

7•8 (23–24)
июль-август 2011



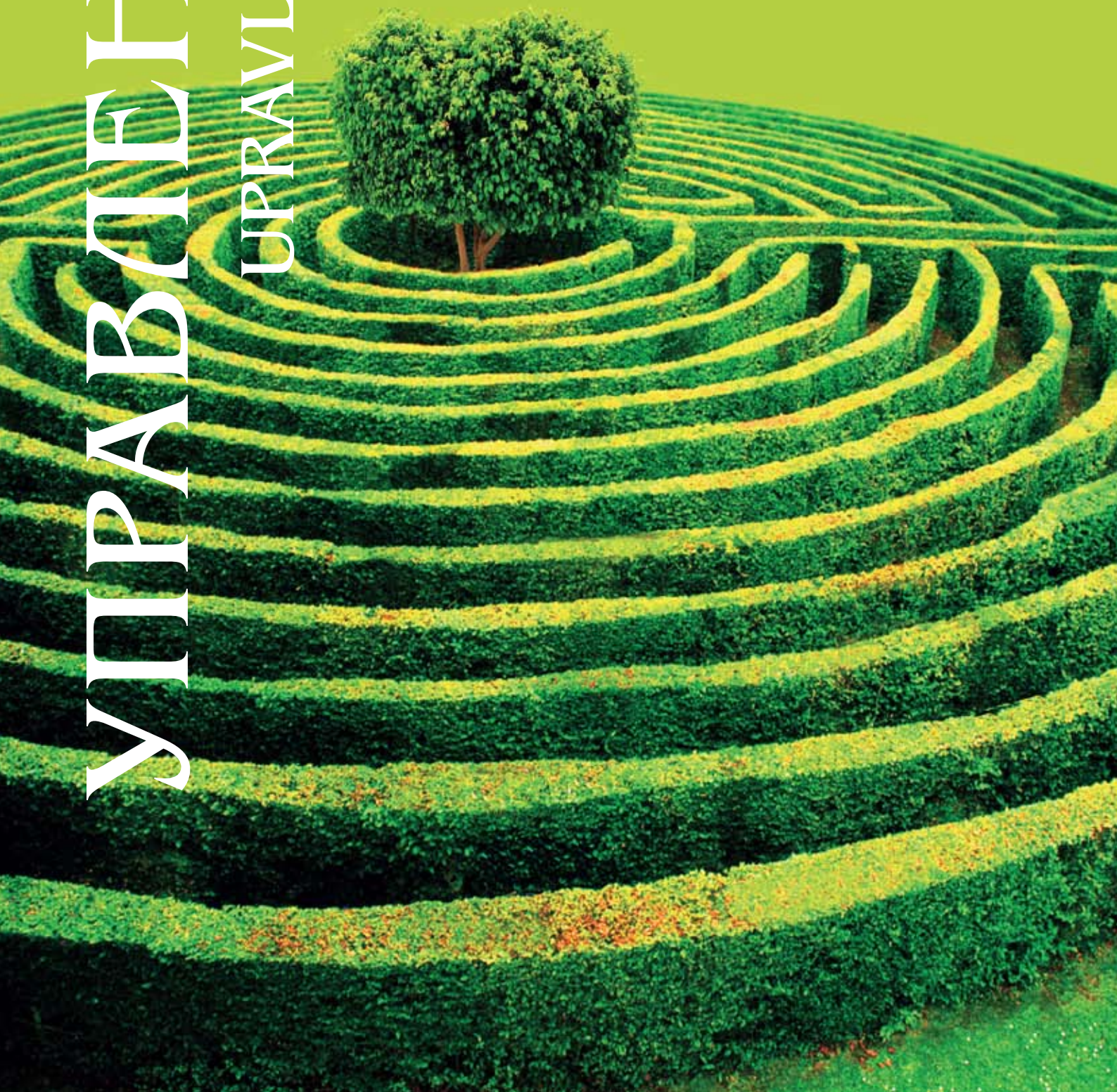
ТЕМА НОМЕРА:

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ:
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ**

THE ISSUE SUBJECT:

**SOCIAL-ECONOMIC SYSTEMS:
MANAGEMENT OF DEVELOPMENT**

УПРАВЛЕНИЕ UPRAVLENIETS



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 финансист 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)

Комлева Наталья Александровна

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

Олегов 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 международным и молодежным программам 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-Сюисса 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

Нугербек Серик Нугербекевич

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

Журнал включен в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, редакции 2011 года.

| СОДЕРЖАНИЕ | CONTENTS |
|---|---|
| ТЕМА НОМЕРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ: УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ | THE ISSUE SUBJECT SOCIAL-ECONOMIC SYSTEMS: MANAGEMENT OF DEVELOPMENT |
| <i>Алексеенко В. Б., Сопилко Н. Ю., Журавлева Е. А.</i> Стратегический подход к управлению социально-экономической системой | <i>Vladimir B. Alekseenko, Natalia Yu. Sopilko, Yekaterina A. Zhuravleva</i> Strategic approach of the social-economic system management |
| <i>Пономарева М. А.</i> Темпорально-территориальные аспекты форми- рования экономического механизма управления устойчивым развитием региона | <i>Marina A. Ponomareva</i> Sustainable development in regions: temporal-territorial aspects of economic governance mechanism formation |
| <i>Белохонов В. Н., Крохалева В. А., Телков Ф. Б., Таушанкова Е. О., Удалов Э. В.</i> Обеспечение продовольственной безопасности всех уровней как подсистемы системы качества жизни человека | <i>Victor N. Belokhonov, Victor A. Krokhalev, Fyodor B. Telkov, Ekaterina O. Taushankova, Eduard V. Udalov</i> All levels food security maintenance as an integrated part of life quality system |
| <i>Родионова И. А., Гордеева А. С.</i> Роль информационных технологий в управлении социально-экономическим развитием стран мира | <i>Irina A. Rodionova, Anastasia S. Gordeeva</i> The role of information technologies in the countries economic development control |
| ГОСУДАРСТВО – РЕГИОНЫ – ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЕ <i>Истомина Н. А., Плещёв В. В.</i> Государственные (муниципальные) услуги: сущность, планирование и актуальная практика использования | STATE – REGIONS – LIFESECURITY <i>Nataliya A. Istomina, Vladimir V. Pleshchikov</i> Public (municipal) services: essence, planning and current implementation practice |
| <i>Печура О. В.</i> Этноэкономическая политика региона | <i>Oksana V. Pechura</i> Region ethnoeconomic policy |
| ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ <i>Хмелькова Н. В.</i> Опыт кобрендинга в сфере социальной защиты трудящихся | ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING <i>Natalia V. Khmelkova</i> Co-branding experience: providing social protection of workers |
| <i>Назаров Д. М.</i> Герменевтика термина «корпоративная культура» | <i>Dmitry M. Nazarov</i> Hermeneutics of the «Corporate culture» concept |
| <i>Рузакова О. В., Перфильев А. В.</i> Методологические подходы к оценке стоимости бренда | <i>Olga V. Ruzakova, Andrey V. Perfiljev</i> Methodological approaches to brand valuation |
| ПРИКЛАДНОЙ МЕНЕДЖМЕНТ <i>Ян Кемпбелл</i> Применение системы «СС – UNICORN UNIVERSE» в управлении Евразийским экономическим форумом молодежи в Екатеринбурге и Астане | APPLIED MANAGEMENT <i>Jan Campbell</i> Applying the CC – UNICORN UNIVERSE SYSTEM to manage the Eurasian Economic Forum of Youth in Ekaterinburg and Astana |
| ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО – ФИНАНСЫ – СЕМЬЯ <i>Дворядкина Е. Б., Долганова Ю. С.</i> Бюджетная реформа продолжается | HOUSEHOLD – FINANCE – FAMILY <i>Elena B. Dvoryadkina, Yulia S. Dolganova</i> Budget reform is in progress |
| ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ <i>Салахов А. А.</i> Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций | LABOUR – CADRES – EDUCATION <i>Artur A. Salakhov</i> Vocational education, qualifications frame, professionaI standard, qualification certification |
| <i>Абдуганиев Н. Н.</i> Экономический механизм трудовой иммиграции населения в условиях развития интеграционных процессов в России | <i>Nazir N. Abduganiev</i> Economic mechanism of labour migration in conditions of intergration processes in Russia |
| <i>Де ла Крус Сальседо Мигель-Франциско</i> Организационные аспекты кадрового менеджмента на примере посольств Латинской Америки | <i>Miguel Francisco De la Cruz Salcedo</i> Organizational aspects of the personnel management in the embassies of the Latin America countries in Moscow |
| <i>Ческидов Р. П.</i> Система требований к управлению персоналом | <i>Roman P. Cheskidov</i> Requirements system for personnel management |

Издатель



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

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

Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать»,
подписной индекс 37263

Адрес редакции:
Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной
воли, 62/45, к. 366. Тел. (343) 252-14-33,
e-mail: journal@usue.ru,
www.usue.ru

Дизайн, верстка, препресс:
Горбунова М. Б.
Информация на английском языке:
Белюсова Е. А.
Корректурa:
Матвеева Л. В.

Подписано в печать: 15.09.2011

Отпечатано в типографии АМБ:
Екатеринбург,
ул. Розы Люксембург, 59.
Тел.: (343) 251-65-91, 229-53-94

Тираж 500 экз.

Цена свободная

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



Алексеев Владимир Борисович
Заведующий кафедрой
инженерного бизнеса и управления
предприятием, кандидат
технических наук, профессор

**Российский университет
дружбы народов**
115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Контактный тел.: (495) 955-08-70
E-mail: eur374@mail.ru



Сопилко Наталья Юрьевна
Старший преподаватель кафедры
инженерного бизнеса и управления
предприятием, кандидат
экономических наук

**Российский университет
дружбы народов**
115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Контактный тел.: (495) 955-08-70
E-mail: sheremet73@mail.ru



Журавлева Екатерина Александровна
Старший преподаватель кафедры
инженерного бизнеса и управления
предприятием, кандидат
экономических наук

**Российский университет
дружбы народов**
115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Контактный тел.: (495) 955-08-70
E-mail: katrinzet@mail.ru

Стратегический подход к управлению социально- экономической системой

Ключевые слова

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД
СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН
КРУПНЫЙ ГОРОД
КАЧЕСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ
СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЫБОР
СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ
СЕТЕВОЙ УНИВЕРСИТЕТ

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические аспекты стратегического управления социально-экономической системой с позиций системного подхода к управлению. Предлагается алгоритм процесса разработки стратегии развития социально-экономической системы на долгосрочную перспективу. Согласно алгоритму система представляется как совокупность множества подсистем, взаимосвязь которых прослеживается на примере крупного города (Москвы). Рассматриваются принципы стратегического управления вузами.

Современные рыночные преобразования в России предполагают развитие в области управления социально-экономическими системами на различных уровнях. По мнению ведущих экономистов, они должны привести к социально эффективной экономике нашей страны, способной обеспечивать глубокую модернизацию и прогресс общества, эффективному использованию его ресурсов, в том числе человеческих, динамичности и саморазвитию, реализации интеллектуального потенциала через развитие науки и образования и т.д. [1]. Однако существует множество проблем: устаревшая материально-техническая база промышленных предприятий, неразвитая инфраструктура, слабо развивающееся сельское хозяйство, многочисленные проблемы жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы, в том числе образования и здравоохранения и т.д., что требует разработки новых методов и способов ведения хозяйственной деятельности, а также совершенствования управления социально-экономическими системами (СЭС) в целом.

В условиях нестабильной внешней среды невозможно осуществлять управление только путем реакции на

возникающие проблемы с учетом существующего опыта. Требуется стратегический подход, направленный на максимизацию эффекта от использования множества типовых стратегий управления, что позволило бы, с одной стороны, снизить риски потребителей, а с другой – повышать конкурентоспособность производителей. Такой подход дает возможность выживания СЭС, позволяет им адаптироваться, снижать потери ресурсов в долгосрочной перспективе.

Разработка стратегии развития СЭС на долгосрочную перспективу должна осуществляться поэтапно, базироваться на основных задачах, научно обоснованных целях развития, ресурсном потенциале с учетом всевозможных рисков при ее реализации: организация, подготовка, анализ, обоснование и непосредственно разработка стратегии [2]. Этот процесс можно представить в виде схемы – алгоритма, включающего последовательные шаги (рис. 1).

Как правило, социально-экономическую систему рассматривают как совокупность подсистем [3], взаимосвязь которых можно проследить на примере крупного города. Современные крупные города сталкиваются с множеством проблем экономического

Strategic approach of the social-economic system management

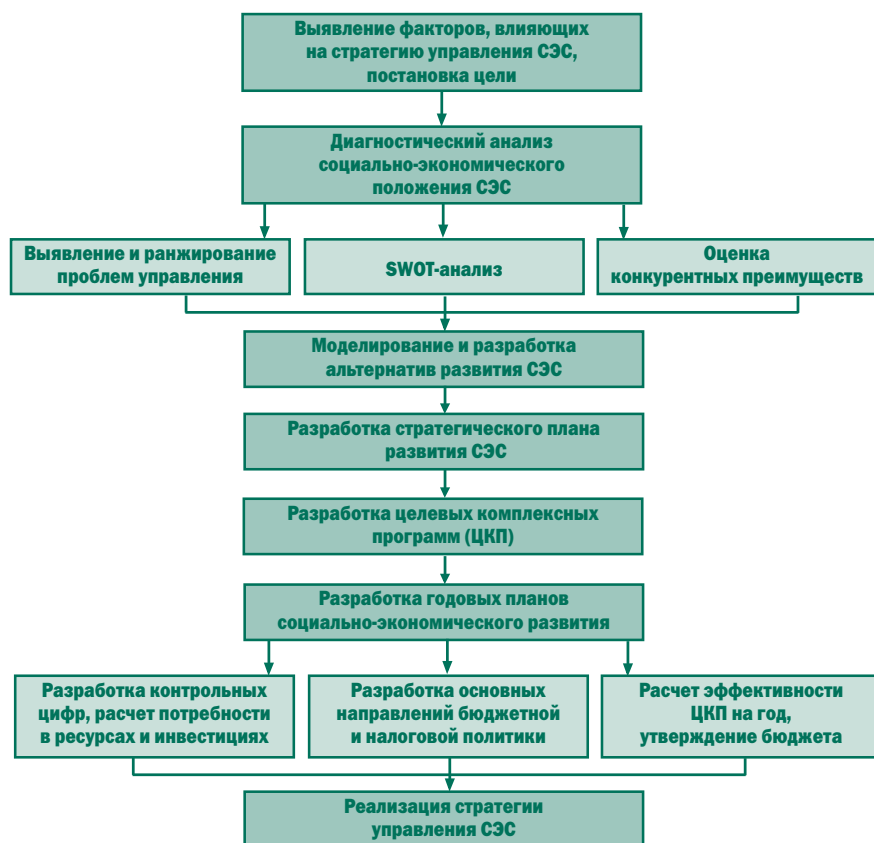


Рис. 1. Этапы разработки стратегии управления СЭС

и социального характера. Таковыми можно назвать: обеспечение перехода городской экономики на инновационный путь развития, комплексное развитие городского хозяйства, бюджетное обеспечение, определение направлений стратегического развития, и как обобщающую проблему – совершенствования управления СЭС.

На начальном этапе выявления проблем СЭС путем факторного анализа определяют основную цель стратегического развития крупного города на долгосрочную перспективу. Например, для Москвы – крупнейшего города России, таковой является последовательное повышение уровня, качества и безопасности жизни жителей столицы. При этом достижение поставленной цели связывается с решением приоритетных задач в экономической,

социальной сфере, экологии, развитии инфраструктуры и совершенствовании управления городом (рис. 2).

Так, в социальной сфере, например, можно выделить следующие проблемы: повышение качества медицинского обслуживания и развития здравоохранения, развитие системы высшего и среднего образования, подготовка высококвалифицированных специалистов, совершенствование системы социальной защиты населения, улучшение жилищных условий и т.д. В экономической: развитие информационных технологий, нано- и биотехнологий, повышение конкурентоспособности предприятий города и соответственно предлагаемой ими продукции, создание условий для развития малого и среднего бизнеса. Развитие инфраструктуры связано с

► **Vladimir B. Alekseenko**
Head of Engineering Business and Enterprise Management Dept.,
Cand.Sc., professor

Peoples' Friendship University of Russia
115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: eup374@mail.ru.

► **Natalia Yu. Sopilko**
Sr. lecturer of Engineering Business and Enterprise Management Dept.,
Cand. Sc. (Ec.)

Peoples' Friendship University of Russia
115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: sheremet73@mail.ru

► **Yekaterina A. Zhuravleva**
Sr. lecturer of Engineering Business and Enterprise Management Dept.,
Cand. Sc. (Ec.)

Peoples' Friendship University of Russia
115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: katrinzet@mail.ru

Key words

SOCIAL-ECONOMIC SYSTEM
SYSTEM APPROACH
STRATEGIC APPROACH
MANAGEMENT STRATEGY
STRATEGIC PLAN
CITY
QUALITY AND SAFETY
SYSTEM OF OBJECTIVES
STRATEGIC CHOICE
EDUCATION AREA
NETWORKED UNIVERSITY

Summary

The authors analyze theoretical aspects of social-economic system strategic management from the system point of view. They suggest an algorithm for a long-term social-economic system development. According to it, this system includes a number of subsystems, and their interrelations can be illustrated on the Moscow example. The authors apply the strategic management principles to the high schools.

Источники

1. Явлинский Г. А. Социально-экономическая система России и проблема ее модернизации: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2005.
2. Управление социально-экономической системой: монография / под ред. А. П. Егоршина, В. А. Кожина. Н. Новгород: НИМБ, 2009.
3. Основы экономики крупного города / [П. И. Бурак (рук. авт. колл.) и др.]; РАЭН, Междун. ассамблея столиц и крупных городов, Ин-т регион. экон. исследований. М.: Экономика, 2009.
4. Сайт Президента России. Режим доступа: www.archive.kremlin.ru/text/docs
5. EXAMEN «Все о вузовском образовании». Режим доступа: www.ucheba.ru/school-article
6. Сетевой университет СНГ. Режим доступа: http://imp.rudn.ru/su_sng/organ_ucheb_proces.html

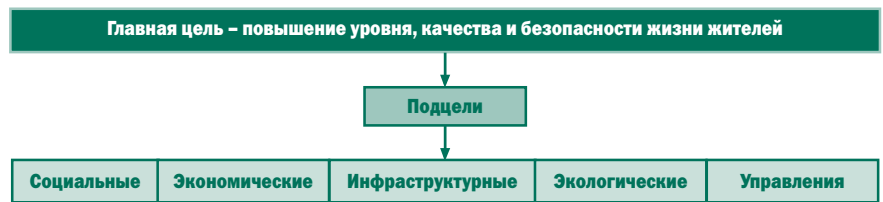


Рис. 2. Система целей развития Москвы

серьезными проблемами транспортной системы города, развитием логистики. Необходимы мероприятия по ресурсосбережению, охране окружающей среды в связи со сложной экологической ситуацией в столице. Также достижение основной цели невозможно без повышения эффективности управления городской собственностью, повышения профессионализма управленческого персонала, совершенствования системы управления городом в целом. Город должен развиваться как международный финансовый центр, центр делового, научного и политического сотрудничества, центр высоких технологий, а также как центр международного и внутреннего туризма.

Диагностический анализ социально-экономического положения СЭС предполагает выявление и ранжирование проблем управления, анализ внешней и внутренней среды, а также определение конкурентных преимуществ на различных уровнях. Так, при выявлении проблем СЭС рассматривают с позиции системного подхода как совокупность подсистем. Для крупных городов выделяют следующие подсистемы:

- управленческая сфера (городская администрация, налоговые и правоохранительные службы, общественные организации и т.д.);
- производство (промышленность, топливно-энергетический комплекс, строительство и т.д.);
- городское хозяйство (ЖКХ, коммуникации, архитектура и т.д.);
- финансово-экономическая сфера (бюджет, налоги, инвестиции, имущество и т.д.);
- социальная сфера (здравоохранение, образование, культура и т.д.).

При этом на основе экспертных оценок каждой проблеме присваивается степень важности.

Далее осуществляется стратегическое планирование путем моделирования и разработки альтернатив развития СЭС и составления ряда до-

кументов – планов и программ (планы развития, целевые комплексные программы, годовые планы). Итогом стратегического планирования должны выступать результаты достижения основной цели, для крупного города – расчет показателей качества жизни его жителей (базовых и прогнозных).

В рамках стратегического выбора, исходя из ранее обоснованной стратегии управления СЭС, необходимо решать и более узкую задачу. Рассматривая, например, одну из подцелей стратегического развития Москвы – социальную, можно выделить одно из ее приоритетных направлений – сферу образования, а именно управление вузом. Согласно реальной инфраструктуре рынка, реальным ресурсным и организационным возможностям высшей школы требуется конкретизация дальнейших мероприятий по улучшению качества образования и повышению профессионализма предоставляемых услуг. Взаимоотношения между потребителями и поставщиками образовательных услуг сегодня сталкиваются с рядом постоянно возникающих проблем. Первые не всегда точно оценивают то, что хотят получить, а вторые не знают, как помочь им сделать правильный выбор.

В рамках разработки стратегии для образовательных учреждений требуется выявить среди подсистем на уровне управления вузом основные проблемы, с которыми сталкивается сегодня вся система образования, путем диагностики. При этом требуется определение основной цели, в соответствии с которой будут сформированы подцели управления вузом и определены критерии и показатели, позволяющие достигнуть их. Так, главной целью высшего учебного заведения, согласно Концепции модернизации российского образования [4], может являться обеспечение подготовки высококвалифицированных приоритетно востребованных специалистов наряду с ростом благосостояния и уровнем развития сотрудников.

Глобальная цель включает множество подцелей, таких как научная, учебная, методическая, управленческая, экономическая и т.д. Если рассматривать учебную подцель, являющуюся одной из основных в условиях выполнения миссии вуза, то она зависит во многом от уровня приема студентов. В связи с резким падением спроса на некоторые специальности, а также произошедшим в конце прошлого столетия социально-экономическим кризисом и демографическим спадом, показатели количества поступающих абитуриентов резко сокращаются. Поэтому сегодня является важным поэтапно разрабатывать меры по увеличению этих показателей как качественно, так и количественно.

Одним из таких направлений является укрепление, поддержка и развитие тесных связей, основанных на взаимовыгодном сотрудничестве между средним и высшим образованием («школа – вуз», «школа – колледж – вуз»), которое, по мнению множества специалистов, в настоящее время считается достаточно эффективным и результативным [5]. Оно предполагает обучение школьников основам профессиональных знаний, формирование профессиональных интересов и осознание в выборе профессии, а также возможность обучения в конкретно выбранном вузе. Таким образом, реализация принципов непрерывного образования, основанная на комплексном подходе (взаимодополняемости, многоуровневости, гибкости, мотивации, координации), может обеспечивать готовность учащихся к успешному поступлению и учебе в вузе, формируя социальные и профессиональные компетенции, создавая действенные механизмы, функционирующие на основе знания и учета закономерностей и способов развития личности и современных технологий обучения.

