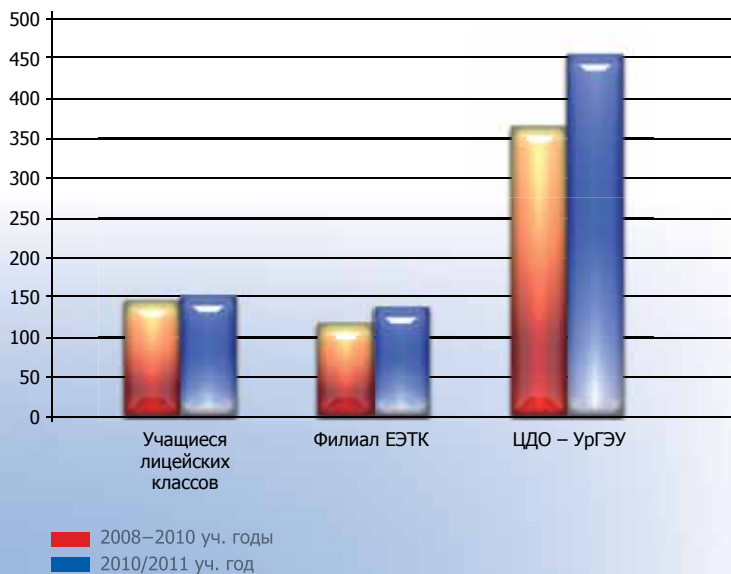


Рис. 6 – Участники Североуральской образовательной вертикали с УргЭУ

молодежи в города-мегаполисы и формирующих общественное сознание.

Образование в Североуральске постепенно становится семейной ценностью. В этом можно убедиться в нашем Центре, когда туда одновременно приходят на занятия дошкольники и их родители-студенты. И это вселяет огромный социальный оптимизм.

Миссия Центра: готовить в условиях ограниченных возможностей и моноструктурного производства Североуральска предприимчивых, устойчивых к катаклизмам людей.

Изучив проект закона об образовании, обозначим самые важные предложения, которые, на наш взгляд, необходимо внести в законопроект.

1 В перечень типов образовательных учреждений добавить многоуровневый образовательный центр, цель которого действительно создавать условия для непрерывного образования человека на протяжении всей жизни, координировать образовательную деятельность разнопрофильных учебных заведений в рамках единого Центра, обеспечивать взаимное развитие на основе аккумуляции организационных, финансовых, кадровых, материально-технических, информационных ресурсов с возможностью не получать лицензию на образовательную деятельность. Для малых городов это очень важно.

2 Внести механизмы регулирования профессионального обучения, сетевых форм реализации образовательных программ, особенно в пределах основной общеобразовательной программы среднего общего образования.

3 Разграничить понятия квалификации и степени, определить в законе помимо нормативного срока еще и уровень обязательных компетенций.

В отличие от многих существующих законов, новые законы должны быть, как правило, законами прямого действия, что делает ненужным издание дополнительных и конкретизирующих инструкций и позволяет на деле реализовать принцип верховенства закона. В связи с этим считаем, что проект закона об образовании нужно доработать до образовательного кодекса или сократить до приоритетного закона.

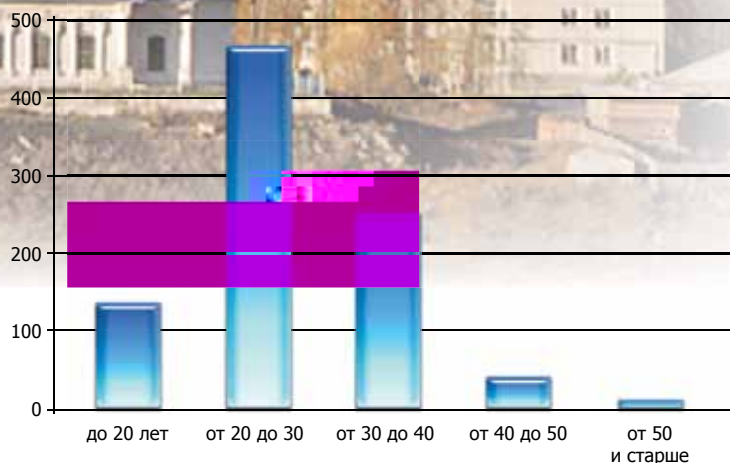


Рис. 7 – Контингент студентов Североуральского образовательного центра по возрасту

фото: www.pskanline.ru

ФЕДОРОВА Алена ЭдуардовнаКандидат экономических наук, доцент кафедры
экономики труда и управления персоналом,
руководитель Резерва молодых специалистов АРС УЧРУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-73
e-mail: dekan_2002@mail.ru

Барьеры и драйверы внедрения новых кадровых технологий в практику Российских организаций

Аннотация. Автор рассматривает особенности реализации процесса кадровых нововведений, обуславливающих специфику возникающих барьеров и возможных драйверов внедрения кадровых новшеств и инноваций в российских организациях.

Понятие «управление человеческими ресурсами» рассматривается нами как более широкое – родовое – по отношению к понятию «управление персоналом» и, следовательно, как обязательная профессиональная компетенция всех руководителей организации.

Управление персоналом как процесс по сути своей сводится к влиянию на трудовое поведение работников. Барьеры и драйверы внедрения кадровых новшеств и инноваций в практику российских организаций тесно связаны с особенностями трудового поведения как руководящих кадров, так и рядовых сотрудников.

Кадровое новшество – результат интеллектуальной деятельности (научных исследований) в сфере управления персоналом. Виды кадровых

Драйвер –

микропрограмма, написанная создателем устройства, объясняющая операционной системе, как работать с новым приспособлением.

новшеств: новый регламент, новая технология, новая структура, новая методика, новая процедура, новая услуга.

Кадровое нововведение – процесс внедрения, распространения и использования кадрового новшества.

Кадровая инновация – конечный результат внедрения новшества, приводящий к изменению системы кадровой работы и получению экономического, социального или другого вида эффекта [1].

Нововведения в сфере управления персоналом отличаются от продуктовых и технологических нововведений тем, что:

а) осуществляются обычно с меньшими одновременными затратами;

б) сложнее поддаются экономическому обоснованию до своего внедрения и оценке после него;

в) специфичны по отношению к той организации, в которой они созданы (если технологию перенести несложно, то

кадровое нововведение – проблематично);

г) процесс внедрения осложнен психологическим фактором, выражающимся в феномене сопротивления переменам, которое проявляется острее, чем при материальных инновациях.

Указанные особенности реализации процесса кадровых нововведений обуславливают специфику возникающих барьеров и возможных драйверов внедрения кадровых новшеств и инноваций в российских организациях.

БАРЬЕРЫ

Профессиональная некомпетентность специалистов кадровых служб

Барьер профессиональной некомпетентности связан с непониманием сущности нововведения ввиду низкой профессиональной подготовленности отдельных работников.

В целом приходится констатировать, что

квалификация работников современных кадровых служб большинства российских организаций не соответствует требованиям инновационного развития.

Исследования показали:

1 невысокий образовательный уровень. Лишь каждый четвертый (26%) имеет высшее и незаконченное высшее образование. У остальных он ограничен рамками среднего и среднего специального образования;

2 отсутствие специального образования. Спектр специальностей работающих в службах по персоналу достаточно обширен. Больше всего в кадровых службах специалистов технического профиля: 39% закончили вуз (техникум) по специальностям инженер и техник-технолог. Наименее представительна категория специалистов с гуманитарным образованием (9%);

3 узкофункциональная специализация работников кадровых служб. Формальная деятельность большинства служб по персоналу сводится к трем направлениям: прием и увольнение работников, организация информационных встреч администрации с персоналом;

4 их знания и умения не соответствуют современным стандартам работы с персоналом. 86% работников служб управления персоналом плохо владеют компьютером, 71% респондентов ни разу не прошли профессиональное обучение в качестве сотрудника кадровой службы.

Таким образом, состояние современных служб управления персоналом в российских организациях в целом можно охарактеризовать как достаточно примитивное. Специализированные подразделения по управлению персоналом существуют лишь на 60% российских предприятий.

Две трети кадровых служб имеют лишь одного работника. Деятельность кадровых служб сводится к двум основным направлениям: правовое оформление кадровых перемещений и организация информационных встреч администрации с персоналом [2].

Недоверие к деятельности службы кадров

Одна из причин, по которым в организации возникает сопротивление кадровым инновациям, недоверие к деятельности службы кадров. Как правило,

даже если в HR-службе работают высококлассные специалисты по управлению персоналом, они не имеют экспертной власти в основном бизнес-процессе.

Никто из производственников попросту не верит, что сотрудник службы кадров может правильно подобрать, обучить, спланировать карьеру, мотивировать и развить необходимых организации профильных специалистов.

Отдельные исследователи признают, что зачастую производственники правы в своем недоверии. И тому есть ряд объективных причин.

1 В стихийной высококонкурентной бизнес-среде российских организаций правила игры меняются так часто, что скорость реакции на нововведения в основном бизнес-процессе у обслуживающих подразделений, в том числе и у службы кадров, всегда ниже требуемой. Трансформация технологий происходит быстрее их формализации, что лишает смысла дальнейшее регламентирование труда, написание должностных инструкций и т.д. (пока будут составлены документы, произойдут новые изменения, и тщательно подготовленный пакет может оказаться устаревшим).



2 Адекватно перевести на профессиональный HR-язык проблемы с персоналом на производстве может только человек, равно хорошо понимающий как принципы управления сотрудниками, так и особенности производственного процесса. Специалист службы кадров, не разбирающийся в специфике производственной деятельности организации, не может адекватно обозначить пути решения даже очевидных ее проблем.

3 Часто суть проблемы трудно выявить. Скрытые, неосознаваемые сложности в управлении (дублирование функций, нечеткое разделение зон ответственности и др.) вызывают у руководства недовольство качеством работы исполнителей. Решение видится в замене специалиста, а не в оптимизации управленческого процесса. В результате служба кадров в основном озадачена подбором и ротацией персонала, а руководитель утверждает во мнении, что не только у его подчиненных квалификация низкая.

Часто недоверие вызывают так называемые псевдонововведения в кадрах – порожденные субъективизмом нововведения, не обеспечивающие реального роста их уровня и эффективности (или не ставящие это своей задачей) и проводимые с целью:

- искусственно подновить устаревшие методы кадровой работы (инновационная имитация);
- скрыть другие реально действующие и устраивающие псевдонововведения методы (инновационная спекуляция);
- дискредитировать прогрессивный курс на обновление кадров, блокируя прогрессивные нововведения и внедряя морально устаревшие или ультра-современные преждевременные новшества (инновационная дискредитация).

Можно привести следующие типичные примеры псевдонововведений в кадрах:

- частые кадровые смены без достаточно объективных оснований и при отсутствии программы деятельности новых кадров (перетряска кадров);
- локальные, частичные и второстепенные кадровые новшества вместо назревших комплексных кадровых реформ;
- насаждение кадровой реформы там, где можно ограничиться частичными кадровыми новшествами;
- проведение кадровой реформы без ликвидации старых методов и кадрового балласта;
- попытка обновления руководящих кадров без кадрового резерва и достаточного выбора;
- кадровые нововведения, усложняющие работу элитных кадров и новаторов («равные» права, уравниловка в оплате и т.п.);
- новые, но регрессивные по внепрофессиональным причинам кадровые выборы или назначения, когда на смену приходят более слабые на данный момент кадры;
- замена новаторских кадров как «возмутителей» спокойствия на умеренные, но менее творческие кадры;
- попытки обновления кадровой работы на низшем организационном уровне без обновления кадровой работы на верхнем уровне. И наоборот, когда приходит новое прогрессивное руководство и не получает права обновить консервативный коллектив или ядро коллектива;
- введение новых форм работы с кадрами при консервативном руководстве и кадровом ядре организации [3].

Сопrotивление персонала

Следующий блок причин, препятствующих внедрению кадровых инноваций в организации, заключается во внутренних установках персонала. Можно перечислить некоторые из причин такого сопротивления, наиболее часто упоминаемые специалистами по управлению персоналом.

1 Узкособственнический интерес работников (ощущение потерь). Отдельные люди опасаются в результате изменений потерять что-то ценное (деньги, статус или даже рабочее место).

Нововведения могут уменьшать или вообще делать невозможным удовлетворение определенных потребностей работников.

Подобные ожидания не всегда оправданы, и менеджер в силах разъяснить реальные последствия изменения и предложить компенсационные меры.

2 Принципиально неправильное понимание работниками ситуации, обычно связанное с неверной трактовкой намерений руководства, низкой степенью доверия к нему или полным отсутствием доверия. Менеджер способен эффективно бороться с неправильным пониманием ситуации, активно разъясняя реальную суть инновации как на собраниях, так и индивидуально.

3 Различная оценка ситуации сотрудниками по сравнению с руководством, приводящая к неблагоприятному восприятию инновации. Обычно она основана на наличии информации, которая, по их мнению, неизвестна руководству. Если такие сотрудники высказывают открытое несогласие, то проблема их сопротивления инновации может быть снята путем дискуссии. Если же различная оценка ситуации сотрудниками не проявляется в открытом несогласии, менеджеру придется направить усилия на обнаружение противодействия и выяснение его причин.

4 Низкая терпимость отдельных работников к изменениям, основанная на естественном консерватизме людей, нежелании что-либо менять (стремлении экономить усилия) либо на опасении, что в создавшейся после внедрения иннова-

ции ситуации выявится недостаток имеющихся у них знаний, навыков, умений или способностей.

Некоторые работники просто не желают учиться новому делу и осваивать новые стили поведения.

Менеджер в состоянии повысить терпимость к изменению, разъясняя его пользу для организации в целом и для каждого конкретного сотрудника в частности [4].

Сопrotивление руководства

Следующий блок причин сопротивления кадровым инновациям связан с особенностями руководства организации.

1 Табу на инновации со стороны руководства. Руководство считает, что все новое несет организации угрозу. Зачем что-то менять, если и так все неплохо работает? Существование подобного запрета связано с неохобией – патологическим страхом перед всем новым.

Руководитель-неохоб превращает компанию в музей законсервированных технологий. Новый сотрудник может войти в такую компанию лишь как посетитель: все методы работы неприкосновенны, и попытки их изменить сурово пресекаются.

Весьма часто проявляется неохобия в отношении к бизнес-образованию.

Запрет на инновации – самый тяжелый случай кадрового табу. Лучшее лекарство в такой ситуации – рынок: либо руководитель решится на инновации, либо организация падет в конкурентной борьбе.

2 Отсутствие диалога между топ-менеджерами. Некоторые инновационные кадровые проекты не начинаются, потому что учредители не могут договориться о том, нужно им это или нет. А договориться не могут просто потому, что не владеют инструментами диалога и коллективного принятия решений.

3 Отсутствие лидера, способного хорошо организовать внедрение инноваций и коммуникации между участниками инновационного процесса.



4 Отсутствие у новатора необходимых для внедрения кадровых инноваций полномочий, которые не предоставляются ему руководителями организации.

Инновационная активность менеджеров часто подрывается в связи с тем, что их непосредственные вышестоящие руководители не поддерживают их инициативы.

Сложность превращения знаний в умения

Не секрет, что эффективными управленцами становятся только талантливые специалисты (да еще, как правило, в ходе трудного и долгого «набивания шишек»). К сожалению, природный дар – удел избранных, а их всегда мало.

Как тиражировать управленческие умения, создать действенные и быстро осваиваемые новые способы влияния на трудовое поведение работника?

Трудность заключается в том, что легко понять содержание и логику предлагаемых действий, но гораздо труднее, а подчас и невозможно, перевести полученные знания в разряд умений. И причин тому несколько:

1) отсутствие у руководителей опыта освоения психологических умений;

2) наличие собственных психологических барьеров – от пресловутого «комплекса неполноценности» до характерологических ограничений;

3) отсутствие поддержки окружающих (менеджеры часто объясняют трудности внедрения новых способов влияния на подчиненных поговорками: «в чужой монастырь со своим уставом не ходят»);

4) ограниченное по времени взаимодействие со специалистом, передающим эти умения (по книгам быстро освоить столь сложные вещи попросту невозможно).

Консервативная организационная культура

В организациях, поддерживающих консервативные, технократические, сугубо прагматические нормы и ценности, гораздо труднее применять новые способы управления персоналом.

Следует также отметить, что инновационная активность менеджеров и персонала службы кадров организации зависит не только от ее материальной выгоды, денежных поощрений и т.д., но и от той социально-психологической среды, в которой живут и трудятся работники, от корпоративной культуры организации.

Необходима социальная мотивация работников, которая предполагает идентификацию работников с организацией. Если на предприятии широко распространены фирменный патриотизм, большинство работников крепко связаны с ним и не видят для себя иной альтернативы, то это неизбежно положительно отразится на уровне инновационной активности персонала. Если же преобладает отчуждение труда и организация воспринимается работниками как чуждый им бизнес, как место, в котором зарабатываются деньги и не более того, как временное место работы, то трудно ожидать в этих условиях активности в инновационной сфере [5].

Главный принцип эффективного влияния на инновационную активность менеджеров, а также персонала службы кадров заключается в необходимости создавать благоприятные условия для профессионально-личностного саморазвития сотрудников. Выдающийся отечественный психолог Б.Ф. Ломов указывал, что опосредованное воздействие в целом обладает большей мощностью, чем прямое. Менеджер, уделяющий внимание формированию благоприятной обстановки, в частности, внедряя инновационную орга-

низационную культуру или осуществляя корпоративное обучение, увеличивает возможность достижения нужного поведения сотрудников [6].

Несовершенство трудового законодательства

Развитие современного кадрового менеджмента происходит опережающим темпом по сравнению с правовым обеспечением трудовых отношений и социальной защищенностью работников в условиях реализации новых технологий управления персоналом.

Например, на практике оказывается, что многие заемные работники работают на одном предприятии фактически постоянно, однако в его штате не числятся, и поэтому лишаются множества льгот и прав штатных работников.

Трудовые отношения в этом случае «трехсторонние» – функция работодателя расщепляется между агентством и заказчиком рабочей силы. При этом многие обязанности работодателя остаются как бы между ними – и никто их выполнять не собирается. Особенно остро этот вопрос стоит в плане охраны труда, а также при составлении и согласовании графиков сменности, перерывов и отпусков, предоставлении льгот, ведении коллективных переговоров и т.д.

Российским законодательством такая форма занятости как заемный труд не предусмотрена. Фактически, агентства занятости действуют в сером правовом поле.

Агентства по лизингу рабочей силы пытаются представить свою деятельность как положительную, в т.ч. и для своих работников, которых убеждают, что со временем через заемный труд можно будет устроиться на постоянную работу.

Однако для большинства работников, выведенных за штат

или переданных от своего первоначального работодателя кадровому агентству, это изменение к худшему.

Во-первых, теряются гарантии занятости, связанные с постоянным трудовым договором в крупной компании.

Во-вторых, на них перестает распространяться социальная программа и другие льготы, закрепленные соглашениями между профсоюзом и руководством основного предприятия. Часто в связи с «треугольными трудовыми отношениями» непонятно, к кому следует обратиться для выяснения вопросов или кто отвечает за конкретные условия труда, – особенно если работник трудится на территории предприятия, где его юридический работодатель даже не может обеспечить безопасные условия. При возникновении проблем между двумя компаниями – «пользователя» и «поставщика» рабочей силы – крайним останется сам работник. Так, нередко из-за проблем взаиморасчета между компаниями бывают задержки выплаты зарплаты или ее неправильное начисление [7].

Последствия внедрения новых кадровых технологий для системы трудовых отношений и общества в целом еще предстоит изучить.

ДРАЙВЕРЫ

Многочисленные исследования ключевых факторов успешного внедрения инноваций в работу организации привели к вполне закономерным и ожидаемым результатам. Наиболее значимыми факторами успеха являются *«раннее информирование и вовлечение сотрудников в проводимые реформы»* и *«наличие политической воли высшего руководства»*. О необходимости вовлекать в преобразования персонал на ранних стадиях внедрения инноваций и подключать к участию в нем топ-менеджеров написано немало статей и рекомендаций. Это практически аксиомы, не требующие доказательств и дополнительных убеждений. А вот фактор *«интеграция организационных изменений и развития персонала»* оказался гораздо менее очевидным для менеджеров с точ-



ки зрения своей принципиальной значимости для успешной реализации инновационных проектов.

Необходимо понимать, что

реализация любых инновационных процессов основана на следующей зависимости: изменение «жестких» технологических составляющих бизнеса влечет за собой изменение и в «мягкой» компоненте – персонале, и наоборот.

Игнорирование этой зависимости может существенно затормозить процесс развития.

Допустим, в компании пересматривается стратегия, что подразумевает целый ряд «жестких» преобразований – бизнес-целей, бизнес-процессов и т.д. Изменения бизнес-процессов влекут за собой изменения в организационной структуре и, следовательно, создают прецедент для ротации и набора персонала, проведения обучающих и мотивирующих мероприятий для сотрудников. В итоге изменение бизнес-стратегии неизбежно сопровождается пересмотром стратегии в области персонала: необходимо понимать, какие люди смогут претворить новую стратегию в жизнь.

Безусловно, в инновационном процессе возможна и обратная последовательность, когда преобразования начинаются не с технологий, а с персонала. Допустим, в компании происходит смена управленческой команды. Это связано с проведением кадровых перестановок, разработкой новой кадровой политики, формированием и реализацией новой корпоративной культуры и т.д. Изменение «мягких» факторов приведет к изменению «жестких»: новая управленческая команда пересмотрит бизнес-стратегию, расстановка ключевых менеджеров преобразует организационную структуру, новая кадровая политика изменит целеполагание и, следовательно, требования к бизнес-процессам.

Точкой отсчета в проведении преобразований могут выступать как технологии, так и люди. Приоритетность решения технологических или «человеческих» задач зависит в основном от стиля управления организации. Классическая схема – «сначала ЧТО (технологии), а потом КТО (люди)» – больше подходит организациям, где бизнес-цели и процессы управления формируют корпоративную культуру. Другая схема – «сначала КТО, потом ЧТО» – будет более приемлема там, где система управления складывается на основе ценностей управленческой команды.

Очевидно, что необходимо уделять большое внимание как «жестким», так и «мягким» факторам. Вопрос, какой фактор является приоритетным в процессе преобразований – технологии или люди, является второстепенным по отношению к общему правилу: любой ответ имеет право на жизнь лишь при условии, что вторая составляющая не будет упущена [7].

Инновационная деятельность в кадровой работе существенно изменяет содержание функциональной. В результате проведенной инновационной деятельности происходят изменения: за функциональными подразделениями закрепляются новые задачи, ставятся новые цели, вносятся коррективы в состав работ и функций отдельных работников, содержание труда (а иногда и его характер) на рабочих местах изменяется, снижаются или растут затраты на выполнение функциональной деятельности. В свою очередь, функциональная деятельность предоставляет ресурсы для реализации инновационной деятельности: финансовые, материальные, человеческие.

Так, при проведении инновационной деятельности по постановке системы оценки персонала в организации произошли положительные сдвиги в ра-

боте функциональных подразделений: руководители начали планировать и оценивать деятельность подчиненных, у подчиненных появилось осознание значимости своей работы для развития предприятия, первое негативное отношение к системе оценки сменилось пониманием ее необходимости и важности. Положительные сдвиги в функциональной деятельности предоставили предприятию возможность завоевать большую долю рынка, получить большую прибыль, показали персоналу, что новое не несет в себе для него угрозу, сформировали в коллективе группу осознающих необходимость развития организации на основе инноваций. Следующий этап инновационной деятельности в сфере управления персоналом будет обеспечен большими финансовыми ресурсами, более лояльным к изменениям персоналом и сотрудниками, готовыми участвовать в инновационной деятельности. Таким образом, взаимодействие функциональной и инновационной деятельности осуществляется по спирали, качественно изменяясь от одного витка к другому [1].

Как отмечалось выше, барьер профессиональной некомпетентности связан с непониманием сущности нововведения ввиду низкой профессиональной подготовленности работников. Для его преодоления целесообразно организовать системную работу по повышению квалификации менеджеров и специалистов службы кадров организации.

1 Корпоративные семинары-практикумы. Направлены на постановку в организации контуров регулярного менеджмента в кадровой сфере и на освоение менеджерами инновационных технологий управления человеческими ресурсами.

2 Индивидуальные консультации. Проводятся с целью решения следующих задач и реализуются, соответственно, в следующих формах:

2.1 постановочное консультирование. Выполняет функцию «тонкой настройки» инновационных технологий, помогает менеджерам освоить новую организационно-функциональную модель работы с персоналом;

2.2 учебное консультирование. Проводится для менеджеров, пропустивших те или иные темы семинаров и желающих компенсировать упущенное;

2.3 психологическое консультирование. Необходимо тем менеджерам, кто испытывает трудноразрешимые проблемы, мешающие полноценной работе. Это могут быть ситуации, связанные с конфликтными отношениями, неумением рационально управлять своим рабочим временем, трудностями в делегировании полномочий и контроле, стрессовыми перегрузками, семейными неурядицами и т.п. Цель консультирования заключается в том, чтобы помочь менеджеру найти специфические, привязанные к профессионально-личностному потенциалу, способы решения производственных и личных проблем, а также снять психоэмоциональное напряжение.

3 Работа с проблемными ситуациями. Предполагает организацию группового обсуждения критических зон подразделения совместно с ключевыми сотрудниками и выработку практических мер. В подразделениях организации формируются группы, затем организуется обсуждение проблемы, и консультант руководит обсуждением, оптимизируя процессы открытой коммуникации и коллективного принятия решений.

ИСТОЧНИКИ

1. Ярцева С., Лукьянова Т., Салгириев М. Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 9.
2. Дырин С.П. Состояние кадровой службы на современном российском предприятии // Проблемы современной экономики. 2005. № 1/2 (13/14).
3. Управление персоналом организации: электронный учеб. / Режим доступа: <http://lib.4i5.ru/cu759.htm>.
4. Соммерсби С. Инновационный менеджмент. / Режим доступа: http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_E671C716-1A60-45AE-A1E9-37075D937782.html.
5. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Преодоление социально-психологических барьеров на пути инновационного развития экономики РФ // Управленец. 2010. № 1–2.
6. Лунев Ю.А. Интеграция управленческих воздействий в сфере кадрового менеджмента. / Режим доступа: <http://md-hr.ru/articles/?show=print&id=32745>.
7. Нойнхеффер Г. Новые формы управления персоналом – вызов для рабочего движения и общества в целом / Режим доступа: <http://www.ikd.ru/node/1894>.
8. Имасс М. Советы консультанта: технологии или люди? / Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/it/section_63/article_1972/. **У**



ЧЕРНЯДЕВ Алексей ПавловичДоцент кафедры экономической статистики, заслуженный экономист РФ,
государственный советник РФ второго классаУральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-76
e-mail: aia87@mail.ru

Реальный сектор экономики Уральского федерального округа в январе–сентябре 2010 г.

Аннотация. В статье представлен широкий круг статистических показателей, характеризующих состояние экономики и социальной сферы в Уральском федеральном округе и входящих в его состав субъектах Федерации в январе–октябре 2010 г. Некоторые показатели, срок разработки которых в территориальных органах Росстата еще не наступил, приведены за январь–сентябрь 2010 г. Большинство статистических данных представлены в сравнении с оперативными показателями соответствующего периода 2009 г., а некоторые – в сравнении с оперативными показателями 2008, предкризисного года.

По оперативным данным территориальных органов государственной статистики, расположенных в субъектах Уральского федерального округа, в январе–октябре 2010 г. существенных изменений в тенденциях социально-экономического развития, отмеченных по итогам 9 мес., не произошло.

Обращает на себя внимание снижение реальных располагаемых доходов населения в сентябре 2010 г. к сентябрю 2009 г. в большинстве субъектов округа. Исключение составляют Челябинская и Свердловская области.

В промышленности округа сохранилась положительная динамика. Так, индекс промышленного производства по полному кругу производителей составил в январе–октябре, %: в Курганской области – 113,8; в Свердловской области – 115,4; в Челябинской области – 112,7; в Тюменской области (без автономных округов) – 129,8; в Ханты-Мансийском АО – 102; в Ямало-Ненецком АО – 108,5.

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) по полному кругу производителей, по виду экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» превышает аналогичный показатель 10 мес. 2009 г. во всех субъектах, входящих в округ (рис. 1). В целом по округу он составил 2004614,0 млн р. При этом не достигнут уровень 10 мес. 2008 г. в Ханты-Мансийском АО и в Ямало-Ненецком АО. А эти субъекты дают более половины объема отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) в Уральском федеральном округе (по всем видам экономической деятельности).

По виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства» (рис. 2) показатель объема отгруженных товаров также превышает уровень 10 мес. 2009 г. во всех субъектах округа и составил 1734761,9 млн р., уровень соответствующего периода 2008 г. не достигнут в Курганской, Свердловской и Челябинской областях.

Ключевые слова: индекс промышленного производства, грузооборот, оборот розничной торговли, внешнеторговый оборот, индекс потребительских цен, безработица, денежные доходы населения, среднемесячная начисленная заработная плата, рождаемость, смертность.

По виду экономической деятельности «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» во всех субъектах и по округу в целом объем отгруженных товаров, выполненных работ (услуг) за 10 мес. 2010 г. значительно превысил уровень соответствующих периодов 2009 и 2008 гг. и достиг 355029,9 млн р. (рис. 3).

Во всех субъектах округа за январь–сентябрь 2010 г. заметно превышены показатели грузооборота транспорта, уровень 9 мес. 2009 г. превышен от 6,2% в Свердловской области до 11,9% в Челябинской области и составил в целом по округу 896589,3 млн т-км. Но это меньше уровня 9 мес. 2008 г. (1003840,2 млн т-км).

За январь–октябрь 2010 г. перевозки грузов транспортом также заметно превысили уровень соответствующего периода 2009 г. во всех субъектах округа: от 7,4% в Тюменской области до 11,8% в Челябинской области. В абсолютном выражении это составило 1042,6 млн т. Но уровень 10 мес. 2008 г. также не достигнут (1241,1 млн т).

Объем производства продукции сельского хозяйства в январе–сентябре 2010 г. снизился к соответствующему периоду 2009 г. практически во всех субъектах округа. Индекс производства составил, %:

- в Курганской области – 83,1;
- в Свердловской области – 88;
- в Челябинской области – 84,3;
- в Ханты-Мансийском АО – 99,2;
- в Ямало-Ненецком АО – 99,1;

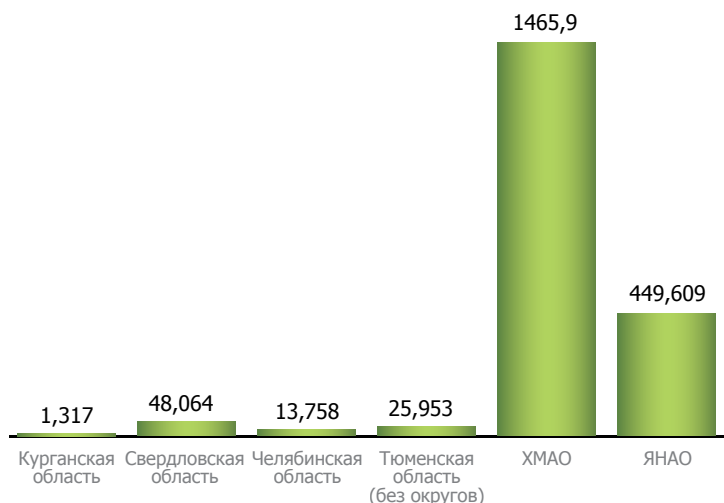


Рис. 1 – Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) по виду экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» в январе–октябре 2010 г., млрд р.

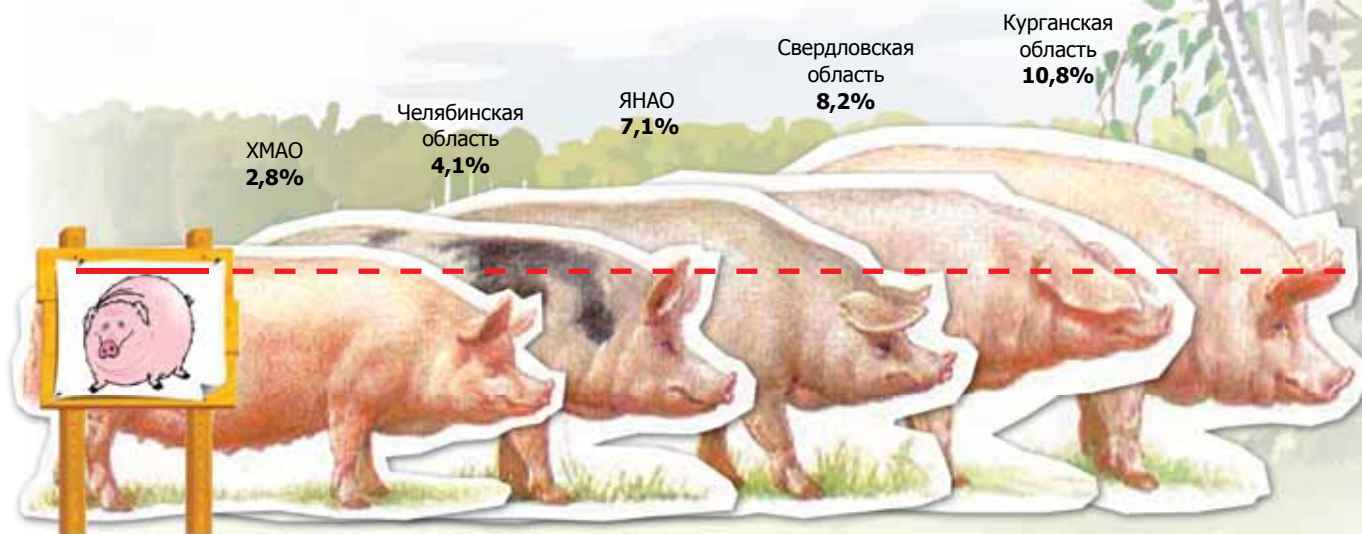
• в Тюменской области (без округов) – 100,2.

В целом по округу объем производства продукции сельского хозяйства составил в январе–сентябре 2010 г. 119299,7 млн р. (133096,2 млн р. – в соответствующем периоде 2009 г.)

В январе–октябре 2010 г. в субъектах округа произведено хозяйствами всех категорий:

- скота и птицы в живом весе – 514,5 тыс. т;
- молока – 1862,8 тыс. т;
- яиц – 3439,5 млн шт.

Все эти показатели превышают уровень 10 мес. 2009 г.



Прирост поголовья свиней

Key words:

population migration, population natural decrease, population natural growth, birthrate, deathrate, migration growth



Рис. 2 – Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) по виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства» в январе–октябре 2010 г., млрд р.

Из-за неблагоприятных погодных условий заметно снижено производство продукции растениеводства. Так, производство зерновых и зернобобовых культур (в весе после доработки) к уровню 10 мес. 2009 г. составило, %:

- в Курганской области – 54,6;
- в Челябинской области – 45,7;
- в Свердловской области – 89,3;
- в Тюменской области – 79,6.

Производство картофеля к уровню 10 мес. 2009 г. составило от 53,7% в Свердловской области до 85,7% по Тюменской области; овощей – от 81,9% в Курганской области до 92,9% в Свердловской области.



Рис. 3 – Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) по виду экономической деятельности «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» в январе–октябре 2010 г., млрд р.

Надо отметить, что удалось сохранить на высоком уровне некоторые качественные показатели. Так, во всех субъектах округа за 10 мес. 2010 г. превышен уровень соответствующего периода 2009 г. по надюю молока на одну корову в крупных, средних и малых сельхозорганизациях. Он составил, кг:

- в Курганской области – 3116;
- в Свердловской области – 4096;
- в Челябинской области – 3345;
- в Тюменской области (с округами) – 4210.

Продолжается снижение поголовья крупнорогатого скота в хозяйствах всех категорий во всех субъектах округа. На 1 ноября в целом по округу оно составило 1259 тыс. голов (на 1 ноября 2009 г. – 1315 тыс. голов). В том числе отмечено сокращение поголовья коров в Курганской области на 3,6%, в Свердловской области – на 2% и в Челябинской области на 4,5% к уровню соответствующего периода 2009 г. В целом по округу поголовье коров составило на 1 ноября 2010 г. 534,7 тыс. голов (против 548,6 тыс. голов на 1 ноября 2009 г.).

При этом во всех субъектах округа отмечается прирост поголовья свиней. На 1 ноября 2010 г. к соответствующей доле 2009 г. этот показатель составлял от 100,3% в Тюменской области (с округами) до 112,3% в Курганской области. В целом по округу поголовье свиней на эту дату составило 1470,1 тыс. голов.

По виду деятельности «Строительство» по полному кругу организаций за январь–октябрь 2010 г. превышены объемы соответствующего периода 2009 г. в Свердловской области на 10,7%, на юге Тюменской области – на 1,8%, в Ханты-Мансийском АО – на 6,1%. В целом по округу этот показатель составил 422158,7 млн р., это больше, чем за соответствующий период прошлого года (396705 млн р.), но меньше уровня 2008 г. (506876,3 млн р.). Уровень 10 мес. 2008 г. по объему работ по виду деятельности «Строительство» не достигнут ни в одном субъекте Уральского федерального округа.

За январь–октябрь 2010 г. в субъектах округа введено в действие жилых домов общей площадью 2997,6 тыс. кв. м (за 10 мес. 2009 г. – 3390,3 тыс. кв. м). Превышен этот показатель лишь на юге Тю-

менской области – на 10,1% (965,3 тыс. кв. м) (рис. 4). В остальных субъектах ввод жилых домов к уровню 10 мес. 2009 г. составил, %:

- в Курганской области – 54,5 (97,4 тыс. кв. м);
- в Свердловской области – 94,9 (954,1 тыс. кв. м);
- в Челябинской области – 66,7 (592,7 тыс. кв. м);
- в Ханты-Мансийском АО – 89 (350,1 тыс. кв. м);
- в Ямало-Ненецком АО – 93,3 (38 тыс. кв. м).

За 10 мес. 2008 г. в субъектах Уральского федерального округа было введено жилых домов общей площадью 3592,5 тыс. кв. м.

Оборот розничной торговли за январь–октябрь 2010 г. в субъектах Уральского федерального округа достиг 1315784,5 млн р. Индекс физического объема к соответствующему периоду 2009 г. составил, %:

- в Курганской области – 100,1;
- в Свердловской области – 111,2;
- в Челябинской области – 100,0;
- в Тюменской области (без округов) – 103,8;

- в Ханты-Мансийском АО – 91,7;
- в Ямало-Ненецком АО – 90,8.

Объем платных услуг населению в целом по округу за январь–октябрь 2010 г. достиг 341934,9 млн р. Превзойден показатель аналогичного периода прошлого года в большинстве субъектов, за исключением Курганской области (99,6%) и Челябинской области (98,2%).

Внешнеторговый оборот (без данных энергетической таможни) за январь–сентябрь 2010 г. в Свердловской области составил 8367,2 млн дол. США, или 122,6% к соответствующему периоду прошлого года, в Челябинской области – 6139,8 млн дол. США (113,6%). Ниже уровня 9 мес. 2009 г. этот показатель в Курганской области (83,9%) и в Тюменской области (94,7%). В целом по округу внешнеторговый оборот за 10 мес. 2010 г. составил 15918,3 млн дол. США против 13748 млн дол. США за аналогичный период 2009 г. Следует отметить, что этот показатель за 10 мес. 2008 г. был равен 22196,8 млн дол. США.

Рост инвестиций в основной капитал за январь–сентябрь 2010 г. зафиксирован лишь в Ханты-Мансийском АО – 116,6%,



Стоимость минимального набора продуктов питания, рассчитанного по среднероссийским нормам потребления, в сентябре 2010 г.

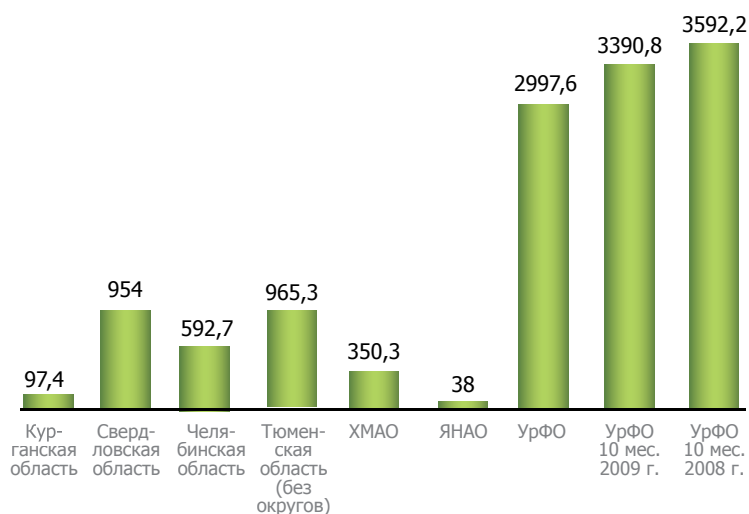


Рис. 4 – Ввод в действие жилых домов в УрФО за январь–октябрь 2010 г., тыс. кв. м общей площади

или 334947,3 млн р. В остальных субъектах округа индекс физического объема к соответствующему периоду 2009 г. составил, %:

- в Курганской области – 62,4;
- в Свердловской области – 87,6;
- в Челябинской области – 87,1;
- в Тюменской области (без округов) – 97,8;
- в Ямало-Ненецком АО – 93,4.

В целом по Уральскому федеральному округу инвестиции в основной капитал в январе–сентябре 2010 г. составили 877734,5 млн р. – это несколько выше уровня соответствующего периода 2009 г. (848711,4 млн р.), но меньше чем в январе–сентябре 2008 г. (923841,2 млн р.).



Рис. 5 – Индекс потребительских цен на продовольственные, непродовольственные товары и платные услуги населению в октябре 2010 г. к декабрю 2009 г., %

В январе–сентябре 2010 г. рост объема иностранных инвестиций, поступивших из-за рубежа в нефинансовый сектор экономики (без учета органов денежно-кредитного регулирования и банковского сектора, включая рублевые инвестиции, пересчитанные в долларах США), зафиксирован лишь в Свердловской области – 104,7% (1048,5 млн дол. США) и в Челябинской области – 129,7% (2471,7 млн дол. США). В остальных субъектах округа объемы иностранных инвестиций к январю–сентябрю 2009 г. составили, %:

- в Курганской области – 81,0;
- в Тюменской области (с автономными округами) – 51,1.

В целом по округу объем иностранных инвестиций за 9 мес. 2010 г. составил 4234,2 млн дол. США – это почти на уровне соответствующего периода 2009 г. (4295,3 млн дол. США), но ниже, чем в январе–сентябре 2008 г. (5423 млн дол. США).

В октябре 2010 г. индекс потребительских цен на продовольственные, непродовольственные товары и платные услуги населению к предыдущему месяцу был в пределах 100,5% по Курганской области и 101% по Свердловской области. К декабрю 2009 г. этот показатель был зафиксирован в пределах от 106,1% по Ханты-Мансийскому АО до 107,8% – по Свердловской области (рис. 5).

Наибольший рост цен в октябре 2010 г. зафиксирован на продовольственные товары, индекс потребительских цен на которые к декабрю 2009 г. был в пределах 106,8% на юге Тюменской области и 111,4% в Ханты-Мансийском АО.

В январе–сентябре 2010 г. доходы консолидированного бюджета превысили расходы во всех субъектах Уральского федерального округа.

Фактическое исполнение бюджетов за 9 мес. 2010 г. к плану на год составило, %:

- по Курганской области – 76,5;
- по Свердловской области – 85,6;
- по Челябинской области – 80,4;
- по Тюменской области (без округов) – 90,6;
- по Ханты-Мансийскому АО – 77,3;
- по Ямало-Ненецкому АО – 82,4.

Сальдированный финансовый результат деятельности крупных и средних организаций в субъектах Уральского федерального округа за январь–сентябрь

2010 г. составил 499178,3 млн р. против 437226,3 млн р. в январе–сентябре 2009 г. Значительный рост этого показателя к соответствующему периоду 2009 г. обеспечен в Курганской области – 170,2%, Свердловской области – в 5,1 раза, Челябинской области – 144,9%, Тюменской области (без автономных округов) – в 3 раза, в Ямало-Ненецком АО – 177,0%. Лишь в Ханты-Мансийском АО зафиксировано снижение этого показателя – 77,9%. Но в абсолютном выражении (268065,4 млн р.) это более 53% суммарного сальдированного результата по Уральскому федеральному округу.