Очевидно, что помимо эффективной подготовки будущих абитуриентов с помощью систем «школа – вуз», «школа – колледж – вуз» вузам необходимо разрабатывать стратегии, направленные на повышение качества и привлекательности высшего образования, укрепление международного сотрудничества и межвузовских связей в сфере высшего образования. Примером подобной стратегии может служить создание сетевого университета на территории государств СНГ.

Данный проект был разработан для организации и реализации широкого спектра образовательных программ. На сегодняшний день университет функционирует на правах консорциума.

Членами консорциума являются ведущие университеты государственных участников СНГ, российско-славянские университеты и высшие учебные заведения. Языками обучения по совместным образовательным программам являются национальный и русский. В рамках проекта в образовательном процессе активно используются дистантные технологии.

Периоды обучения, как и академическая аттестация, пройденные обучающимися в одном из университетов-партнеров, взаимно признаются всеми университетами-партнерами. Система перевода национальных оценок в универсальные представлена в Соглашениях о совместной подготовке магистров.

В рамках проекта большое внимание уделяется контролю качества обучения – он осуществляется уполномоченными структурными подразделениями университетов-партнеров. Внешний контроль качества обучения по совместной образовательной программе, осуществляемого одним из университетов-партнеров на каждом этапе реализации совместной образовательной программы, может проводиться представителями любого университета-партнера, рабочей группы или внешними экспертами, привлеченными рабочей группой и(или) по заявлению и за счет другого университета-партнера (одного или нескольких).

Итоговая государственная аттестация, в том числе защита магистерской диссертации, осуществляется в университете-партнере, в котором завершается обучение по совместной образовательной программе. По итогам государственной аттестации по совместной образовательной программе обучающиеся получают документы о высшем профессиональном образовании государственного образца каждого из университетов-партнеров, в которых проходили обучение по совместной программе [6].

References

1. Yavlinsky G. A. Social-economic system of Russia and the problem of its modernization: dis. of Dr.Sc. (Ec.) Moscow, 2005.
2. Social-economic system management: monograph / edit. A. P. Egorshina, V. A. Kozhina. N. Novgorod: NIMB, 2009.
3. The basics of city economics / [P.I. Burak and others.]; RAES, IACC, Institute of regional econ. research. Moscow: «Ekonomika» Publisher, 2009.
4. Web-site of the President of the Russian Federation. URL: www.archive.kremlin.ru/text/docs
5. EXAMEN project: «Everything concerning high education». URL: www.ucheba.ru/school-article
6. CIS networked university. URL: http://imp.rudn.ru/su_sng/organ_ucheb_procес.html



Пономарева Марина Анатольевна
Заместитель заведующего кафедрой
региональной экономики
и природопользования, кандидат
экономических наук, доцент

**Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)**
344019, РФ, г. Ростов-на-Дону,
14-я линия, 35.
Контактный тел.: (903) 435-62-23
E-mail: Yuma@list.ru.

Ключевые слова

УПРАВЛЕНИЕ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
МЕХАНИЗМ

РЕГИОН

Аннотация

В статье представлена авторская трактовка сущности и содержания понятия «устойчивое развитие» с позиции темпорально-территориальных отрицательных экстерналий. На ее основе сформированы предложения по совершенствованию организационно-экономического механизма управления устойчивым развитием на региональном уровне.

Источники

1. Гармонизация экологических стандартов II (ГЭС II). ЕС – Россия. Программа сотрудничества. Режим доступа: www.ippc-russia.org

Темпорально-территориальные аспекты формирования экономического механизма управления устойчивым развитием региона

Концепция устойчивого развития привнесла два основных аспекта в решение экологических проблем как результата взаимодействия общества и природы: рассмотрение межпоколенческих проблем (в связи с которыми возникает и понятие темпоральных (временных, между поколениями) экстерналий) и выявление взаимосвязи между возникшими экологическими темпоральными экстерналиями и диспропорциями в территориальном развитии. Чрезмерная территориальная дифференциация по уровню жизни, проявляющаяся как на международном уровне, так и на уровне регионов, неэффективная институциональная среда функционирования территориально-производственных комплексов различных масштабов, несправедливость систем распределения ресурсов между различными территориями и их населением приводят к чрезмерной эксплуатации ресурсов одних территорий в интересах других, к социальной нестабильности, войнам, нерациональному распределению финансовых потоков и как следствие к дестабилизации и неустойчивости развития этих территорий (стран, регионов) и человечества в целом.

Таким образом, из концепции устойчивого развития вытекает логический вывод, что, разрешая территориальные (межстрановые, межрегиональные, локальные) внешние отрицательные экстерналии сейчас, мы одновременно решаем проблему роста отрицательных темпоральных экстерналий. В связи с этим, по нашему мнению, наряду с общепризнанными аспектами, такими как экономический, политико-правовой, экологический и др., обычно рассматриваемыми в рамках анализа проблемы устойчивого развития, необходимо особо выделить в качестве отдельного, заслуживающего само-

стоятельного рассмотрения, территориальный (региональный) аспект.

С точки зрения практической реализации устойчивое развитие представляет собой не неизменное состояние гармонии, а процесс изменений, в котором масштабы эксплуатации ресурсов, направление капиталовложений, ориентация технического развития и институциональные изменения согласуются с нынешними и будущими потребностями. В конечном счете, в основе устойчивого развития должна лежать политическая воля. Данный принцип концепции устойчивого развития часто недооценивается и недопонимается российской наукой и практикой, в то же время он представляется наиболее важным с точки зрения практической реализации, особенно в российских регионах.

Рассмотрение устойчивого развития не как идеальной (а потому недостижимой) модели взаимодействия природы – общества – человека, а как постоянно совершенствующегося механизма (процесса), направленного на генерацию позитивных изменений в этом взаимодействии исходя из технико-технологического, институционального уровней, существующих в каждой точке такого развития, позволяет определить высокое практико-прикладное значение данной концепции. Фактически устойчивое развитие является практически реализуемыми в управленческом процессе мерами, направленными на разрешение темпорально-территориальных экологических экстерналий на различных уровнях управления. С этой позиции механизм управления устойчивым развитием региона представляет собой процесс постоянной генерации позитивных изменений в системе взаимодействия «природа – общество – человек» на конкретной территории с точки зрения темпорально-территориальных экстерналий, возникающих в данной системе.

Sustainable development in regions: temporal-territorial aspects of economic governance mechanism formation

Классический управленческий цикл предполагает последовательное (циклическое) и обязательное выполнение следующих функций (в установленном порядке): прогнозирование и планирование, принятие решений, организация и координация, оценка результатов. Функции могут иметь и более подробный вид в зависимости от степени детализации, но общий принцип сохраняется. В механизме управления устойчивым развитием региона реализация всех перечисленных функций должна основываться на принципах, критериях и показателях (индикаторах) устойчивого развития, а современный политический процесс управления развитием региона должен быть адаптирован к принятию решений на основе системы показателей устойчивого развития, позволяющих оценить современные тенденции в достижении устойчивости развития и рассматривать данный процесс в динамике, осуществлять прогнозы развития и сопоставления в данном контексте между странами и регионами.

Исходя из предлагаемого в данной статье понимания устойчивого развития организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием региона (территории) представляет собой механизм разрешения территориально-локальных отрицательных экстерналий за счет реализации системы инструментов, направленных на снижение негативного антропогенного воздействия на окружающую среду.

Анализ существующей системы снижения негативного воздействия на окружающую среду позволяет систематизировать ее основные недостатки и противоречия и определить основные меры по их преодолению (см. таблицу).

Таким образом, проведенный анализ показывает, что основным недостатком существующего механизма является полное игнорирование региональных (территориальных) особенностей и специфики, которые могут

играть важную роль как при организации самого процесса производства на данной территории, так и при организации рационального природопользования. Это проявляется в установлении одинаковых стандартов качества окружающей среды, и как следствие предельно допустимых сбросов и выбросов в окружающую среду, для всей территории РФ. Также при установлении ПДК/ПДС не учитывается специфика хозяйственного использования соответствующих природных объектов. На практике это означает завышенные расходы предприятий для выполнения данных требований рационального природопользования и низкую заинтересованность в экологизации производства.

Совершенствование механизма управления устойчивым развитием предполагает не только установление ограничительных, запретительных и штрафных мер, но и формирование условий для обеспечения их выполнения, в первую очередь технико-технологических и организационно-экономических. Данный механизм, с одной стороны, должен предъявлять природопользователям объективные и выполнимые требования по снижению негативного воздействия на окружающую среду, с другой стороны, гарантировать достаточно серьезные последствия (экономического и административного характера, вплоть до закрытия производства) при их невыполнении.

Marina A. Ponomareva

*Deputy Head of Regional Economics and Environmental Management Dept.,
Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.*

**The Rostov State University
of Economics (RINH)
344019, RF, Rostov-na-Dony,
14th line, 35.
Phone: (903) 435-62-23
E-mail: Yuma@list.ru**

Key words

GOVERNANCE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT

ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM

REGION

Summary

The article presents author's interpretation of the «sustainable development» essence and content from the point of negative temporal-territorial externalities. On the basis of this interpretation there are suggested some ideas to improve organizational-economic mechanism of sustainable development governance at the regional level.

References

1. Harmonization of environmental standards II (HES). The European Union – Russia. Cooperation Program. URL: www.ipcc-russia.org.

Основные противоречия и меры по их разрешению системы инструментов снижения негативного воздействия на окружающую среду в РФ и регионах¹

| Элемент (составляющая механизма) | Основные противоречия | Меры по преодолению |
|---|--|--|
| Нормирование качества окружающей среды | Не скоординирована между различными компонентами окружающей среды; не учитывает комбинированного, комплексного и сочетанного воздействия негативных факторов; не учитывает региональных (территориальных) особенностей формирования естественных свойств ОС и устойчивости организмов, в том числе человека; может давать ложные результаты в случае изначально высокого уровня загрязнения; чрезмерная жесткость установленных ПДК, ПДС/ПДВ и других нормативов; невозможность полного контроля и мониторинга их выполнения; отсутствие у них экономически целесообразных способов ее достижения | Внедрение системы выдачи комплексных экологических разрешений на основе наилучших доступных технологий; разработка региональных нормативов качества окружающей среды; создание федерального и региональных центров по выдаче комплексных экологических разрешений; разработка региональных и национальных отраслевых справочников по наилучшим доступным технологиям |
| Система платежей за загрязнение окружающей среды | Отсутствие методических материалов для определения ставок по некоторым видам платежей; неналоговый характер и низкая собираемость платежей; отсутствие механизма их целевого использования (на финансирование экологических программ); низкая стимулирующая роль к снижению негативного воздействия на ОС | |
| Система оценки воздействия на окружающую среду | Отсутствие специализированной системы инструктивно-методической документации о порядке проведения ОВОС и ЭЭ; неопределенность взаимоотношений между специально уполномоченным органом и разработчиком; объем и характер работ по ОВОС определяется целями получения положительного заключения, а не выявлением значимых воздействий; недостаточное качество данных и низкая аналитическая обеспеченность изысканий; недостаточность кадрового и технического потенциала для реализации сложных ОВОС в регионах; отсутствие диалога между заинтересованными сторонами; высокая стоимость работ по специализированным типам ОВОС; противоречие природоохранных норм принципам «минимально необходимых требований, обеспечивающих экологическую безопасность» и «невозможность осуществления препятствий предпринимательской деятельности в большей степени, чем это необходимо»; отсутствие целостной нормативно-правовой базы | Введение в действие полного перечня нормативов допустимого воздействия на окружающую среду, для соблюдения которых и должна, собственно, проводиться экологическая экспертиза; включение в нормативно-правовые акты специальных (с учетом отраслевой специфики) экологических требований, отсутствие которых зачастую превращает действующую процедуру экологической экспертизы в формальность и (или) дополнительный административный барьер |
| Экологический аудит | Отсутствует единая государственная политика и ее нормативно-правовое обеспечение в области экологического аудита (отсутствие федерального закона «Об экологическом аудите»); отсутствует правовая база для деятельности по подготовке и переподготовке эоаудиторов; отсутствуют национальные и региональные системы аккредитации; не налажена координация деятельности отдельных многочисленных систем добровольной сертификации | Внести дополнения и поправки в статью 18 («Экологическое страхование») действующего Федерального закона «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 г. № 7-ФЗ (ред. от 26.06.2007 г.) относительно содержания понятия «экологический аудит», а также в статью 66 («Государственный экологический контроль») в отношении привлечения экспертов для получения объективного мнения по вопросам, относящимся к государственному экологическому контролю; разработать соответствующее положение и создать национальную систему аккредитации органов по сертификации систем экологического менеджмента в соответствии с международными требованиями, разработать систему методической поддержки и мотивации хозяйствующих субъектов к внедрению систем экологического менеджмента и проведению аудита; обеспечить свободный доступ к информационно-методическим материалам по экологическому аудиту и менеджменту (например, через сайт государственного специально уполномоченного органа) |
| Регулирование экологической ответственности и экологического страхования | Отсутствие единого для всей страны законодательно закрепленного понятия экологически целесообразных (приемлемых) продуктов; отсутствие четкого законодательно закрепленного определения экологической маркировки (экомаркировки) и экологического знака (экознака); отсутствие единых для всей территории России критериев, отличающих экологически целесообразные продукты от обычной продукции; низкий уровень использования экознаков на продукции (исключение составляет лишь продовольственная продукция); низкая информированность, заинтересованность и готовность покупателя платить большую цену за экологически целесообразную продукцию; появление товаров с различными «экологунгами», не подкрепленными результатами сертификации; низкая заинтересованность производителя в получении знака экомаркировки, в особенности при обращении товаров только на внутреннем рынке | Гармонизация российского законодательства с международными нормами в области экологической ответственности и экологического страхования |

**Министерство образования и науки РФ
Уральский государственный экономический университет
Кафедра экономики труда и управления персоналом**



СУБРЕГИОНАЛЬНОЕ БЮРО МОТ ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СРОО «АССОЦИАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ В ПРАГЕ
КАФЕДРА ПЕРСОНАЛИСТИКИ



**III Международная научно-практическая конференция
ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА
27–28 октября 2011 года**

Тематические направления работы конференции

- Рынок труда и эффективная занятость
- Состояние и перспективы развития системы непрерывного образования
- Вознаграждение за достойный труд
- Достойный труд – безопасный труд
- Управление качеством человеческих ресурсов

Практические направления работы конференции

- Презентация компаний и учреждений, оказывающих услуги на рынке труда и в сфере управления человеческими ресурсами
- Мастер-классы и круглые столы по проблемам:
 - построения эффективных систем оценки и стимулирования персонала;
 - оптимизации численности и затрат на персонал;
 - сертификации специалистов в области кадрового менеджмента;
 - влияния изменений в сфере труда на качество жизни;
 - корпоративной социальной ответственности;
 - современных технологий управления персоналом
- Сертификация специалистов в области кадрового менеджмента

Приглашаем к участию в работе конференции. Сборник трудов участников конференции будет издан к началу работы конференции.

Все вопросы по формам и условиям участия направлять по адресу:

Уральский государственный экономический университет (УрГЭУ),
Кафедра экономики труда и управления персоналом

Адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, оф. 668, телефон: (343) 221-17-57

E-mail для заявок и статей: cafedraETR@mail.ru

Координатор: Воробьева Наталья Владимировна

С информацией о конференции можно познакомиться на сайтах УрГЭУ: www.usue.ru, www.etr.usue.ru



Белохонов Виктор Николаевич
Заведующий кафедрой
художественной и технической
эстетики, доцент

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 221-27-21



Крохалев Виктор Анатольевич
Доцент кафедры технологий питания,
кандидат экономических наук

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 251-96-19
E-mail: thkm@mail.ru



Телков Федор Борисович
Ассистент кафедры художественной
и технической эстетики

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 221-27-21



Таушанкова Екатерина Олеговна



Удалов Эдуард Владимирович

Обеспечение продовольственной безопасности всех уровней как подсистемы системы качества жизни человека

Ключевые слова

НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ
ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ
АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА
ОБЩЕСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ

Аннотация

На примере системы продовольственной безопасности обозначена система экономических, социальных, политических связей организационно-производственных процессов различных уровней.

Продовольственная безопасность является частью национальной безопасности страны, необходимым условием качества жизни людей, составляющей жизнеобеспечения населения. Структура продовольственной безопасности представляет собой многоуровневую иерархию, в основе которой субъект и его функции, решающие продовольственную проблему. С точки зрения инфраструктурных процессов определяются три уровня продовольственной безопасности государства, на каждом из которых свой субъект. Государство имеет наибольшие возможности для решения проблем продовольственной безопасности. Это задача правительства, законодательной власти, в обязанности которых входит обеспечение стабильности экономического развития, формирование государственных продовольственных фондов, обеспечение баланса спроса и предложения. Следующий уровень продовольственной безопасности относится к сообществу людей, объединенному по признаку проживания на определенной юридически оформленной территории (муниципалитет, административный район, область). Такие структуры управляются администрацией, в обязанности которой входит создание условий для получения доходов жителями территории, обеспечение поставок продовольствия в торговую сеть, контроль качества продукции. Субъектом нижнего уровня, решающим продовольственную проблему, выступает семья (домашнее хозяйство).

Рассмотрим систему обеспечения продовольственной безопасности с помощью системного анализа составляющих ее объектов (рис. 1). Этот метод анализа заключается в следующем: в любой системе выделяются основные объекты, через которые можно изучать данную систему. Можно выделить 7 основных объектов, которые характеризуются своими функциями и ролью в системе.

Вход – обеспечение системы основными ресурсами, первичными элементами, которые участвуют и изменяются в процессе действия системы.

Процесс – выполнение работы, услуг, обеспечение производственной деятельности системы.

Условия – первичные требования к процессу, обстоятельства, определяющие количество затраченных ресурсов.

Инфраструктура – комплекс отраслей хозяйства, обслуживающих деятельность системы. Этот объект не относится к основным, но обеспечивает стабильность деятельности системы.

Выход – результат процесса.

Обратная связь – сравнение выхода с нормами, критериями, прямыми или косвенными показателями. Выражается информационным анализом, оценкой, принятием решений по изменению процесса, т. е. это контроль и управление деятельностью.

Ограничения – вторичные требования к процессу, устанавливаемые после получения выхода (результата).

All levels food security maintenance as an integrated part of the life quality system

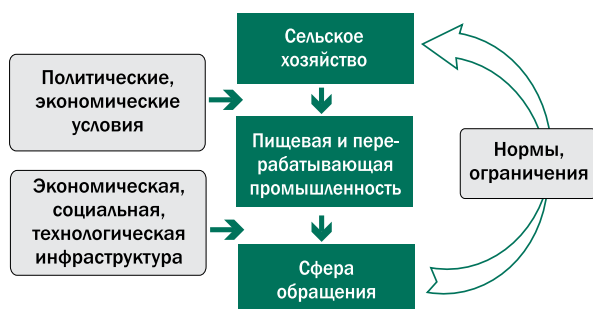


Рис. 1. Взаимосвязь объектов системы

С помощью такого анализа объектов можно рассмотреть любую систему и ее взаимосвязи с другими системами. Докажем это на примере подсистемы продовольственной безопасности (рис. 2).

Объектом входа в систему обеспечения продовольственной безопасности является сельское хозяйство, обеспечивающее производство первичными ресурсами – растительным и животным сырьем.

Сырье переходит к отраслям перерабатывающей промышленности: пищевой, пищевкусовой, молочной, мясной и др., которые осуществляют процесс производственной деятельности – изготовление конечного продукта аграрно-промышленного комплекса.

На количество и качество сырья, используемого в процессе, оказывают влияние политические и экономические условия, обеспечивающие и характеризующие продовольственную безопасность.

Процесс производства готовой продукции не может осуществляться без инфраструктуры экономической, социальной и технологической сфер, представленной отраслями и службами, производящими средства производства, научного и кадрового обеспечения, производственно-технологического обслуживания.

Выход процесса заключается в том, что готовая продукция поступает в отрасль социальной сферы обращения, т. е. в организации оптовой и розничной торговли продовольствием и предприятия общественного питания, а в итоге – к потребителям.

По полученным данным выхода службами политической системы производится анализ, сравнение и принимается план по изменениям, которые следует внести в процесс, чтобы сделать его наиболее эффективным.

Кроме того, изменение процесса может произойти при внесении огра-

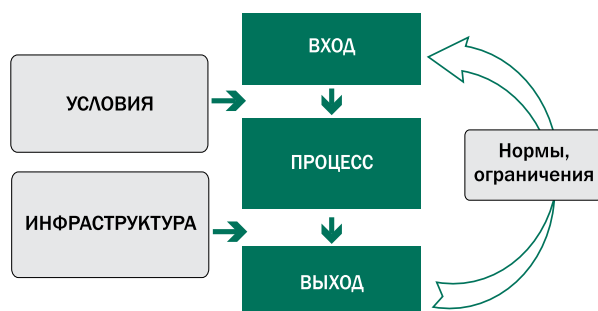


Рис. 2. Система продовольственной безопасности

Victor N. Belokhonov
Head of Artistic and Technical
Aesthetics Dept., Assistant-Prof.

The Urals State University
of Economics
620144, RF, Ekaterinburg
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 221-27-21

Victor A. Krokhaev
Assistant-Prof. of Food Technologies
Dept., Cand. Sc. (Ec.)

The Urals State University
of Economics
620144, RF, Ekaterinburg
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-19
E-mail: thkm@mail.ru

Fyodor B. Telkov
Assistant of Artistic
and Technical Aesthetics Dept.

The Urals State University
of Economics
620144, RF, Ekaterinburg
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 221-27-21

Ekaterina O. Taushankova

Eduard V. Udalov

Key words

NATIONAL SECURITY
SYSTEM ANALYSIS
FOOD INDEPENDENCE
AGRICULTURE POLICY
PUBLIC LIFE

Summary

On the example of food security system there is presented the system of economic, social, political relations of organizational and production processes at different levels

Источники

1. Доктрина продовольственной безопасности РФ: утв. Указом Президента Российской Федерации от 30.01.2010 г. №120.
2. Нуралиев С. У. Продовольственный рынок: проблемы становления и перспективы развития. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2003.
3. Федоров М. В. Анализ состояния и прогнозная оценка развития агропромышленного комплекса индустриального региона (вопросы теории и практики). М.: Изд-во «АгриПресс», 2002.
4. Чашин В. К., Пустуев А. Л. Мониторинг в системе продовольственной безопасности. М.: Изд-во ГУП «Агропресс», 2004.

References

1. Food Security Doctrine of the Russian Federation: approved by the Decree of the President of the Russian Federation from 30.01.2010 №120
2. Nuraliev S. U. Food market: formation problems and development prospects. Volgograd: VolSU Publisher, 2003.
3. Fyodorov M. V. The analysis of state and forecast estimation of the agro-industrial complex development in the industrial region (theory and practice issues). – Moscow: "AgriPress" Publisher, 2002.
4. Chashin V. K., Pustuev A. L. Monitoring in the food security system. – Moscow: "Agropress" Publisher, 2004.

ничений самими потребителями продукции, таким образом, ими выполняется функция управления системой.