В январе–сентябре 2008 г. сальдированный финансовый результат деятельности предприятий и организаций округа составлял 738561,2 млн р., в том числе в Ханты-Мансийском АО – 410590,7 млн р.

Удельный вес убыточных предприятий в январе–сентябре 2010 г. по субъектам Уральского федерального округа составил, %:

- по Курганской области – 38,5;
- по Свердловской области – 35,6;
- по Челябинской области – 39,2;
- по Тюменской области (с автономными округами) – 30,7.

Следует отметить, что во всех субъектах округа обеспечено снижение удельного веса убыточных организаций к аналогичному периоду 2009 г.

Дебиторская задолженность крупных и средних организаций в целом по округу на конец сентября 2010 г. составила 1643805,3 млн р., в том числе просроченная – 156533,8 млн р.

Кредиторская задолженность была на уровне 1758370,4 млн р., в том числе просроченная – 113843,1 млн р.

Задолженность организаций по заработной плате на 1 ноября 2010 г. в целом по округу снизилась до 16,7 млн р. (60,3% к уровню на 1 октября 2010 г. и 11,8% на 1 ноября 2009 г.). Не имели задолженности по заработной плате на 1 ноября 2010 г. организации Ямало-Ненецкого АО и юга Тюменской области. Задолженности по заработной плате из-за отсутствия финансирования из бюджетов всех уровней не было ни в одном субъекте Уральского федерального округа.

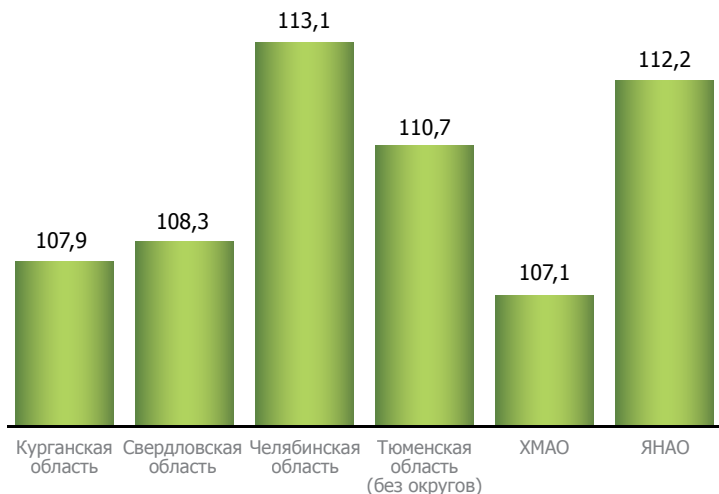


Рис. 6 – Динамика среднемесячной заработной платы (без выплат социального характера) в расчете на одного работника по полному кругу организаций в январе–сентябре 2010 г. к январю–сентябрю 2009 г., %

Среднесписочная численность работников в крупных и средних организациях Уральского федерального округа в сентябре 2010 г. составляла 3589 тыс. чел. (в сентябре 2009 г. – 3642,7 тыс. чел., в сентябре 2008 г. – 3890,1 тыс. чел.).

Уровень зарегистрированной безработицы в октябре 2010 г. составил, %:

- в Курганской области – 2,5;
- в Свердловской области – 2,3;
- в Челябинской области – 2,0;
- в Тюменской области (с автономными округами) – 1,0.

В октябре 2009 г. уровень зарегистрированной безработицы соответственно составлял, %: 3,1; 3,6; 3,44; 1,42.

В январе–сентябре 2010 г. денежные доходы населения (в среднем на душу населения в месяц) превысили во всех субъектах аналогичные значения соответствующего периода 2009 г. При этом реальные располагаемые денежные доходы (в месяц) к соответствующему периоду 2009 г. возросли лишь в трех субъектах округа, %:

- в Курганской области – на 3,0 ;
- в Свердловской области – на 5,1;
- в Челябинской области – на 2,8.

В Тюменской области (без округов) отношение уровня реальных располагаемых доходов за январь–сентябрь 2010 г. к уровню соответствующего периода 2009 г. составило 97,1%; в Ханты-Мансийском АО – 92,7%; в Ямало-Ненецком АО – 95,0%.

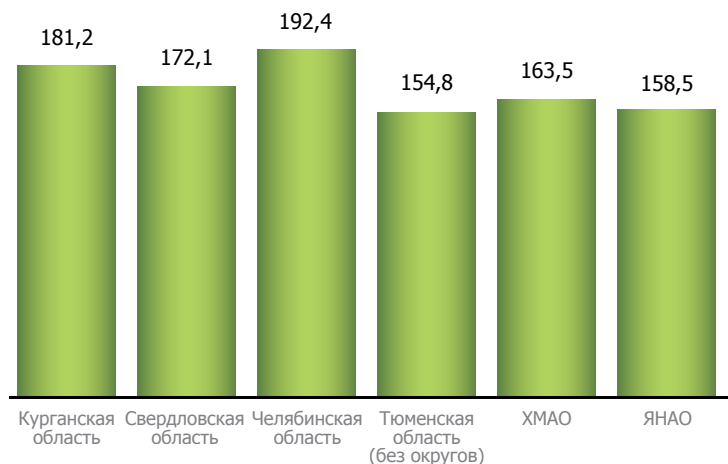


Рис. 7 – Соотношение размера назначенных пенсий и величины прожиточного минимума на 1 октября 2010 г., %

Среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) в расчете на одного работника по полному кругу организаций в январе–сентябре 2010 г. также превысила аналогичный показатель соответствующего периода 2009 г. Рост ее составил от 7,1% в Ханты-Мансийском АО до 13,1% в Челябинской области (рис. 6). Но рост реальной заработной платы к соответствующему периоду 2009 г. был незначителен, %:

- в Курганской области – 0,6;
- в Свердловской области – 1,2;
- в Челябинской области – 6,1;
- в Тюменской области (без округов) – 4,0;
- в Ямало-Ненецком АО – 4,4.

В Ханты-Мансийском АО зафиксировано снижение этого показателя на 1,3%.

В III кв. 2010 г. величина прожиточного минимума по субъектам Уральского федерального округа составила, р.:

- в Курганской области – 5069;
- в Свердловской области – 5771;
- в Челябинской области – 5021;
- в Тюменской области (без округов) – 5534;
- в Ханты-Мансийском АО – 8602;
- в Ямало-Ненецком АО – 9701.

Соотношение среднедушевого денежного дохода всего населения и величины прожиточного минимума составило:

- в Курганской области – 2,7 раза;
- в Свердловской области – 3,6 раза;
- в Челябинской и Тюменской (без округов) областях – 3,3 раза;

- в Ханты-Мансийском АО – 3,5 раза;
- в Ямало-Ненецком АО – 3,4 раза.

Средний размер назначенных пенсий всех пенсионеров (по данным отделений Пенсионного фонда РФ) на 1 октября 2010 г. составил от 7039 р. в Курганской области до 11501 р. в Ямало-Ненецком АО. Соотношение размера назначенных пенсий и величины прожиточного минимума составляло от 154,8% в Тюменской области (без округов) до 192,4% в Челябинской области (рис. 7).

Во всех субъектах Уральского федерального округа в январе–сентябре 2010 г. продолжались рост числа родившихся и снижение числа умерших. Естественный прирост населения в целом по округу достиг 10363 чел. В Тюменской области и в автономных округах естественный прирост населения составил 18012 чел. В Курганской области естественная убыль населения с 2157 чел. в январе–сентябре 2009 г. снизилась в январе–сентябре 2010 г. до 2065 чел., в Свердловской области – с 4303 до 3033 чел., в Челябинской области – с 3036 до 2551 чел.

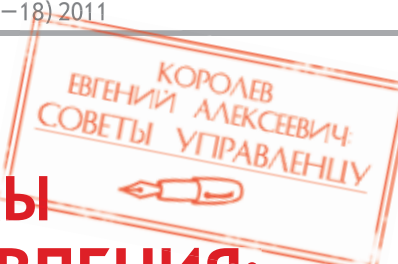
Во всех субъектах Уральского федерального округа в январе–сентябре 2010 г. наблюдается снижение миграционного прироста населения к соответствующему периоду 2009 г. В целом по округу миграционный прирост составил 6676 чел. против 11285 чел. в январе–сентябре 2009 г. При этом продолжился миграционный отток населения в Курганской области (на 2694 чел.) и в Ямало-Ненецком АО (на 3988 чел.). **У**

ИСТОЧНИКИ

1. Болховитинов В.Ф. Пути развития летательных аппаратов. М.: Оборонгиз, 1962.
2. Крон Г. Тензорный анализ сетей. М.: Советское радио, 1978.
3. Образцова Р.И., Кузнецов П.Г., Пшеничников С.Б. Инженерно-экономический анализ транспортных систем. М.: Наука, 1990.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 24.
5. Большая советская энциклопедия. 3-е изд. Т. 8
6. Вентцель Е.С. Исследование операций. Задачи, принципы, методология. М.: Наука, 1988.

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 – пятая из серии статей под общей рубрикой «Советы управленцу».

* Продолжение. Начало см. в № 3–4 (7–8), 5–6 (9–10), 7–8 (11–12), 9–10 (13–14) 2010.

характеристик и оптимальным образом их соединить в рамках конкретного практического действия.

К слову, заметим: перечень указанных вопросов практически полностью повторяет знаменитую «семичленную» форму юристов Древнего Рима: чтобы раскрыть любое преступление нужно получить содержательные ответы на семь конкретных вопросов: **кто?, что?, где?, когда?, как?, чем?, зачем?** Разница лишь в том, что в нашем перечне добавлен восьмой вопрос: **сколько?**

Вообще же приведенный перечень вопросов относится не только к юриспруденции или криминалистике: решение любой задачи, к какой бы сфере человеческой деятельности она ни относилась, представляет собой не что иное, как содержательный ответ (ответ по существу) на указанные вопросы. Управление и организация – не исключение.

ве критерия экономии времени. Третья группа включает в понятие «экономическая система» в качестве ее элементов производство, распределение, обмен и потребление. Четвертая, наиболее многочисленная сегодня группа определений, ассоциируемых с неоклассической школой, трактует экономическую систему как совокупность процессов, которые связаны с распределением ограниченных ресурсов.

Таким образом, первая группа определяет экономическую систему через состав, упуская связи; вторая, наоборот, абстрагируется от состава; третья дает предельно широкое понимание экономической системы, включая в ее состав, по сути, все общество. Наконец, четвертая группа связывает экономическую систему лишь с процессами распределения. Предпринимаются попытки объединить эти подходы.

И хотя использование определений, базирующихся на перечисленных подходах, вполне правомерно и зависит от целей исследования, ни одно из них нельзя

Из всего сказанного в предыдущих статьях следует, что управление представляет собой **деятельность** особого вида, а система управления есть не что иное, как **система деятельности**.

Впрочем, система управления не исключение. Деятельность – это тот субстрат, на котором строятся все без исключения системы социальной природы. Рассмотрим, например, наиболее близкое к нашей проблематике понятие экономической системы.

В экономической литературе существует множество определений этого понятия, но все они могут быть сгруппированы следующим образом.

Первая группа рассматривает экономическую систему как совокупность экономических субъектов. Вторая – как совокупность связей между производителями и потребителями материальных и нематериальных благ или как взаимосвязь и взаимозависимость видов труда на осно-

Это – одна сторона вопроса. С другой стороны, поскольку все характеристики любого акта деятельности взаимосвязаны, изменение хотя бы одной из них сразу же ведет к преобразованию всех остальных, и как следствие – к трансформации самой деятельности.

Следовательно, вторая задача организации деятельности – четко определить последовательность изменения этих характеристик, т.е. ту совокупность промежуточных состояний, которые проходит любой акт деятельности в процессе его трансформации. То же относится и к процессам трансформации организации в целом.

Рассмотрим некоторые примеры решения практических задач с использованием приведенных выше понятий.

(Продолжение следует)

считать удовлетворительным с точки зрения теории систем и системного подхода. Поэтому рассмотрим проблему детальнее.

Главное, что характеризует любую систему теоретической, искусственной (например, технической) или социальной природы, – ее функция, предназначение, которое выступает как важнейший системообразующий фактор. Функция задается извне и показывает, какую роль данная система выполняет по отношению к более общей системе, в которую она включена составной частью. Это положение имеет важные следствия: импульс к изменению и развитию системы может вызываться как внутренними, так и внешними факторами. Любое изменение функции вызывает смену механизма функционирования системы, что рано или поздно приводит к изменению ее структуры и связей, которое может происходить в направлении как прогресса, так и регресса. То, что функция определяет структуру, функционирование и развитие системы, дает основание гово-

энергетические, материальные, информационные и иные ресурсы);

количество ресурсов каждого вида необходимое для осуществления намеченных мероприятий [*Kr*], т.е. **сколько** нам нужно ресурса того или иного вида;

пространство (место) [*P*], или **где** осуществляется данный акт деятельности. Это может быть отдельное рабочее место, помещение, предприятие, город, регион, страна и т.д.;

время [*T*] осуществления, или **когда** осуществляется этот акт.

Эта совокупность характеристик представляет собой некий инвариант: конкретное содержание каждой из них может изменяться, но всегда и везде деятельность будет характеризоваться именно этой совокупностью характеристик. Разница лишь в масштабах. Задача организации любой деятельности – четко определить содержание каждой из указанных

Главный сущностный признак и главная функция экономики на любом уровне и на любом историческом этапе ее развития – материальное производство. В состав экономической системы входит все, что обеспечивает реализацию этой основной функции: люди, техника, технология, различные материальные, энергетические, информационные и иные ресурсы. Все это есть не что иное, как факторы производства. Но до тех пор, пока эти факторы не соединены в общем процессе, они, говоря словами К. Маркса, «являются факторами лишь в возможности. Для того чтобы вообще производить, они должны соединиться. Тот особый характер и способ, каким осуществляется это соединение, отличает различные эпохи общественного строя» [4. С. 43–44].

Но говоря о соединении факторов производства, отметим: не машины и потоки того или иного рода вступают во взаимодействие сами по себе, а люди в процессе экономической деятельности. Только деятельность объединяет в рамках конкретного практического действия, а затем и в системе дей-

2 Уникальная особенность деятельности как системы состоит в том, что основные характеристики любого ее акта на любом уровне идентичны.

Если рассматривать только процесс деятельности, исключив из анализа ее конечный результат, любой акт деятельности (от простейшего до самого сложного) можно описать совокупностью из восьми характеристик (категорий)¹:

субъект деятельности [*S*], т.е. тот, **кто** осуществляет данную деятельность. Например, субъектом деятельности может быть отдельный человек, коллектив, регион, государство, транснациональная корпорация, коалиция государств и т.д.;

ее **объект** [*O*], т.е. то, на **что** она направлена (производство тех или иных товаров, услуг и т.д.). Объектом деятель-

¹ Имея в виду возможность формализованного описания этих характеристик, сразу введем их обозначения.



По определению **деятельность** есть **специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование** [5].

Всякая деятельность включает в себя как минимум такие компоненты, как **цель, средство, результат** и сам **процесс деятельности**. Неотъемлемая характеристика любой деятельности – ее **осознанность**. Основанием деятельности является сознательно формулируемая цель; но основание самой цели лежит вне деятельности, в сфере человеческих идеалов и ценностей. Кроме того, никакая деятельность невозможна без наличия определенных **орудий** и **средств**, которые в данном случае трактуются предельно широко, как все, с помощью чего человек осуществляет данную совокупность действий (актов деятельности).

Таким образом, в любом акте деятельности всегда присутствуют:

- **субъект деятельности**, т.е. человек или группа людей;
- **цель** деятельности, т.е. тот желаемый результат, который мы хотим получить в процессе реализации этого акта;
- внешний по отношению к субъекту **объект** деятельности;
- **орудия и средства** деятельности;
- **пространственные и временные характеристики** деятельности.

Сразу отметим: проблема деятельности достаточно сложна. Поэтому укажем лишь на два момента, которые являются ключевыми в рассматриваемой нами проблеме.

1 Всякая деятельность – это сложно организованная, иерархически построенная многоуровневая система, в ко-

ности может быть отдельный предмет, система предметов, сложное образование, например месторождение нефти или газа, отдельный человек, социальная группа, другая страна и т.п.;

цель [*C*] (желаемый результат, который мы намерены получить в результате осуществления этого акта деятельности), иными словами, **зачем** мы осуществляем данный акт деятельности;

метод [*M*], с помощью которого этот акт осуществляется, другими словами, как, каким образом мы делаем это. В случае, если речь идет об экономической (производственной) системе, под термином «метод» мы понимаем **технологию** или **систему технологий**. В качестве метода может выступать как элементарный технологический процесс, так и система технологических переделов и т.д.;

ресурсы [*R*], или **чем**, с помощью чего осуществляется данный акт деятельности (техника, финансовые, трудовые,

речь о ней как о важнейшем (а иногда и главным) системообразующем факторе.

Поэтому, опираясь на приведенное ранее понятие функции, рассмотрим проблему выделения экономической системы из всей совокупности социальных систем. Для этого воспользуемся методологическим подходом, который базируется на основе двух родственных эмпирических методов, разработанных советским авиаконструктором В.Ф. Болховитиновым и американским инженером Г. Кроном [1; 2].

Детально методология подхода рассмотрена Р.И. Образцовой, П.Г. Кузнецовым и С.Б. Пшеничниковым [3].


Не анализируя подход в целом, укажем, что первым его шагом является выделение **основной функции системы**, которая рассматривается в качестве **основного рабочего процесса**. Тогда системой называется все то, что обеспечивает реализацию основного процесса.

той результаты деятельности каждого уровня являются основанием для начала деятельности следующего, более высокого уровня иерархии.

Выделим в этой структуре в качестве первичного элемента анализа **действие**, под которым будем понимать некоторый минимальный по сложности, но целостный, заверченный акт деятельности.

Группу взаимосвязанных действий, обладающую целостностью и относительной самостоятельностью, по аналогии с принятой в сетевом планировании терминологией назовем **работой** или **мероприятием**, систему работ, объединенных единым замыслом и направленных к достижению общей цели, – **операцией**. В свою очередь, операции также могут быть различной сложности, находиться на разных уровнях рассмотрения [6]. При таком подходе любая деятельность предстает как система взаимосвязанных по вертикали и горизонтали действий, работ (мероприятий) и операций.

ствий разнородные по своей природе и в других условиях несоединимые объекты и процессы – материальные (техника, сырье, материалы), социальные (люди) и идеальные (информация) – в нечто целое. Таким образом, говорить об экономике как единой системе на любом ее уровне и при любом способе производства можно только в связи с экономической деятельностью.

 Следовательно, **экономическая система** есть **система деятельности людей, связанной с материальным производством, воспроизводством общественного продукта (товаров, услуг)**.

Поэтому управление в экономике есть не что иное, как управление деятельностью людей. Следовательно, ключом к пониманию сущности экономической, как и любой другой системы социальной природы, сущности управления этими системами и процессами, происходящими в них, является анализ понятия деятельности и ее характеристик.

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Министерство образования и науки Российской Федерации
Комитет по науке и наукоемким технологиям Государственной Думы
Федерального Собрания Российской Федерации
Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе
Правительство Свердловской области
Уральское отделение Российской академии наук
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Уральское отделение Российской академии образования
Вольное экономическое общество России
Международная академия наук высшей школы
Торгово-промышленная палата Российской Федерации
Российский союз промышленников и предпринимателей
Евразийский

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Всероссийская научно-практическая конференция
с международным участием

Екатеринбург, 25–26 января 2011 г.

В рамках конференции планируется проведение пленарных заседаний, работа секций и круглых столов по актуальным проблемам интеграции науки, образования, производства и модернизации российской экономики. Предполагается обсуждение результатов исследований по следующим научным направлениям:

- Инновационная экономика: теории, концепции и тенденции развития. Проблемы формирования национальной инновационной системы России.
- Интеллектуальные ресурсы – основа экономики нового типа (роль науки в инновационном развитии, интеллектуальный капитал, интеллектуальное предпринимательство).
- Управление знаниями: формы, методы, технологии (подготовка кадров в инновационной экономике).
- Интегрированные производственные структуры как системы инновационной деятельности (инновационная составляющая экономического лидерства компании и корпорации как фактор рыночной активности интегрированных структур).
- Инновационная политика на микроуровне (инновационная политика предприятия; оценка эффективности инновационных проектов и управление рисками инновационных проектов).
- Региональный срез инновационного процесса в России и региональная инновационная политика (цели, задачи, принципы и функции, концепция «регионов-лидеров»).
- Пространственные формы организации инновационной деятельности (технопарки, технополисы, наукограды, свободные экономические зоны инновационного типа, инновационные кластеры).

К началу конференции планируется выпуск сборника докладов.

Размер организационного взноса для участников конференции составляет: при очной форме участия – 1450 р., при дистанционной (заочной) форме участия – 550 р. При дистанционной форме участия в конференции и оплате организационного взноса сборник докладов конференции будет выслан авторам по почте.

Заявки на участие в конференции, доклады и квитанции об уплате организационного взноса представляются в срок до 24 декабря 2010 г. в секретариат конференции на диске(те) или по электронной почте.

Уральский государственный
экономический университет (УрГЭУ)
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел., факс (343) 257-37-06 Урюпова Галина Леонидовна
Тел. (343) 221-17-45 Шаймарданова Марина Жаудатовна
Эл. почта: zsg@usue.ru, marina-ynir@usue.ru



ВОРОНИН Борис Александрович
Заведующий кафедрой права,
доктор юридических наук, профессор



Уральская государственная сельскохозяйственная академия
620075, РФ, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42
Контактный телефон: (343) 371-57-92
e-mail: voroninba@yandex.ru

Право на достойные условия жизни – конституционное право сельского населения

Аннотация. Автор статьи рассматривает социально-экономические и политические условия, предпосылки, а также препятствия реализации права сельского населения на достойный уровень жизни, которое является конституционным правом российского гражданина.

Успешное развитие сельского хозяйства невозможно без кадров, и прежде всего высококвалифицированных аграрных специалистов, проживающих в сельской местности.

Село как социально-территориальная подсистема общества выполняет следующие важнейшие общенациональные функции:

- **производственная** – удовлетворение потребностей общества в продовольствии и сырье для промышленности, продукции лесного, охотничье-промыслового и рыбного хозяйства, а также в другой несельскохозяйственной продукции;

- **демографическая** – увеличение демографического потенциала страны;

- **трудоресурсная** – обеспечение городов мигрирующей из села рабочей силой (прежде всего для занятия рабочих мест, не востребованных горожанами), использование в городских организациях трудоспособного сельского населения, проживающего в пригородах, а также привлечение

трудоспособного сельского населения для работы в организациях (филиалах), размещаемых в сельской местности городскими хозяйствующими субъектами;

- **социально-культурная** – воспроизводство историко-культурных ценностей, сохранение и развитие традиционной культуры народов России;

- **природоохранная** – поддержание экологического равновесия на всей территории страны, сохранение, восстановление и увеличение потенциала живой природы (почвы, воды, растительности, атмосферы), сохранение природных и культурных ландшафтов, а также содержание заповедников, заказников и национальных парков;

- **рекреационная и агрорекреационная** – размещение на сельских территориях организаций отдыха, оздоровления и туризма, дач и садово-огородных участков горожан, а также предоставление отдельным гражданам в период отдыха объектов сельской социальной и инженерной инфраструктуры;



Ключевые слова: сельское население, достойные условия жизни, социальное развитие села, программа «Уральская деревня».



• **жилищная** – размещение на сельских территориях жилых домов граждан, имеющих доходное занятие в городе, предоставление им в пользование объектов сельской социальной и инженерной инфраструктуры;

• **пространственно-коммуникационная** – размещение и обслуживание дорог, линий электропередачи, связи, водопроводов и других инженерных коммуникаций;

• **социальный контроль** над сельской территорией – содействие органам государственной власти и местного самоуправления в обеспечении общественного порядка и безопасности на малолюдных территориях и в сельских поселениях, а также в охране пограничных зон, недр, земельных, водных и лесных ресурсов, флоры и фауны.

Выполнение селом указанных функций является важнейшим условием успешного социально-экономического развития страны.

Современная аграрная политика государства направлена на обеспечение продовольственной независимости и продовольственной безопасности Российской Федерации, прежде всего предусматривает модернизацию аграрного производства и устойчивое развитие сельских территорий. Правовой основой в этой сфере являются Федеральный закон № 264-ФЗ от 29 декабря 2006 г. «О развитии сельского хозяйства», а также «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 годы», утвержденная постановлением Правительства РФ № 446 от 14 июля 2007 г. и Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2012 года», утвержденная постановлением Правительства

РФ № 858 от 3 декабря 2002 г. (с последующими изменениями и дополнениями). Как отмечает Министр сельского хозяйства РФ Е.Б. Скрынник: «Комплексное, всестороннее развитие инфраструктуры села, приближение качества жизни сельского населения к городским стандартам – неотъемлемые части деятельности Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. Наиболее эффективным инструментом решения поставленной задачи повышения уровня и качества жизни на селе является программно-целевой подход, позволяющий сконцентрировать все ресурсы на решении ключевых проблем».

Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2012 года» направлена на достижение следующих основных целей:

- повышение уровня и качества жизни сельского населения на основе развития социальной инфраструктуры и инженерного обустройства сельских территорий;

- создание правовых, административных и экономических условий для перехода к устойчивому социально-экономическому развитию сельских территорий;

- формирование условий для улучшения социально-демографической ситуации и расширения рынка труда в сельской местности;

- обеспечение привлекательности проживания в сельской местности.

Исходя из этого мероприятия Программы направлены на решение таких основных задач, как:

- улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов;

- стимулирование привлечения и закрепления для работы в социальной сфере и других отраслях сельской экономики

выпускников высших и средних учебных заведений, молодых специалистов;

- улучшение здоровья сельского населения путем повышения доступности и качества предоставления первичной медико-санитарной помощи;

- повышение роли физической культуры и спорта для предупреждения заболеваний, преодоления распространения асоциальных явлений в сельском сообществе;

- повышение образовательного уровня учащихся сельских школ, приведение качества образования в соответствие с современными требованиями, обеспечивающими конкурентоспособность кадров на рынке труда;

- активизация культурной деятельности на селе;

- развитие информационно-консультационного обслуживания сельского населения;

- повышение уровня и качества электро-, водо- и газоснабжения сельских населенных пунктов, обеспечение развития телефонной и телекоммуникационной связи в сельской местности;

- расширение сети сельских автомобильных дорог с твердым покрытием;

- повышение уровня занятости сельского населения, сохранение и создание новых рабочих мест.

В 2009 г. Минсельхоз России выполнял функции государственного заказчика по мероприятиям Программы в области:

- улучшения жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов;

- развития сети общеобразовательных учреждений в сельской местности;

- развития культурно-досуговой деятельности в сельской местности;

- развития водоснабжения в сельской местности;

- развития газификации в сельской местности;

- развития электрических сетей в сельской местности;

- обеспечения противопожарной защиты сельского населения.

Объемы финансирования мероприятий по развитию социальной и инженерной инфраструктуры села в 2009 г. за счет средств федерального бюджета были приведены в соответствие с Законом от 24 ноября 2008 г. № 204-ФЗ «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» (в редакции Федерального закона от 3 ноября 2009 г. № 230-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов"»).

Фактически лимиты ассигнований из федерального бюджета на реализацию мероприятий в области развития социальной и инженерной инфраструктуры села были сокращены на 53% к показателям Государственной программы, в том числе по мероприятиям, по которым государственным заказчиком определен Минсельхоз России, на 52,7%.

В связи со значительным уменьшением объемов государственной поддержки из федерального бюджета были пересмотрены и объемы финансирования за счет средств бюджетов субъектов РФ и внебюджетных источников. В результате общий объем финансирования Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2012 года» по Минсельхозу России составил 26,2 млрд р. Фактические расходы на мероприятия, по которым государственным заказчиком являлся Минсельхоз России, составили 32,95 млрд р. и на 25,7% превысили скорректированный плановый объем.





Предусмотренный данной целевой программой объем капитальных вложений был превышен на 31,4%, в основном за счет перевыполнения (на 62,7%) плановых заданий по финансированию из средств бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. Расходы на прочие нужды составили 121,1% к скорректированным объемам финансирования за счет дополнительного привлечения средств из внебюджетных источников (+69,3%). При этом субъекты Российской Федерации данное направление профинансировали не в полном объеме (-6,1%).

Федеральные бюджетные обязательства по указанным направлениям выполнены полностью.

Однако, несмотря на принимаемые меры по государственной поддержке социального развития села, в целом положение дел в этой сфере улучшается очень медленно. Основная часть сельского жилищного фонда остается без коммунальных удобств. По доле площади, имеющей все виды инженерного оборудования, город превосходит село в 1,5 раза.

Уровень жизни сельского населения по-прежнему остается крайне низким, увеличивается разрыв между городом и селом по уровню доходов. Модернизация здравоохранения, образования, культурно-досугового комплекса и других социально значимых направлений в сельской местности, к сожалению, сегодня приводят к ликвидации учреждений здравоохранения, школ и других объектов социальной инфраструктуры на селе.

Причины оптимизации в этой сфере, на первый взгляд, вроде бы понятны, ибо сегодняшнее финансирование экономически

более целесообразно. Но на самом деле

Ведь уровень качества жизни является лучшей агитацией для молодых специалистов, которые потенциально могли бы связать свою жизнь и трудовую деятельность с сельским хозяйством.

Наконец, не надо забывать, что не только молодежь, но и пожилые жители сельских населенных пунктов имеют право, в том числе и подкрепленное международно-правовыми документами, на качество своей жизни в сельской местности.

Право сельского населения на достойный уровень жизни является конституционным правом российской Федерации.

Так, в ст. 7 п. 1 Конституции РФ определено, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Каждый человек вправе рассчитывать на достойный жизненный уровень, и достижение этой цели одна из главных задач российского государства.

Социальное развитие села является делом государственной важности, и совершенно не случайно органы власти всех уровней уделяют решению проблем комплексного социально-экономического развития территорий сельских населенных пунктов постоянное внимание.

Наряду с государственными программами федерального уровня программно-целевой метод экономической поддержки

социального развития села используют и субъекты РФ. Так, в Свердловской области 28 ноября 2007 г. областным правительством была утверждена «Комплексная программа социально-экономического развития территорий сельских населенных пунктов в Свердловской области на период 2008–2015 годов» (Уральская деревня), в которой в комплексе рассматриваются три основных блока проблем, требующих своего решения с целью устойчивого развития сельских территорий и повышения уровня качества жизни сельского населения.

Первый блок – сугубо социальный, направлен на развитие современной инфраструктуры в каждом сельском населенном пункте (жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, образование, культура, спорт, организация отдыха и досуга и др.), а также охватывает автомобильные дороги, связь, информацию и другие блага, обеспечивающие жизнедеятельность всех граждан в селах и деревнях области.

Второе направление – развитие аграрной экономики как основного места трудовой и хозяйственной деятельности сельских жителей. Аграрное производство является решающим фактором обеспечения продовольственной независимости и продовольственной безопасности страны. По этой причине сельское хозяйство всегда было и будет самой востребованной и социально значимой сферой национальной экономики.

Третий блок проблем связан с развитием на сельских территориях несельскохозяйственных видов трудовой и хозяйственной деятельности. К сожалению, это направление пока не всеми осознано, но статистика свидетельствует, что

из 740 тыс. чел., проживающих в 1843 сельских населенных пунктах Свердловской области по состоянию на 1 января 2010 г., непосредственно в аграрном производстве было занято лишь 37 тыс. чел. Получается, что

свыше 300 тыс. чел. потенциально трудоспособного населения остается вне аграрной экономики и без стабильной трудовой занятости.

Это обстоятельство не позволяет сельским жителям иметь гарантированный заработок и необходимый уровень благосостояния, что напрямую влияет на их качество жизни.

Программа «Уральская деревня» – это интегрированный экономико-правовой документ, направленный на объединение усилий всех уровней власти, сельскохозяйственных товаропроизводителей и граждан в сфере социально-экономического развития сельских территорий. Эта программа объединила в себе несколько других областных программ (газификация, дороги, жилье, образование, здравоохранение и др.) и поэтому в консолидированном виде представляет внушительную сумму финансовых средств, выделяемых на решение социальных проблем в сельских населенных пунктах.

Оценка потребности финансовых средств на реализацию Программы «Уральская деревня» в 2008–2010 гг. за счет всех источников составляет 62604,1 млн р. Вместе с тем необходимо отметить, что в областном бюджете на 2008, 2009 и 2010 гг. Программа «Уральская деревня» не числится, и такая ситуация вызывает сожаление, ибо сводит на нет социально-по-





литическую значимость этой Программы.

В настоящее время в Правительстве области рассматриваются новые подходы к формированию целевых программ на основе тех или иных пилотных проектов. И это можно только приветствовать, так как в последние годы только по сельскому хозяйству было принято не менее десятка различных целевых и отраслевых программ, в которых прописаны различные цифры и целевые индикаторы, что не свидетельствует о четком стратегическом планировании сельскохозяйственной деятельности, а с другой стороны, дезориентирует органы власти и население в том, что касается целей и задач в этой отрасли.

На наш взгляд, в сфере сельского хозяйства Свердловской области должны функционировать две основные программы.

1 Программа развития непосредственно сельскохозяйственного производства по всем направлениям аграрной экономики, включающей в себя растениеводство (в том числе зерновые и кормовые культуры), животноводство – молочное, мясное и по подкомплексам (птицеводство, свиноводство, овцеводство, коневодство, кролиководство и др.).

Все существующие сегодня программы по этим направлениям сельскохозяйственной деятельности должны органично войти в единую, комплексную Программу. Этот документ должен быть компасом, или современному, навигатором для всех субъектов, связанных с сельскохозяйственной деятельностью: от крупного агрокомплекса до личного подсобного хозяйства граждан и владельцев садов, огородов и дач. Это должна быть путеводная звезда и для органов власти всех уровней.

В программе необходимо отразить перспективы строительства и модернизации всех требующихся для обеспечения продовольственной безопасности Свердловской области объектов производственной инфраструктуры в сельской местности. И самое главное, необходима открытая и доступная информация о всех планируемых производственных преобразованиях и инновациях в сельском хозяйстве области.

2 Программа «Уральская деревня». Этот документ должен включать в себя мероприятия программы «Социальное развитие села до 2012 года», а также мероприятия других программ, касающихся сельской местности.

Для проведения мониторинга реализации этих важнейших программ необходимо создать общественные комиссии, состоящие из ученых, аграрных специалистов, представителей органов государственной власти и местного самоуправления. Эти общественные формирования, подобно общественной палате, должны ежеквартально рассматривать те или иные проблемы, связанные с реализацией программ и информировать об этом общество и власть. До тех пор, пока ход выполнения областных программ будет рассматриваться только на закрытых заседаниях Правительства области или коллегией Министерств, без должной гласности, мы будем наблюдать выдачу желаемого за действительное, а иногда и откровенное вранье. Но ведь от населения не скроешь фактическое положение дел в сельском хозяйстве и в решении социальных вопросов на селе.

Можно по несколько раз показывать в телепрограммах молочный комплекс «УГМК-агро», свиноплекс «Уральский» или несколько оставшихся крупных птицефабрик, но от этого разруха на других сельских территориях сама не ликвидируется.

Маяки были всегда, и они особенно нужны в современный период. Они нужны для других субъектов аграрной экономики. Но, как гласит одна мудрость: «Об эскадре судят не по флагману, а по последнему кораблю, вошедшему в гавань». Так вот, перефразируя это высказывание, мы должны судить об эффективности управления сельским хозяйством и сельскими территориями не по передовикам, а по уровню социально-экономического развития всех субъектов сельскохозяйственной деятельности и по уровню качества жизни в сельской местности.

Возвращаясь к теме настоящей статьи, остановим внимание на проблемах закрепления на селе кадров специалистов. Подготовку кадров рабочих профессий осуществляют учреждения начального профессионального образования. В учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования готовятся для сельского хозяйства кадры специалистов со средним и высшим аграрным образованием.

В современных социально-экономических условиях особую актуальность приобретает проблема закрепления кадров всех специальностей непосредственно в системе аграрного производства. В связи с этим органы государственной власти РФ и Свердловской области предпринимают активные действия по закреплению кадров. Одной из значимых

мер является обеспечение жильем молодых специалистов и молодых семей, проживающих в сельских населенных пунктах. Причем эти меры распространяются и на специалистов, работающих в бюджетной сфере: медицинских работников, учителей, работников культуры, физической культуры и спорта. Вопросы приобретения жилья молодым специалистам в сельской местности юридически урегулированы как на федеральном уровне, так и на уровне Свердловской области.

В то же время пока не наблюдается массового прихода на работу в сельскохозяйственные организации и предприятия выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования.

Причин здесь много. Это и условия работы, и заработная плата, и другие факторы. Но самым главным аргументом является отсутствие необходимых современных условий для жизни в сельских населенных пунктах. И это пока трудноразрешаемая проблема. Но ее все равно придется решать, ибо в противном случае весьма проблематично вести разговор о высокоэффективном отечественном сельском хозяйстве.

В Свердловской области в сельской местности проживает 16% населения области. В целом по России количество сельских жителей составляет 38 млн чел., или 27% общей численности населения.

Как видим, на селе проживает значительное количество граждан страны, и поэтому вопросы обеспечения достойных условий для их жизнедеятельности требуют более действенного решения. Об этом говорят и демографические показатели, свидетельствующие об убыли сельского населения. В настоящее время Министер-





ством сельского хозяйства РФ активно поддерживаются пилотные проекты комплексной компактной застройки и благоустройства сельских поселений. Реализация мероприятий по поддержке данных пилотных проектов предусмотрена Государственной программой с 2009 г. Федеральное содействие проведению этих мероприятий осуществляется путем предоставления субсидий за счет средств федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на софинансирование пилотных проектов, предусматривающих комплексное освоение земельных участков в сельских поселениях для проведения компактной жилищной застройки и создания комфортных условий жизнедеятельности.

Пилотный проект включает в себя мероприятия по инженерной подготовке площадки под жилищную застройку, строительству (реконструкции) объектов социально-культурной сферы, созданию объектов благоустройства территории комплексной застройки.

Минсельхозом России в 2009 г. было рассмотрено 76 пакетов заявочной документации, представленных субъектами РФ. По результатам рассмотрения приняты документы от 22 субъектов РФ на софинансирование 31 пилотного проекта, отобранного на конкурсной основе в субъектах РФ в соответствии с критериями и показателями, установленными постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2008 г. № 949 «Об утверждении правил предоставления из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку комплексной компактной застройки и благоустройства сельских поселений

в рамках пилотных проектов» и приказом Минсельхоза России от 20 января 2009 г. № 20 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2008 г. № 949».

Реализация пилотных проектов показала эффективность комплексного подхода к застройке сельских поселений, позволяющего в условиях компактной застройки обеспечить все необходимые для жизнедеятельности сельских граждан условия и социальный комфорт. В 2009 г. Минсельхозом России запущен проект по созданию семейных молочных ферм, и за этот год с использованием средств федерального бюджета уже построено 52 фермы на 5 тыс. голов. Создание семейных молочных ферм направлено на увеличение производства молочной продукции и решение проблемы трудовой занятости в сельских населенных пунктах. Эти новые подходы к развитию современного аграрного производства и решение социальных проблем в сельской местности должны получить прописку и в Свердловской области, сельское население которой имеет полное право на достойные условия жизни и труда. **У**

МАНСУРОВ Гафур Закирович
Кандидат юридических наук,
доцент кафедры права

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 251-96-26
e-mail: mansuroff@yandex.ru



Новый закон о безопасности и старые проблемы законодательства о безопасности

Аннотация. Статья содержит сравнительно-правовой анализ Федерального закона «О безопасности» от 28 декабря 2010 г. и Закона РФ «О безопасности» от 5 марта 1992 г. Отмечаются недостатки нового закона. Предлагаются меры по их устранению. Обосновывается необходимость реализации принципа рамочного законодательного регулирования основ обеспечения безопасности.

29 декабря 2010 г. вступил в силу новый Федеральный закон «О безопасности» (далее – Закон-2010) [1. С. 21]. В пояснительной записке к проекту данного документа содержится лапидарная формулировка причины его принятия: «Практика применения Закона Российской Федерации от 5 марта 1992 г. № 2446-1 "О безопасности" показала необходимость его корректировки, уточнения основ и содержания деятельности по обеспечению безопасности, полномочий органов государственной власти в данной области, а также статуса Совета Безопасности Российской Федерации».

Целями данной статьи являются (1) сравнительно-правовой анализ старого и нового законов и (2) выявление роли ФЗ «О безопасности» в системе правовых регуляторов, обеспечивающих безопасность.

По мнению автора, данный документ приобрел ряд новых и сохранил ряд недостатков,

присущих старому закону, к числу важнейших из которых относятся следующие.

1 Несоответствие названия документа его содержанию. В Законе-2010, по сравнению с Законом РФ 1992 г. (далее – Закон-1992), нарушение данного правила юридической техники является даже более серьезным: теперь уже три главы из четырех содержат нормы о статусе субъектов, обеспечивающих безопасность. Таким образом, судя по содержанию документа, он представляет собой *не закон о безопасности, а закон об органах, обеспечивающих безопасность*.

2 Несоответствие содержания документа статусу базового закона. Согласно ст. 1 Закона-2010, данный нормативный акт определяет основные принципы и содержание деятельности по обеспечению безопасности. Соответственно, *Закон-2010 должен быть базовым (рамочным) для иных нормативных актов в сфере обеспечения безопасно-*

сти. Характеристика данного документа как основного в сфере обеспечения безопасности является распространенной в литературе [16. С. 62]. Поэтому он должен: (1) содержать унифицированный понятийный аппарат в сфере безопасности и основные параметры безопасности и (2) обеспечивать взаимодействие иных нормативных актов в области безопасности.

Следует учитывать, что в настоящее время, кроме вышеназванного Закона, действуют 86 законов, более 60 указов Президента РФ и других подзаконных актов, регламентирующих отдельные аспекты безопасности. Все они, в силу вышеуказанного обстоятельства, должны соответствовать Закону-2010. Однако особые режимы функционирования системы обеспечения безопасности – режим чрезвычайного положения и режим военного положения – регламентируются федеральными конституционными законами

[2; 3], в то время как Закон-2010 имеет статус обычного закона.

По этой причине представляется в определенной мере обоснованным высказанное в литературе суждение о том, что «защита национальной безопасности обеспечивается действием чрезвычайных правовых режимов, которые в перспективе могли бы быть объединены в *кодекс законов о защите национальной безопасности*» [8. С. 15].

3 Серьезным недостатком Закона-2010 является *отсутствие понятийного аппарата*. В частности, в отличие от Закона-1992 и Модельного закона стран СНГ «О безопасности» от 15 октября 1999 г., отсутствует определение термина «безопасность». Данный недостаток является особенно заметным в силу того, что другие страны СНГ включили в базовый закон определение безопасности (ст. 1 Закона Азербайджанской Республики от 29 июня 2004 г. «О национальной безопасности», ст. 1 Закона Украины от 19 июня 2003 г. «Об основах национальной безопасности Украины», ст. 1 Закона Республики Казахстан от 26 июня 1998 г. (в ред. от 14 октября 2005 г.) «О национальной безопасности Республики Казахстан» и др.). По этой, в частности, причине является обоснованным предложение о принятии Федерального закона «О национальной безопасности» с учетом содержания нормативных актов стран СНГ [12. С. 179].

Отсутствие легитимного определения термина создает трудности для юрисдикционных органов при применении нормативных актов, содержащих соответствующий термин. Как справедливо отмечает в связи с этим Д.В. Чухвичев, внесение в текст определений используемых в нем понятий, неизвестных в обычном языке, используемом широким кругом людей, или имеющих в

законе иное значение, нежели в общепринятом языке, является тем самым инструментом, который позволяет обеспечить всеобщую ясность, популярность законодательства, в котором для обеспечения его полноты используется специальная терминология [14. С. 179].

В силу вышеизложенного при применении Закона-2010 необходимо руководствоваться доктринальным определением безопасности [7. Кн. 1. С. 75].