Из анализа системы продовольственной безопасности видно, насколько жестко она связана с другими системами (рис. 3). Какую бы проблему обеспечения продовольственной безопасности мы ни взяли, решать ее можно лишь во взаимосвязи с другими системами.

Например, к концу XX века Россия оказалась в числе тех государств, которые утратили свою продовольственную независимость. Такая экономическая и политическая ситуация характеризуется, с одной стороны, значительным снижением объемов отечественного производства продовольствия, а с другой – резким возрастанием импорта традиционно производимых в стране видов продовольственных продуктов и снижением производственного потенциала АПК. Одной из основных причин роста импорта продовольствия в России является разрушение экономического потенциала страны: сельского хозяйства и смежных с ним отраслей.

Эти проблемы не могли не сказаться на количестве, ассортименте и качестве продовольственного снабжения населения России, что является важнейшим фактором обеспечения его здоровья, жизни и всеобщего благополучия. Институтом питания АМН совместно с Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН и Министерством труда России принят набор из 25 наименований продуктов, стоимость которого применяется для расчета прожиточного минимума.

Для решения этих проблем следует внести коррективы в модель взаимодействия объектов систем (рис. 4).

Политическая система:

А. Регулирование цен на сельскохозяйственную продукцию через сочетание государственного и рыночного механизмов.

Б. Уменьшение перевода земель сельскохозяйственного назначения в другие категории.

В. Осуществление финансового оздоровления и реформирования сельскохозяйственных предприятий.

Социальная система:

Г. Обеспечение развития и бюджетной поддержки коллективных форм хозяйствования.

Д. Активное регулирование уровня и структуры розничных цен на продовольствие для оживления платежеспособного спроса населения и повышения конкурентоспособности отечественных товаров на внутреннем, а в перспективе и на внешнем рынке.

Е. Проведение политики бюджетного субсидирования продовольствия для социально незащищенных слоев населения.

Экономическая система:

Ж. Формирование системы непрерывного сельскохозяйственного обучения, кадровых резервов всех категорий работников, занятых в сельскохозяйственном производстве.

З. Разработка и внедрение мероприятий, обеспечивающих качество и безопасность продуктов питания, выращивание экологически чистого пищевого сырья на загрязненных индустриальными выбросами землях.

И. Проведение модернизации предприятий перерабатывающей промышленности, внедрение высокоэффектив-



Рис. 3. Взаимосвязь подсистем продовольственной безопасности

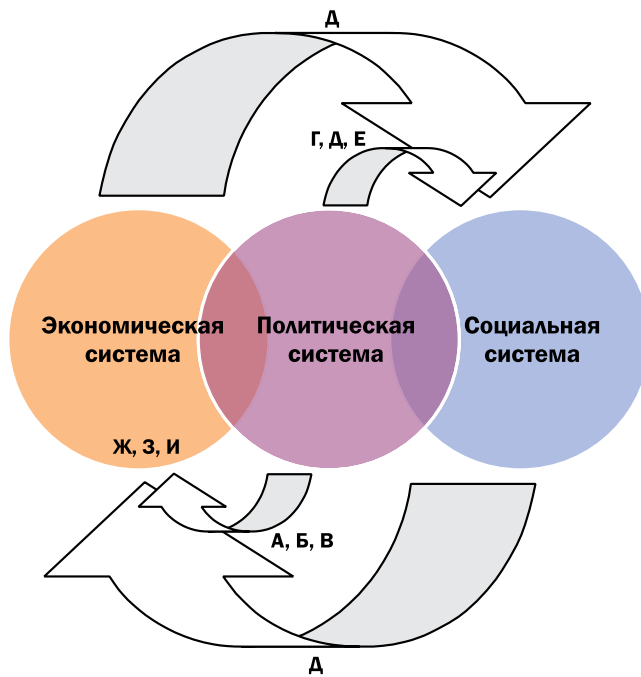


Рис. 4. Модель взаимодействия объектов систем

временных условиях при выработке аграрной политики государству необходимо ориентироваться на уровень гарантированного собственного производства жизненно важных продуктов. В этих целях необходимо разработать и реализовать юридические, экономические, социальные, научно-технические и иные меры по обеспечению производства агропродовольственной продукции в достаточных количествах для населения Российской Федерации.

Из данного примера видно, что система связей объектов динамических систем будет обеспечивать продовольственную безопасность на всех уровнях только при правильном соотношении между элементами в самой системе продовольственного комплекса, включая взаимодействие с субъектами других систем. Только уловив все связи между системами, мы сможем внести изменения и отрегулировать модель взаимодействия объектов систем. Отрегулировав систему связей, можно оптимизировать обеспечение продовольственной безопасности как подсистемы системы качества жизни людей.

ного оборудования и прогрессивных технологий.

Таким образом, проблему, в продовольственной безопасности следует решать путем сочетания

рыночного саморегулирования с государственным воздействием на развитие рынка продовольствия и государственной поддержкой аграрного сектора экономики. В со-



УПРАВЛЕНЕЦ / 7-8/23-24/2011



Н Е В

Н А Я Н О Р М А

П Р О Д У К Т О В

Д Н Е В Н А Я Н О Р М А

KEY 160 5077

24



П Р О Д У К Т О В



Д Н Е В Н А Я Н О Р М А

П Р О Д У К Т О В



Д Н Е В Н А Я Н О Р М А

П Р





Родионова Ирина Александровна
Профессор кафедры региональной экономики и географии,
доктор географических наук

Российский университет дружбы народов
117198, РФ, г. Москва,
ул. Миклухо-Маклая, 6
Контактный тел.: (495) 425-79-45
E-mail: iarodionova@mail.ru



Гордеева Анастасия Сергеевна
Аспирант кафедры региональной экономики и географии

Российский университет дружбы народов
117198, РФ, г. Москва,
ул. Миклухо-Маклая, 6
Контактный тел.: (495) 638-07-83
E-mail: ng1@bk.ru

Ключевые слова

ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
СЕТЕВАЯ ЭКОНОМИКА
ИНФОРМАЦИОННЫЕ
И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ИНДЕКС ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ
ИНДЕКС ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА
ИНДЕКС ГОТОВНОСТИ СТРАН
К СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ

Аннотация

В статье характеризуется тесная связь между индексом развития человеческого потенциала, уровнем развития и использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и экономическим процветанием общества. Выявляются позиции стран в рейтинговых таблицах по данному рода показателям. Раскрывается связь между внедрением достижений НТП, развитием ИКТ и управлением экономическим развитием стран мира на основе формирования экономики инновационного типа.

Роль информационных технологий в управлении социально-экономическим развитием стран мира

Задача управления социально-экономическим развитием заключается в том, чтобы поставить знания на службу обществу путем обеспечения благоприятных условий для генерирования идей и инноваций, а также для их распространения и использования различными субъектами, прямо или косвенно вовлеченными в первую очередь в производственный процесс. Безусловно, современное общество уже невозможно представить без использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Компьютеризация охватила практически все сферы человеческой деятельности в современном обществе и помогла расширить информационное пространство до глобальных размеров. Информационные системы и сети передачи информации обеспечивают банковскую и финансовую деятельность стран, налоговую систему, статистику, управление транспортом, управление промышленными предприятиями и многое другое. Электронная почта и Всемирная паутина Интернет стали частью нашей жизни. Под влиянием информатики уже давно идет формирование нового образа и стиля жизни. Новые поколения воспринимают информационные системы как часть естественной среды обитания [1].

СЕТЕВАЯ ЭКОНОМИКА И УРОВЕНЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

В основе появления нового типа экономики (сетевой экономики) лежат масштабные изменения в экономических процессах, вызванные повсеместным применением ИКТ, возможностью передачи больших объемов информации на любые расстояния довольно быстро и дешево (включая аудио- и видеоматериалы). При этом одной из самых важных черт ИКТ является возможность создания глобального пространства для деятельности всех экономических агентов мировой экономики, число которых расширяется. Характерными чертами сетевой экономики принято считать:

- изменение характера товаропроводящих сетей и систем доставки;

- изобретение новых механизмов торговли (виртуальные торговые площадки, аукционы, сетевые он-лайн биржи);

- глобальный характер (географические границы передачи информации стираются);

- использование ИКТ для повышения производительности труда, для увеличения темпов экономического роста и развития, сохранения на низком уровне инфляции и безработицы;

- изменения в финансовой сфере (электронные деньги, Интернет-банкинг и Интернет-трейдинг);

- изменения в системе управления производством и т. д. [2].

В современных условиях сетевая экономика предоставляет странам мира возможность адаптироваться в сложном процессе интеграции в мировую экономику. В данном контексте уровень информатизации общества выступает в качестве одного из важнейших показателей конкурентоспособности государства. А возможности населения использовать ИКТ определяются в первую очередь уровнем развития человеческого потенциала.

Индекс человеческого развития (ИЧР) – Human Development Index (HDI) или Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) представляет собой агрегатный показатель, включающий три важные характеристики общества:

- 1) показатель долголетия (ожидаемая продолжительность жизни населения от рождения);

- 2) показатель образования (уровень грамотности взрослого населения);

- 3) показатель благосостояния жителей (ВВП в расчете на душу населения).

Как правило, между этими тремя характеристиками имеется прямая зависимость (прямая корреляция).

Проведенный нами анализ показал, что список стран-лидеров по Индексу человеческого развития за последние 30 лет практически не изменяется, наблюдаются лишь небольшие передвижки [3]. Лидирующие позиции занимают экономически высокоразвитые государ-

The role of information technologies in the countries economic development control

ства. С 1975 по 2000 г. страной-лидером являлась Канада, с 2000 г. – Норвегия.

Анализировалась ситуация в 182 странах мира. Среди стран-аутсайдеров в рейтинге по ИЧР в основном наименее развитые страны мира – страны Азии и Африки. Это государства, где бедность и неразвитость экономики тормозят развитие человеческого потенциала.

Необходимо отметить и тот факт, что практически все бывшие социалистические страны (в том числе республики СНГ) занимают ныне далеко не лучшие позиции в международном рейтинговом списке. И даже несмотря на то, что государства СНГ находятся в группе с высокими показателями индекса ИЧР (Беларусь и Россия) и со средними показателями ИЧР (остальные), все они занимают довольно невысокие позиции в рейтинге. Казахстан занимал 82-ю позицию, Армения – 84-ю, Азербайджан – 86-ю, Грузия – 96-ю, Туркменистан – 109-ю, Молдова – 117-ю, Узбекистан – 119-ю, Киргизия – 120-ю, Таджикистан – 127-ю (рядом с ним находятся Ботсвана, Намибия, Марокко, Индия).

Следует отметить, что индекс, характеризующий уровень развития человеческого потенциала, модернизируется. В 2010 г. на базе ИЧР был рассчитан новый индекс, в котором число составляющих увеличилось до 4. Так как индекс человеческого развития, как и все усредненные показатели, скрывает различия в человеческом развитии среди отдель-

ных групп населения в пределах одной страны, был добавлен еще один показатель, характеризующий неравенство населения в распределении имеющихся в стране достижений по всем трем основным критериям (здоровье, образование, доходы). Иными словами, был добавлен показатель, учитывающий неравенство разных групп населения. Новый индекс был рассчитан только для 2010 г. [6].

Охарактеризуем также позиции стран СНГ по индексу человеческого развития, скорректированному с учетом неравенства (ИЧРН). На 61-й позиции в рейтинге находится Беларусь (0,732), на 65-й – Россия (0,719), на 66-й – Казахстан (0,714), на 67-й – Азербайджан (0,713), на 69-й – Украина (0,710), на 87-й – Туркменистан (0,669), на 102-й – Узбекистан (0,617), на 112-й – Таджикистан (0,580), рядом с Сирией, Вьетнамом, Марокко, Никарагуа. Для сравнения: у Норвегии, занимающей 1-ю позицию в рейтинге ИЧРН, индекс 0,938.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТДЕЛЬНЫХ ИНДЕКСОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

В настоящее время известно несколько комплексных (интегральных) индексов, характеризующих условия, в которых развивается экономика страны и общество в целом, оценивается экономическая и правовая среда, качество регулирования и развития бизнеса и частной инициативы, способность общества

Irina A. Rodionova
Professor of Regional Economy
& Geography Dept.,
Dc. Sc. (Geography)

The Peoples' Friendship University of Russia
117198, RF, Moscow,
ul. Miklukho-Maklaya, 6
Phone: (495) 425-79-45
E-mail: iarodionova@mail.ru

Anastasia S. Gordeeva
Postgraduate of Regional Economy
& Geography Dept.

The Peoples' Friendship University of Russia
117198, RF, Moscow,
ul. Miklukho-Maklaya, 6
Phone: (495) 638-07-83
E-mail: ng1@bk.ru

Key words

HUMAN DEVELOPMENT INDEX
NETWORKED ECONOMY
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES
KNOWLEDGE ECONOMY INDEX
INFORMATION SOCIETY INDEX
NETWORKED READINESS INDEX
DEVELOPMENT CONTROL

Summary

The paper characterizes close correlation between Human Development Index, development level, application of information and communication technologies (ICT), and society economic prosperity. The article gives countries' rating positions in above mentioned rankings. The correlation between R&D results introduction, ICT development and countries economic development control is revealed on the basis of innovation economy formation.

Динамика показателя индекса развития человеческого потенциала в странах-лидерах, 1980–2010 гг.*

| Страны | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2010** |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Норвегия | 0.900 | 0.912 | 0.924 | 0.948 | 0.961 | 0.968 | 0.970 | 0.971 | 0.938 |
| Австралия | 0.871 | 0.883 | 0.902 | 0.938 | 0.954 | 0.967 | 0.968 | 0.970 | 0.937 |
| Исландия | 0.886 | 0.894 | 0.913 | 0.918 | 0.943 | 0.965 | 0.967 | 0.969 | 0.869 |
| Канада | 0.890 | 0.913 | 0.933 | 0.938 | 0.948 | 0.963 | 0.965 | 0.966 | 0.888 |
| Ирландия | 0.840 | 0.855 | 0.879 | 0.903 | 0.936 | 0.961 | 0.964 | 0.965 | 0.895 |
| Нидерланды | 0.889 | 0.903 | 0.917 | 0.938 | 0.950 | 0.958 | 0.961 | 0.964 | 0.890 |
| Швеция | 0.885 | 0.895 | 0.906 | 0.937 | 0.954 | 0.960 | 0.961 | 0.963 | 0.885 |
| Франция | 0.876 | 0.888 | 0.909 | 0.927 | 0.941 | 0.956 | 0.958 | 0.961 | 0.872 |
| Швейцария | 0.899 | 0.906 | 0.920 | 0.931 | 0.948 | 0.957 | 0.959 | 0.960 | 0.874 |
| Япония | 0.887 | 0.902 | 0.918 | 0.931 | 0.943 | 0.956 | 0.958 | 0.960 | 0.884 |

* Составлено по: [4; 5; 6].

** Индекс человеческого развития (2010), скорректированный с учетом неравенства (ИЧРН).

Источники

1. Букреев И. Н. Движение России в информационное общество // Информационное общество. 2009. Вып. 3.
2. Стрелец И. А. Сетевая экономика. М.: Эксмо, 2006.
3. Rodionova I., Gordeeva A. Human development index and informatisation of society in CIS // Bulletin of Geography Socio-economic Series. Poland. №. 13/2010.
4. Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). N.-Y., USA, 2008. <http://undp.org>.
5. Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). New York. 2009. <http://undp.org>.
6. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). N.-Y., USA, 2010.
7. <http://www.worldbank.org/kam> - The World Bank Group, July 2009 - Knowledge Economy Index.
8. http://info.worldbank.org/etools/kam/kei_table.asp – рейтинг Всемирного банка – «Индекс информатизации общества».
9. The Global Information Technology Report. 2009: Readiness for the Networked World (World Economic Forum). The Global Information Technology Report 2008-2009. Mobility in a Networked World (World Economic Forum). <http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/05/2477>
10. <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/about.cfm> – INSEAD. – The Business School for the World. Confederation of Indian Industry.
11. Родионова И. А., Гордеева А. С. Готовность стран мира к сетевой экономике и тенденции развития высокотехнологичного производства // Вестник РУДН. Сер. Экономика. 2009. № 4.
12. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации: утв. Президентом Российской Федерации 07.02.2008 г., № Пр-212. Направления и основные задачи Национального плана реализации Стратегии развития информационного общества в РФ на 2009-2011 годы (<http://www.mdi.ru/encycl.php?RubricID=3477> – Раздел - Развитие информационного общества в Российской Федерации)
13. Science and Engineering Indicators – 2010. (Appendix tables 6). Two volumes. Arlington, VA: National Science Foundation, 2010. Режим доступа: <http://nsf.gov> – сайт Научного фонда США.

и его институтов к эффективному использованию имеющегося и созданию нового знания, широкому внедрению ИКТ. Среди них:

- индекс экономики знаний (Knowledge Economy Index, KEI) и индекс знаний (Knowledge Index, KI) [7];
- индекс информатизации общества (Informational Society Index, ISI) [8];
- индекс готовности к сетевой экономике (Networked Readiness Index, NRI) [9];
- глобальный инновационный индекс [10] и др.

Так, например, в рейтинге стран по Индексу экономики знаний фигурируют 134 государства. Лидирующие позиции в рейтинге занимают западноевропейские государства (Дания, Швеция, Финляндия, Нидерланды, Норвегия), но в первую десятку также входят Канада и США (6-я и 9-я позиции соответственно). Россию (60-я позиция) опережают Украина, Бразилия, Армения, Аргентина. Особенно низкие позиции у нашей страны отмечены по таким составляющим индекса экономики знаний, как экономическая и правовая свобода и индекс использования ИКТ [7].

С 1996 г. публикуются данные о расчетах индекса информатизации общества. Показатели агрегированы в четыре блока (компьютерная, информационная, социальная инфраструктура и инфраструктура Интернет), а затем по интегральному показателю ранжируются страны мира [8].

С 2002 г. публикуются доклады The Global Information Technology Report, в которых государства ранжируются по интегральному индексу готовности стран к сетевой экономике, характеризующему уровень развития информационных технологий по 67 параметрам [9]. Данный индекс составлен на основе расчета трех блоков данных:

- 1) наличие сетевой инфраструктуры;
- 2) готовность к ее использованию в гражданском обществе, деловой среде и государственных структурах;
- 3) реальный уровень использования ИКТ.

Индекс не только оценивает готовность той или иной страны к участию в информационном мире, но и показывает, что лежит в основе различий между странами.

В 2009 г. в первую десятку лидеров по индексу готовности стран к сетевой экономике (NRI) входили: Дания, Швеция, США, Сингапур, Швейцария, Финляндия, Исландия, Норвегия, Нидерланды и Канада, за которыми вплотную следуют Республика Корея (11-я позиция) и Тайвань (13-я позиция), опережающие Великобританию и Японию. Россия в данном

списке занимает лишь 74-е место. При этом ее опережают Эстония (18), Литва (35), Латвия (48), Азербайджан (60), Украина (62) и Казахстан (73). Следует отметить, что многие страны (развивающиеся и развивающиеся), интенсивно инвестирующие в научные исследования и ИКТ, вырываются в рейтинге вперед, постепенно отодвигая Россию на все более низкие позиции (2001 г. – 61-я; 2003 г. – 63-я; 2007 г. – 71-я; 2009 г. – 74-я) [11].

Однако Россия готова к изменениям в этой области, что позволяет прогнозировать улучшение ее положения по сравнению с другими странами в рейтинге NRI. Для нашей страны это единственный шанс задействовать имеющийся довольно высокий уровень человеческого капитала, для того чтобы интегрироваться в сообщество экономически развитых стран, использующих преимущества инновационного развития. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации подготовлена с учетом международных обязательств РФ, Доктрины информационной безопасности РФ, федеральных законов, а также нормативных правовых актов Правительства РФ, определяющих направления социально-экономического развития, повышения эффективности государственного управления и взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества в РФ [12].

РАСЧЕТЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КОРРЕЛЯЦИИ

Для того чтобы показать влияние внедрения информационных технологий на экономический рост и развитие стран мира, нами были проведены расчеты коэффициентов корреляции между парами показателей. Так, коэффициент корреляции по всему массиву данных (102 страны мира) между индексом развития человеческого потенциала (HDI) и индексом готовности стран к сетевой экономике (NRI), т.е. готовности широко внедрять ИКТ, составил 0,80, что говорит о высокой прямой зависимости, при которой увеличение одной переменной тесно связано с увеличением другой переменной. Нами были также рассчитаны показатели корреляционной зависимости по группам стран. Так, в наиболее развитых странах (первая группа по уровню HDI – «very high human development» or «developed») отмечается очень тесная положительная связь между данными показателями развития общества – 0,71 (2006 г.) и 0,66 (2007–2009 гг.). В странах, отнесенных ко второй группе по уровню HDI («high human development» or «developing»), в которой находится Россия, также от-

мечается положительная связь (0,67 и 0,56). В третьей группе стран по уровню человеческого развития («medium human development» or «developing») отмечается умеренная положительная связь (0,44 и 0,47). В наименее развитых странах («less developed») с самым низким уровнем индексов HDI и NRI («low human development») отмечается слабая положительная связь (0,15 и 0,32).

ИКТ играют в современном мире основную роль в создании и внедрении инноваций, повышении производительности труда и конкурентоспособности, способствуют диверсификации экономики и стимулируют деловую активность, тем самым способствуя повышению уровня жизни людей.

Нами были просчитаны коэффициенты корреляции и выявлена прямая зависимость между всеми отмеченными выше индексами. Корреляция между:

- значениями индексов и ВВП на душу населения стран мира находилась в диапазоне 0,86–0,93;

- индексами и реальным ВВП на 1 занятого – в диапазоне 0,80–0,85;

- значениями индексов и данными по объему производства продукции высокотехнологичных отраслей в расчете на душу населения в анализируемых странах мира – в диапазоне 0,57–0,67 (рассчитано по [13]).

Это свидетельствует о том, что:

1) репрезентативность данных интегральных индексов высока;

2) в настоящее время к развитию сетевой экономики (экономики знаний и широкого использования ИКТ) готовы лишь государства с наиболее высоким уровнем социально-экономического развития;

3) лидерами по производству высокотехнологичной продукции являются именно те страны, которые поставили знания и ИКТ на службу экономике, благодаря чему они и занимают ныне лидирующие позиции в мировой экономике.

Страны с высоким уровнем распространения ИКТ достигают больших результатов в увеличении благосостояния граждан (рост ВВП на душу населения). Однако этот эффект сказывается только тогда, когда страна благодаря управлению социально-экономическим развитием достигает определенного порога использования ИКТ.

Такой эффект можно получить в первую очередь за счет использования ИКТ там, где происходит основной рост производительности труда и рост ВВП, а именно в промышленности. К сожалению, из-за медленного

восстановления промышленности и незначительного использования ИКТ в России еще не достигнут нужный критический порог, при котором ИКТ начинают прямо влиять на экономику страны. Роль России на мировом рынке высокотехнологичной продукции мала, хотя именно в этой сфере имеется значительный потенциал конкурентоспособного развития. В процессе информатизации огромную роль играют российские регионы – субъекты РФ, и по результатам этой деятельности можно судить о возможностях вхождения России в информационное общество. Институт развития информационного общества уже несколько лет проводит мониторинг регионов России на соответствие их международным критериям вхождения стран в информационное общество (около 70 критериев). Анализ показал, что лишь Москва, Санкт-Петербург и еще несколько субъектов РФ приближаются к ним [1].

РЕЗЮМЕ

Уровни развития человеческого потенциала, развития и использования информационных технологий, унифицированность законодательства страны с мировыми нормами, государственная политика поддержки ИКТ – наиважнейшие критерии качества процесса управления социально-экономическим развитием в эпоху информационной революции.

Государства, которые сумели поставить на службу национальной экономике преимущества глобализации мировых рынков высокотехнологичной продукции, широко внедряющие новейшие технологии и ИКТ в процесс управления социально-экономическим развитием, ныне добиваются наиболее впечатляющих результатов. Использование или неиспользование указанных возможностей зависит от способностей и политической воли государства, а также проводимой им экономической политики.

России, не откладывая, необходимо заложить прочные основы для формирования потенциала в деле приобретения и генерирования знаний и технологий в интересах использования всех имеющихся возможностей в условиях глобализации. Простое использование потенциала прошлых лет без его наращивания и всевозможного развития обрекает экономику страны на неизбежное и нарастающее отставание от группы развитых государств.

References

1. Bukereev I. N. Russia transition to information society // *Informatsionoye obshchestvo*. 2009. Vol.3.
2. Strelets I. A. *Networked economy*. Moscow: EKSMO, 2006.
3. Rodionova I., Gordeeva A. Human development index and informatisation of society in CIS // *Bulletin of Geography Socio-economic Series*. Poland. No. 13/2010.
4. *Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). N.-Y., USA, 2008. <http://undp.org>.
5. *Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development*. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). New York. 2009. <http://undp.org>.
6. *Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. Published for the United Nations Development Programme (UNDP). N.-Y., USA, 2010.
7. <http://www.worldbank.org/kam> – The World Bank Group, July 2009 – Knowledge Economy Index.
8. http://info.worldbank.org/etools/kam/kei_table.asp – The World Bank Rating – «Information society Index».
9. *The Global Information Technology Report. 2009: Readiness for the Networked World* (World Economic Forum). *The Global Information Technology Report 2008–2009. Mobility in a Networked World* (World Economic Forum). <http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/05/2477>
10. <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/about.cfm> – INSEAD. – The Business School for the World. Confederation of Indian Industry.
11. Rodionova I. A., Gordeeva A. S. Countries readiness to networked economies and high technology production trends // *Vestnik of the Peoples' Friendship University of Russia. Economics series*. 2009. № 4.
12. *The strategy of the information society development in the Russian Federation* (Approved by the President of the Russian Federation on February, 7 2008 № Pr–212). Main lines and tasks of National plan for realization of the strategy of the information society development in the Russian Federation for 2009–2011 yrs. (<http://www.mdi.ru/encycl.php?RubricID=3477> – Section – Information society development in the Russian Federation)
13. *Science and Engineering Indicators – 2010*. (Appendix tables 6). Two volumes. Arlington, VA: National Science Foundation, 2010. URL: <http://nsf.gov> – US Scientific Fund.



Истомина Наталья Александровна
 Доцент кафедры государственных
 и муниципальных финансов,
 кандидат экономических наук

**Уральский государственный
 экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 252-17-44
E-mail: n_istomina_usue@mail.ru



Плещёв Владимир Васильевич
 Профессор кафедры
 информационных систем в экономике,
 доктор педагогических наук

**Уральский государственный
 экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (908) 910-22-44
E-mail: v1357@yandex.ru

Ключевые слова

ГОСУДАРСТВЕННАЯ
 (МУНИЦИПАЛЬНАЯ) УСЛУГА

ПЛАНИРОВАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ
 (МУНИЦИПАЛЬНОЕ) ЗАДАНИЕ

КАЧЕСТВО

СТАНДАРТЫ

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Аннотация

В статье исследовано современное состояние планирования государственных (муниципальных) услуг как важнейшего элемента деятельности учреждений, органов власти и управления. Описаны направления развития этого процесса в условиях реализации Федерального закона № 83-ФЗ от 08.05.2010 г.

Государственные (муниципальные) услуги: сущность, планирование и актуальная практика использования

Деятельность органов государственной власти РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления в значительной степени связана с оказанием разнообразных услуг физическим и юридическим лицам. Еще в большей степени с услугами связана ежедневная практическая деятельность учреждений образования, здравоохранения, культуры, спорта. Поэтому теоретико-практическое осмысление сущности понятия «услуга», исследование тенденций в планировании деятельности указанных структур на основе объемов услуг является, по мнению авторов, весьма актуальным в современных социально-экономических условиях.

Прежде всего, услуга – это то, что имеет определенную ценность для внешних потребителей и по этой причине должно быть оплачено. Именно эта идея была заложена в основу реформирования бюджетной системы и бюджетного процесса, которое связано с ориентацией использования финансовых ресурсов на достижение определенных результатов. Бюджетным кодексом РФ [1. Ст. 69.2] с 2007 г. установлено, что (плановый) объем и состав оказываемых физическим и (или) юридическим лицам государственных и муниципальных услуг определяет объем средств, выделяемых из соответствующего бюджета конкретному учреждению, организации¹.

Очевидно, что для успешной реализации рассмотренной новации необходимо было определить сущность понятия «услуга», установить виды услуг, требования к минимальному финансовому обеспечению оказания единицы услуги. Однако непосредственно в момент появления правовой нормы Бюджетного кодекса, связанной с государственными и муниципальными услугами, эта работа не была про-

ведена достаточно качественно. В частности, в самом Бюджетном кодексе не зафиксировано понятие «услуга», не дано определение термина «норматив затрат на оказание услуги», не регламентирован ряд иных сопутствующих моментов. Это, безусловно, не могло сказаться положительно на внедрении планирования государственных и муниципальных услуг в практику деятельности органов власти, управления, учреждений, организаций.

Тем не менее во всех регионах РФ, в муниципальных образованиях, на федеральном уровне были сформированы реестры государственных (муниципальных) услуг, появились положительные примеры планирования потребностей в разнообразных услугах, была начата работа по нормированию финансового обеспечения услуг на основе стандартизированных подходов [2]. Наиболее известным опытом периода 2007–2010 гг. является подушевое финансирование учреждений образования на основе численности обучающихся в учреждениях среднего образования. Установленный норматив на одного ученика означает, что учреждение получает объем финансирования, соответствующий оказанным (предоставленным) услугам.

Новый этап в развитии практики планирования государственных (муниципальных) услуг и их финансового обеспечения, по мнению авторов, определяется принятым в 2010 г. Федеральным законом № 83-ФЗ [3]. Данный закон поставил во главу угла тезис о сокращении доли учреждений, финансируемых по смете, т.е. без четкой связи с объемом оказанных услуг и их качеством, и об увеличении доли учреждений, финансируемых в зависимости от этих показателей. В такой ситуации решение вопросов терминологической и содержательной неопределенности термина «услуга» являлось базовым условием успешной реализации нововведений.

¹ Объем и состав услуг, требования к качеству и условиям их оказания в совокупности с рядом других элементов составляют содержание государственных (муниципальных) заданий.

Public (municipal) services: essence, planning and current implementation practice

Key words

PUBLIC (MUNICIPAL) SERVICE
PLANNING
PUBLIC (MUNICIPAL) TASK
QUALITY
STANDARDS
FINANCIAL SUPPORT

Summary

The article analyzes current state of the public (municipal) services planning as an important element of the institutions, authorities and administration activities. The main lines of this process development in conditions of Federal law № 83-FZ from May, 8 2010 implementation are described.

Итак, для реализации на практике норм закона № 83-ФЗ органами государственной власти специально было определено, что «услуга – это виды и результаты деятельности учреждений, не принимающие материально-вещественной формы, удовлетворяющие личные потребности физических и юридических лиц» [4]. Другими словами, «услуга – это результат деятельности учреждения в интересах определенного получателя» [4].

В таблице представлены примеры государственных услуг в сфере здравоохранения, закрепленные Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Государственные услуги также введены в сфере образования. В частности, в этом качестве выступает «реализация дополнительных образовательных программ» [6], а потребителями услуги считаются государственные служащие, работники учреждений и иные категории граждан.

Классификация государственных (муниципальных) услуг во всех сферах является логичным продолжением формирования единых основ плани-

рования деятельности, исходя из объемов и качества услуг. В этом вопросе также имеется много нерешенных моментов, которые являются предметом постоянных обсуждений и дискуссий. Например, в здравоохранении предлагается рассматривать такие виды услуг, как простые, сложные и комплексные.

По мнению М.Д. Дуганова, под простой услугой следует понимать «совокупность единых, технологически законченных процедур, которые невозможно или нецелесообразно делить на более мелкие составляющие услуги» [7]. Это может быть осмотр врача, укол, флюорографическое обследование. Сложная услуга – это несколько простых услуг одной направленности (например, операция). Комплексная услуга – это совокупность простых или сложных услуг, характеризующихся общим целевым или функциональным назначением (например, пролеченный больной).

Субъектам РФ и органам местного самоуправления рекомендовано использовать при формировании перечня услуг один из двух подходов [4].

Государственные услуги в сфере здравоохранения [5]

| Наименование услуги | Категории потребителей |
|--|---|
| 1. Специализированная медицинская помощь (кроме высокотехнологической помощи) | Физические лица |
| 2. Первичная медико-санитарная помощь, специализированная и скорая медицинская помощь отдельным категориям граждан | Отдельные категории граждан, установленные законодательством РФ |
| 3. Медицинская реабилитация и санаторно-курортное лечение | Физические лица |

Nataliya A. Istomina

Assistant-Prof. of State and Municipal Finances, Cand. Sc. (Ec.)

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 252-17-44
E-mail: n_istomina_usue@mail.ru

Vladimir V. Pleshchyov

Professor of Information systems in Economics Dpr., Dr. Sc. (Pedagogy)

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (908) 910-22-44
E-mail: v1357@yandex.ru

References

1. The Budgetary Code of the Russian Federation.

2. Peshina E. V., Istomina N. A. Approaches standardization in public and municipal services financial support planning // *Finansovaya analitika*. 2011. №17.

3. On introducing changes into a number of legislative acts of the Russian Federation due to the improvement of the public (municipal) establishments legal status: Federal Law № 83-FZ from May, 8 2011.

4. Complex recommendations to the executive bodies of the subjects of the Russian Federation and to local authorities on Federal Law Federal Law № 83-FZ from May, 8 2011 implementation. URL: www.adm.hmao.ru/Бюджет и финансы/ Бюджетная реформа/Материалы семинаров¹.

5. On approving the basic (by industry) list of public services (works) provided (rendered) by federal public institutions in the areas of healthcare, medicine exchange for medical treatment, social development, labour and consumers rights defence: the Decree of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation from November, 13 2010 № 1000.

6. Department list of the public services (works) provided (rendered) by federal public institutions, which are accountable to the Federal Service of Control in Science and Education, as major types of their activities: approved by Head of the Federal Science and Education Control Service on November, 12 2010.

7. Duganov M.D. Healthcare system reforms. URL: www.adm.hmao.ru/ Бюджет и финансы / Бюджетная реформа / Материалы семинаров.

¹ Budget and Finance/ Budget reform/ Seminars' materials

Источники

1. Бюджетный кодекс РФ.
2. Пешина Э. В., Истомина Н. А. Стандартизация подходов в планировании финансового обеспечения государственных и муниципальных услуг // Финансовая аналитика. 2011. № 17.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений: Федеральный закон № 83-ФЗ от 08.05.2011 г.
4. Комплексные рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления по реализации Федерального закона от 08.05.2011 г. № 83-ФЗ. Режим доступа: www.adm.hmao.ru/Бюджет и [Бюджетная реформа/](http://www.adm.hmao.ru/Бюджетная%20реформа/) Материалы семинаров.
5. Об утверждении базового (отраслевого) перечня государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями в сфере здравоохранения, обращения лекарственных средств для медицинского применения, социального развития, труда и защиты прав потребителей: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.11.2010 г. № 1000.
6. Ведомственный перечень государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки федеральными государственными учреждениями в качестве основных видов деятельности: утв. руководителем Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки 12.11.2010 г.
7. Дуганов М.Д. Реформы в здравоохранении. Режим доступа: www.adm.hmao.ru/ Бюджет и финансы / Бюджетная реформа / Материалы семинаров.

1. Формирование двухуровневого перечня услуг, состоящего из отраслевого перечня и ведомственного перечня.

Отраслевой перечень услуг должен охватывать все установленные гарантии в соответствующих сферах (образование, здравоохранение и пр.). Ведомственный перечень формируется учредителем на основе отраслевого перечня в рамках основной деятельности подведомственных учреждений.

2. Формирование единого перечня услуг, который утверждается нормативно-правовым актом органа власти (управления), выполняющего функции и полномочия учредителя для определенных учреждений. Этот перечень используется для формирования государственных (муниципальных) заданий.

Государственные (муниципальные) услуги могут быть оказаны не только государственными и муниципальными учреждениями, но и частными структурами (например, это могут быть стоматологические услуги частных клиник, услуги дневных стационаров негосударственных больниц и пр.). В этом случае важно определить параметры качества услуги и обеспечить соответствующие финансовые гарантии.

Серьезной проблемой может стать ограниченность средств бюджетов (особенно субъектов РФ и муниципальных образований). Известно, что медицинская услуга на уровне высших стандартов качества (которое чаще всего обеспечивают негосударственные клиники) не может быть профинансирована из бюджетов в необходимом объеме в силу ее высокой цены. Кроме того, даже услуга в муниципальных и государственных структурах может стоить достаточно дорого, если обеспечивать ее абсолютное качество. Такая ситуация приводит либо к занижению объемов услуг по сравнению с действительной потребностью, либо (при необходимости обеспечения установленных объемов) к неизбежному снижению качества.

Стандарты качества услуги – это еще один краеугольный элемент внедряемой практики деятельности на основе результатов деятельности органов власти, управления, учреждений и организаций. Определение стандартов должно базироваться на четком понимании содержания и полезности услуги, возможности измерения степени удовлетворения потребностей

физических и юридических лиц и быть, по возможности, единым для однотипных услуг, оказываемых различными структурами.

Показатели качества услуги, по мнению федеральных органов власти, должны соответствовать ряду требований [4]:

- показатель должен быть достижимым в рамках деятельности учреждения;
- показатель должен быть направлен на оценку осуществления учреждением предусмотренных ему основных видов деятельности;
- показатель должен соответствовать либо быть направленным на достижение целей, реализацию задач, мероприятий, достижение целевых индикаторов и показателей государственных (муниципальных) программ в соответствующей сфере.

При условии соблюдения требований качества финансирование необходимого объема государственных (муниципальных) услуг позволит улучшить ситуацию в различных сферах государственного (муниципального) хозяйства, повысить качество жизни населения и степень свободы в осуществлении предпринимательской деятельности для предприятий и предпринимателей.

**The Ministry of Education and Science of the Russian Federation
The Ural State University of Economics
Labour Economics and Personnel management Dprt. of the USUE**



ILO DWT AND COUNTRY OFFICE FOR EASTERN EUROPE AND CENTRAL ASIA
SVERDLOVSKAYA OBLASTNAYA DUMA LEGISLATIVE ASSEMBLY
GOVERNMENT OF SVERDLOVSKAYA OBLAST
ASSOCIATION OF HEADS AND EXPERTS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
FEDERATION OF SVERDLOVSKAYA OBLAST TRADE UNIONS
THE SVERDLOVSK REGIONAL UNION OF INDUSTRIALISTS AND BUSINESSMEN
URALS BRANCH ECONOMICS INSTITUTE OF THE RAS
THE UNIVERSITY OF ECONOMICS, PRAGUE
DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT (VŠE)



**III International Research Conference
DESERVING LABOUR – A STABLE COMMUNITY BASIS
October, 27–28th, 2011**

Thematic directions of the Conferences work

- The Labour market and effective employment
- Lifelong learning – the foundation of deserving labour
- Compensation for deserving labour
- Deserving labour – safe labour
- Modern technologies of human resource management:

Practical directions of the Conferences work

- Presentation of the companies and the establishments rendering services on a labour market and in sphere of human resources management
- Master-classes and round-table discussions on issues
 - building of effective systems of material and moral incentives;
 - optimize the number and cost of personnel;
 - certifications of specialists in the field of personnel management;
 - the impact of changes in employment on the life's quality;
 - corporate social responsibility;
 - present technologies of the personnel management
- Certification of specialists in the field of personnel management

At sending of materials by e-mail, not having received acknowledgement on reception in the reciprocal letter, contact conference secretary

Secretaries: Plutova Maria Igorevna, Silaenkova Valentina Vladimirovna
Phone: (343) 221-17-57, E-mail: cafedraETR@mail.ru

The additional information there are on sites: USUE: <http://www.usue.ru>
LEPM Dprt. of the USUE: <http://www.etr.usue.ru>
Our address: 620144, RF, Ekaterinburg, ul. March, 8th / National will, 62/45, of. 668



Печура Оксана Владимировна
 Доцент кафедры экономической
 статистики, кандидат
 экономических наук

**Уральский государственный
 экономический университет**
 620144, РФ, г. Екатеринбург,
 ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
 Контактный тел.: (343) 221-27-39
 E-mail: econstat-dip@usue.ru

Ключевые слова

ЭТНОС
 ЭТНИЧЕСКИЙ ФАКТОР
 РЕГИОН
 ЭТНОЭКОНОМИКА
 ТРАДИЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО
 ЭТНИЧЕСКИЕ ТОВАРЫ
 РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА
 МНОГОПОЛЯРНОСТЬ РАЗВИТИЯ

Аннотация

В статье приводятся основные концепции этноэкономики. Региональная этноэкономика рассматривается как один из ресурсов социально-экономического развития территорий. Предлагается ряд мер, направленных на включение этноэкономических производств и сетевых технологических цепочек как в практику регионального стратегического планирования и программирования, так и в приоритеты долгосрочного социально-экономического развития Свердловской области.

Этноэкономическая политика региона

В условиях выхода стран из мирового финансового кризиса особое значение имеет выбор такой модели дальнейшего регионального развития, которая обеспечила бы поступательное социально-экономическое движение территорий, гармонизированное окружающей средой. В этих целях особый интерес представляет рассмотрение сравнительно новой концепции – этноэкономики. Этноэкономика в широком смысле слова определена в Толковом словаре обществоведческих терминов: это «научная дисциплина, исследующая особенности экономической деятельности этносов» [1]. Но среди исследователей нет единства мнений в определении этноэкономического феномена, тем более на региональном уровне, различны толкования форм, типов и свойств этноэкономики, причем существенные различия просматриваются даже в рамках одной научной школы. Основные теории региональной этноэкономики можно свести к двум вариантам: 1) этноэкономика – это сегмент экономики региона, охватывающий экономическую сторону этнического воспроизводства и объединяющий традиционные для конкретного этноса технологии и формы хозяйственной деятельности (Колесников Ю. С., Овчинников В. Н. и др.) [2]; 2) этноэкономика не отождествляется только с традиционными хозяйственными укладами этносов, а отражает все многообразие путей социально-экономического развития народов и проникает во все сферы регионального хозяйства (Иншаков О. В., Шандиров М. О., Узденова Л. А. и др.) [3].

В границах суженного понимания региональная этноэкономика отличается аграрно-кустарной направленностью, натуральными и мелкотоварными формами обмена, замкнутостью в рамках домохозяйства и неформальным регулированием труда. Что касается более широкого подхода, то региональ-

ная этноэкономика обладает не только традиционно-базовыми способами хозяйствования, но и способностями к модификации и трансформации с целью создания дополнительных конкурентных преимуществ региону, где локализуется данная этноэкономика. В кризисные периоды этноэкономика региона выполняет функцию глубинной несущей основы экономики территории, выступает амортизатором пиковых негативных явлений, стабилизирует социально-экономическую ситуацию. В стабильные периоды этноэкономика региона сохраняет традиционные для этносов виды хозяйствования, объединяет этнос, создает дополнительные социально-экономические преимущества и позиции, усиливая конкурентоспособность региона, а также укрепляет экономическую базу этноса, обеспечивая возможности переключения экономических агентов на креативную творческую деятельность. Кроме того, региональная этноэкономика, отличающаяся множественностью направлений, свойствами сравнительно быстрой трансформации и снижения транзакционных издержек, может детерминировать многополярность точек социально-экономического роста, формируя сетевое распределение очагов развития по территории региона.

Стратегические документы субъектов Урала и УФО включают в себя ряд направлений развития, имеющих этноэкономическую специфику. В частности, это такие стратегические ресурсы, как:

1) развитие малого и среднего предпринимательства в области сельского хозяйства, строительства, народных промыслов и ремесленничества, креативных индустрий в сфере культуры и творчества;

2) поддержка выставочно-ярмарочной и фольклорно-фестивальной деятельности этносов, а также рабо-

Region ethnoeconomic policy

Oksana V. Pechura
Assistant-Prof. of Economic
Statistics Dept., Cand. Sc. (Ec.)

**The Urals State University
of Economics**
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 221-27-39
E-mail: econstat-dip@usue.ru

ты историко-культурных центров и национально-культурных общественных организаций;

3) восстановление и развитие исторически обусловленных форм хозяйствования и культурной самобытности народов Урала;

4) формирование туристско-рекреационного кластера, в том числе историко-археологического, культурно-познавательного, событийно-фольклорного, паломнического, экологического и оздоровительного видов туризма;

5) применение в управленческой практике исторических традиций самоуправления и самоорганизации отдельных этносов;

6) адаптация мигрантов.

Таким образом, рациональное обращение к этноэкономическим ресурсам позволяет расширить спектр конкурентоспособных преимуществ регионов, усилить стратегические направления его развития, а также повысить качество жизни населения территории, поскольку изучение и модернизация традиционных способов жизнедеятельности станет в ближайшем будущем важнейшим стратегическим инструментом общественного регулирования [4].

Явным недостатком Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 г. является не только недоучет регионального этноэкономического феномена, но и практически полное не включение этноэкономической деятельности в стратегические направления развития территории, хотя Свердловская область наряду с Тюменской – наиболее полиэтничный регион Урала и УФО. В частности, в стратегических приоритетах долгосрочного развития области не предусматриваются возможности использования этноэкономики в сферах: формирования туристско-рекреационного кластера; усиления предпринимательства в сек-

торе народных промыслов, ремесел и других традиционных видов экономической деятельности; применения сетевого и инновационного потенциалов этноэкономических производств; природосберегающей способности этноэкономических действий. Лишь в сфере культуры и искусства предусматриваются такие стратегические направления, как актуализация историко-культурного наследия, сохранение культурных традиций и поддержка многообразия культурной жизни народов Свердловской области, реинтеграция традиционных культурных институтов в современную систему творчества и коммуникаций [5].