Частным случаем вышеуказанной проблемы является *отсутствие легитимного перечня видов безопасности и, соответственно, «умножение объектов безопасности и элементов ее состава, а также выхолащивание ее подлинного содержания при акценте на множественность опасностей»* [11. С. 28].

В новом законе, в отличие от прежнего, отсутствует преамбула, но ее содержание включено в ст. 1 Закона-2010. Под преамбулой понимается часть нормативного акта, содержащая указание на те или иные обстоятельства, послужившие поводом к принятию данного документа, а также указание на задачи, которые должны быть достигнуты в процессе применения данного закона [9. С. 213], в то время как в Законе-1992 данная структурная единица фактически содержала *предмет регулирования*. Видимо, данное обстоятельство и послужило причиной ее не включения в новый закон.

4 Обращает на себя внимание и ряд иных недостатков Закона-2010. Так, например, Совет Безопасности характеризуется как совещательный орган (п. 1 ст. 13), но в то же время, согласно п. 3 ст. 18 Закона-2010, вступившие в силу решения Совета Безопасности обязательны для исполнения государственными органами и должностными лицами. Как известно, *совеща-*

тельные органы не могут иметь полномочие на принятие обязательных актов. Очевидно, что по этой причине «предусмотренное в решениях указание о контроле за их исполнением аппаратом Совета Безопасности не подкрепляется специальной нормой об ответственности за невыполнение предложенных действий. Выполнение решения обеспечивается авторитетом и властью главы государства, в реализации полномочий которого участвует Совет» [5. С. 14].

Существующее мнение о том, что «Совет безопасности субъекта России является полноценным органом государственной власти» [15. С. 12] противоречит общепринятой точке зрения, согласно которой «орган государства – это организация или единоличное должностное лицо, наделенное властными полномочиями» [13. С. 136].

В Законе-1992 в перечне лиц, участвующих в заседаниях Совета безопасности, был указан Председатель Верховного Совета РФ. В новом законе участие руководителей законодательного органа в деятельности Совета Безопасности прямо не предусмотрено, но включена отсылочная норма, согласно которой постоянные члены Совета Безопасности входят в состав Совета Безопасности по должности *в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации* (п. 2 ст. 15). Действующим в настоящее время Указом Президента РФ № 836 от 25 мая 2008 г. (ред. от 7 ноября 2010 г.) «Об утверждении состава Совета Безопасности Российской Федерации» в этот состав включены Председатель Государственной Думы Федерального Собрания РФ и Председатель Совета Федерации Федерального Собрания РФ [4]. *Представляется, что данная формулировка противоречит конституционному положению о равен-*

Сравнительная таблица содержания Федерального закона «О безопасности» от 28 декабря 2010 г. и Закона РФ «О безопасности» от 5 марта 1992 г. (в ред. от 26 июня 2008 г.)

Закон РФ «О безопасности» от 5 марта 1992 г. (в ред. от 26 июня 2008 г.)	Федеральный закон «О безопасности» от 28 декабря 2010 г.
Препамбула	Препамбула отсутствует, но ее содержание включено в ст. 1
Статья 1. Понятие безопасности и ее объекты Содержится толкование понятий «безопасность» и «жизненно важные интересы», перечислены основные объекты безопасности	Отсутствует дефиниция как самой безопасности, так и ее элементов
Статья 2. Субъекты обеспечения безопасности Основным субъектом обеспечения безопасности является государство. Иные субъекты – граждане, общественные и иные организации и объединения	Термин «субъект обеспечения безопасности» отсутствует. Характеристика граждан и общественных объединений как субъектов безопасности исчезла, но сохранилась прежняя формулировка о том, что они «...участвуют в реализации государственной политики в области обеспечения безопасности» (п. 4 ст. 4)
Статья 3. Угроза безопасности Угроза безопасности – совокупность условий и факторов, создающих опасность жизненно важным интересам личности, общества и государства	Определение угрозы отсутствует, хотя данный термин содержится в п. 1 и 4 ст. 3 и в п. 3 ст. 14
Статья 4. Обеспечение безопасности Указываются разновидности мер, адекватных угрозам жизненно важным интересам личности, общества и государства, обеспечивающих реализацию единой государственной политики в области поддержания безопасности	Заменена более подробной статьей 3 «Содержание деятельности по обеспечению безопасности»
Статья 5. Принципы обеспечения безопасности Установлены следующие основные принципы: 1) законность; 2) соблюдение баланса жизненно важных интересов личности, общества и государства; 3) взаимная ответственность личности, общества и государства по обеспечению безопасности; 4) интеграция с международными системами безопасности	Принципы, в отличие от старого закона, нумеруются, а их количество увеличено до пяти. <i>Исключены:</i> (1) принцип соблюдения баланса жизненно важных интересов личности, общества и государства и (2) принцип взаимной ответственности личности, общества и государства по обеспечению безопасности. <i>Включены:</i> принципы (1) соблюдения и защиты прав человека и гражданина, (2) приоритета предупредительных мер в целях обеспечения безопасности и (3) системности и комплексности применения мер обеспечения безопасности. Изменена формулировка отдельных принципов (ст. 2)
Статья 6. Законодательные основы обеспечения безопасности Указаны основные нормативные акты, составляющие законодательную основу обеспечения безопасности	Статья 5. Правовая основа обеспечения безопасности – изменения незначительны и носят в основном редакционный характер
Статья 7. Соблюдение прав и свобод граждан при обеспечении безопасности При обеспечении безопасности не допускается ограничение прав и свобод граждан, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом	Норма включена в состав принципов (п. 1 ст. 2)
Раздел II. Система безопасности Российской Федерации (ст. 8–12) Дублируется перечень субъектов, содержащийся в ст. 2 закона. Кроме того, указывается, что в эту систему включается законодательство, регламентирующее отношения в сфере безопасности	Упорядочены и расширены полномочия Президента РФ и Правительства РФ. Появилась норма (отсылочного характера) о полномочиях Федерального Собрания РФ (ст. 9)
Раздел III. Совет безопасности Российской Федерации (ст. 13–19) Совет безопасности является конституционным органом. Совет безопасности ответствен перед высшим законодательным органом (Верховным Советом РСФСР, а затем Федеральным Собранием РФ) (ст. 13)	Глава 3. Статус Совета безопасности (ст. 13–18) Совет безопасности является конституционным совещательным органом. Совет безопасности формируется и возглавляется Президентом Российской Федерации (ст. 13)
Раздел IV. Финансирование деятельности по обеспечению безопасности (ст. 20) Финансирование деятельности по обеспечению безопасности осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Федерации, а также внебюджетных средств	Нормы о финансировании отсутствуют в силу того, что в настоящее время финансирование деятельности по обеспечению безопасности регламентируется бюджетным законодательством
Раздел V. Контроль и надзор за деятельностью по обеспечению безопасности (ст. 21–22). Ст. 21: органы государственной власти и управления РФ в пределах своей компетенции осуществляют контроль за деятельностью субъектов, обеспечивающих безопасность. Ст. 22: общественные объединения и организации, граждане имеют право на получение ими информации о деятельности органов обеспечения безопасности	Нормы о контроле и надзоре исключены как положения, дублирующие содержание нормативных актов, устанавливающих полномочия соответствующих органов государственной власти и управления (например, ФЗ от 17 декабря 1997 г. (в ред. от 22 июля 2010 г.) «О Правительстве Российской Федерации») или право граждан на получение ими информации о деятельности государственной власти и управления (например, ФЗ от 9 февраля 2009 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»)
Раздел « Заключительные положения » отсутствует	Глава 4. Заключительные положения (ст. 19) – о признании утратившим силу Закона Российской Федерации «О безопасности» от 5 марта 1992 г. (в ред. от 26 июня 2008 г.)

Ключевые слова: безопасность, система правовых регуляторов, понятийный аппарат, принцип рамочного законодательного регулирования основ обеспечения безопасности.

стве и самостоятельности ветвей власти (ст. 10 Конституции РФ).

5 Согласно ст. 12 Закона-2010, органы государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах своей компетенции обеспечивают исполнение законодательства Российской Федерации в области обеспечения безопасности. Однако данная норма требует узкого толкования в силу того, что из всех разновидностей безопасности в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находится только обеспечение общественной безопасности (п. 1 ст. 72 Конституции РФ).

К числу существенных недостатков Закона-2010 следует отнести наличие серьезных пробелов в регулировании взаимодействия федеральных и региональных структур в сфере обеспечения безопасности, в частности, федерального и региональных советов безопасности. Следует согласиться со следующей предлагаемой схемой взаимодействия этих структур: «Региональные советы безопасности обобщают данные по состоянию безопасности в своих регионах и передают ... непосредственно в Совет Безопасности РФ. ... Совет Безопасности РФ анализирует поступившую информацию и докладывает ее Президенту РФ и Федеральному Собранию РФ. В свою очередь, на основании поступившей в высшие органы государственной власти ... информации разрабатывается программа действий по преодолению проблем в сфере региональной безопасности и в виде конкретных программ и проектов направляется в нижестоящие советы безопасности... которые следят за ее исполнением на местах» [10. С. 18].

В силу вышеизложенного является сомнительным утверждение о том, что «несмотря на отсутствие в нормативных актах ряда

субъектов Российской Федерации прямых указаний на наличие у советов безопасности властных полномочий, они являются органами исполнительной власти, производными от образующих их президентов, губернаторов, глав администраций» [15. С. 20].

Таким образом, предлагаются следующие меры по совершенствованию законодательства в сфере обеспечения безопасности.

1 В целях оптимизации системы правовых регуляторов необходимо реализовать принцип рамочного законодательного регулирования основ обеспечения безопасности. Исходя из этого принципа, предлагается, во-первых, включить в Закон-2010 основные элементы системы обеспечения национальной безопасности России (раздел 1 «Общие положения» Закона-1992) и, во-вторых, наделить Закон-2010 статусом федерального конституционного закона и, соответственно, исключить из их числа ФКЗ «О военном положении» и ФКЗ «О чрезвычайном положении».

2 Следует отменить п. 3 ст. 18 Закона-2010 в силу несоответствия статусу Совета Безопасности как совещательного органа (п. 1 ст. 13 Закона-2010).

3 Исключить из Указа Президента РФ № 836 от 25 мая 2008 г. (ред. от 7 ноября 2010 г.) «Об утверждении состава Совета Безопасности Российской Федерации» норму о включении в состав Совета Безопасности Председателя Государственной Думы Федерального Собрания РФ и Председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ в силу ее несоответствия ст. 10 Конституции РФ.

ИСТОЧНИКИ

1. О безопасности: Федер. закон от 28 декабря 2010 г. // Российская газета. 2010. 29 декабря.
2. О военном положении: Федер. конституц. закон от 30 января 2002 г. // СЗ РФ. 2002. № 5. Ст. 375.

3. О чрезвычайном положении: Федер. конституц. закон от 30 мая 2001 г. (в ред. от 7 марта 2005 г.) // СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2277; 2003. № 27 (ч. 1). Ст. 2697; 2005. № 10. Ст. 753.

4. Об утверждении состава Совета Безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ № 836 от 25 мая 2008 г. (ред. от 7 ноября 2010 г.) // СЗ РФ. 2008. № 22. Ст. 2534; 2010. № 45. Ст. 5774.

5. Барышникова В.В. Решения Совета Безопасности Российской Федерации: понятие, правовая природа, виды и юридическая сила // Конституционное и муниципальное право. 2005. № 6.

6. Белхароев Х.У. Правовое обеспечение продовольственной безопасности современной России: автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 2003.

7. Дворянкина Е.Б. Национальная экономика. Екатеринбург, 2001.

8. Идрисов Р.Ф. Теоретические и правовые проблемы обеспечения национальной безопасности Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 2002.

9. Кашанина Т.В. Юридическая техника. М., 2008.

10. Кирьянов А.Ю. Соотношение полномочий властных субъектов обеспечения региональной безопасности в рамках институциональной подсистемы // Юридический мир. 2010. № 1.

11. Колокольцев В.А. Обеспечение государственных интересов России в контексте концепции национальной безопасности: автореф. дис. ... д-ра юр. наук. СПб., 2005.

12. Редкоус В.М. Общая характеристика Закона Республики Казахстан «О национальной безопасности Республики Казахстан» // Право и государство. 2008. № 3 (39).

13. Черданцев А.Ф. Теория государства и права. М., 2000.

14. Чухвичев Д.В. Законодательная техника. М., 2008.

15. Шабрин А.И. Совет безопасности в системе органов государственной власти субъекта Российской Федерации: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юр. наук. СПб., 2000.

16. Экономическая и национальная безопасность / под ред. Е.А. Олейникова. М., 2005.



Key words:

corporate management, business rules, strategic management, managerial technologies, decision-making support systems, information systems, balance score cards, key performance indicators, corporate information systems, innovations.

АБАКУМОВА Надежда НиколаевнаДоцент кафедры экономики труда и управления персоналом,
кандидат экономических наукНовосибирский государственный университет экономики и управления
630000, РФ, г. Новосибирск 99, ул. Каменская, 56
Контактный телефон: (383) 224-35-47
e-mail: estr@nsaem.ru

Влияние новой системы оплаты труда на результативность труда научно-педагогических работников

Аннотация. В докладе представлены результаты анализа эффективности новой системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава высшей школы на примере Новосибирского государственного университета экономики и управления.

Положение страны, ее конкурентоспособность на мировых рынках среди прочих факторов зависят от качества подготовки специалистов и ученых и от тех условий, которые страна создает для проявления и реализации их интеллектуального потенциала.

Передовые страны ориентированы на развитие человеческого потенциала, а способствует этому в значительной мере система образования. За счет системы образования экономически развитые страны получают до 40% прироста валового национального продукта [1. С. 17].

Важное место в общей системе образования занимает высшее образование, которое служит одним из источников экономического роста страны, делает более продуктивным труд каждого человека, повышая его способности к восприятию и использованию на практике новых методов производства и управления, технических орудий и научных идей в интересах более эффективного использования

имеющихся ресурсов. Специалисты, умеющие мыслить и обобщать, принесут дивиденды не только своими знаниями и профессиональными навыками, работками и исследованиями, они составят интеллектуальное богатство страны.

Как уже было отмечено,

ключевым элементом высшей школы является научно-педагогический состав вузов. От квалификации преподавателя, его педагогической компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависит и качество подготовки будущих специалистов, их результативность в экономической деятельности.

Преподавательская деятельность весьма разнообразна: учебная работа (ведение лекций, семинаров, практических занятий, проверка курсовых и контрольных работ, руководство практиками и дипломными работами),

а также учебно-методическая, методическая, научно-исследовательская, научная и воспитательная работа со студентами. Важное место в работе преподавательского состава занимает повышение квалификации и оказание помощи производству. Такие высокие требования к преподавателям, а также ответственность, лежащая на них, задают и высокую планку заработной платы. В советский период зарплата ППС вузов была выше средней по народному хозяйству.

Зарботная плата в высшей школе составляла 132,8% средней зарплаты во всей экономике и 123,4% средней зарплаты в промышленности (табл. 1).

Таким образом, научно-педагогические работники составляли в тот период основу среднего класса. Отнесение к этой группе определялось не только уровнем оплаты, но и в целом уровнем жизни (бытовыми условиями, возможностями отдыха), статусом и значимостью работы, формированием ценностей общества

Ключевые слова: научно-педагогические работники, трудовой потенциал высшей школы, оплата труда в системе высшего образования, дополнительная занятость, заработная плата, восстановительный потребительский бюджет.

и др. Ситуация изменилась с переходом на рыночные отношения, когда зарплата преподавателей стала составлять около 60% средней в экономике [3. С. 59]. Сейчас к среднему классу не всегда можно отнести даже докторов наук, работающих в высшей школе, если они не занимают руководящие должности.

В период рыночных преобразований проявляются следующие тенденции формирования трудового потенциала высшей школы. Прежде всего, это старение профессорско-преподавательского состава, снижение интереса молодежи к работе в сфере образования, стремление преподавателей поддержать достойный уровень жизни через дополнительную занятость. Указанные факты приводят к снижению возможности работать с новой информацией и знаниями (дефицит времени), увеличение учебной нагрузки снижает возможность дополнительно работать со студентами. Снижаются в целом возможности накопления человеческого капитала (со-

стояние здоровья, повышение квалификации, приобретение новых знаний, возможность творчества).

Так, по данным за 2003–2006 гг., средний возраст ППС составлял 46,6 года (табл. 2). Аналогичную ситуацию мы наблюдаем в Новосибирском государственном университете экономики и управления (НГУЭУ). Анализ возрастной структуры (рис. 1) показывает, что в контингенте ППС за пять лет увеличилась (на 39,13%) доля преподавателей в возрасте 30–39 лет, которые являются наиболее опытными педагогами в расцвете творческих сил. Но при этом произошло снижение (на 42,86%) доли преподавателей в возрасте до 30 лет. Это негативное явление является следствием главным образом низкой по сравнению с другими отраслями оплаты труда.

Кроме того, произошел отток (на 44,9%) опытных преподавателей в возрасте 40–49 лет, что часто связано с отсутствием у них степени и, в связи с этим, низким уровнем оплаты. На

фоне этого идет рост доли преподавателей в возрасте 50–59 (на 60,78%) и старше 60 лет (на 43,14%).

Рассмотрим изменение среднего возраста штатных ППС в разрезе должностей. Очевидно, что по все должностям происходит увеличение среднего возраста, что еще раз подтверждает тенденцию к старению персонала (рис. 2). Так, средний возраст среди профессоров увеличился и составляет более 58 лет, средний возраст доцентов приближается к 50 годам. Средний возраст старших преподавателей – 41,52 года, а ассистентов – 32,93 года.

Другим следствием недостаточной оплаты является расширение дополнительной занятости преподавателей в своем или других вузах. Это естественно ограничивает время, которое преподаватели могут использовать на повышение квалификации, освоение новых методик, что отражается в конечном итоге на качестве подготовки специалистов. В нашем

Таблица 1 – Среднемесячная денежная зарплата рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства в 1980 г., р. [2. С. 157–158]

Отрасль	Зарплата, р.	К средней по н/х, %
Все народное хозяйство	177,7	100
Промышленность	191,3	107,7
Сельское хозяйство	156,8	88,2
Строительство	210,8	118,6
Транспорт	214,8	120,9
Связь	135,5	76,3
Торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки	145,8	82,0
Информационно-вычислительное обслуживание	134,2	75,5
ЖКХ, непроизводственные виды обслуживания населения	139,4	78,4
Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	133,7	75,2
Культура	116,4	65,5
Искусство	141,7	79,7
Наука и научное обслуживание	184,9	104,1
Кредитование и государственное страхование	172,6	97,1
Аппарат органов государственного управления	168,7	94,9

Таблица 2 – Распределение штатного персонала по возрасту в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования в 2003–2006 гг. [4]

Должность	Средний возраст, лет
Ассистенты	33,7
Старшие преподаватели	42,9
Доценты	50,7
Профессора	52,9

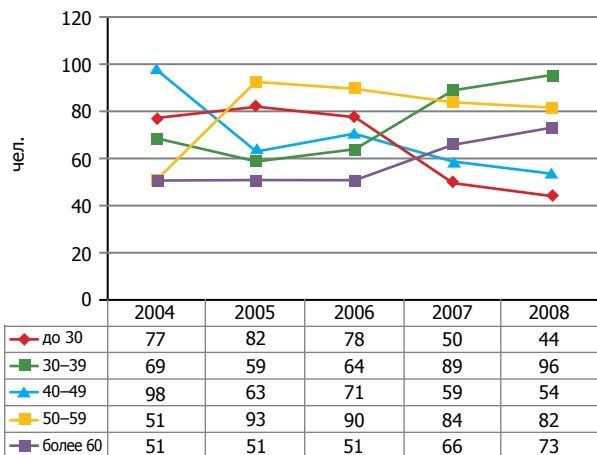


Рис. 1 – Изменение возрастной структуры штатных ППС НГУЭУ за 2004–2008 гг., чел.

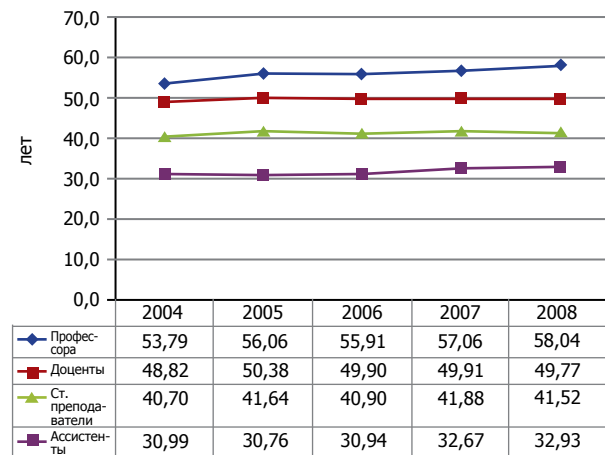


Рис. 2 – Динамика среднего возраста штатного ППС НГУЭУ по должностям за 2004–2008 гг., лет

вузе примерно каждый третий преподаватель работает более, чем на ставку. Хотя ситуация по годам меняется.

Исходя из вышесказанного,

заработную плату преподавателей следует рассматривать не просто как вопрос благосостояния отдельной категории работников, а как проблему, решение которой определит будущее общества, конкурентоспособность молодых специалистов в стране и в мире.

До недавнего времени оплата труда в системе высшего образования осуществлялась посредством Единой тарифной сетки. Впервые ЕТС была введена в 1992 г., и с тех пор она несколько раз изменялась, при этом неизменным оставалось лишь число тарифных разрядов, равное 18.

Первая ЕТС имела два основных недостатка. Во-первых, ее диапазон, равный 10, был завышен, что порождало чрезмерную дифференциацию в оплате труда. Во-вторых, тарифный оклад первого разряда был занижен и составлял незначительную часть прожиточного минимума трудоспособного человека. Данный показатель составил в 2000 г. – 11%, в 2003 г. – 21%, в 2004 г. – 23% [4], в настоящее время для ППС около 60%. Поскольку недостатки ЕТС стали слишком очевидными, Правительством было решено с 1 декабря 2008 г. перейти к новой системе оплаты труда (НСОТ, постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583).