В целях включения этноэкономического ресурса в программы и практику социально-экономического развития Свердловской области нами предлагается комплекс следующих мер прямого и косвенного содействия этноэкономическим процессам:

1) создание организационных и информационных условий для встраивания этноэкономических технологических цепочек в структуру экономики региона;

2) создание внутренних благоприятных условий для малых предприятий, занимающихся производством этнических товаров и услуг, точечная экономическая политика в отношении этнического предпринимательства;

3) создание этноэкономических зон традиционных видов экономической деятельности (проекты «Город Мастеров», «Тропой старателей», «Малахитовое кольцо Урала» и др.);

4) продвижение этнической продукции, в том числе продуктобрендов, на рынки регионального и межрегионального уровня путем выставочно-ярмарочной и рекламнопредставительской деятельности;

5) развитие инновационных элементов этноэкономики в части производства высокотехнологичных этнических товаров и услуг;

Key words

ETHNOS
ETHNIC FACTOR
REGION
ETHNOECONOMICS
TRADITIONAL ECONOMY
ETHNIC GOODS
REGIONAL POLICY
DEVELOPMENT MULTIPOLARITY

Summary

In the article there are given basic ethnoeconomics conceptions. Regional ethnoeconomics is considered as one of the resources of territories social-economic development. In the paper there is suggested a set of measures aimed to include ethnoeconomic productions and networked technological chains both in regional strategic planning and programming practice and in priorities of long-term social-economic development of the Sverdlovsk oblast.

Источники

1. Толковый словарь обществоведческих терминов / под ред. Н. Е. Яценко, 1999. Режим доступа: http://www.slovarnik.ru/html_tsot/6/economika.html.
2. Овчинников В. Н. Этноэкономический уклад в теоретических координатах неформальной экономики // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2005. Т. 3. № 2.
3. Иншаков О. Этноэкономика Юга России: стратегические перспективы в координатах модернизации // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 4.
4. Сепанов В. В. Этноэкологическая экспертиза для изучения проблем межнациональных отношений // Этнические факторы в жизни общества. М., 1991.
5. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года (основные положения): утв. постановлением Правительства Свердловской области от 27.08.2008 г. № 873-ПП. Екатеринбург, 2008.

References

1. Explanatory Dictionary for Social Science Terms / edited by N. E. Jatsenko, 1999. URL: http://www.slovarnik.ru/html_tsot/6/economika.html.
2. Ovchinnikov V. N. Ethnoeconomic mode in informal economy theoretical coordinates // Ekonomichesky vestnik of the Rostov State University. 2005. Volume 3. № 2.
3. Inshakov O. Ethnoeconomics of the South of Russia: strategic prospects in modernization coordinates // Theoretical and practical issues of management. 2008. № 4.
4. Stepanov V. V. Ethnoecological examination for studying the international relations problems / Ethnic factors in society life. Moscow: 1991.
5. Strategy of the Sverdlovsk oblast social-economic development till 2020 (main provisions). approved by the Order of the Sverdlovsk Oblast Government from 27.08.2008 № 873-PP. Ekaterinburg, 2008.

б) проведение активной региональной политики, направленной на адаптацию мигрантов в условиях возрастания полиэтничности Свердловской области;

7) применение налоговых стимулов для более эффективного включения этноэкономических структур в реальный сектор экономики области;

8) разработка региональных целевых программ этноэкономической направленности.

В русле этих направлений нами предлагается общий формат стратегической программы «Этноэкономика Свердловской области: история, современность, будущее», ориентированной на включение этноэкономических производств и сетевых технологических цепочек как в практику регионального стратегического планирования и программирования, так и в приоритеты долгосрочного социально-экономического развития области. Архитектура программы соответствует логической последовательности: научно-практическая потребность → цель → задачи → основные мероприятия → ожидаемые результаты.

Научно-практическая потребность в программе вызвана необходимостью определения основных этноэкономических направлений региональной политики Свердловской области.

Цель программы – использование полиэтничного этноэкономического ресурса для обеспечения сбалансированного, устойчивого, гармоничного с внешней средой долгосрочного развития Свердловской области.

Задачи программы связаны с обеспечением условий для традиционного и инновационного развития этноэкономики Свердловской области и заключаются в следующем:

- включение эндогенных и интродуцированных этноэкономических процессов в стратегические векторы

социально-экономического развития Свердловской области;

- сглаживание центрально-периферийных пространственных различий в границах региона;

- формирование институтов поддержки региональной этноэкономики.

Блок мероприятий в рамках стратегической программы направлен на разработку проектов, раскрывающих ее содержание (см. рисунок).

Кроме того, в комплекс мер, способствующих позитивному развитию этноэкономики Свердловской области, будут входить мероприятия, позволяющие не только более эффективно использовать природно-ресурсный и производственный потенциал региона, но и увеличить доходную часть областного бюджета. Это, в частности:

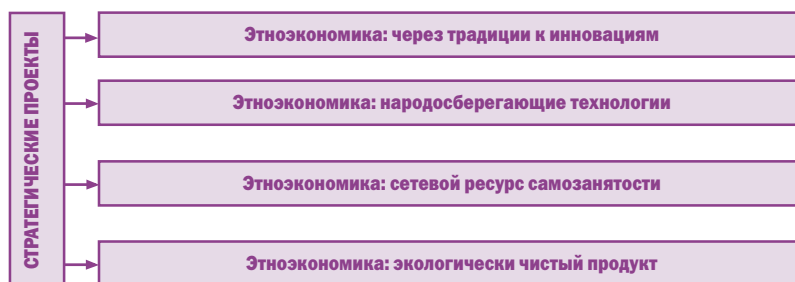
- создание и точечная поддержка микро- и малых предприятий в сфере народных промыслов и ремесел, в том числе на селе, информационно-консультационное сопровождение их деятельности;

- развитие этнического предпринимательства в инновационной сфере, а также креативных индустрий, опирающихся на творческие этнокультурные виды деятельности;

- активная популяризация продукции традиционных видов экономической деятельности, продвижение этнических товаров на региональные и межрегиональные рынки, развитие выставочно-ярмарочной деятельности, форумов, торгово-экономических миссий, пропаганда этнических товаров-брендов;

- переориентация деятельности микро- и малых предприятий из сферы посреднических услуг в сферу этнически маркированных видов предпринимательства, разработка стимулов к переориентации;

- развитие элементов областного конкурентоспособного туристско-рекреационного кластера (этнографиче-



Структура стратегических проектов в рамках программы «Этноэкономика Свердловской области: история, современность, будущее»

ский, событийный, фольклорный туризм, исторические реконструкции и др.);

- создание и продвижение областного информационного ресурса по объектам этнокультурного наследия, буклетно-печатной и картографической продукции, освещение в СМИ слабо задействованных этнокультурных ресурсов;

- поддержка и развитие традиционной народной культуры, самодеятельного народного творчества, местных этнокультурных и этноэкономических традиций, народных праздников и обрядов, фольклора и декоративно-прикладного искусства;

- активизация работы историко-культурных центров, обменной музейно-выставочной деятельности, поддержка инициатив национально-культурных организаций, развитие сетевых сообществ;

- селективная миграционная политика, использование сетевых возможностей этноэкономики для адаптации мигрантов и включения их в легальную экономическую деятельность, формирование региональной идентичности;

- контроллинг реализации проектов и мониторинг этноэкономической ситуации в Свердловской области.

Результатами реализации программы будут являться:

- частичное решение проблем занятости и усиление предпринимательской активности населения в регионе, особенно в депрессивных районах сельской местности;

- сохранение и модернизация традиционных для населения Свердловской области видов экономической деятельности, формирование инновационного сектора этноэкономики региона;

- развитие всех видов туризма, связанных с этническими особенностями Свердловской области;

- использование этноэкономического потенциала мигрантов;

- укрепление экономической базы этносов, проживающих на территории Свердловской области;

- сохранение и развитие этнокультурного наследия народов, проживающих на территории Свердловской области;

- улучшение качества жизни населения Свердловской области;

- повышение конкурентоспособности Свердловской области, усиление ее конкурентных преимуществ.

Региональная политика территории, учитывающая этноэкономические особенности и резервы, позволит укрепить экономические позиции региона, повысить его межрегиональный имидж и обеспечить социально-экономическую устойчивость и возможности саморазвития. Различные этнические институты, этническая самобытность и уникальность должны лежать в основе будущей конкурентоспособности этноса и территорий его расселения. А мультикультурность региона неизбежно будет одним из его основных экономических ресурсов, поскольку экономические отношения ближайшего будущего, как технологически традиционные, так и соответствующие новой экономике, пронизываются креатосферными аспектами человеческой деятельности (творческими, коммуникационными, личностными и др.).





Хмелькова Наталья Владимировна
Заведующая кафедрой экономики,
кандидат экономических наук,
доцент

Гуманитарный университет
620049, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Студенческая, 19
Контактный тел.: (912) 290-10-65
E-mail: nvh@ural.ru

Ключевые слова

КОБРЕНДИНГ

СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЙ
КОБРЕНДИНГОВЫЙ АЛЬЯНС

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ТРУДЯЩИХСЯ

ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА

Аннотация

Автор рассматривает опыт кобрендинга профсоюзов и бизнеса в решении задачи повышения социальной защиты трудящихся, анализирует основные формы сотрудничества профсоюзных организаций с компаниями различных отраслей экономики.

Источники

1. Cause related marketing. Режим доступа: www.cafrussia.ru/files/blocks/CRM.ppt
2. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России / под ред.: С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. М.: Ассоциация менеджеров, 2003.
3. Профсоюзы и трудовые права россиян // Пресс-выпуск № 1665. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111254>
4. Хмелькова Н. В. Профсоюзный кобрендинг // Авангард. 2011. № 15.
5. Новости профсоюза (05.08.2010). Режим доступа: www.profavtodor02.ru/?part_id=44,%202220&news_id=209
6. Россия: Самые лояльные скидки. Режим доступа: <http://www.loyalty.info/news/246.html>

Опыт кобрендинга в сфере социальной защиты трудящихся

Тенденцией развития современной экономики является постоянное расширение сотрудничества между различными субъектами общества – бизнесом, потребителями, организациями неприбыльного сектора экономики, государственными институтами и пр. Одной из форм такого сотрудничества выступают социально значимые кобрендинговые альянсы, представляющие собой коммерческое партнерство между компаниями и некоммерческими организациями, при котором используются силы их брендов для достижения общих целей [1]. Конечным результатом функционирования подобных альянсов выступают социально значимые проекты, реализация которых способствует решению актуальных для общества социальных проблем.

В данной статье социально значимый кобрендинг будет рассмотрен на примере отечественных профсоюзов, объединяющихся в альянсы с компаниями различных отраслей экономики с целью повышения уровня социальной защищенности своих членов.

ПРЕДПОСЫЛКИ СОТРУДНИЧЕСТВА БИЗНЕСА И ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДЯЩИХСЯ

Как показывают исследования, одной из наиболее актуальных проблем современной «социальной повестки дня» российского общества является уровень социальной защиты трудящихся. В рамках исследовательского проекта «Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания» [2], реализованного в 2002–2003 гг. Ассоциацией менеджеров, российские граждане назвали социально ответственной компанию, которая в первую очередь производит качественные товары и услуги (21% опрошенных), а во вторую – заботится о своих работниках. Последнее означает выплату высокой заработной платы (17% опрошенных); социальную защи-

ту работников / их семей (17% опрошенных); помощь в решении социальных проблем (12% опрошенных).

Вместе с тем согласно результатам исследования, проведенного ВЦИОМ в сентябре 2010 г. [3],

большинство россиян (80%) убеждены, что трудовые права работающих в нашей стране защищены недостаточно. Причем доля таких респондентов практически не меняется на протяжении последних 16 лет.

Каждый второй опрошенный считает, что в стране отсутствуют институты, защищающие его трудовые права. Причем если в 2008 г. доля таких ответов уменьшилась (с 42 до 36%), то после кризиса она вновь выросла (с 36 до 50%). На этом фоне обращает на себя внимание тот факт, что за год, прошедший с начала кризиса, заметно возросла роль профсоюзов в решении этого вопроса (с 6 до 12%), однако ее по-прежнему нельзя считать определяющей.

Профсоюзы выступают одним из ключевых социальных институтов общества, обеспечивающим решение проблемы социальной защищенности трудящихся. Их основная цель заключается в улучшении условий жизни и труда его членов, защите их индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав. Вместе с тем интерес россиян к членству в профсоюзах сохраняется на невысоком уровне. В особенности эта тенденция заметна среди молодежи, у которой профсоюз часто ассоциируется с архаикой и коммунистическим прошлым. В рамках опроса, проведенного автором статьи среди студентов-первокурсников очной формы обучения, было выявлено, что профсоюз, в частности, ассоциируется у респондентов с такими понятиями, как «СССР», «коммунизм», «устаревшее», «неактуальное», «взносы», «необходимость участвовать в демонстрациях»,

Co-branding experience: providing social protection of workers

Today economy development is marked by constantly increasing cooperation within the society – between business, consumers, non-profits, public institutions. Cause-related co-branding alliances represent one of the forms of such cooperation. These alliances are commercial partnerships between companies and non-profits when participants use their brands' potentials to achieve common goals [1]. The primary objective of the alliances and, hopefully, the result is a cause-related project which is to solve some topical society problems.

This article will consider cause-related projects co-branding looking at the examples of the Russian trade unions that form alliances with companies from different sectors of economy to improve social protection of trade unions' members.

PREREQUISITES FOR BUSINESS – TRADE UNION COOPERATION IN PROVIDING SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES

As research shows the level of the employment protection is one of the most urgent issues for social agenda in Russia nowadays. The research project "Corporate social responsibility: society expectations" [2] undertaken in 2002–2003 by Managers Association reports that Russians consider a company to be socially responsible if it, firstly, produces high-quality goods and provides high-quality services (21% of responses), and, secondly, takes care of its employees. The latter implies paying high salary (17% of responses); providing social protection of employees / their families (17% of responses); rendering assistance in solving social problems (12% of responses).

Along with this, the research of the Russian Public Opinion Research Center conducted in September 2010 [3] reveals that

the majority of the Russian people (80%) believes that labour rights in our country are not protected enough.

Moreover, this percentage remains stable for almost 16 years.

Every second interviewee mentioned there are no institutions in the country that protect their labour rights. In addition, although the number of such answers decreased in 2008 (from 42% to 36%), the crisis made it grow again up to 50%. Here it is important to say that after the year passed from the beginning of the crisis, the role of trade unions in this issue has significantly increased (from 6% to 12%), yet it is not still so crucial.

Trade union is one of the key social institutions that deals with the problem of social protection of employees. Its main objective is to improve living and working conditions of its members, protect their individual and collective social, labour, professional, economic and other rights. At the same time, the interest of Russian employees in trade unions membership remains at a very low level. Especially this refers to the youth that often links trade unions to archaic things and communist past. The poll run by the author of this article among first-year students shows that in particular respondents associate trade unions with such concepts as "USSR", "communism", "old-fashioned", "out-of-date", "membership fees", "obligation to take part in demonstrations", "practice which was not successful in Russia". Answering to the question about their attitude towards trade unions (three options possible: "positive", "negative", and "neutral") 100% of respondents reported about their passive and indifferent attitude to one of the most significant social institutions.

All this has fairly an adverse effect on the number of trade unions members. Logically, the emerged situation forces trade unions look for new tools in different areas, for instance, in marketing. Trade unions search for the tools that encourage the growth of their popularity, build workers' trust and increase the level of social protection through extending the range of services that can be provided by trade union for the members. On the

Natalia V. Khmelkova
Head of Economics Dept,
Cand. Sc. (Ec.)
Assistant.-Prof.

Humanities University
620049, RF, Ekaterinburg,
ul. Studencheskaya, 19
Phone: (912) 290-10-65
E-mail: nvh@ural.ru

Key words

CO-BRANDING
CAUSE-RELATED CO-BRANDING
SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES
TRADE UNION DISCOUNT CARD

Summary

The article considers trade unions and business experience in improving social protection of employees. It analyzes major forms of cooperation between trade unions and companies in different sectors of economy.

References

1. Cause Related Marketing. URL: www.cafRussia.ru/files/blocks/CRM.ppt.
2. Corporate Social Responsibility: public expectations. Consumers, managers, opinion leaders and experts assess business social role in Russia. Edited by S. Litovchenko, M. Korsakov. Moscow: Managers' Association, 2003.
3. Trade unions and Russians labor rights // Press-Release № 1665. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111254>.
4. Khmelkova N.V. Trade union co-branding // Avangard. 2011. № 15.
5. Trade union news (05.08.2010). URL: www.profavtodor02.ru/?part_id=44,%20220&news_id=209.
6. Russia: the most loyal discounts. URL: <http://www.loyalty.info/news/246.html>.

«практика, которая не была успешной в России». На вопрос о том, какие эмоции они испытывают по отношению к профсоюзам – «положительные», «отрицательные» или «нейтральные», 100% опрошенных заявили о своем пассивно-безразличном отношении к данному важнейшему социальному институту общества.

Все это негативно отражается на численности членов профсоюза. Как следствие, сложившаяся ситуация стимулирует профсоюзные организации к поиску новых инструментов, в том числе в сфере маркетинга, позволяющих достигать цели популяризации профсоюзного движения, повышения доверия к профсоюзам со стороны трудящихся, а также повышения уровня их социальной защищенности за счет расширения перечня услуг, которые профсоюзная организация может оказать своим членам. С другой стороны, интерес к участию в реализации социальных программ, нацеленных на защиту интересов трудящихся, есть и у коммерческих структур. Бизнес заинтересован в расширении своей целевой аудитории за счет действующих и новых членов профсоюза, а также в формировании имиджа «социально ответственной компании» [4]. В результате возникают предпосылки к заключению кобрендинговых альянсов с участием региональных и отраслевых организаций профсоюзов и компаний различных отраслей экономики.

ФОРМЫ КОБРЕНДИНГА БИЗНЕСА И ПРОФСОЮЗОВ

Проведенный нами мониторинг публикаций в СМИ, а также информации, размещенной на сайтах профсоюзных организаций, дисконтных систем и программ, кобрендинговых проектов, позволил выявить три модели, в рамках которых в настоящее время осуществляется взаимодействие профсоюзов с коммерческими предприятиями и организациями. Они обобщены в таблице.

Наиболее простой формой выступает альянс, в рамках которого профсоюзная организация сотрудничает с отдельными компаниями. В рамках проекта выпускается дисконтная карта, дающая право на получение скидок при покупке продукции предприятий-партнеров. На дисконтную карту наносятся логотипы профсоюзной организации и тех компаний, которые принимают участие в проекте. Условием получения карты является членство в профсоюзе, что позволяет рассматривать ее как инструмент привлечения в его ряды новых членов. Подобную модель использует, к примеру, Федерация профсоюзов Республики Башкортостан. Так, на территории республики по состоянию на 15 июля 2010 г. действовало 117425 профсоюзных дисконтных карт [5]. В 2007 г. за внедрение электронного профсоюзного билета в форме дисконтной карты, по которой члены профсоюза

могут получать скидки при покупке товаров предприятий-партнеров, профсоюзная организации работников инновационных и малых предприятий Республиканской организации Башкортостана была удостоена всероссийской премии «Профсоюзный авангард» в номинации «Новация».

В Уральском регионе аналогичный проект продвигает профком филиала «Богословский алюминиевый завод Сибирско-Уральской алюминиевой компании» (холдинг РУСАЛ, г. Краснотурьинск), в котором партнерами по кобрендингу выступают компании сектора продуктов питания, строительных материалов и рыболовных принадлежностей, компьютерного и мебельного бизнеса, розничной продажи автозапчастей и автосервиса. В общей сложности в момент старта проекта членам профсоюза было выдано 7000 дисконтных карт.

На этом фоне также существует иная практика, предполагающая, что профсоюзная организация сотрудничает не с отдельными партнерами из разных секторов экономики, а с коалиционными дисконтными системами и программами лояльности, объединяющими широкий круг предприятий и организаций. С 2007 г. подобные социальные проекты активно развивает российская дисконтная система «Золотая середина», имеющая 26 региональных представительств и объединяющая 3500 торгово-сервисных

Социально значимые кобрендинговые альянсы с участием профсоюзных организаций

| Участники | | Кобрендинговый продукт (проект) | Пример |
|---|--|--|--|
| Некоммерческая организация | Коммерческие организации | | |
| Профсоюзная организация | Отдельные предприятия и организации, предоставляющие скидки по карте | Дисконтная карта | 1. Дисконтная программа «Zachet!» объединенного профсоюза МГУ. 2. Проект «Профсоюзная дисконтная карта» ППО БАЗ – филиал ОАО «СУАЛ» (г. Краснотурьинск). 3. Проект «Профсоюзная дисконтная карта» Федерации профсоюзов Республики Башкортостан |
| Профсоюзная организация | Коалиционная дисконтная программа лояльности | Дисконтная карта | 1. Акция «Профсоюзный бонус» Федерации независимых профсоюзов Кузбасса и российской дисконтной системы «Золотая середина». 2. Проект «Единая карта профсоюзного дисконта Республики Татарстан» Федерации профсоюзов Татарстана и дисконтной системы Vistacard. 3. Проект «Единая студенческая карта «Студик» Ассоциации студенческих профсоюзных организаций учебных заведений г. Екатеринбурга и дисконтного клуба «Скидка» |
| Профсоюзная организация. Социальные фонды | Предприятия и организации, предоставляющие скидки по карте. Предприятия и организации, оказывающие услуги владельцам карт. Платежная система | Многофункциональная карта (дисконт + дополнительные сервисы) | Проект «Национальная система социального партнерства» Всероссийского профсоюза работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций |

other hand, commercial organizations show their interest to take part in social programs that aim at social protection of employees. Business is interested both in extension of its target audience with the help of actual and new members of trade union and in projecting an image of “socially responsible company” [4]. As a result, there appear the prerequisites for formation of cause-related co-branding alliances with regional and sector trade unions and companies from different sectors of economy as participants.

BUSINESS – TRADE UNIONS CO-BRANDING FORMS

Having monitored the publications in Mass Media and the information posted on the trade unions web-sites, their programs, discount systems as well as their co-branding projects the authors managed to identify three models that are currently used for trade union – companies cooperation. They are summarized in the table.

The most elementary form is an alliance where a trade union organization cooperates with individual companies. For this project there is issued a card that entitles its owner to the right to claim for discount while buying the products of partner companies. Both the trade union and the company logos are placed on this card. It is obligatory to join trade union membership to receive this card, hence, the card can be considered as a tool to attract new members. Such mod-

el is applied by the Federation of Trade Unions in the Republic of Bashkortostan. In the Republic of Bashkortostan at July, 15 2010 there were registered 117 425 trade union discount cards [5]. In 2007 Trade Union of Innovative and Small Enterprises Employees in Bashkortostan was given “Trade Union Avant-garde” Russian award for the introduction of the electronic trade union card in the form of discount card which grants the member the right to get a discount when they buy products or services in partnership companies.

In the Urals region there is a similar project promoted by trade union of the Bogoslovsky Aluminum Plant (belongs to RUSAL holding, Krasnoturyinsk). In this alliance the co-branding partners are companies which sell food, construction materials, fishing tackle, computers, furniture, auto parts and provide car service. Totally, 7000 discount cards were distributed among union members when the project started.

At the same time there exists another practice that suggests trade union can enter partnership agreements not with individual companies from different sectors of economy, but with coalition discount systems and loyalty programs which in their turn bring together a broad spectrum of companies and enterprises. Since 2007 such social projects are actively encouraged and set up by Zolotaya Seredina, a Russian discount system, which has 26 regional represen-

tative offices and unites 3500 retailers and service companies in 75 Russian cities. The owners of the cards with trade unions marks can get from 5% to 20% off the price in every city where this system works. Zolotaya Seredina Group of Companies positions these cards as the only ones that have a unique social status and are an alternative source of wages indexation. At the moment, according to the company estimates, there were issued together with trade unions more than 100 000 of such cards. Particularly, one of this program partners is the Federation of Kuzbass Independent Trade Unions that realizes “Trade Union Bonus” action.

The Federation of Tatarstan Trade Union develops analogous project called “Single Card of the Trade Union Discount in the Republic of Tatarstan” combined with Vistacard discount system that has 500 partners in Chuvash Republic, over 800 in Tatarstan, more than 100 in Yoshkar-Ola, and well over 900 in Ulyanovsk Oblast. As for Ekaterinburg, the Association of Student Trade Unions in Educational Institutions promotes the project “Studik” Single Student Card” having cooperated with Skidka discount club which includes 407 companies.

Apparently, the latter model offers wider scope of partners among commercial organizations compared to the cooperation with individual companies. For the reference, in the largest project of the first type (initiated by the Federation of Trade Unions in the Republic of

Cause-related co-branding alliances with trade unions participation

| Participants | | Co-branding product (project) | Examples |
|-----------------------------|--|---|--|
| Nonprofits | Commercial organizations | | |
| Trade union | Particular companies and organizations giving discounts on the card | Discount card | 1. “Zachet!” - the discount program of the joint trade union of the Moscow State University. 2. “Trade Union Discount Card” - the project of the Bogoslovsky Aluminum Plant – the branch of OJSC SUAL (Krasnoturyinsk). 3. “Trade Union Discount Card” – the project of Federation of Trade Unions in the Republic of Bashkortostan |
| Trade union | Coalition discount loyalty program | Discount card | 1. “Trade Unions Bonus” – the action of Federation of Kuzbass Independent Trade Unions and Zolotaya Seredina, a Russian discount system 2. “Single Card of the Trade Union Discount in the Republic of Tatarstan” – the project of Federation of Tatarstan Trade Unions and Vistacard discount system. 3. “Studik” Single Student Card” – the card of Association of Student Trade Unions in Ekaterinburg and Skidka discount club |
| Trade union Social funds | Companies and organizations giving discounts on Company Card and organizations providing services for Payment System Card owners | Multifunctional card (discount + additional services) | “National System of Social Partnership” – the project of All-Russia Trade Union of Employees in Audit, Business Valuation, Expert and Consultancy Organizations |

предприятий, расположенных в 75 городах России. Владельцы таких карт, на которые нанесена символика профсоюзных организаций, имеют возможность получать скидки от 5 до 20% по всей системе во всех городах, где она действует. Группа компаний «Золотая середина» позиционирует данные карты как имеющие уникальный социальный статус и являющиеся альтернативным источником индексации заработной платы. В настоящее время, по оценкам компании, совместно с профсоюзами выпущено более 100 тыс. карт «Золотая середина». Партнером программы, в частности, выступает Федерация независимых профсоюзов Кузбасса, реализующая акцию «Профсоюзный бонус».

Федерация профсоюзов Татарстана продвигает аналогичный проект «Единая карта профсоюзного дискон-та Республики Татарстан» с дисконтной системой Vistcard, имеющей 500 партнеров в Чувашской Республике, более 800 – в Татарстане, более 100 – в Йошкар-Оле и более 900 – в Ульяновской области. В Екатеринбурге Ассоциация студенческих профсоюзных организаций учебных заведений продвигает проект «Единая студенческая карта «Студик» в сотрудничестве с дисконтным клубом «Скидка», объединяющим 407 компаний.

Очевидно, что подобная модель взаимодействия обеспечивает профсоюзам более широкий охват партнеров из числа коммерческих организаций в сравнении с ситуацией работы с отдельными компаниями. Для сравнения, в наиболее крупном проекте первого типа «Профсоюзная дисконтная карта» Федерации профсоюзов Республики Башкортостан заявлено лишь 147 партнеров, что заметно меньше числа участников коалиционных программ лояльности. Вместе с тем тот факт, что в обеих из рассмотренных моделей сотрудничество профсоюзов с коммерческими структурами сводится исключительно к выпуску кобрендинговой дисконтной карты, создает серьезные риски для подобных проектов. Они связаны с тем, что в крупных мегаполисах с развитой конкуренцией на руках у потребителей, как правило, уже есть большое число различных карт и купонов на скидки, эмитированных самими производителями в рамках их собственных программ лояльности.

По данным компании РБК, каждый россиянин владеет в среднем шестью дисконтными картами различных магазинов или сервисных компаний, половина из которых остается невостребованными. В ходе опроса, проведенного исследовательским холдингом ROMIR Monitoring, выяснилось, что три четверти владельцев дисконтных карт – это люди до 35 лет. Как правило, они имеют высокий уровень дохода (44%) и высшее образование (42%). Не имеют дисконтных карт мужчины (69%), респонденты старшего возраста (81%), с низким (72%) и средним (71%) уровнем дохода и начальным, неполным средним образованием (87%). И если в сельской местности дисконтными картами владеет лишь каждый шестой житель, в городах-миллионниках – практически каждый второй [6].

Таким образом, выпуск профсоюзных дисконтных карт наиболее актуален на региональных рынках, где население не является участником большого числа программ лояльности, а также в сегментах потребителей, не имеющих высокого уровня доходов. В частности, в упомянутом выше опросе студенты-первокурсники в целом с энтузиазмом восприняли идею вступления в профсоюз «в обмен на дисконтную карту». 40% респондентов заявили о своей готовности вступить в профсоюз на данных условиях, 20% также выразили свое желание стать членами профсоюза, но при условии определенных величин скидок (не менее 5%) и заранее оговоренного круга участников проекта. В числе партнеров профсоюза они хотели бы видеть розничного продавца продуктов питания, бренды одежды и парфюмерии, туристическую компанию, сотового оператора и интернет-провайдера, образовательное учреждение.

Риски, связанные с продвижением проекта «профсоюзного дисконта», стимулируют появление третьей модели кобрендингового альянса, в рамках которой разрабатывается многофункциональная карта, помимо скидок включающая в себя набор уникальных сервисов, доступ к которым обеспечивает лишь членство в профсоюзе. К примеру, Всероссийским профсоюзом работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций в настоящее время реализуется проект «Национальная система социального партнерства», пред-

полагающий поэтапное внедрение многофункциональной карты на базе платежной системы Visa.

На первом этапе карта будет играть роль идентификатора члена профсоюза и удостоверения личности, которая имеет социальные гарантии и льготы, скидки на отдых на курортах, в здравницах и санаториях России и за рубежом, скидки при приобретении и организации зарубежных туров и путешествий.

На втором – давать право на получение бонусов и скидок в торговых розничных сетях.

На третьем – обеспечивать льготное банковское обслуживание, возможность безналичных расчетов в России и за рубежом, зарплатные проекты, предоставление социальных гарантий на зачисление средств на персональные счета членов профсоюза. За образец взят мировой опыт использования таких карт в Израиле, где данная карта дублирует функции паспорта или водительских прав и может быть использована, к примеру, в банке при получении кредита.

В заключение отметим, что инновации становятся в настоящее время ключевой идеей в деятельности отечественных профсоюзов, основой формирования их нового имиджа, инструментом расширения членства в профсоюзе. С другой стороны, бизнес заинтересован в сотрудничестве с профсоюзами в рамках продвижения совместных программ, рассматривая их членов в качестве новой для себя целевой аудитории, а заключение таких альянсов как одну из форм корпоративной социальной ответственности. Все это создает предпосылки к дальнейшему росту числа социально значимых кобрендинговых альянсов, совершенствованию форм и методов взаимодействия бизнеса с некоммерческими организациями в рамках совместного решения задачи повышения социальной защищенности трудящихся.

Bashkortostan) there are only 147 partners, and this is significantly lower than the same indicator in coalition loyalty programs. Besides, the fact that in two models, which were considered, the cooperation between business and trade union in limited only to an issue of a discount card, creates significant risks for such projects. The risks are coming from the fact that in big cities where the competition is tight the consumers already have a lot of such cards and discount coupons prepared by the companies within their own loyalty programs.

RBK data suggest that every Russian on average possesses 6 discount cards of various shops and service companies, almost a half of which lies idle. During the poll arranged by ROMIR Monitoring research holding, it was found out that three quarters of discount cards owners are people till 35 years old. As a rule, they have high income (44%) and higher education (42%). The categories that typically do not possess cards include men (69%), older respondents (81%), respondents with an average (71%) or low (72%) income and primary or incomplete secondary education. And if in rural areas every sixth has the cards, in metropolitan areas almost every second resident enjoys their benefits [6].

Thus, issuing discount cards is worth doing for low-income consumers and on regional markets, where the population

is not involved in large number of loyalty programs. In particular, according to the above mentioned poll, the first year students felt mostly enthusiastically about the idea to join a trade union "in exchange for a discount card". 40% announced their readiness to do that on above-stated terms, 20% confirmed their wish to become a trade union member, but if there is a certain amount of discount (not less than 5% off) and pre-specified participants. Among the trade union partners they would like to see food retailers, clothes and perfume brands, travel agencies, mobile operators and internet providers, educational institutions.

The risks involved in promoting the "trade union discount" project favour the development of the third co-branding alliance model. In this model, a multifunctional card is elaborated, which except discounts includes a set of unique services that can be accessed only through trade union membership. For example, All-Russia Trade Union of Employees in Audit, Business Valuation, Expert and Consultancy Organizations now implements the project "National System of Social Partnership" which encompasses steady introduction of the multifunctional card based on Visa Payment System.

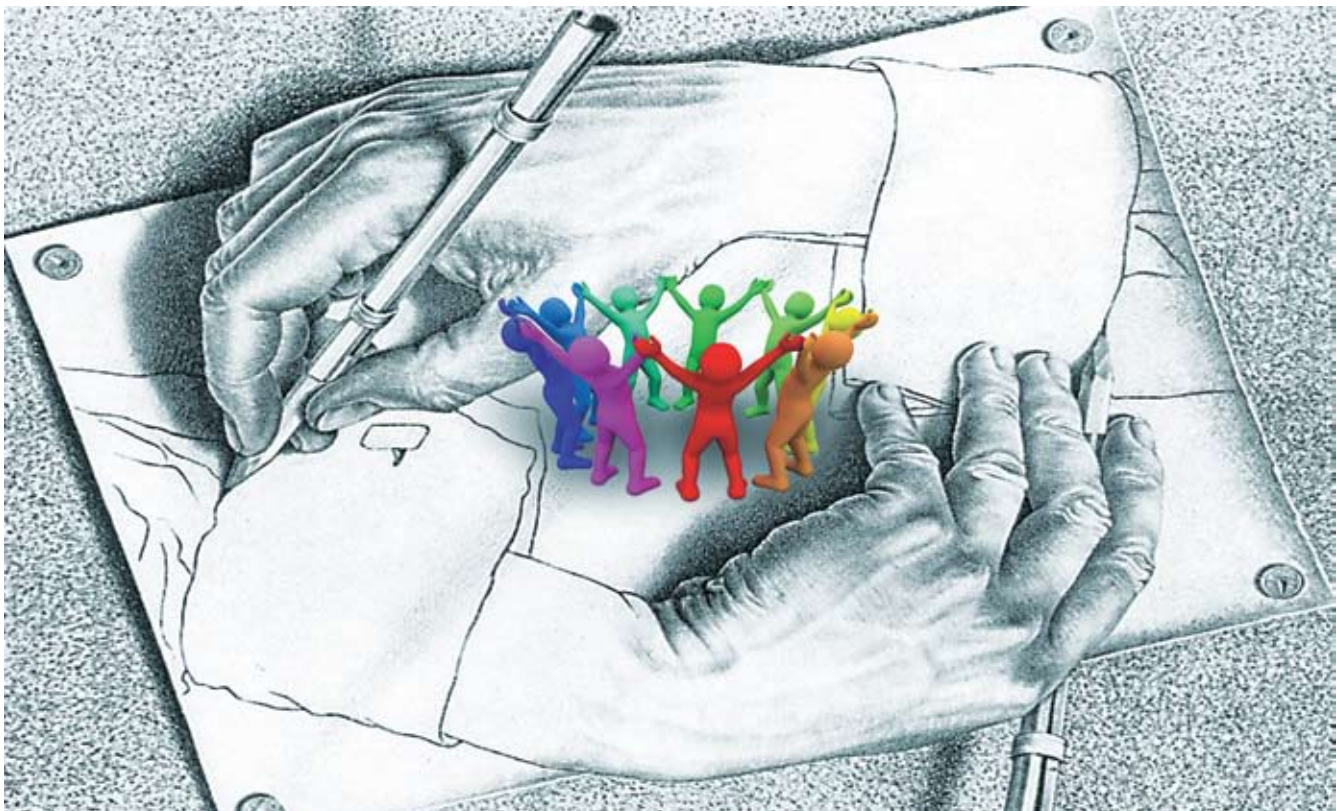
At the first stage it will work as an identification card of trade union members and give them guarantees and benefits, discounts on treatment in resorts,

sanatoria in Russia and abroad, discounts on international tours and trips.

At the second stage it will enable its owner to save money with bonuses and discounts in retail chains.

The third stage will provide access to privileged bank services; opportunity to effect non-cash transactions in Russia and abroad; salary projects. It will also make available social guarantees during money enrollment to the union members' personal accounts. The experience of such cards in Israel was taken as international example. In this country the card duplicates passport or driving license functions and can be used, for instance, in banks to take a loan.

It can be concluded that the innovations are becoming now, firstly, a key idea for home trade unions activity, secondly, a basis for their new image and, thirdly, an instrument to encourage growth of their members. On the other hand, business is interested in cooperation with trade unions within the frames of common programs promotion, because it regards union members as potential clients and the whole activity as a form of corporate social responsibility. All this triggers further growth of cause-related co-branding alliances, creates prerequisites for enhancement of business – nonprofits interaction forms and methods in accomplishing shared task of increasing social protection of employees.





Назаров Дмитрий Михайлович
Заведующий кафедрой бизнес-информатики, кандидат экономических наук, доцент

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
E-mail: slup2005@mail.ru

Ключевые слова

ГЕРМЕНЕВТИКА

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ГЕРМЕНЕВТИКА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Аннотация

Статья посвящена проблеме герменевтики как метода научного познания и выявлению применения ее особенностей в научных исследованиях. Проведя компаративный анализ с целью формализации герменевтического метода познания, автор предлагает собственное понимание сущности герменевтики применительно к феномену корпоративной культуры. Дается определение корпоративной культуры труда.

Герменевтика термина «корпоративная культура»

В самом начале герменевтика рассматривалась как искусство интерпретации. С течением времени, под воздействием смены исторических эпох герменевтика трансформировалась в философскую дисциплину. В XVIII–XIX веках возникает новое направление в философской науке – философская герменевтика, которая фундаментальным образом рассматривает роль и место «человека в мире». Философская герменевтика становится методом, основанным на рефлексии, размышлениях о том, что вообще происходит в процессе понимания, в котором центральное место занимает человек, рассматриваемый и как часть природы, и как часть культуры.

Таким образом, «герменевтический ренессанс» была задан самой культурно-исторической ситуацией XX века, в рамках которой потребовалось связать науку и повседневный жизненный мир в условиях его изменчивости, информационной перегруженности, став своеобразным коммуникатором различных традиций и культур.

Применение герменевтических методов истолкования и понимания становится особенно важным в условиях современной российской действительности, где пока окончательно не сформированы общезначимые ценности. Опираясь на огромный историко-культурный опыт, герменевтика позволит избежать традиционной постановки научных проблем, а следовательно, выработать другую стратегию интерпретации, разработать иные технические процедуры. Как показывает история, благодаря герменевтике актуализировались такие течения, как критическая теория общества или столь значимый для исследования стратегий науки, культуры и образования структурно-семиотический анализ.

Обзор герменевтических принципов, выработанных в процессе исторического развития герменевтической

теории, дает основания утверждать, что существует два совершенно различных понимания герменевтики. Первое ориентируется на объективность гуманитарных наук, но при этом пытается сохранить индивидуальное своеобразие своих предметов – оно принадлежит классической романтической, репродуктивной, воспроизводящей, исторической герменевтике. Второе отбрасывает понятие метода и объективности наук о культуре и ориентируется на саму возможность понимания – оно принадлежит герменевтике фундаментальной (философской, современной, онтологической, интегративной).

Существенной чертой классической герменевтики является инверсия. Она направлена прежде всего на восстановление авторского мнения. Критерием такой герменевтики становится корректность интерпретации, ее адекватность авторскому смыслу. Такую герменевтику можно назвать реконструктивной, а ее важнейшими процедурами – конгенитальность, транспозицию, уравнивание, вчувствование, прочувствование, переживание, вторичное переживание и т. д. [1].

В отличие от этой стратегии, интерпретация философской герменевтики направлена не на реконструкцию авторского смысла, а на интеграцию предметного смысла в современную ситуацию. Герменевтику такого типа естественно назвать интегративной, ее основные процедуры – аппликация, актуализация, слияние горизонтов [2].

Оба типа герменевтики разрабатывают специфический способ отношения к тексту и к истории. Романтическая герменевтика стремится реконструировать текст с точки зрения «исторического сознания». Философская герменевтика ставит задачу интегрировать текст в современность, учитывая исторический характер мышления интерпретатора, т. е. исходя из

Hermeneutics of the «Corporate culture» concept

позиции «исторически-действенного сознания».

Проводя компаративный анализ сущности фундаментального герменевтического подхода, необходимо заметить, что применительно к любому объекту исследования его можно охарактеризовать триадой «междисциплинарность – трансдисциплинарность – мультидисциплинарность». «Трансдисциплинарность» характеризует герменевтику как научную методологию, исследования в рамках которой идут «через» и «сквозь» различные дисциплины и выходят на более высокий уровень, некий метауровень, который независим от той или иной конкретной дисциплины. «Междисциплинарность» же означает прежде всего перенос методов исследования и используемых моделей из одной научной дисциплины в другую. «Мультидисциплинарность» характеризует герменевтику как научную методологию, в которой предмет исследования изучается одновременно несколькими научными дисциплинами [3].

Именно эти свойства позволяют применять герменевтический подход в таких науках, как педагогика, психология, юриспруденция и т.д., при этом в них выделяются целые направления: «психологическая герменевтика», «юридическая герменевтика», «лингвистическая герменевтика», «педагогическая герменевтика. Такое широкое применение феномена герменевтики в научных исследованиях не случайно, поскольку он базируется на трех китах: толкование, объяснение и интерпретация текстовой информации, получаемой в результате какой-либо аналитической деятельности.

Необходимо отметить, что за последние 10 лет наше общество постепенно от постиндустриального переходит к информационному и все его подсистемы, в том числе сферы профессиональной деятельности, претерпевают ряд существенных изменений.

Поэтому опора в герменевтическом понимании только на тексты и знания, зафиксированные текстуально, является недостаточной, поскольку глобальные процессы информатизации позволяют говорить уже не столько о тексте, сколько об информации в целом, которая становится важным ресурсом любой деятельности. Суммируя вышесказанное: «ренессанс герменевтики» в XX веке позволил перевести ее на новый виток развития, и в связи с этим необходимо ввести новый термин «информационная герменевтика».

Информационная герменевтика – теория и практика толкования, интерпретации, искусство понимания информации и гипертекста, как ее предельного значения, с целью культуры, эмоциональную и компетентностную сферу, личный и исторический опыт субъекта понимания.

Применим введенное нами понятие для анализа и выявления сущности такого экономического феномена, как корпоративная культура.

В современной экономической и социологической литературе, в экономике труда и управления, а также в других дисциплинах термин корпоративной культуры не имеет единого толкования.

Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [4].

Корпоративная культура – специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, реализующихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела [5].

Dmitry M. Nazarov

Head of Business Information Technologies Dept., Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.

The Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (922) 203-78-88
E-mail: slup2005@mail.ru

Key words

HERMENEUTICS

INTERPRETATION

INFORMATION HERMENEUTICS

CORPORATE CULTURE

Summary

The article is devoted to hermeneutics as a method of scientific knowledge. The paper reveals its application particularities in scientific research. Having conducted comparative analysis to formalize hermeneutics as a cognition method, the author suggests his own treatment of hermeneutics essence regarding corporate culture phenomenon. In the paper the concept of corporate culture of labour is defined.

Источники

1. Гадамер Х.-Г. Истина и метод: Основы философской герменевтики. М., 2006.
2. Шпет Г.Г. Герменевтика и ее проблемы // Контекст. Литературно-теоретические исследования. М., 2005
3. Назаров Д. М. Компаративный анализ герменевтической научной методологии / Д. М. Назаров // Вестник Том. гос. пед. ун-та. 2010. № 5.
4. Управление персоналом: Учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
5. Радугин А. А., Радугин К. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж: Высшая школа предпринимателей, 1995.
6. Собчик Е. Корпоративная культура. Царское ли дело? Из опыта работы с крупными коммерческими организациями. URL: http://www.ug.m/ug_pril/ol/97/39/t4_l.htm
7. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб.: Питер, 2001.
8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия. URL: www.emd.ru/consulting/same/same_corp_6.html (дата 18.03.2005)
9. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2005.
10. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 2007.
11. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999.
12. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда. М.: Экономика, 2007.

Корпоративная культура – это система принципов, обычаев и ценностей, позволяющих всем в компании двигаться в одном направлении как единому целому [6].

Корпоративная культура – это набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [7].

Психологическое толкование корпоративной культуры исходит из следующих допущений.

Корпоративная культура – это уникальная общая психология организации (П. Вейл).

Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях [8].

П. Б. Вейл: «Культура – это система отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного общества довольно уникальную общую для них психологию».

Э. Джакс: «Культура предприятия – это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали “своими”».

Х. Шварц и С. Дэвис: «Культура... представляет собой комплекс убеждений и ожиданий, разделяемый членами организации. Эти убеждения и ожидания формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп».

К. Голд: «Корпоративная культура – это уникальные характеристики воспринимаемых особенностей организации, того, что отличает ее от всех других в отрасли».

Общепринятого определения понятия «корпоративная культура» не существует, а вопросы практики управления и использования ее на

промышленных предприятиях являются проблемными. Поиск ответов на них требует прежде всего изучения понятийного аппарата категории «корпоративная культура». В литературе, по оценкам ряда исследователей, насчитывается более 250 ее определений [9]. Анализируя весь массив определений, сталкиваешься не только с проблемой толкования этой категории, связанной в основном с отсутствием единого подхода, но и с целым терминологическим диссонансом – множественностью синонимичных понятий, таких как «организационная культура», «предпринимательская культура», «деловая культура», «бизнес-культура», «корпоративная идентичность», «культура организации» и др., зачастую подменяющих друг друга, незначительно различающихся и передающих один и тот же смысл.