Первое принципиальное отличие новой системы состоит в том, что в ней заложен ведомственный принцип организации оплаты труда (ранее

– отраслевой). Это означает, что каждое ведомство руководствуется собственным положением об оплате труда, а руководителям учреждений предоставляется право самостоятельно устанавливать штатное расписание, а также влиять на размер зарплаты подчиненных. Кроме того, Правительством гарантируется, что заработная плата (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая с 1 декабря 2008 г., не может быть меньше заработной платы, получаемой до декабря этого года. И наконец, особенность новой системы оплаты труда составляет структура заработной платы – три ее части.

Первая – оклад, который устанавливается по уровню профессиональной квалификационной группы. Это гарантия го-

Таблица 3 – Уровень государственных гарантий по оплате труда ППС при переходе на новую систему оплаты труда (на ставку)

Должность	Должностной оклад, р.	Зарплата с учетом доплат из бюджета, р.к., р.	Отношение оклада к прожиточному минимуму (ПМ), %	Отношение зарплаты с учетом доплат из бюджета, р.к. к ПМ, %
Ассистент	4600	5520	73,0	87,5
Старший преподаватель	5060	6072	80,0	96,3
Доцент, кандидат наук	5520	12874	87,5	204,2
Профессор, доктор наук	5980	19882	94,9	315,4

Таблица 4 – Уровень заработной платы ППС с учетом внебюджетных доплат (на ставку)

Должность	Зарплата с учетом внебюджетных выплат, р.	Отношение заработной платы к прожиточному минимуму, %	Отношение к восстановительному потребительскому бюджету (ВПБ=2ПМ), %	Зарплата на 1,5 ставки, р.	Отношение к восстановительному потребительскому бюджету, %
Ассистент	7920	125,6	62,8	11880	94,2
Старший преподаватель	8712	138,2	69,1	13068	103,6
Доцент, кандидат наук	17986	285,3	142,7	26979	214,0
Профессор, доктор наук	24874	394,6	197,3	37311	296,0

сударства в отношении оплаты преподавательского труда высшей школы. С учетом доплат за степень и звание эта ситуация выглядит следующим образом (табл. 3). Расчеты представлены применительно к г. Новосибирску (по прожиточному минимуму за III кв. 2010 г. 6303,6 р. для трудоспособного человека).

Представленные расчеты показывают, что на уровне оклада гарантии государства ниже величины прожиточного минимума, близко к нему – только у профессора, доктора наук.

Значительно лучше выглядит ситуация с учетом доплат из бюджета (за степень, звание и должность): по старшим преподавателям – около прожиточного минимума, для лиц, имеющих степень, – превышение в два и три раза (табл. 4). Естественно, что вузы стараются поддержать свой преподавательский состав, используя внебюджетные средства, что улучшает ситуацию.

В этом случае у ассистентов заработная плата превышает прожиточный минимум на четверть, чуть больше у старших преподавателей, в три раза для кандидатов наук и в четыре для докторов. Считаем, что

сопоставление заработной платы преподавателей с прожиточным минимумом не вполне корректно, так как прожить на него практически невозможно, тем более он не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы (ведь мы имеем дело с высококвалифицированными кадрами).

Сравним заработную плату преподавательского состава с восстановительным потребительским бюджетом (ВПБ), который в большей степени отражает возможности воспроизводства рабочей силы. В этом случае заработная плата ассистентов и старших преподавателей находится на уровне 60% от ВПБ. Для доцентов со степенью это примерно 1,5 ВПБ, а для профессора, доктора наук – около двух. Для справки: в 1980-е годы заработная плата доцента, кандидата наук составляла примерно 4,9 прожиточного минимума того времени. При этом прожиточные минимумы данных периодов несопоставимы.

Но если сравнивать эту заработную плату со средней по городу (средняя по г. Новосибирску за январь–август 2010 г. – 17809 р.), то доцента, кандидата наук – на уровне средней, а у профессора, доктора наук – на 40% выше средней. Но эта заработная плата значительно ниже заработной платы высококвалифицированных специалистов в других отраслях (от 30 до 50 тыс. р.). Подтянуть свой уровень заработной платы к рыночному для такого рода специалистов преподавателям можно через дополнительную занятость, работая, например, на 1,5 ставки. В

результате совместительства (для большинства преподавателей это полставки) заработная плата доцента увеличивается примерно до 27 тыс. р., т.е. до 4,3 прожиточного минимума. Для справки: в 1980-е годы 1,5 ставки работы на должности доцента выводили его на уровень 7,3 прожиточного минимума. В итоге уровень заработной платы повышается у докторов наук почти до уровня высококвалифицированных специалистов. В сравнении с восстановительным бюджетом – для ассистентов и старших преподавателей – практически один бюджет, для доцентов, имеющих степень – два бюджета, для профессора, доктора наук – почти три.

Как известно, заработная плата выполняет несколько функций, основные из которых – воспроизводственная и стимулирующая. Первая обеспечивает воспроизводство самого работника и его иждивенцев, а вторая направлена на повышение его трудовой активности. Учитывая проведенные расчеты,

социально приемлемую жизнь доцент, кандидат наук может обеспечить одному иждивенцу, а профессор, доктор наук – двум.

Данные расчеты приведены в условиях, когда у работников нет других приработков.

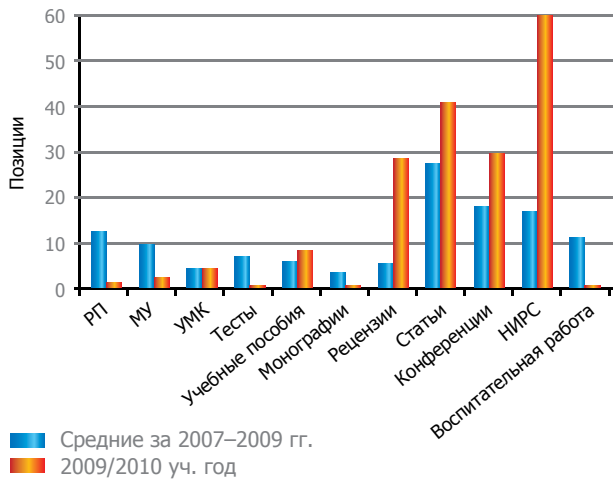


Рис. 3 – Сравнение объемов работы по показателям до и после внедрения новой системы стимулирования

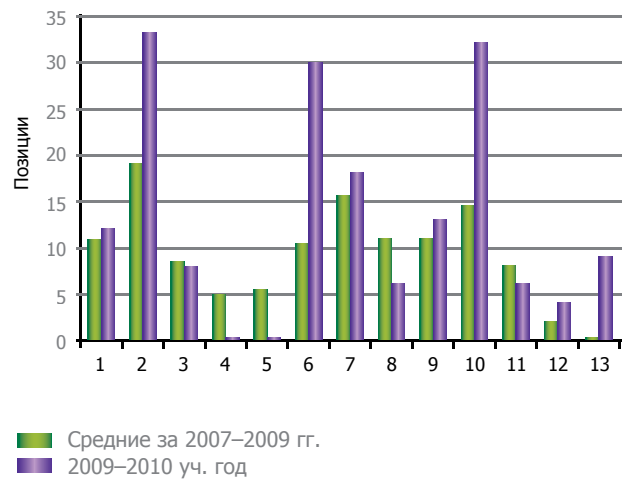


Рис. 4 – Сравнение результативности работы по преподавателям до и после введения новой системы стимулирования

Вернемся к новой системе оплаты труда. Вторая составляющая заработной платы – это компенсационные выплаты, которые в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822¹ устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Третья, и «самая важная часть, ради которой эта реформа и затевалась», – это стимулирующая часть оплаты труда [5 С. 185]. Стимулирующая часть зарплаты преподавателя зависит от оценки качества его работы ректором или деканом, т.е. критерии оценки определяются конкретно в каждом учреждении, что позволяет учесть все особенности конкретного вуза и повысить эффективность стимулирующих выплат.

В то же время существуют определенные риски, связанные с введением НСОТ [6]. К их числу относят экономические, управленческие и социальные. Первые связаны с финансовой обеспеченностью субъектов,

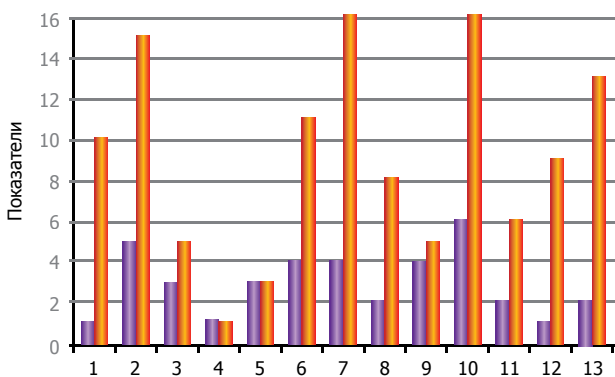
вторые – с произволом управленческого персонала. Социальные риски связаны с тем, что усиление стимулирующих принципов оплаты труда неизбежно принесет в бюджетные учреждения конкуренцию и соперничество между сотрудниками. С одной стороны, это является преимуществом, так как будет способствовать мотивации специалистов с лидерскими качествами к повышению качества работы. С другой стороны, следует учитывать, что государственные и муниципальные учреждения никогда не являлись сегментом рынка. А конкуренция эффективна тогда, когда является рыночным механизмом развития. В противном случае, в социальном секторе, конкуренция превращается в соперничество, создающее неблагоприятный психологический климат в коллективе, что в свою очередь, наоборот, снижает качество работы.

Таким образом, распределение фонда стимулирующих выплат является актуальной проблемой, связанной с НСОТ. Каждый вуз самостоятельно решает, какую схему распределения применять. Решение этого вопроса, помимо всего прочего, может отразиться на привлекательности профессии преподавателя высшей школы для молодых специалистов.

Предлагаем рассмотреть опыт применения стимулирующих выплат по преподавателям кафедры экономики труда и управления персоналом НГУЭУ. Порядок распределения стимулирующих выплат в рамках новой системы оплаты труда (НСОТ) был разработан и введен на кафедре с 2009/2010 уч. года.

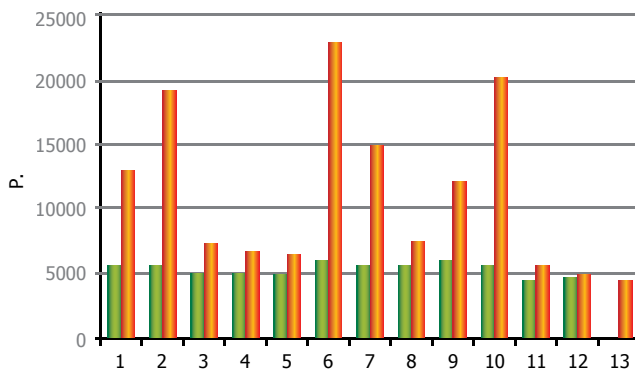
В III кв. 2009 г. на кафедре была введена новая система стимулирования, подразумевающая поощрение за выполнение каждого пункта разработанного положения. Результаты изменения объемов работы на кафедре после введения системы

¹ Приказ от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» – [электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.mnogozakonov.ru/catalog/date/2007/12/29/41330/>



III квартал 2009 г.
II квартал 2010 г.

Рис. 5 – Сравнение результативности работы преподавателем по критериям новой системы стимулирования



I, II квартал 2009 г.
III, IV квартал 2009 г.

Рис. 6 – Изменение размера стимулирующих выплат после введения новой системы стимулирования по преподавателям

представлены на рис. 3. Итак, в целом объем работы (по результатам за год) после введения новой системы стимулирования возрос на 41,3% по сравнению с 2008/2009 уч. годом и на 52,7% по сравнению с 2007/2008 уч. годом. Таким образом, благодаря новой системе стимулирования объем выполняемых позиций на кафедре возрос в среднем на 45%.

По рис. 3 видно, что по таким параметрам, как написание рабочих программ (РП), методических указаний (МУ), тестов, монографий, произошло уменьшение объемов. А по написанию учебных пособий, статей, участию в конференциях, работе со студентами произошло значительное увеличение объемов работ. Несомненно, такие показатели можно считать хорошим результатом работы системы.

Для более подробной характеристики рассмотрим, как изменились результаты работы каждого преподавателя кафедры. Сопоставим средние объемы работ каждого показателя в среднем за 2007–2009 уч. годы и за 2009/2010 уч. год – год действия новой системы стимулирования.

По рис. 4 видно, что у 7 (53,8%) преподавателей произошло увеличение объемов работ, у 5 (38,5%) – снижение, еще один преподаватель до введения новой системы на кафедре не работал. Тот факт, что большая часть преподавателей повысила результативность своей работы, говорит о положительном влиянии системы стимулирования.

Действенность системы стимулирования отражает рис. 5. Здесь представлены результаты работы преподавателей на момент начала действия системы (III кв. 2009 г.) и в конце учебного года (II кв. 2010 г.).

В данном случае мы видим, что преподаватели адаптировались к новой системе. Выполнение отдельных показателей резко возросло. Наибольшую активность проявили профессора, доценты. В меньшей степени активность у старших преподавателей и ассистентов, хотя показатели стимулирования отражают такие виды деятельности, которые могут быть выполнены почти всеми преподавателями.

По итогам введения системы стимулирования был проведен опрос преподавателей кафедры. В частности, о возможно-

сти увеличения оплаты труда в рамках данной системы мнения преподавателей разделились: 50% считают, что можно, 50% – нет. При этом 16,7% преподавателей утверждают, что с введением новой системы их премия значительно увеличилась. У 25% премия увеличилась незначительно.

Что касается размера стимулирующих выплат, то средний размер выплат после введения новой системы стимулирования возрос в 2,1 раза (рис. 6). Причем увеличение произошло по всем преподавателям. Абсолютный размер стимулирующих выплат колеблется от 4,5 тыс. до 22 тыс. р. (в сумме за два квартала). В месяц стимулирующая выплата составляет от 700 р. до почти 4 тыс. р. Более высокий уровень стимулирующих выплат характерен на протяжении всего года для профессоров и доцентов. Скорее всего, это не столько влияние размера стимулирующих выплат, сколько ответственность за «честь мундира»: профессор или доцент не может выполнять работы, особенно научной и методической, меньше, чем, например, ассистент. В среднем в заработной плате по кафедре

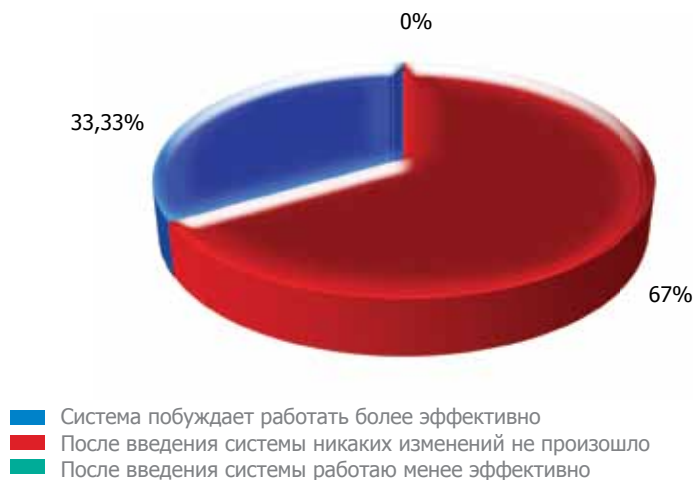


Рис. 7 – Результаты ответа на вопрос о стимулирующем влиянии системы стимулирования на работу преподавателей

стимулирующие выплаты составляют до 23%.

По результатам опроса, 66,7% преподавателей утверждают, что размер их стимулирующих выплат возрос. Поэтому неудивительно, что 66,7% считают, что система побуждает работать более эффективно. Остальные утверждают, что никаких изменений не произошло (рис. 7).

Таким образом, система демонстрирует положительные экономические результаты воздействия на активность профессорско-преподавательского состава кафедры. Однако не для всех преподавателей связь «результаты труда – вознаграждение» очевидна и оказывает влияние на их активность и мотивацию к труду. Последнее можно объяснить недостаточным размером увеличения премии, 4 тыс. р. в квартал – это не так много. Существует перегруженность учебной работой, что уменьшает время для чтения научной литературы, написания статей и другой работы. Следует отметить и такой момент. Для профессорско-преподавательского состава важны и моральные стимулы, поддержка со стороны руководства, их

статус в вузе. Ведь в данном случае речь идет о высококвалифицированных работниках творческого труда. Писать статьи и заниматься методической работой в перерывах между занятиями, по меньшей мере, сложно, да и качество не то.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- новая система оплаты труда оказывает определенное влияние на трудовую активность ППС;
- при ограниченном фонде стимулирования, чем лучше работают все члены кафедры, тем меньше будет стимулирующая надбавка;
- в настоящее время идет перераспределение функций преподавателей в сторону учебной нагрузки, что приводит к недоиспользованию потенциала ППС;
- качество образования зависит не от отдельного профессора или доцента, а от работы всей кафедры, поэтому важно, чтобы мотивация к высокой активности была у всех. Важно формирование научной школы;
- повышение конкурентоспособности ППС возможно при создании условий для развития его профессионализма, сохра-

нения и развития трудового потенциала.

ИСТОЧНИКИ

1. Самойлов В.А. Модернизация образования и человеческий капитал // Высшее образование сегодня. 2004. № 11.
2. Российская федерация в 1992 г.: стат. ежегодник. М., 1993.
3. Бобков В., Маликов Н. Развитие образования и оплата педагогического труда // Человек и труд. 2006. № 5.
4. Статистический информационно-аналитический бюллетень «Образование России – 2006» / под ред. И.В. Голубятникова. – М., 2007. Режим доступа: <http://stat.edu.ru/Edu2006/section5/5.21.00.htm>.
5. Экономика труда: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. М.: Гардарики, 2007.
6. Глазкова М. Преподаватели не останутся в накладе. Режим доступа: http://www.gazeta.ru/education/2008/09/19_a_2840241.shtml.
7. Бобков В.Н. Новая система оплаты труда бюджетников. Режим доступа: <http://kommentarii.ru/theme.php?t=1579>. **У**



ИНО – УрГУ



ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Институт непрерывного образования (ИНО) УрГУ в своем составе имеет два факультета:

1. Факультет сокращенной, подготовки (ФСР) – подготовка бакалавров и специалистов высшего профессионального образования для лиц, имеющих среднее профессиональное образование (техникум, колледж).

Срок обучения – 3 года для бакалавров и 3 года 4 мес. для специалистов.

2. Факультет переподготовки специалистов (ФПС) – подготовка специалистов высшего профессионального образования для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Срок обучения – 3 года.

Форма обучения: очная, заочная (две сессии в год) и заочная с еженедельным проведением занятий (суббота плюс пятница с 16.40, плюс один раз в месяц четверг с 18.10)

В настоящее время ИНО осуществляет подготовку более чем по 50 специальностям и специализациям высшего профессионального образования.

Общее количество студентов более 6000 человек.

Практически все студенты совмещают учебу в вузе с профессиональной экономической деятельностью, что позволяет им сразу применять на практике полученные знания, совершенствовать свои профессиональные навыки и получать хорошие шансы для карьерного роста.

К работе в ИНО привлекаются самые высококвалифицированные преподаватели, среди которых более 50 профессоров, более 200 доцентов, а также главные специалисты Института экономики УрО РАН, правительства Свердловской области, ряда крупных промышленных предприятий, кредитных учреждений и организаций. Преподавательский опыт ИНО доказывает, что здесь работают люди, которые любят тех, кому преподают.

Выпускникам выдаются государственные дипломы о высшем профессиональном образовании.



ГИНИЕВА Светлана Борисовна
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта / Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-73
e-mail: ginsb@yandex.ru

КАМСКИЙ Владислав Владимирович
Доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта / Народной воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-73
e-mail: vvk@list.ru



Тенденции развития социально-трудового аудита в российских организациях

Аннотация. Авторы статьи рассматривают особенности реализации социально-трудового аудита в современных условиях, в том числе на примере опыта внедрения аудита стимулирующих выплат предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области.

Понятие *социально-трудовой аудит*, равно как и определение его предмета, целей, основных задач и направлений, еще не устоялись и требуют соответствующей доработки.

С нашей точки зрения, «социально-трудовой аудит», либо «аудит в социально-трудовой сфере», представляет собой комплексную деятельность по оказанию систематических, формализованных услуг в сфере социально-трудовых отношений, направленных на наблюдение, анализ, оценку и выработку рекомендаций по приведению деятельности сторон социального партнерства в соответствие законодательно-нормативным актам и стандартам социально-трудовой сферы.

Одной из тенденций развития социально-трудового аудита в России является разнообразие заказчиков проведения аудита. Так, если на Западе преобладает аудит, осуществляемый по инициативе собственников и руководителей организаций, то в

России заказчиками проведения различного рода проверок в социально-трудовой сфере могут быть государственные, профсоюзные и другие общественные организации.

Так, в 2007 г. было учреждено Некоммерческое партнерство «Национальное общество аудиторов трудовой сферы», деятельность которого направлена в том числе на разработку стандартов и правил предпринимательской деятельности членов Партнерства по оказанию услуг в области охраны труда и аудита трудовой сферы [1]. На сегодняшний день Партнерство объединяет 104 организации, оказывающие услуги в сфере охраны труда, из 38 субъектов Российской Федерации. И все же изучение направлений деятельности Партнерства показало, что акцент сделан на вопросы охраны труда, несмотря на то что аудит трудовой сферы включает изучение и оценку соответствия деятельности не только в данной области, но и в области

организации оплаты, нормирования труда, социально-трудовых отношений и т.д.

В этом смысле более комплексно решили подойти к вопросу формирования системы социально-трудового аудита представители Общественной палаты и органов исполнительной власти Псковской области. В числе критериев, планируемых к использованию в ходе проведения аудиторских проверок, были предложены: соблюдение трудового законодательства, оценка стабильности кадрового состава и качественного роста персонала, оценка делового роста предприятия и его социальной активности, экологическая ответственность, исполнение налоговых и неналоговых обязательств [2].

Тем не менее наиболее развиты в современных условиях форма внутреннего аудита, проводимого силами штатных специалистов организации и направленного прежде всего на повышение экономической эффективности социально-тру-

довых показателей. Среди актуальных направлений внутреннего аудита можно назвать аудит оптимальности численности, аудит затрат на персонал, аудит эффективности обучения, аудит профессионально-квалификационного уровня персонала. Целью данных направлений аудита является поиск и выявление возможных резервов производительности труда, снижения себестоимости производства, экономии численности и затрат.