Обобщая вышесказанное и апеллируя к понятию «информационная герменевтика» в условиях исследовательского процесса с позиции субъектно-объектного подхода, можно утверждать, что субъект S1 (исследователь, информационная система, информационный портал) порождает некоторую информационную сущность (в нашем случае феномен «корпоративная культура»), материализующуюся в виде произведений, событий, источников, документов, электронных ресурсов и самой культуры в целом, которые и являются объектом интерпретации O, а субъект S2 (интерпретатор, обучаемый, вообще всякий реципиент) никогда не воспринимает информационную сущность непосредственно, он интерпретирует ее с позиции собственного опыта, ценностно-смысловых ориентиров, сквозь призму культуры, эмоционально-духовной сферы. Насколько полной или удачной является интерпретация, показывает другой аспект – понимание. При этом описанную ситуацию, а также выбор критерия достоверности интерпретации можно характеризовать двояко:

- с позиции классического герменевтического подхода – это степень понимания интерпретатором автора, т. е. инверсия авторского смысла с точки зрения «исторического сознания»;

- с позиции современной герменевтики – это интеграция предметного смысла в современную ситуацию, т. е. интеграция инфор-

мации в современность, учитывая исторический характер мышления интерпретатора, т. е. исходя из позиции «исторически-действенного сознания» [3].

Главным фактором применения герменевтической методологии в исследовательском процессе является непрерывность и итерационность, обеспечивающая точность и логичность интерпретации, ее интеграцию и инверсию. Учитывая тот факт, что этапы, описывающие «герменевтический треугольник» [2], укрупнены, имеет смысл говорить о герменевтическом многоугольнике, а в пределе и о «герменевтическом круге» как основе информационной герменевтики.

Поэтому, несмотря на очевидное многообразие определений и толкований корпоративной культуры, герменевтика позволяет выделить, по крайней мере, три базовых подхода к ее толкованию: символический, когнитивный и систематический [9].

В основе символического подхода лежат следующие постулаты:

1) смысл или интерпретация происходящего в организации важнее того, что происходит в действительности;

2) нестабильность и неопределенность, широко распространенные в большинстве организаций, препятствуют рациональному решению проблем и принятию решений;

3) люди используют символы для уменьшения неопределенности и установления ориентиров поведения при столкновении с нестабильностью.

В рамках когнитивного подхода организация рассматривается как система сознательно координируемых коллективных действий, в ходе которых их участники вовлечены в непрерывный, интерактивный и творческий процесс порождения смысла существования в целом и смысла труда в частности. При этом корпоративная культура рассматривается как набор знаний, верований и правил, которые формируются в процессе осуществления совместной трудовой деятельности работников и регулируют систему производственных отношений в организации.

Систематический подход рассматривает организационную культуру как ложное «естественно-искусственное» образование с двумя основными под-

системами: нормативно-семиотической и материально-денотативной. В этом случае доминирующая культура определяется либо через образцы служебного поведения, коммуникации и отношение к материальным средствам членов организации, либо на основе существующих верований и ценностей, объединяющих людей в коллектив.

Проведенный автором качественный и количественный анализ определений и толкований показывает, что 37% определений можно отнести к символическому, 20% к когнитивному, 23% к систематическому подходу. То есть не все перечисленные выше определения можно уложить в рамки перечисленных трех подходов. 20% из них целиком по критериям не укладываются в рамки перечисленных выше подходов и придают некий новый смысл пониманию сущности корпоративной культуры и ее места в системе социально-трудовых отношений организации. Особенно это касается определений отечественных авторов, которые в своих исследованиях используют такие понятия, как «трудовой процесс», «условия труда», «трудовые отношения» и т.д. Все это дает повод признать перечисленные выше подходы необходимыми, но не достаточными.

Заметим, что в настоящее время отечественный подход к корпоративной культуре тяготеет к моделям стран с развитым рынком, что, на наш взгляд, не может считаться вполне адекватным российской реальности в связи с присутствием глубоких системных различий, к которым относится разница в экономических, политических, правовых и прочих условиях существования организационной, внутренней и внешней среды существования самих предприятий и организаций. Поэтому представляется полезным рассмотреть с помощью классических герменевтических принципов исторически сложившихся специфических отечественных подходов к решению проблемы культуры в производственной сфере, сформулированных еще в советское время. В отечественной философии и науке о труде преобладали понятия «культура производства» и «культура труда». Культура труда понималась как составная часть культуры народа, определяемая уровнем работника, его профессионализмом, образованностью,

References

1. Gadamer H.-G. Truth and method: basics of philosophical hermeneutics. 2006.
2. Shpet G. G. Hermeneutics and its problems // Context. Literary-theoretical research. Moscow, 2005.
3. Nazarov D. M. Comparative analysis of hermeneutics scientific methodology / D. M. Nazarov // Vestnik of the Tomsk State Pedagogical University. 2010. №5.
4. Personnel management: textbook for universities / edit. by T.Yu. Bazarov, B.L. Yermemin. Moscow: Banks and Stock Exchanges, UNITI, 1998.
5. Radugin A. A., Radugin K. A. Introduction to management: organization and administration sociology. Voronezh: Vysshaya shkola predprinimateley, 1995.
6. Sobchik Ye. Corporate culture: is it a royal affair? Sharing the experience of working with large commercial organizations. URL: http://www.ug.m/ug_pril/ol/97/39/t4_I.htm
7. Spivak V. A. Corporate culture: theory and practice. Saint-Petersburg: Piter, 2000.
8. Company corporate culture formation and development. URL: www.emd.ru/consulting/same/same_corp_6.html (dated 18.03.2005)
9. Kapitonov E. A., Zinchenko G. P., Kapitonov A. E. Corporate culture: theory and practice. Moscow: "Alfa-Press" Publishing House, 2005.
10. Genkin B. M. Labour economics and sociology. Textbook for Universities. 2nd edition, revised. Moscow: NORMA-INFRA-M Publishing group, 2007
11. Ozhegov S. I., Shvedova N.Yu. Explanatory dictionary of the Russian Language: 80 000 words and idioms / 4th edition, revised. Moscow: Azbukovnik, 1999.
12. Belkin V. N., Belkina N. A. Labour economic theory. Moscow: "Ekonomika" Publishing House, 2007.

компетентностью, соблюдением дисциплины, норм и правил работы, формами общения с другими людьми. Культура труда как явление относилась к личности работника. Культура производства воспринималась как сложное явление, включающее человека, культуру, науку, технику, производство. Структура культуры производства включала культуру условий труда и производства, культуру средств труда и трудового процесса, культуру управления и межличностных отношений в трудовом коллективе, культуру самих работников [10].

Вот почему в последнее время наряду с понятием «организационная и корпоративная культура» в применении к российской действительности те-

оретиками и практиками стало все более пристально рассматриваться такое понятие, как «культура труда», являющееся краеугольным камнем в системе труда предприятия или организации.

Культура труда – совокупность средств, способов, ориентиров, образцов и норм поведения, присущих определенной группе людей, занятых совместной трудовой деятельностью, и соответствующих уровню развития общества, созидательных способностей человека [11].

Культура труда – отлаженный механизм взаимодействия участников совместной работы, выражающий их отношение к делу и друг к другу [12].

Проводя контент-анализ определенных понятий «культуры труда» и «кор-

поративная культура», можно констатировать факт: исследования западных ученых раскрывают в основном содержательные аспекты корпоративной культуры, при этом недостаточно исследуют ее процессуальный аспект – культуру труда

Совершенно ясно, что корпоративная культура в современном понимании гораздо шире, чем горизонт понятий «представления, убеждения, предположения и установки», которыми обычно оперируют ученые, разрабатывающие соответствующие дефиниции. В этих определениях речь идет о личной культуре человека и никоим образом не раскрывается культура отношений, информационная культура и культура труда.



Рузакова Ольга Васильевна
Профессор кафедры
информационных систем
в экономике, кандидат
экономических наук

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 251-96-61
E-mail: rov@usue.ru



Перфильев Андрей Владимирович
Специалист департамента
внешних коммуникаций

**Макрорегиональный филиал
«Урал» ОАО «Ростелеком»**
620014, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Московская, 11
Контактный тел.: (343) 379-17-23
E-mail: perfilov-av@gd.usi.ru

Методологические подходы к оценке стоимости бренда

Ключевые слова

БРЕНД
БРЕНДИНГ
БРЕНД-МЕНЕДЖМЕНТ
УПРАВЛЕНИЕ
СТОИМОСТЬ
КАПИТАЛ
РЕПУТАЦИЯ
НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ АКТИВЫ
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ
МАРКЕТИНГ

Аннотация

Мониторинг и управление стоимостью бренда являются важнейшей составляющей системы управления брендом. В статье предлагается авторская периодизация развития концепции брендинга, основанная на эволюции научных взглядов на ценность бренда, а также классификация брендов для целей определения их стоимости. На основе анализа международной и российской практики финансовой отчетности сделан вывод о перспективности финансовых методик определения стоимости бренда.

Понимание сущности управления брендом напрямую связано с научными представлениями о бренде. В настоящее время устоявшегося определения бренда не существует. Известно хрестоматийное определение Американской маркетинговой ассоциации (American Marketing Associations – AMA): «Имя, термин, знак, символ, дизайн или их сочетание, предназначенные для идентификации товаров или услуг одного продавца или группы продавцов и дифференциации их от товаров конкурентов» [1]. Сейчас оно подвергается критике как устаревшее со стороны большинства исследователей.

В развитии концепции бренда и управления брендом авторы выделяют четыре этапа на основе изменения понимания сущности бренда.

I этап (до 1870 г.) – этап стихийного использования бренда. Бренд (от старонорвержского «жечь») понимался как клеймо на домашнем скоте, находящимся в чьей-либо собственности. С развитием торговли бренды стали использоваться для отличия животных одного фермера от животных другого [2].

II этап – юридический. Начинается в 1870 г., когда патентное ведомство США

Таким образом, **имеет смысл введение в научный обиход нового понятия, характеризующего деятельность промышленного предприятия, «корпоративная культура труда» (ККТ).**

В чем экономический смысл этого понятия? Ответ однозначный: это нематериальный ресурс промышленного предприятия, которым необходимо эффективно управлять.

Корпоративная культура труда предприятия как его коммуникационная подсистема, базирующаяся на информационных взаимодействиях, на наш взгляд, является тем нематериальным ресурсом, который устанавливает определенное соотношение между порядком и хаосом в эффективном управ-

лении промышленным предприятием, в том смысле, что ее совершенствование, безусловно, повышает упорядоченность бизнес-процессов, протекающих на нем, способствует его самосохранению, а в пределе – принципиальному улучшению экономического положения предприятия.

Таким образом, применение информационной герменевтики, с учетом огромного историко-культурного опыта, позволило нам, опираясь на традиционную постановку научной проблемы, выработать другую стратегию интерпретации и в дальнейшем разработать иные технические процедуры оценки ее влияния, что в условиях современной российской действительности, где пока окончательно не сфор-

мированы общезначимые ценности, является особенно важным.

В итоге, благодаря информационной герменевтике, структурно-семиотическому анализу нам удалось формализовать сложнейший экономический феномен «корпоративная культура», выявить его смысл в контексте проводимого нами исследования, опираясь на логико-исторический анализ фундаментальных исследований в этом направлении научного поиска.

Methodological approaches to brand valuation

стало впервые в мире регистрировать права владельцев на принадлежащие им торговые марки. В дальнейшем были приняты международные документы по этому вопросу: Парижская конвенция по охране промышленной собственности 1883 г., Мадридская конвенция о международной регистрации фабричных и товарных знаков 1891 г. и т.д. В этот период весь процесс управления брендом сводился лишь к обеспечению его юридической защиты.

III этап – маркетинговый. В 1930-х годах в компании Procter & Gamble была впервые формализована концепция бренд-менеджмента [3]. После Второй мировой войны системы управления брендом были внедрены в большом количестве корпораций.

Не соглашаясь с формулировкой, разработанной АМА, ряд исследователей, начиная с Девида Огилви, стали включать в понятие бренд впечатление и ассоциации, которые возникают у потребителей: «Бренд – это неосознаваемая сумма свойств продукта: его имени, упаковки и цены, его истории, репутации и способа рекламирования. Бренд также является сочетанием впечатления, которое он производит на потребителей,

Key words

BRAND
BRANDING
BRAND MANAGEMENT
ADMINISTRATION
COST
EQUITY
REPUTATION
INTANGIBLE ASSETS
ACCOUNTING
MARKETING

Summary

Monitoring and management of brand value are an essential part of brand management. In the article the authors suggest their own division into periods of brand concept development according to the evolution of scientific views on brand value. In addition, the authors propose brands classification that facilitates brand valuation. Having considered international and Russian practice of financial reporting the authors arrived to the conclusion that financial methodologies for brand valuation appear to be reasonable and perspective.

Olga V. Ruzakova

*Professor of Information Systems
in Economics Dept., Cand.Sc. (Ec.)*

**The Urals State University
of Economics**

**620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-61
E-mail: rov@usue.ru**

Andrey V. Perfiliev

*Specialist of External
Communications Dept.*

**Ural, regional branch
of OJSC Rostelekom**

**620144, RF, Ekaterinburg,
ul. Moskovskaya, 11
Phone: (343) 379-17-23
E-mail: perfilev-av@gd.usi.ru**

Источники

1. Репьев А. Маркетинговое мышление или клиентомания. М.: Эксмо, 2006.
2. What Is a Brand? URL: <http://www.brandchannel.com/>
3. Перция В. Бренддинг. СПб.: Питер, 2005.
4. Тесакова Н., Тесаков В. Бренд и торговая марка. СПб.: Питер, 2004.
5. Аакер Д. Создание сильных брендов. М.: ИД Гребенникова, 2003.
6. Ambler T., Styles C. Brand development versus new product development. Marketing Intelligence and Planning, 1996.
7. Wood L. Brands and brand equity: definition and management // Management Decision. 2000.
8. Котлер Ф., Пфферч В. Бренд-менеджмент в B2B-сфере. СПб.: Вершина, 2007.
9. Ноулз Д. Оценка и управление брендом на основе его ценности // Бренд-менеджмент. 2004. № 3 (16).
10. Шульц Д. О брендах и бренднге. URL: <http://www.v-ratio.ru/>
11. Brand Valuation: The financial value of brands . URL: <http://www.brandchannel.com/>
12. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов (ПБУ 14/2007): приказ Минфина РФ от 27.12.2007 г. № 153н.
13. Серов И. Return on Brand Investments: зачем, как и кому считать? // Бренд-менеджмент. 2005. № 6 (25).

и результата их опыта в использовании бренда». Далее для идентификации понятия «бренд» некоторые исследователи стали использовать фактор коммерческой успешности. Так, например, последователи этой концепции утверждают, что «торговая марка – это объект интеллектуальной собственности, актив компании, который позволяет ей выделить свой продукт среди аналогов, а также является средством повышения прибыльности компании, а бренд – это коммерчески успешная торговая марка, имеющая постоянный круг лояльных пользователей» [4].

Предпосылкой перехода к четвертому этапу в развитии бренда – экономическому – стала волна слияний и поглощений в корпоративном секторе в 1980-е годы, причем фирмы зачастую продавались по цене, превышающей стоимость их имущественного комплекса. В это же время появились работы ряда ученых, которые стали рассматривать бренд как один из важнейших нематериальных активов предприятия, который не только требует особой системы управления, но и ценность которого может быть измерена в денежном выражении. По мнению ряда исследователей, бренднг должен рассматриваться не как часть маркетинга, а как самостоятельная деятельность, отдельные ученые говорят даже о том, что бренднг становится важнейшей составляющей, центральным звеном всего бизнеса.

Однако в процессе научного поиска до сегодняшнего дня не удалось достичь единого понимания сущности бренда. Для того чтобы понять сущность бренда, следует рассмотреть основные выгоды, которые он приносит своему владельцу, те факторы, ради которых бизнес желает иметь бренды в своей собственности.

1. Сильный бренд является своеобразным «маяком», на который ориентируется покупатель; особенно ценно это на развитых рынках, где качество и цена продукции основных участников рынка, используемые технологии, способы продаж, а также сервис находятся примерно на одинаковом уровне – в этих условиях именно бренд становится основным дифференциатором и главным конкурентным преимуществом.

2. Успешный бренд формирует лояльность у покупателей, которые снова и снова повторяют покупки. При этом выгода владельца бренда в том, что он может легче спланировать по-

ступление денежных средств, а также управлять развитием бизнеса с большей уверенностью. Таким образом, бренды способны гарантировать уровень спроса и доходов на протяжении длительных периодов времени. Кроме того, наличие сильного бренда позволяет в перспективе существенно оптимизировать затраты на продвижение продукции.

3. Товары известного бренда могут реализовываться с определенной ценовой премией, так как бренд становится в глазах потребителей символом качества и уникальности.

4. Сильный бренд повышает капитализацию бизнеса.

Можно заметить, что все вышеперечисленные выгоды носят ярко выраженный экономический характер, а соответственно, могут быть оценены в денежном выражении.

Бренды, являясь нематериальными по своей природе, но обладая способностью гарантировать доход, не менее, а может быть, даже более ценны, чем другие традиционные материальные активы бизнеса. Как и любые другие активы, бренды нуждаются в эффективном управлении.

Современные зарубежные специалисты в области бренднга, основным из которых является Дэвид Аакер [5], считают, что бренды – основной актив бизнеса. Они убеждены, что в условиях современной экономики можно добиться успеха, если деятельность всего бизнеса, а не только подразделений маркетинга, будет направлена на усиление позиций бренда. Этой цели должны быть подчинены все сферы, фактически включенные в процесс создания и поддержания ценности бренда – структуру бизнес-процессов, организационную структуру предприятия, менеджмент, производство, управление качеством, ценообразование, продажи и логистику, продвижение, информационные системы, контроль эффективности. Управление, предусматривающее брендориентированность данных процессов, и является системой управления брендом.

Тим Амблер [6], а также ряд других авторов полагают, что управление брендом следует рассматривать со стратегических позиций, как задачу, обеспечивающую не только повышение прибыли в текущем периоде, но и сохранение получения прибыли в будущем. Стратегическое управление брендом должно, по мнению Лизы Вуд, быть функцией топ-менеджмента [7].

Основополагающей задачей системы управления брендом является повышение ценности, увеличение «капитализации» бренда. По данным исследования, проведенного международной консалтинговой компанией Brand Finance,

бренд, обладающий высокой стоимостью, действительно способен влиять не только на кривую спроса, но также и на кривую предложения за счет лояльности торговых посредников, экономии на масштабах производства и продаж, а также за счет снижения затрат на набор и удержание персонала, привлечение заемного капитала.

Исходя из вышеизложенного, ключевой проблемой управления брендом является измеримость стоимости бренда и ее изменений во времени. Дэвид Аакер ввел понятие капитала бренда как совокупности активов (пассивов), связанных с марочным названием и символом, которая увеличивает (или уменьшает) ценность товара или услуги для фирмы и клиентов этой фирмы. Данное понятие используется в настоящее время большим числом авторов. В его определении заложены два важнейших принципа: во-первых, бренд рассматривается как один из активов бизнеса, а во-вторых, подразумевается, что для существования бренда вовсе не обязателен такой критерий, как «коммерческая успешность». Бренд может быть более или менее коммерчески успешным, но от этого он не перестанет быть брендом [5].

Тем не менее пока не сложилось унифицированного подхода к оценке стоимости бренда: разработаны несколько десятков различных моделей. Все существующие на сегодня методики определения стоимости бренда можно разделить на группы в зависимости от подхода к оценке [8]. Авторы выделяют три основные группы.

I группа – исследовательские методики (основанные на социологических исследованиях ряда критериев). К этой группе можно отнести, например, модель «BrandAsset Valuator» компании Young and Rubicam. Она предполагает выделение 4 основных характеристик бренда, соответствующих стадиям становления бренда – отличие, уместность, уважение и знание. Объединение данных по первым двум характеристикам дает показатель «сила бренда», по вторым – показатель «положение бренда». На основании совокупного анализа

этих показателей делается вывод о потенциальной ценности бренда. Другой известной исследовательской методикой является модель «BrandDynamics» компании Millward Brown. Данная модель оперирует понятиями уровней развития бренда – всего их пять (присутствие, уместность, исполнение, преимущество, связь). Анализ уровней различных брендов позволяет сделать выводы о ценности бренда. Ценность бренда с помощью исследовательских подходов помогает измерить и модель «BrandZ». Сила бренда по этой модели определяется глубиной дружественных отношений и лояльности потребителей бренду.

II группа моделей управления капиталом бренда основывается на финансовых методиках. Здесь можно выделить:

- стоимостной метод – определяет стоимость бренда как совокупность всех исторически понесенных затрат, которые потребовались для того, чтобы привести бренд к текущему состоянию: затраты на развитие, маркетинг, рекламу и т.д.;

- сравнительный метод – производится сравнение цен собственных брендовых товаров с ценами аналогичных брендовых товаров конкурентов;

- метод премиальной цены – производится сравнение цен брендовых товаров с ценами аналогичных небрендовых товаров.

Как один из примеров финансового подхода можно выделить использование индекса развития бренда (BrandDevelopment Index, BDI). Это соотношение количества продаж бренда и среднего количества продаж в данной товарной категории.

III группа – комбинированные или экономические модели, которые объединяют элементы исследовательских и финансовых методик. Экономическую модель управления капиталом бренда активно использует в своей работе компания Interbrand. В частности, этой компанией разработана методика Result Assessment, позволяющая оценивать изменение стоимости бренда.

По мнению Джонатана Ноулза, одного из сторонников комбинированных моделей, исследовательские показатели (осведомленность о бренде, удовлетворенность потребителя и т.д.) не продемонстрировали прямой связи с ростом стоимости бизнеса. Представляется, если рассматривать бренд как один из активов бизнеса, ко-

References

1. Repyev A. Marketing thinking or “clientmania”. Moscow: Eksmo, 2006.
2. What Is a Brand? URL: <http://www.brandchannel.com/>
3. Pertsia V. Branding. Saint-Petersburg: Piter, 2005.
4. Tesakova N., Tesakov V. Brand and Trade Mark. Saint-Petersburg: Piter, 2004.
5. Aaker D. Building Strong Brands. Moscow: Grebennikov Publishing house, 2003.
6. Ambler T., Styles C. Brand development versus new product development. Marketing Intelligence and Planning, 1996
7. Wood L. Brands and brand equity: definition and management // Management Decision. 2000.
8. Kotler F., Pfoertsch W., B2B Brand Management. Saint-Petersburg: Vershina, 2007.
9. Noulz D. Evaluation and brand management on the basis of its value // Brand Management. 2004. № 3 (16).
10. Shultz D. About Brands And Branding. URL: <http://www.v-ratio.ru/>
11. Brand Valuation: The financial value of brands. URL: <http://www.brandchannel.com/>
12. On approval of Accounting Statute “Accounting of intangible assets” (Accounting Statute №14/2007): Order of the Ministry of Finance of the Russian Federation from 27.12.2007 № 153n.
13. Serov I. Return on Brand Investments: why, how and who is to count? // Brand Management. 2005. № 6 (25).