Практика проведения аудита в российских организациях в 2009–2010 гг. показала наличие завышенной численности (около 10–20% от общей численности персонала), неэффективное использование персонала и рабочего времени, нерациональную организацию труда, избыточный аппарат управления. Несмотря на то что итогом проведения подобных аудитов в большинстве организаций стало сокращение численности, что с точки зрения социальной стабильности является неблагоприятной тенденцией, отказываться от подобной практики аудитов не следует, поскольку в данном случае основанием для принятия решения об оптимизации является всесторонняя, комплексная оценка персонала, его загрузки и обоснованности деятельности. Существует и другая практика в российских организациях, когда сокращение персонала происходило «сверху», процент сокращения численности экспертно не обосновывается и не подтверждается нормативными расчетами.

Восприятие социально-трудового аудита в сегодняшних условиях не простое, что является одним из тормозов развития данного направления оценочной деятельности. Причем сопротивление аудиту наблюдается в случае организации как внутреннего, так и внешнего аудита. Так, если аудит проводится

силами штатных специалистов организации, при поддержке руководства, собственников, то основное сопротивление проверка эффективности социально-трудовой сферы встречает со стороны персонала организации, подлежащего аудиту, так как итогом такой проверки может стать сокращение численности.

Если инициаторами проведения социально-трудового аудита выступают представители профсоюзных организаций, сложности в восприятии аудита возникают со стороны руководства организации, которое рассматривает аудит в данном случае как угрозу социальной и экономической стабильности, статусу организации.

На базе аппарата Свердловского областного комитета горно-металлургического профсоюза России (ОК ГМПР) была создана рабочая группа, задачей которой стало создание методики проведения социально-трудового аудита на предприятиях горно-металлургического комплекса Свердловской области.

На первом этапе предполагалось 2 варианта проведения аудита – совместный социально-трудовой аудит (ССТА) и профсоюзный социально-трудовой аудит (ПСТА). В обоих вариантах с инициативой предлагалось выступить представителям профсоюзной организации предприятия, как правило, это председатели первичной профсоюзной организации. Если работодатель высказывал готовность к проведению аудита, ему предлагалось создать совместную аудиторскую группу, куда должны были войти представители работодателя, профсоюзов и специалисты рабочей группы ОК ГМПР. Если работодатель не был заинтересован в сотрудничестве, аудиторская группа создавалась силами профсоюзной организации предприятия и областного комитета для проведения ПСТА.

Позиция руководства ОК ГМПР была однозначно выражена в предпочтении аудита, совместного с работодателем. Основным аргументом, способным повлиять на руководства предприятия для проведения ССТА, являлось то, что *аудит позволит выявить факторы социального риска и демотивации в области социально-трудовых отношений и тем самым будет способствовать повышению эффективности управления человеческими ресурсами*. ССТА благодаря готовности работодателя предоставить информацию и налаженной профсоюзами системе связи с работниками на разных уровнях обеспечит:

- объективность полученных в ходе аудита результатов;
- своевременное выявление факторов социального риска;
- оперативность проведения мероприятий, повышающих мотивацию персонала.

При отсутствии у работодателя желания к сотрудничеству с профсоюзами в области аудита необходимо проводить ПСТА. Его результаты позволяют [3]:

1) отказаться профсоюзам от силовых методов в отношениях с работодателями. Участие в равноправном диалоге, в котором используются результаты аудита, дает профсоюзам возможность достигнуть социального консенсуса без тех значительных потерь для работников, которые, как правило, сопровождают силовую борьбу между ними и работодателями;

2) более конкретно определить специфику интересов работников;

3) обосновать позиции и ожидания работников, установить источник их удовлетворения, определить конкретные условия увеличения социальных расходов в зависимости от темпов развития;

4) включить в объект аудиторского обследования условия

различных коллективных договоров и соглашений, что, безусловно, повысит степень выполнения взаимных обязательств социальных партнеров.

Следует отметить, что на предложение провести аудит из 89 предприятий в лице председателей первичных профсоюзных организаций откликнулись лишь 5. В качестве направления социально-трудового аудита был выбран *аудит стимулирующих выплат*. Актуальность была продиктована тем, что основная (постоянная) и переменная части заработной платы в среднем по предприятиям ГМК Свердловской области соотносятся как 60 и 40%. Поэтому возникает необходимость, для защиты интересов работников, в обеспечении четких, прозрачных и объективных правил определения размера вознаграждения, выплачиваемого сверх тарифной и компенсационной частей заработной платы. Для того чтобы вести работу по увеличению размера оплаты труда, необходимо исключить возможность использования переменной части как корректирующей величины в интересах работодателя.

Причины высокого процента незаинтересованности или отказа от проведения аудита были выявлены в ходе подготовки к аудиту в дискуссиях и беседах. Среди них:

- предубеждение со стороны профсоюзов, что для аудита необходимы дорогостоящие специалисты;
- отсутствие в профсоюзах квалифицированных кадров для проведения аудита;
- отсутствие нормативной силы локальных стандартов трудовых отношений (ЛСТО) [4; 5];
- нежелание эскалации напряженности во взаимоотношениях с работодателем;
- невозможность предоставить информацию в силу ее закрытости от профсоюзов.

Зачастую сложность возникает не в выявлении несоответствий, а в приведении деятельности работодателя к соответствию требованиям и т.д.

Профсоюзным организациям, которые проявили интерес к проведению аудита, рабочей группой была предложена методика, включающая 3 этапа [4]:

1) проверка на соответствие требованиям к условиям и показателям начисления стимулирующих выплат (табл. 1);

2) проверка на соответствие требованиям к системе начисления стимулирующих выплат (табл. 2);

3) проверка на соответствие требованиям к результатам воздействия стимулирующих выплат.

Помимо правовых норм, обязательных для исполнения сторонами, в рамках проведения аудита был предложен

Локальный стандарт трудовых отношений (ЛСТО) – совокупность требований в области стимулирующих выплат, направленных на повышение их эффективности как в производственном, так и в социальном плане.

Стимулирующие выплаты должны побуждать работников к достижению определенных работодателем показателей, способствовать снижению социальной напряженности, а также нести социально-мотивационную функцию для самих работников.

Следует обратить внимание на то, что предложенный стандарт является основой для разработки ЛСТО на каждом отдельном предприятии. Профсоюзный комитет может взять предложенный вариант за основу либо разработать собственные требования к деятельности по начислению стимулирующих выплат, исходя из особенностей производства и взаимоотношений «работник – работодатель».

Наилучшим является вариант совместной разработки ЛСТО с работодателем, однако и в профсоюзном варианте стандарт может быть применен как совокупное мнение работников предприятия о стимулирующих выплатах. С правовой точки зрения ЛСТО не имеет юридической силы, однако на практике его применение обосновано, так как следование требованиям ЛСТО позволяет оптимизировать стимулирующие выплаты и повысить их эффективность.

В рамках ЛСТО можно обособить требования к экономической эффективности стимулирующих выплат и требования к их социальной эффективности.

Требования к экономической эффективности (Э)

– требования, направленные на обеспечение результативности стимулирующих выплат как способа оптимизации производства. То есть стимулирующие выплаты должны обеспечивать повышение производственных показателей, решать поставленные руководством задачи в области качества продукции, экономии ресурсов, а также достижения сверхплановых показателей выработки.

Требования к социальной эффективности (С)

– требования, направленные на мотивацию персонала к труду, повышение уровня социальной защищенности и удовлетворенности работников. То есть стимулирующие выплаты должны обеспечить реальную заинтересованность работников в достижении заданных показателей, повысить уровень их заработной платы, создать условия для индивидуального профессионального роста.

Этап 1. Проверка на соответствие требованиям к условиям и показателям начисления стимулирующих выплат. После того как заданы объекты аудита, аудитор прове-

Таблица 1 – Способы проверки на соответствие требованиям ЛСТО – этап 1

Требование ЛСТО	Способ проверки
<p>1. Условия и показатели начисления стимулирующих выплат должны исключить зависимость начисления стимулирующих выплат от случаев брака, допущенного не по вине работника (С)</p>	<p>Аудитор определяет условия начисления стимулирующих выплат, зависящие от брака, а также документы, регламентирующие факты брака, и проверяет условия начисления стимулирующих выплат на предмет зависимости фактов брака от работника. Если документы, регламентирующие брак, не имеют уполномоченного и материально не заинтересованного в результатах заключения о причинах брака, временных рамок события, признается несоответствие. Если отсутствуют данные документы, признается несоответствие. Если документирован брак не по вине работника, но работник не получил выплату, которую мог бы получить при отсутствии брака, признается несоответствие</p>
<p>2. Условия и показатели начисления стимулирующих выплат должны исключить зависимость начисления стимулирующих выплат от случаев простоя, допущенного не по вине работника (С)</p>	<p>Аудитор определяет условия начисления стимулирующих выплат, зависящие от простоя, а также документы, регламентирующие факты простоя, и проверяет условия начисления стимулирующих выплат на предмет зависимости фактов простоя от работника. Если документы, регламентирующие простой, не имеют уполномоченного и материально не заинтересованного в результатах заключения о причинах простоя, временных рамок события, признается несоответствие. Если отсутствуют данные документы, признается несоответствие. Если документирован простой не по вине работника, но работник не получил выплату, которую мог бы получить при отсутствии простоя, признается несоответствие</p>
<p>3. Условия распределения стимулирующих выплат внутри подразделения должны зависеть от личного трудового вклада работника и быть согласованы с работниками (С)</p>	<p>Аудитор проводит анализ условий начисления выплат за выпуск продукции. Если предусмотрено начисление выплат подразделению с последующим распределением и в качестве условий распределения указаны условия, не зависящие от трудового вклада или деловых качеств работника, признается несоответствие. Если механизм оценки трудового вклада работника не согласован с работниками, признается несоответствие</p>
<p>4. Условия начисления стимулирующих выплат не должны противоречить друг другу и пересекаться друг с другом (Э)</p>	<p>Аудитор проводит изучение условий начисления стимулирующих выплат. Если начисления или вычеты стимулирующих выплат производятся несколько раз за одинаковое или однотипное условие, признается несоответствие. Если несколько условий противоречат друг другу, признается несоответствие</p>
<p>5. Условия начисления стимулирующих выплат должны быть объективными (Э)</p>	<p>Аудитор проводит изучение условий начисления стимулирующих выплат. Если предусмотрен показатель, но не задано его числовое значение, а также не указаны способы и единицы измерения данного показателя, признается несоответствие</p>
<p>6. Условия начисления стимулирующих выплат должны быть справедливыми (С)</p>	<p>Аудитор проводит изучение условий начисления стимулирующих выплат. Если условия и показатели начисления стимулирующих выплат не являются равными для работников одинаковой квалификации, трудовых обязанностей и находящихся в равных условиях труда, признается несоответствие. Если условия и показатели начисления стимулирующих выплат являются равными для работников разной квалификации, трудовых обязанностей и находящихся в разных условиях труда, признается несоответствие</p>
<p>7. Условия начисления стимулирующих выплат должны исключать вычеты из выплат за выпуск продукции (С)</p>	<p>Аудитор проводит анализ условия начисления стимулирующих выплат. Если предусмотрены условия, снижающие размер тарифов (окладов), компенсационных выплат, а также выплат за выпуск продукции, признается несоответствие</p>
<p>8. Условия вычета из стимулирующих выплат не должны быть связаны с предпринимательскими рисками предприятия (С)</p>	<p>Аудитор проверяет условия начисления стимулирующих выплат рабочих на предмет их зависимости от конъюнктуры сбыта, квалификации менеджмента, цен и сроков поставки материалов. В случае наличия условий снижения или вычета из стимулирующих выплат, зависящих от предпринимательских рисков, признается несоответствие</p>
<p>9. Показатели системы начисления стимулирующих выплат должны быть практически достижимы (Э)</p>	<p>Аудитор проводит анализ истории начисления стимулирующих выплат. Если в результате анализа выявлено, что данный показатель начисления стимулирующих выплат практически достижим менее чем в 10% случаев, признается несоответствие</p>

ряет каждый из объектов на соответствие требованиям ЛСТО. Рекомендуемый инструмент – «Контрольный лист аудитора, тип А» [2]. В нем указаны те требования, на соответствие которым будет произведен аудит. Объект аудита на данном этапе – документы, регулирующие начисление стимулирующих выплат на предприятии.

Этап 2. Проверка на соответствие требованиям к системе начисления стимулирующих выплат. Проводится аналогично первому. Рекомендуемый инструмент – «Контрольный лист аудитора, тип Б» [4]. В нем указаны те требования, на соответствие которым будет произведен аудит. Объектом аудита на данном этапе являются коллективный договор, индивидуальные трудовые договоры, локальные нормативные акты по оплате труда, статистические данные предприятия. Здесь аудитор заполняет один контрольный лист для всех объектов, так как каждое требование предъявляется к новому объекту.

Этап 3. Проверка на соответствие требованиям к результатам воздействия стимулирующих выплат. Предъявляются требования к мнению работников предприятия, которое должно соответствовать требованиям ЛСТО («Контрольный лист аудитора, тип В») [4]. Для выявления мнения работников аудитор необходимо заранее подготовить опросные анкеты или вопросы для интервью, а также провести выборочный или полный опрос работников. Результаты этого опроса и являются объектом аудита на этом этапе.

На сегодняшний день аудит не закончен в связи с высокой степенью закрытости необходимых документов для профсоюзов, а

также из опасения процесса изучения мнения работников, который работодатель расценивает как фактор социальной дестабилизации, формулируя позицию: «не буди лихо пока оно тихо».

Очевидно, что при таком положении дел говорить об иницировании профсоюзами ССТА преждевременно. Поэтому перед рабочей группой на сегодняшний день стоят задачи найти пути преодоления пассивного отношения к аудиту со стороны профсоюзной организации и сопротивления со стороны работодателя.

Вышеперечисленные причины, препятствующие внедрению ССТА, в рамках отдельно взятого предприятия можно свести к четырем основным факторам:

- 1) стремление профсоюзного актива к сохранению традиционных позиций во взаимоотношениях с работодателем;
- 2) незаинтересованность работодателя в паритетном сотрудничестве с профсоюзами;
- 3) отсутствие нормативной силы у ЛСТО;
- 4) отсутствие системы по приведению несоответствий деятельности к требованиям и коррекции этих требований в случае необходимости.

Несмотря на попытки отдельных регионов РФ (Башкортостан, Псковская область) обеспечить проведение социально-трудового аудита правовыми нормами, считаем, что данный процесс окажется затянутым, а потому предлагаем наиболее *эффективный способ преодоления барьеров на пути проведения ССТА на уровне предприятия – локальном уровне социального партнерства – через систему социального партнерства более высокого уровня – отраслевой и территориальной*¹.

Органами социального партнерства более высокого уровня

по отраслевому признаку для ОК ГМПР является отраслевая тарифная комиссия Свердловской области и отраслевая тарифная комиссия горно-металлургического комплекса РФ. Организационно первичные профсоюзные организации Свердловской области объединены в областной комитет, руководство текущей деятельностью которого осуществляет президиум. Председатель ОК ГМПР в свою очередь организует выполнение решений областного комитета силами аппарата. Аудиторская группа, созданная на базе аппарата областного комитета, с привлечением представителей первичных профсоюзных организаций предприятий, а также внешних экспертов может выходить с результатами аудиторской проверки на следующие уровни социального партнерства.

В результате снимается проблема разрушения традиционных отношений между работодателем и профсоюзами на предприятии, так как аудит в этом случае иницируется аудиторской группой областного комитета. Также можно предположить, что участие социального партнера более высокого уровня будет способствовать паритету, а иногда и социальному перевесу профсоюзов на предприятиях, где последние подвергаются особому давлению со стороны работодателя или не обладают достаточной квалификацией и возможностями для выявления несоответствий.

Третий фактор – отсутствие нормативной силы ЛСТО. Сам процесс стандартизации требований в социально-трудоустройственной сфере в Российской Федерации требует более детального изучения и систематизации накопленных знаний. Наилучшим, с нашей точки зрения, является вариант совместной разработки ЛСТО с работодателем, однако и в профсоюзном вариан-

¹ Уровни социального партнерства определены в ст. 26 ТК РФ.

Таблица 2 – Способы проверки на соответствие требованиям ЛСТО – этап 2

Требование ЛСТО	Способ проверки
1. Система начисления стимулирующих выплат должна соответствовать стратегическим и тактическим производственным задачам предприятия/цеха/подразделения (Э)	Аудитор определяет документы, регламентирующие стратегические и тактические цели и задачи предприятия/цеха/подразделения и проверяет условия начисления стимулирующих выплат на соответствие положениям этих документов. В случае наличия условий начисления стимулирующих выплат, не указанных в данных документах, признается несоответствие
2. Система начисления стимулирующих выплат должна быть принята с учетом мнения представительного профсоюзного органа (С)	Аудитор проверяет все документы, регулирующие стимулирующие выплаты на наличие отметки об учете мнения профсоюза. Если документ не содержит данную отметку, признается несоответствие
3. Система начисления выплат за выпуск продукции должна быть согласована с работниками и зафиксирована в коллективном договоре предприятия (С)	Аудитор проводит анализ коллективного договора. Если документ, регулирующий выплаты за выпуск продукции, не зафиксирован в коллективном договоре, признается несоответствие
4. Система начисления стимулирующих выплат должна исключать случаи манипуляции, протекционизма или давления на работника через субъективные оценки его трудового вклада (С)	Аудитор проводит анализ обращений работников в комиссию по трудовым спорам (КТС) на предприятии по поводу необъективной оценки его трудового вклада (КТУ/КТВ). Если существуют решения КТС о признании обращения работника обоснованным, признается несоответствие
5. Система начисления стимулирующих выплат должна мотивировать работников к труду (Э)	Аудитор проводит анализ графиков периодической динамики производственных показателей. Если в результате анализа динамика производственных показателей и начисления стимулирующих выплат по данным показателям разнонаправлена (один график показывает рост, а второй падение), признается несоответствие
6. Система оценки личного трудового вклада работника должна быть четко регламентирована и обоснована (С)	Аудитор проводит анализ результатов оценки трудового вклада работников (КТУ/КТВ) в рамках смены. Если зафиксированы случаи отклонения значений КТУ/КТВ у работников одной смены более чем на 25% и данные случаи письменно не регламентированы, признается несоответствие. Если отсутствует регламент оценки трудового вклада работника, но деятельность по оценке проводится и влияет на стимулирующие выплаты, признается несоответствие
7. Доля стимулирующих выплат должна соответствовать действующему ОТС – отраслевому тарифному соглашению (С)	Аудитор проводит анализ структуры заработной платы на предприятии. Если доля стимулирующих выплат в составе заработной платы превышает максимальное значение, заданное ОТС, признается несоответствие

те стандарт может быть применен как совокупное мнение работников предприятия о воздействии на персонал различных социально-экономических факторов.

Четвертый фактор представляет сложность не столько для преодоления препятствий на пути внедрения аудита, сколько для эффективного использования данного инструмента в системе социального партнерства. Прежде всего потому, что в отличие от традиционной корпоративной модели в системе наблюдается:


- наличие соуправляющих, часто с противоположно направленными интересами;
- отсутствие постоянно действующих управленческих структур, выполняющих функцию оперативного руководства;

- сопротивление со стороны работодателя формированию функциональных структур, наделенных полномочиями по сбору, анализу и подготовке решений.

Перечисленные факты делают применение традиционных корпоративных методов управления невозможным без адаптации к системе социального партнерства (СП). Профсоюзы, как непосредственно заинтересованная сторона в укреплении вертикали СП, могут и должны взять на себя функции по формированию структур для ориентации управленческих процессов на достижение обеспечения согласования взаимных интересов работников и работодателей. Такими структурами могут быть как профсоюзные аудиторские группы, так и совместные груп-

пы, включающие представителей работников и работодателей, что является очередным шагом к созданию системы менеджмента социального партнерства.

ИСТОЧНИКИ

1. www.trud-audit.ru.
2. <http://www.pskov.ru/novosti/05.04.10/2298>.
3. Шулуc A.A., Попов Ю.Н. Социальный аудит: учеб. пособие. М.: Академический проект, 2008.
4. Камский В.В., Агафонов А.С., Капарулин Е.В. Профсоюзный аудит стимулирующих выплат: практ. пособие / Свердловская областная организация ГМПР. Екатеринбург, 2010.
5. Камский В.В., Агафонов А.С., Гиниева С.Б., Капарулин Е.В. Профсоюзный аудит нормирования труда: практ. пособие / Свердловская областная организация ГМПР. Екатеринбург, 2010. 

СМИРНОВ Андрей Васильевич

Аспирант кафедры финансов, денежного обращения и кредита

Тюменский государственный университет
Международный институт финансов, управления и бизнеса
625000, РФ, г. Тюмень, ул. Ленина, 16
Контактный телефон: (3452) 46-47-15
e-mail: fin@utmn.ru



«Финансовая генетика» организации инвестиционных процессов в постцентрализованной экономике России

Аннотация. Автором определены ключевые факторы эффективного развития постцентрализованных финансовых систем, объединенные новым понятием «финансовые гены», представляющим собой уникальный набор параметров государственных экономических систем, которым свойственны свои модели и способы развития.

Присутствие ощутимой государственной инициативы в развитии экономики определяют специфику современной России как страны с эндемичной «постцентрализованной» экономикой, поскольку ее основное развитие в значительной степени достигнуто не в результате действия «невидимой руки рынка», а за счет государственных, но не прямых, как при централизованном

Таблица 1 – Результаты реализации механизма привлечения инвестиций предприятиями реального сектора в модели экономики УрФО РФ (прогноз)

Финансовые показатели эффективности предприятий реального сектора экономики (РСЭ)	Фактические значения показателей за год*						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Объем инвестиций в основной капитал предприятий РСЭ, млрд р.	306	366	485	669	866	823	1 015
Годовые темпы роста инвестиций в основной капитал предприятий РСЭ, %	–	119	133	138	130	95	123
Изношенность основных фондов предприятий РСЭ, %	48	49	49	50	51	51	51
Изменение показателя, %	–	0,7	0,0	1,0	1,6	-0,2	0,28
Износ основных фондов предприятий РСЭ, млрд р.	1 206	1 506	1 818	2 270	2 891	3 178	3 592
Годовые темпы роста износа основных фондов, %	–	125	121	125	127	110	113
Рентабельность активов предприятий РСЭ, %	16	21	16	10	9	8	8
Изменение показателя, %	–	5	-5	-6	-2	-1	0,0
Финансовый результат предприятий РСЭ, млрд р.	–	5	3	14	23	27	33
Годовые темпы роста финансового результата, %	–	–	67	403	163	119	123
Объем произведенной продукции, млрд р.	2 361	3 457	4 292	4 908	5 889	5 595	6 902
Прирост произведенной продукции предприятиями РСЭ, млрд р.	–	1 096	835	616	981	-294	1 307
Эффективность инвестиций (объем продукции на 1 р. инвестиций), р.	–	9	9	7	7	7	7

* По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации.

Ключевые слова: финансовая генетика, финансовые гены, экономическая система, новая экономика, инвестиции, государственное регулирование экономики.

режиме, а скорее косвенных мер воздействия.

Эндемичность постцентрализованной экономики России, а также отсутствие результатов от попыток переложения западных моделей развития говорит о том, что у России другие «финансовые гены». В ходе рассуждений с позиции «финансовой генетики» о причинах отсталости уровня развития реального сектора от других динамично развивающихся секторов экономики, в частности финансового, нам удалось сформулировать несколько важных экономических тезисов относительно данного явления.

В нашей географически огромной стране, расположенной в 9 часовых поясах, во всех климатических зонах Земли и с огромной долей территорий пионерного освоения, имеется жизненная необходимость создания централизованного контроля развития экономических, социальных и других важнейших процессов. Становление новой экономики, происходящее в нашей стране, не может произойти стихийно, по законам рынка, так же как это невозможно в любой другой «рыночной» стране. Становление института государственного масштаба должно иметь поддержку государства. Выработка государством фундаментальных правил работы, а также первоначаль-



Рис. 1 – Особенности формирования современной экономической системы России

ное государственное участие в старте и развитии экономики должно являться базовым условием развития постцентрализованных систем. В качестве одного из примеров можно привести стратегию развития России до 2020 г., предложенную государством и проводимую при осязательном государственном участии и контроле.

В фазе роста экономики выбор между государственными, рыночными или

Прогноз изменения показателей до 2020 г.**

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 208	1 550	2 192	2 885	3 408	4 177	4 819	5 462	6 104	6 746
119	128	141	132	118	123	115	113	112	111
51	50	48	46	44	43	42	41	41	40
0,22	0,18	0,15	0,13	0,11	0,10	0,08	0,07	0,07	0,06
4 005	4 418	4 831	5 245	5 658	6 071	6 485	6 898	7 311	7 724
112	110	109	109	108	107	107	106	106	106
8	8	8	8,42	9,27	9,89	10,84	11,57	12,34	13,68
0,0	0,0	0,0	0,4	0,8	0,6	1,0	0,7	0,8	1,3
40	51	72	100	130	170	215	260	310	380
119	128	141	139	130	131	126	121	119	123
8 208	10 534	14 899	19 603	23 157	28 382	32 746	37 110	41 473	45 836
1 306	2 326	4 364	4 704	3 555	5 225	4 364	4 363	4 363	4363
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

** С учетом реализации в данной модели экономики механизма привлечения инвестиционного капитала.

Занятость населения в реальном секторе экономики,

Годовые темпы роста показателя занятости, %	–	99	100	99	99	100	102
Производительность труда предприятий РСЭ, млрд р.							
Изменение, млрд р. продукции / на 1 тыс. работников	–	0,41	0,32	0,25	0,39	-0,11	0,45
Объём привлечённых кредитов в рамках реализации							

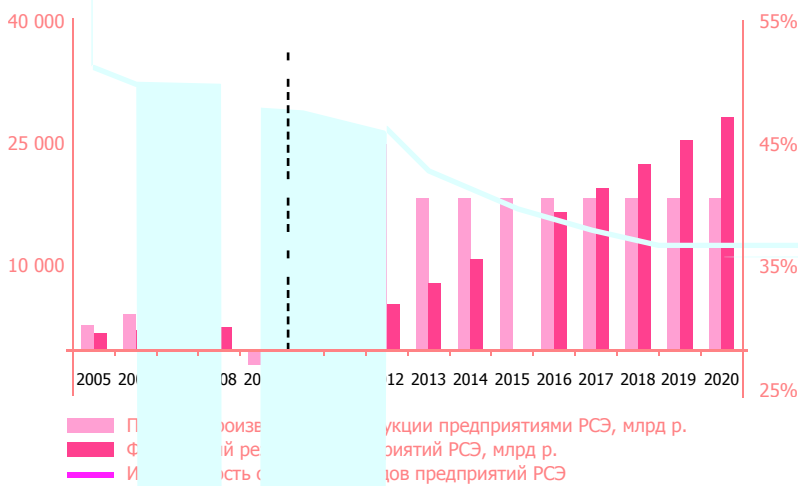


Рис. 2 - динамика основных показателей эффективности деятельности экономики России, учитывающей реализацию инновационного капитала до 2020 г. (прогноз)

Прогноз изменения показателей до 2020 г.**

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
6 758	8 663	12 238	16 084	18 979	23 235	26 777	30 311	33 837	37 355
126	128	134	131	118	122	115	113	112	110
1 686	2 085	2 783	3 532	4 023	4 881	5 580	6 279	6 978	7 677
117	124	134	127	114	121	114	113	111	110
2 732	2 787	2 870	2 956	3 045	3 167	3 293	3 425	3 596	3 776
102	102	103	103	103	104	104	104	105	105
3,00	3,78	5,19	6,63	7,61	8,96	9,94	10,83	11,53	12,14
0,43	0,78	1,41	1,44	0,97	1,36	0,98	0,89	0,70	0,61
100	300	800	1 350	1 950	2 500	3 000	3 500	4 000	4 500

** С учетом реализации в данной модели экономики механизма привлечения инвестиционного капитала.

Состав финансовых генов различных экономических систем представляет собой обширную область исследований. Необходимо проводить определение факторов и причин наличия, отсутствия и степени концентрации определенных финансовых генов в экономической системе с целью разработки механизмов и форм управления развитием экономики. С позиции развития научной мысли о финансах познание «финансовых генов», по нашему мнению, позволит генерировать новые знания об экономических системах, закономерностях их развития и способах управления ими.

Учитывая, что становление современной финансовой системы России произошло на базе предшествующей парадигмы директивного централизованного государственного управления, «генетика» постцентрализованных российских финансов закладывает участие государства в финансово-хозяйственной деятельности страны в качестве необходимого и одного из главных факторов эффективности долгосрочного развития.

На примере одной из крупнейших экономических территорий России – Уральского федерального округа, смоделированы ключевые показатели эффективности деятельности предприятий реального сектора экономики от реализации учитывающего «генетику» российского финансового механизма

(табл. 1), а также динамика отдельных показателей экономики территории Уральского федерального округа на период до 2020 г. (табл. 2).

Реализация механизма в масштабах национальной экономики также демонстрирует высокие темпы роста ключевых показателей развития (рис. 2).

В качестве дальнейших направлений изучения «финансовых генов» и их влияния на эффективность организации финансовых процессов в различных типах экономических систем, особое внимание необходимо уделить раскрытию взаимосвязей между совокупностью присущего каждой отдельной экономической системе набора «финансовых генов» и применяемых методов, принципов и концепций развития финансовых систем.

ИСТОЧНИКИ

1. Регионы России. Социально-экономические показатели (электронная версия 2004–2009 гг.). / Режим доступа: www.gks.ru.
2. Российский статистический ежегодник (электронная версия 2004–2009 гг.). / Режим доступа: www.gks.ru.



REVIEW OF THE ISSUE № 1 (17)

TO METHODOLOGY OF REGIONAL ECONOMY
by Pavel A. Minakir

Meeting with professors, teachers, doctoral candidates, post-graduate students, undergraduates and students of URGEU

Contact Info:
Pavel A. MinakirThe Doctor of Economics, the academician of the Russian Academy of Sciences, the director
Institute of economic researches ДВО the Russian Academy of Sciences 680042, the Russian Federation, Khabarovsk, street Pacific, 153
Phone: (4212) 72-52-25
Site: <http://www.ecrin.ru/>
E-mail: minakir@ecrin.ru**INTELLECTUAL MIGRATION AS THE PRINCIPAL FACTOR OF THE COUNTRY'S RESEARCH AND ACADEMIC POTENTIAL FALL**
by Mariya I. Plutova**Summary.** The article deals with the intellectual migration process as a factor of academic potential formation and growth.**Key words.** Intellectual migration, academic potential, researchers market, technological researchers.**References.** 1. Supyan V.B. "Brain's drain": The world and Russian trends // Tseloveck i trud. 2003. №7. 2. Supyan V.B. Science and education in the USA: the main priorities at the economics knowledge development // USA-Canada: economics, politics and culture. 2008. №6. 3. Stepanov Yu. Brains drain // Delovye lyudi. 2006. №108. P.12-14. 4. Dus Yu.P. Specialists and researchers migration in the world economy. Novosibirsk, 2006. 5. Migration and security in Russia. Interdialekt. M, 2000. P.138. 6. Velikhov Ye.P., Petelin V.B. Industry, innovations, education and science in Russian Federation // Vestnik Rossiiskoi Akademii nauk. 2008. v.78. №6. 7. Pavlenko Yu. Science and research potential as knowledge source: research and development organization and management // Management theory and practice problems. 2008. №11.18. Poisk. 2008. November. 28 №48/1018.19 Rossiiskaya gazeta. 2008. October 30. 8. Fedotov V. Russia – an international center of labour migration // Tseloveck I trud. 2008. № 7. 9. Intellectual-creative potential in Russia // <http://www.futureyou.ru/> 10. Kuptsov V.I. Value orientations in modern high education // Cultures dialog and civilizations partnership. VIII International Likhachev readings, May 22-23, 2008. S. Petersburg.**Contact Info:**
Mariya I. PlutovaJunior lecturer of Labour Economics and Personnel Management Department
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45, of.668
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: cafedraETR@usue.ru**EDUCATION ECONOMICS**

by Vladislav M. Sologubov

Summary. The article contains a brief description of contemporary higher education issues in the world and its relationship to the economy. Alleged existence of a critical link between education and the economy. Described the situation in the education systems in the U.S., Germany, France and Russia. For Russia offered to renounce the concept of "state diploma and move toward private ownership of educational institutions.**Key words.** Education level, economic efficiency of education, adult literacy, productivity, competitiveness.**Contact Info:**
Vladislav M. SologubovHead of Finance and Credit Dept., Cand. Sc. (Ec), Professor
Ural Technical Institute of Communications and Informatics
Siberian State University of Telecommunications and Informatics
620109, RF, Ekaterinburg, ul. Repina, 15
Phone: (922) 124-29-13
E-mail: noyabrsk06@list.ru**THE CZECH REPUBLIC – THE RUSSIAN FEDERATION INTERRELATIONS DEVELOPMENT**

by Vaclav Petricek

Summary. The Czech republic being a serious consumer at Russian raw materials, energy carriers above all, possessing a remarkable transit potential is seen as an important Russia trade-economic partner in Central and East Europe. The article deals with Russian-Czech trade-economic cooperation development dynamics since 2004 up to 2009.**Key words.** Turnover dynamics, trade-economic cooperation, import, export, turnover balance, investments dynamics.**Contact Info:**
Vaclav PetricekHead of the board of Commercial and industrial chamber across the CIS countries, Cand. Sc.
Commercial and industrial chamber across the CIS countries
190 00, Czechia, Prague 9, str. Frejova, 27
Tel.: +420 266 721 816
Факс: +420 266 721 813
E-mail: petricek@komora.cz**APPLYING OF BUSINESS RULES MANAGEMENT SYSTEMS FOR DECISION-MAKING SUPPORT IN STRATEGIC CORPORATE MANAGEMENT**

by Roman R. Veynberg, Ilya N. Moskovoy

Summary. In the modern world rapid response to changing market conditions, modeling and managerial decision-making are fundamental elements of strategic management. Business processes in strict corporate structure are well established and immutable, but difficult for holistic perception. Business rules management system gives opportunities to simplify company's management with minimal resources, bringing up corporate management to a whole new level.**Key words.** Corporate management, business rules, strategic management, managerial technologies, decision-making support systems, information systems, balance score cards, key performance indicators, corporate information systems, innovations.**References.** 1. Zbrodini Y.M., Kulapov M.N., Odegov J.G. Psychology and Human Resource Management // Vestnik of Plekhanov Russian Academy of Economics. № 2. 2005. 2. Thompson M. A.A. and Strickland III A.J. Strategic Management. Concepts and situations for analysis, 12th edition. Williams Publishing Group, 2007. 3. Cotis T. Investment in BRMS Delivers Rapid ROI: Innovations Software technologies, 2007. 4. Prabhakar Bhogaraju – Business Rules Management Systems Maximizing Value with an Enterprise-Level Strategy / Decision Management Summit Point Gr, 2009. 5. Source: http://www.oracle.com/global/ru/oramag/feb2008/feb_08_engels4-63-65.pdf. 6. Source: <http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/pm/sp/n/ims14104usen/IMS14104USEN.PDF>**Contact Info:**

Roman R. Veynberg

Teaching assistant, Faculty of Informational Systems in Economics and Management

Plekhanov Russian Academy of Economics
117997, RF, Moscow, Stremjannyj pereyok, 36

Phone: (495) 958-24-10

E-mail: veynberg@gmail.com

Ilya N. Moskovoy

Postgraduate student of Faculty of Informational Systems in Economics and Management

Plekhanov Russian Academy of Economics
117997, RF, Moscow, Stremjannyj pereyok, 36

Phone: (495) 958-24-10

E-mail: marktravkin@gmail.com

DEMOGRAPHIC PROCESSES CHANGES IN THE URAL FEDERAL DISTRICT IN 2009 AND THE FIRST HALF OF 2010

by Aleksey P. Tchernyadev

Summary. The article presents demographic processes analysis in the Ural Federal District in 2009 and the first half of 2010. The author deals with the trends influencing the demographic indexes.**Key words.** Population migration, population natural decrease, population natural growth, birthrate, deathrate, migration growth.**Contact Info:**
Aleksey P. TchernyadevAssociate Professor of Economic Statistics,
Honored Economist of the Russian Federation, State Councillor of the second class
The Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: aia87@gmail.ru

CONTROL SYSTEMS: OPTIMIZATION AND EFFICIENCY (ADVICES TO AN UPRAVLENETS)

by Eugene 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. Bogdanov A.A. Tectology: Total organization science / International Institute of Alexander Bogdanov. M: "Finance", 2003. p. 32.**Contact Info:**
Eugene A. Korolev

Professor, Dr. Sc. (Ec.)

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: korolev@mprso.ru

TRAINING SPECIALISTS IN INDUSTRIAL SECURITY AND LABOUR PROTECTION IN THE URAL REGION

by Grigory P. Kasperovich, A.I. Yermolaev, E.I. Tchernyayeva, V.V. Tokmakov

Summary. The article dwells upon actual problems of training and retraining qualified cadres in the sphere of mining deposits industrial security.**Key words.** Mining, labour protection, industrial security, jobs attestation in labour conditions.**Contact Info:**
Grigory P. KasperovichThe Dean of Civil protection faculty, Cand. Sc. (sociology), General-Colonel.
II Academic Building, USMU, Social Protection Institute

The Ural State Mining University

620144, RF, Yekaterinburg, per. Universitetskij, 9.

Phone: (343) 257-27-61

E-mail: IGZ@ursmu.ru

HUMAN RESOURCES EFFECTIVE GOVERNANCE – THE WAY TO THE REGION INNOVATIVE DEVELOPMENT

by Svetlana B. Ginieva, Alena E. Fedorova

Summary. The paper presents an analysis of specialists poll results in the sphere of human resources governance for Sverdlovskaya oblast municipal entities. The analysis was held within the project to set up an association of managers and experts in the field of human resources governance**Key words.** Human resources governance, HR-specialists, personnel management, a personnel manager, a public organization of experts in the sphere of personnel governance.**Contact Info:**
Svetlana B. Ginieva

Cand. Sc. (Ec.), assistant-professor of Labour economics and Personal Governance Dept.

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: ginsb@yandex.ru

Alena E. Fedorova

Cand. Sc. (Ec.), assistant-professor of Labour economics and Personal Governance Dept.

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 221-17-57

E-mail: dekan_2002@mail.ru

PERSONNEL POLICY PECULIARITIES IN STATE CORPORATIONS
by Tatyana Yu. Zemtsova**Summary.** The author dwells upon new approaches to human resources governance in state corporations resulting in considerable changes of cadres training concepts that of innovative activity immigration as well as vocational and creative potential development and administrators reserve formation.**Key words.** A corporation, state corporation personnel, human resources governance strategy, personnel policy, security culture, cadre reserve.**Contact Info:**
Tatyana Yu. ZemtsovaPersonnel Management Department, labour economist
Private share-holding partnership "Novouralskiy research-design centre"

624130, RF, Novouralsk, ul. Dzerzhinskaya, 2.

Phone: (34370) 7-90-08

E-mail: Zemtsova-Tatyana@mail.ru

PERSPECTIVES OF SVERDLOVSKAYA OBLAST PERSONNEL DEMANDS FORMATION

by Vera V. Koksharova, Mariya A. Kyznetsova

Summary. The article deals with the region personnel potential governance, educational services market regulation and control, determination of organizations personnel demands. A special attention is drawn to demographic and economic factors which influence these demands. A respective forecast is made up 2015.**Key words.** Labour market, employment, personal demand, demographic situation, vocational education, statistic criteria, migration, mode, forecast.**References.** 1. Demographic Situation in Sverdlovskaya oblast for 2005-2010. Analytical review / Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010. 2. Sverdlovskaya oblast population amount forecast up to 2010 // Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2009. 3. Sverdlovskaya oblast in figures. Statistical directory // Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010. 4. Sverdlovskaya oblast socio-economic situation January-December 2009: Analytical review. Territorial Body of the State Statistics Federal service in Sverdlovskaya oblast. Yekaterinburg, 2010.**Contact Info:**
Vera V. Koksharova

Professor of Enterprises Economics Dept., Cand. Sc. (Ec.)

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta / Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 257-33-69

E-mail: bentarask@list.ru

Mariya A. Kyznetsova

A leading economist

A territorial Body of Federal Service of State Statics in Sverdlovskaya oblast
620041, RF, ul. Tolmacheva, 23.

E-mail: mashakuzn@ya.ru

LEGAL PROBLEMS OF AGRICULTURAL PRODUCTION AND SMALL BUSINESS COUNTRY-SIDE DEVELOPMENT

by Boris A. Voronin

Summary. The author deals with an acute problem of food safety provision in Sverdlovskaya oblast, signs the ways of its solution and shows necessary steps to effective development of farms and agrarian consumers cooperatives.**Key words.** Food safety, agriculture farming, agrarian reform, a personal plot.**Contact Info:**
Boris A. Voronin

Head of Law Dept., Dr. Sc. (Law), professor

The Ural state agricultural academy

620075, RF, Yekaterinburg, ul. Karl Liebknecht, 42

Phone: (343) 371-57-92

E-mail: voroninba@yandex.ru

MEGACITIES – KERNELS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY AND ITS REGIONS

by Irina V. Ivleva

Summary. In article analyzed the definition, a phenomenon and tendencies of megacities development in our country and abroad in spatial aspect. The reasons of a prompt megapolitization tendency and prospects of innovative development of our country are considered.**Key words.** Urbanization, megacities, economic space transformation, innovative development, economy modernization.**References.** 1. Davidovich of Century About development of a network of cities of the USSR for 40 years // Geography Questions. Geography of cities and rural settlements. С6. 45. M, 1959. 2. Kuvshinova O, E.Kravchenko. ... about cities – motors of growth of economy. The new centers // "Sheets" on November, 9th. 2009 (Demoskop № 397 – 398, 9 – on November, 22nd 2009). 3. Lappo G.M. Towns on a way to the future. M: Thought, 1987. With. 110. 4. Lappo G., Glades P., Selivanov T. City agglomerations of Russia // Demoskop № 407 – 408, on January, 25th – on February, 7th 2010 (www.demoscope.ru). 5. JU. L. City's Brewers of system: initial concepts, evolution, prospects // Geography at school № 6, 2001. With. 27. 6. JU. L. Urbanization's Brewers of Russia in the XX-th century // Geography at school, 2002 №5. With. 20. 7. Regions of Russia. The basic social and economic indexes of cities. 2008: statistics / Rosstat. M, 2008. 8. Regions of Russia. The basic characteristics of subjects of the Russian Federation. 2008: statistics / Rosstat. M, 2009. 9. Sassen With. A global city: concept introduction. (It is published in: The Global city: the theory and a reality / Under the editorship of N.A.Sluki. - TH.: Open Company "Aeranglion", 2007, with. 9-27). 10. Svetlichnyj B. E. A city in the modern world. M, Stroyizdat, 1978. With. 12. 11. Sluka N. Global city // The Expert, 14 – on April, 20th 2008 № 15 (604) (www.expert.ru). 12. Tretyshin A.I. center, area and the country. Inertia and innovations in development Russian largest archipelago. 13. Yanovsky V.V. Lights of the largest cities is invitingly attract... // The Russian business №5, 2007, release 2. With. 76. 14. E.J. Meijers and M.J. Burger. Spatial Structure and Productivity in U.S. Metropolitan Areas // <http://www.regional-studies-assoc.ac.uk/events/2009/agr-leuven/papers/Meijers.pdf> 15. <http://www.megacitiesproject.org/network.asp>. 16. Munich Re. Megacities – Megarisks. Trends and challenges for insurance and risk management // http://www.preventionweb.net/files/646_10363.pdf**Contact Info:**
Irina V. Ivleva

The master of economy, the assistant to chair of regional and municipal economy

The Ural State University of Economics

620144, RF, Yekaterinburg, ul. 8 Marta 62/Narodnoi Voli, 62/45

Phone: (343) 251-96-76

E-mail: ivleva_irina@mail.ru

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 языках;
- 5) приставленный 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 науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики»

nvp@usue.ru