торый оценивается в денежном выражении, то можно избежать дискуссий насчет включения в понятие «бренд» некоей исследовательской «эмоциональной составляющей», а также критерия «коммерческого успеха». Кроме того, можно облегчить адаптацию понятия «бренд» для целей учета и оценки стоимости этого актива [9].

Дон Шульц особо подчеркивает необходимость скорейшей унификации подходов к оценке стоимости бренда: «Перед маркетингом поставлен вызов. Мы можем серьезно взяться за... измерения, включая оценку бренда. Мы можем... переработать всю методику измерения эффективности, потому что, если этого не сделаем мы, это сделают финансисты» [10]. Вместе с тем использование чисто финансовых технологий, например, дисконтированных потоков наличности для измерения прибылей, приписываемых брендам, не слишком заслуживает доверия, так как в конечном счете такие технологии основаны на субъективных оценках роли бренда в принятии решения о покупке.

Соглашаясь с выводами Джонатана Ноулза и Дона Шульца, следует отметить, что эволюция научного понимания концепции бренда и управления брендом движется в сторону повышения роли финансово-экономической составляющей.

Особенно это заметно по стремительным изменениям, происходящим в нормативном регулировании бухгалтерского учета стоимости бренда.

На IV этапе развития брендинга перед бизнесом встал вопрос: как учитывать в балансе стоимость приобретенных компаний, а вернее, разницу между стоимостью имущественного комплекса приобретенной компании и ценой покупки? Началось стихийное, полуофициальное включение в баланс этой разницы, которую назвали «goodwill» (положительная репутация), благо что бухгалтерские стандарты Великобритании и Франции не содержали прямого запрета на это.

Финансовую оценку goodwill (превышение покупной стоимости активов над их справедливой стоимостью в день проведения сделки) следует оценивать как важнейший шаг в сторону официального признания стоимости бренда.

В 1989 г. Лондонская фондовая биржа подтвердила концепцию оценки бренда, позволив учет goodwill во время сделок по слиянию и поглощению.

В 1999 г. Британский совет по стандартам бухгалтерского учета утвердил официальные правила учета стоимости goodwill. Вскоре правила учета стоимости репутации были включены в МСФО (IAS 22 «Объединение компаний»). В 2000 г. аналогичное определение было включено в российские ПБУ 14/2000, при этом goodwill была названа «деловой репутацией». В 2002 г. детальные правила, регулирующие учет стоимости репутации, были приняты в США [11].

Как МСФО, так и национальные нормативные акты сегодня предусматривают возможность оценки стоимости деловой репутации только в момент осуществления сделок по слиянию/поглощению. Стоимость репутации, созданной внутри компании, в настоящее время не может быть легально учтена и, соответственно, не может влиять на рост капитализации компании.

Кроме того, для репутации, а также для нематериальных активов (таких как товарный знак) предусматривается обязательная амортизация. При этом не учитывается, что бренд, или репутация, это специфический актив, который с течением времени может увеличиваться в цене.

В связи со вступлением в действие части IV ГК РФ, с 1 января 2008 г. в России были введены ПБУ 14/2007, утвержденные приказом Минфина России от 27.12.2007 г. № 153н. В соответствии с правилами, коммерческие организации могут (это элемент учетной политики) проводить переоценку группы однородных нематериальных активов. Делать это можно не чаще одного раза в год (на начало отчетного года) по текущей рыночной стоимости. Текущая рыночная стоимость для переоценки определяется исключительно по данным активного рынка конкретных нематериальных активов. При принятии решения о переоценке нематериальных активов, входящих в однородную группу, следует учитывать, что в последующем данные активы должны переоцениваться регулярно, чтобы стоимость, по которой они отражаются в бухгалтерской отчетности, существенно не отличалась от текущей рыночной стоимости. Введены нормы, касающиеся и обесценения нематериальных активов [12]. Это также интересный аспект, учитывая, что в конце 2008 – начале 2009 г., исходя из данных торгов на биржах России, некоторые компании

стоили дешевле, чем принадлежащий им имущественный комплекс. Фактически речь шла об отрицательной стоимости бренда.

Постоянно совершенствующиеся правила бухучета создают методологическую основу для возможности в будущем осуществлять оценку стоимости бренда и включать ее в баланс предприятия.

Анализируя мониторинг стоимости бренда как важнейшую составляющую системы управления брендом, необходимо принимать во внимание ряд важнейших аспектов.

Во-первых, цели оценки. По отношению к владельцу бренда они могут быть внешними и внутренними. В условиях, когда создаваемый внутри компании goodwill не может быть учтен в балансе, основные внешние цели – это определение оптимальной цены продажи бренда либо стоимости франшизы. Основные внутренние цели – контроль за эффективностью деятельности, основа для принятия стратегических решений, в том числе о расширении бренда на новые рынки, ребрендинге, рестайлинге и т.д. Информационные системы в одном случае должны быть ориентированы исключительно на точные финансовые и экономические показатели, в другом допустима умеренная доля исследовательских показателей (узнаваемость, отношение и т.д.).

Во-вторых, товарная категория, в которой существует бренд. Для одной товарной категории при оценке стоимости бренда, например, вполне подойдет импонирующий своей простотой один из элементов расчета известного показателя ROBI 8 (Return on Brand Investment – разновидность ROI), созданного на основе работ Скотта Девиса [13]. Определяется премия, которая может быть установлена на брендовые продукты по сравнению с брендами-конкурентами из той же товарной категории. Далее премия умножается на объем продаж продукта в натуральных единицах, в результате чего получаем стоимость бренда в денежном выражении. Однако для некоторых товарных категорий использование данного приема довольно затруднительно. Возникают особенности и при расчете стоимости брендов, расширенных на несколько товарных категорий.

Нельзя забывать о кардинальном различии между брендом предприятия и товара. Ряд особенностей следу-

ет учитывать и при оценке стоимости бренда услуги.

Также необходимо принимать во внимание существенные расхождения при определении стоимости различных видов брендов:

- по степени публичности бизнеса (для компаний, акции которых торгуются на рынке, стоимость бренда может быть посчитана на основе котировок с известной коррекцией на биржевые спекуляции, которую можно оценить путем анализа котировок акций близких по бизнесу и размерам компаний; для непубличных компаний такую методику расчета разработать невозможно);
- по расширению и архитектуре (очевидно, что методика расчетов стоимости зонтичных и поддерживающих брендов также будет иметь определенную специфику).

Немалую роль будет играть география распространения бренда. Стоимость одного и того же бренда, с одинаковым уровнем денежных потоков и числом лояльных клиентов в разных странах может быть различной. Очевидно, что здесь должны приниматься во внимание те же факторы, что при расчете кредитного рейтинга страны (региона).

Таким образом, выявляется целая группа неоднородных по своей экономической природе факторов, кото-

рые могут оказывать существенное влияние на выбор методики оценки стоимости бренда. С учетом вышесказанного представляется целесообразным ввести классификацию брендов по методике оценки их финансовой стоимости.

1. Бренды публичных компаний: акции торгуются на открытых площадках.

2. Бренды непубличных компаний: могут подразделяться на бренды, существующие в одной товарной категории, и бренды, расширенные на несколько товарных категорий; во втором случае общая стоимость бренда может быть посчитана путем суммирования стоимости в каждой товарной категории.

3. Бренды товаров и услуг, в том числе бренды, расширенные на несколько категорий.

4. Возможны также прочие дополнения этой классификации (например, бренды государств и территорий, «спящие бренды» и т.д.).

Таким образом, современный этап развития понятия бренда и системы управления брендом, который можно назвать экономическим, характеризуется повышением роли капитала бренда. С учетом данной тенденции наиболее перспективными представляются финансовые методики определения стоимости бренда.

| TOP 100 Most Valuable Global Brands 2010 | | | |
|--|---------------------|------------------------|------------------------------------|
| # | Brand | Brand Value 2010 (\$M) | % Brand Value Change 2010 vs. 2009 |
| 1 | Google | 114,260 | 14% |
| 2 | IBM | 86,383 | 30% |
| 3 | Apple | 83,153 | 32% |
| 4 | Microsoft | 76,344 | 0% |
| 5 | Coca-Cola | 67,983 | 1% |
| 6 | McDonald's | 66,005 | -1% |
| 7 | Marlboro | 57,047 | 15% |
| 8 | 中国移动通信 China Mobile | 52,616 | -14% |
| 9 | GE | 45,054 | -25% |
| 10 | odafone | 44,404 | -17% |

| Top-10 российских брендов | | | |
|---------------------------|--------------------|---|--|
| Бренд | Стоимость, млн. \$ | Логотип | |
| 1 Beeline | 7 552 |  | |
| 2 МТС | 8 115 |  | |
| 3 Балтика | 2 580 |  | |
| 4 Зеленая марка | 1 188 |  | |
| 5 Лукойл | 1 040 |  | |
| 6 Простоквашино | 790 |  | |
| 7 Клинок | 680 |  | |
| 8 Растишка | 550 |  | |
| 9 Путинка | 540 |  | |
| 10 Мегафон | 512 |  | |

По материалам ежегодного рейтинга ста самых дорогих брендов мира «BrandZ Top 100 report», опубликованного исследовательской компанией Millward Brown Optimor.

По исследованиям MPP Consulting оценки национальных брендов «Ру.Бренд-2010–ТОП-100 российских брендов».



Учебно-методический центр аттестации и подготовки кадров

Главной целью Центра является реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования, проведение научно-исследовательской работы, а также оказание услуг по проведению государственной экспертизы на территории УрФО.

Мы гарантируем, что вы получите достоверную и актуальную информацию из надежных источников, практические навыки ее применения, консультации экспертов, уникальный опыт общения с коллегами из других регионов, новые деловые контакты и новые идеи для роста и развития.

620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
(343) 252-14-58, +7 922 1796828 www.expert.usue.ru





Ян Кэмпбелл
Старший преподаватель,
генеральный директор

Государственный экономический университет, Прага, Чешская Республика, пл. У. Черчилля, 4, CZ – 130 67 Прага 3
Контактный тел.: + 420 720 153 999
E-mail: jan.campbell@vse.cz

СС Кэмпбелл Концепт UG, Бонн, Германия Sterntorbruecke 13, D – 53111 Бонн
Контактный тел.: + 49 1520 364 8784
E-mail: jancam@jancam.eu

Аннотация

Организация мероприятий с международным участием является комплексной задачей, при этом стоимость играет не последнюю роль.

В статье излагается современный метод управления, использующий информационное пространство, последние разработки в области мер безопасности и конфиденциальности.

Кроме прямых выгод есть косвенные преимущества для студентов, изучающих информационные технологии, менеджмент и бизнес-сообщество (новое содержание программ, развитие других приложений, существенное снижение операционных издержек, владение интегрированной информацией в режиме реального времени, прозрачность процессов).

Применение системы «СС – UNICORN UNIVERSE» в управлении евразийским экономическим форумом молодежи в Екатеринбурге и Астане

В большинстве случаев современная практика управления использует программное обеспечение, покупка, установка и текущее обслуживание которого заставляют компанию нести значительные расходы. Кроме того, наблюдается высокий уровень риска, связанный с техническим и человеческим фактором (потеря информации и зависимость от самих администраторов системы), низкое качество интегрированной информации в режиме реального времени, а также зависимость от множества других факторов, таких как, например, регулярные обновления.

Евразийский экономический форум молодежи дает отличную возможность продемонстрировать студентам, спонсорам и общественности современный, простой, экологичный, эффективный и экономный способ выполнения организационных и управленческих задач. В течение примерно шести месяцев подготовки Форума необходимо было решить следующие задачи: организовать переписку и устное общение с иностранными участниками; обеспечить проезд, размещение и питание для иностранных и российских участников; провести обучение персонала; и самое главное, все это должно было быть сделано в пределах выделенного бюджета.

Для решения поставленных задач можно было бы создать единое рабочее ИТ-пространство для всех географически обособленных территорий, где проходит Форум, а также для всех участников Форума вне зависимости от формы их участия, для организаторов и других заинтересованных лиц.

Единое рабочее ИТ-пространство также будет учитывать возможность расширения деятельности Форума в будущем и при этом не потребует существенных трансформаций. После того как надлежащим образом будет

создана основа системы, в дальнейшем система может быть расширена и модифицирована как отделом информатизации Уральского государственного экономического университета, так и сотрудниками университета или даже студентами специальностей, изучающих информационные технологии, без дополнительной помощи.

Предложенная система управления может функционировать круглосуточно и круглогодично, в любом месте на Земле, где есть соединение с сетью Интернет¹. Изначально система использует четыре основных языка включая русский. Она позволяет систематизированно представить информацию и процессы, касающиеся Форума. Эта информация и процессы будут представлены для всех участников и организаторов в едином поле (так называемом «Облаке»), доступном в любое время и в любом месте. Кроме того, это позволит обеспечить высокий уровень контроля доступа, таким образом предотвращая любые сомнения по поводу конфиденциальности информации. Участники смогут использовать только те данные, доступ к которым для них был заранее разрешен. То же самое относится к однозначной доказуемости всех событий, зафиксированных в системе через аудит и протоколирование доступа. Логика процессов будет выстраиваться в виде потока информации, настроенного соответственно нуждам организаторов. При необходимости ее можно перестроить и отрегулировать. Это исключит неопределенность и риски во всех выделенных областях и по всем критериям. Кроме того, невозможно будет предпринять какие-либо импровизированные действия, так как процессы будут автоматизированы и стандартизированы. Как следствие, все коммуникации будут формализо-

¹ Метод был апробирован в Европе и США, как в частном, так и в государственном секторе и на данный момент стремительно завоевывает признание в самых разных областях: от промышленности до сферы услуг. Его потенциал также был продемонстрирован в Ганновере (Германия) на крупнейшей в мире выставке информационных технологий.

Applying the CC – UNICORN UNIVERSE SYSTEM to manage the Eurasian Economic Forum of Youth in Ekaterinburg and Astana

In most cases modern management uses IT programmes the purchase, installation and maintenance of which incur significant costs to the company. Moreover, this software is characterized by high technical and human risks (information loss and system administrators work), high operational and maintenance expenditures, poor quality of real-time integrated information and dependence on a number of factors like up-grades.

The Eurasian Economic Forum of Youth as a project offers an excellent opportunity to demonstrate to the students, sponsors and public a modern, simple, ecological, efficient and economical solution for realization of complex organizational and management tasks. During approximately six months of the Forum preparation it was necessary to accomplish the following tasks: to arrange communication with foreign participants, logistics for both local and foreign participants, to train assisting personnel and last but not least to keep everything within budget limit.

To respond adequately to the challenges there could be set up a single working IT-environment for all geographically isolated locations, where the Forum takes place, and for all Forum participants of different forms of involvement, organizers, and others stakeholders.

Such single working IT-area would also accommodate expansion of the activities in the future with no need for change. Once the proper set up is made, any future modification can be done by either the University IT department or local staff or even IT students without extra help.

The proposed management system will be accessible 24 hours a day, all year long, from any location on the Earth with

Internet connection¹. Initially the system will be able to operate with four basic languages, including Russian. It will enable managers to structure all the information and the processes that are connected with the Forum. This information and processes will be administered for all participants, organizers and representatives in a single cloud, which will be accessible at any time and everywhere. Furthermore, the system will allow the advanced control of access rights, thus preventing any intrusions into the security system. Participants will be able to use only the data which were authorized. This also relates to unambiguous provability of all events captured by the system through audit of access and logging. Processes' logic will be build according to the work flow that is set up in line with organizer's needs. It may, if necessary, be adjusted. This will minimize the uncertainty and risk in the specific areas. Improvised solutions will be no longer possible since all processes will be automated and standardized. Consequently, the communication will be also formalized, thus allowing an enhanced document and electronic content administration. The above-mentioned functionality of the system leads to simple management, data traceability and possibility to share any of the information selected on the basis of certain attributes. System versatility for any number of locations with easy further scalability of scope and content is also ensured. The diagram shows the state before and after the implementation.

Main functions provided by CC – UU system in the first year of usage:

1. Participation management – hundreds of applications from plenty of countries are handled in the unified system.

Campbell Jan
Senior lecturer, CEO

**State University of Economics,
Prague, Czech Republic**
W.Churchill Sq. No. 4, CZ – 130 67
Prague 3
+ 420 720 153 999
jan.campbell@vse.cz

**CC Campbell Concept UG,
Bonn, Germany**
Sterntorbruecke 13, D – 53111
Bonn
+ 49 1520 364 8784
jancam@jancam.eu

Summary

The organization of the events with international participants is a complex task that poses a wide spectrum of challenges, besides it is important to balance all the costs.

The article introduces a modern management method that uses information space, sophisticated technologies for security and confidentiality.

In addition to the direct benefits there are also indirect benefits for IT, management and business community students (new content, other applications development, significant reduction of the operational costs, ownership of the real-time integrated information, processes transparency).

¹ Application scope of the CC – UU management system: banking, insurance, finance and leasing sector – to control branches and subsidiaries; management of holding companies (worldwide); facilities management in industrial production; private assets management, public administration. The system reduces the costs of telephone communication, mailing, keeps expenses to the minimum in case of misuse or viruses attack. Special features: information remains the property of the holder with the highest access level; the staff is not allowed to copy any of the information; the database is located outside the country of operation; there is no need to buy licenses; the system can be integrated with existing systems including Russian 1C via connectors etc.



Рис. 1. Изменение состояния проекта в случае применения системы «СС – UU»

ваны, позволяя наладить высококачественное управление электронным содержанием и документооборотом. Вследствие вышесказанного системой будет легко управлять, отслеживать движение информации и обмениваться данными на основе заданных характеристик. Кроме того, ключевыми характеристиками данной системы являются универсальность и высокая адаптивность применения на любой

территории, а также, при необходимости, изменение таких параметров, как объем и содержание системы. Рис. 1 иллюстрирует состояние проекта до и после применения данной системы.

Основные функции, поддерживаемые системой «СС – UU» в первый год применения (рис. 2):

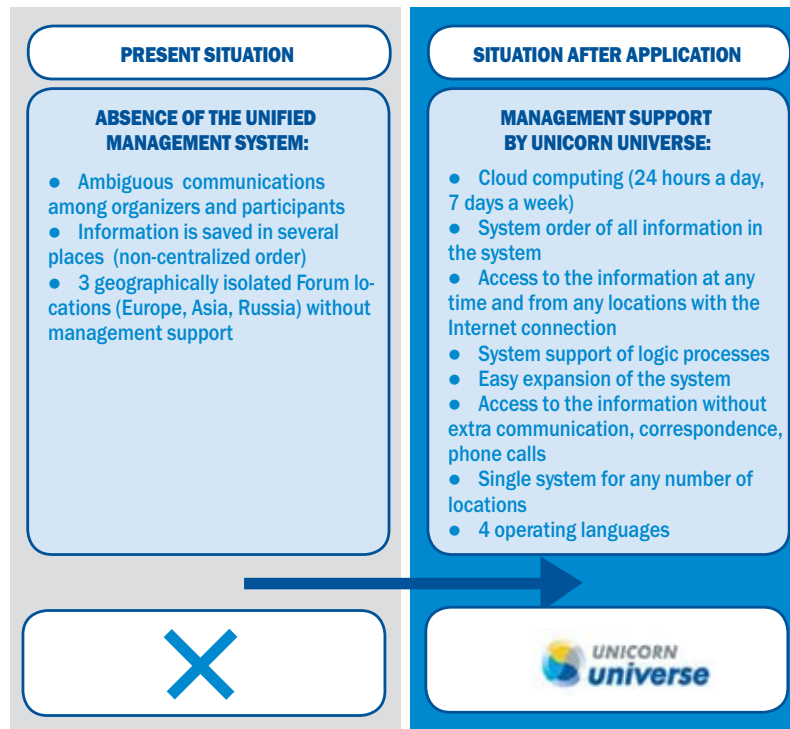
1. Управление участием в Форуме – управление сотнями заявок осуществляется с помощью единой системы.

2. Регистрация информации и возможность ей делиться – вся используемая информация регистрируется и может быть доступна для нескольких участников.

3. Управление и мониторинг выполнения задач – на уровне руководителей, организаторов и участников Форума этот инструмент помогает управлять и отслеживать выполнение поставленных задач.



Рис. 2. Основные задачи, решаемые системой «СС – UU»



Picture 1. Project before and after the application of the CC - UU system

2. Recording and sharing the information – all the information is recorded and shared.

3. Tasks monitoring and management – at organizational level and Forum participants level this tool helps to administrate and monitor the performance of the tasks.

This is logically connected to the following functions:

4. Forum diaries management – all participants have their own interactive diaries where Forum events are recorded.

5. Events Planning – presentations, sport and cultural events are arranged in the one place. It further relates to:

6. Venue reservation – here the system is used to control and process logistics of all Forum premises.

During the preparation period it is necessary to manage the following processes:

1) Specification of the Forum directions and publication of the Forum topics. This process is supported by special function for Web content management, which allow editing the related web pages from the CC - UU environment.

2) Application, registration and selection of the participants and their papers.



Picture 2. Main goals achieved by the system

Эти три функции логично связаны со следующими:

4. Управление дневниками Форума – у всех участников есть свои собственные интерактивные дневники, в которых содержатся записи о мероприятиях Форума.

5. Планирование мероприятий – организация и планирование презентаций, а также спортивных и культурных событий происходит в одном месте. Отсюда:

6. Резервирование / бронирование мест встречи, при этом система используется для контроля и управления помещениями, имеющимися в распоряжении Форума.

Во время *подготовительного* периода необходимо управлять следующими процессами:

1) формирование направлений Форума и публикация тем. Этот

процесс поддерживается специальной функцией для управления веб-контентом, которая позволяет редактировать связанные с проектом веб-страницы;

2) подача заявлений, регистрация, отбор участников и их работ. После подтверждения участия в Форуме данные каждого участника заносятся в систему «СС – UU», где он получает свое индивидуальное пространство. Это позволяет общаться, загружать свои работы и вести дневник, где отражаются все важные события Форума, касающиеся участника. Каждое из этих событий имеет интерактивный характер и автоматизированную поддержку. Таким образом, общение больше не является стандартным, однако ведется в стандартной среде, где необходимая информация сохраняется, чтобы участники не забыли о чем-либо важном;

3) логистика основных и сопутствующих событий. Еще до того как Форум начнется, система «UU» управляет всеми процессами, связанными с прибытием участников. В итоге все формальности, касающиеся выдачи виз, размещения, транспорта, питания, полностью автоматизируются. Для этого в системе существует заранее определенная рабочая область, которая позволяет контролировать выполнение отдельных задач. Другим важным элементом, относящимся к логистике, является вместимость помещений, используемых для проведения мероприятий форума. Система «СС – UU» полностью обслуживает процесс бронирования всех помещений (зрительного, спортивного залов, конференц-залов) и обеспечивает эффективное использование имеющегося пространства.

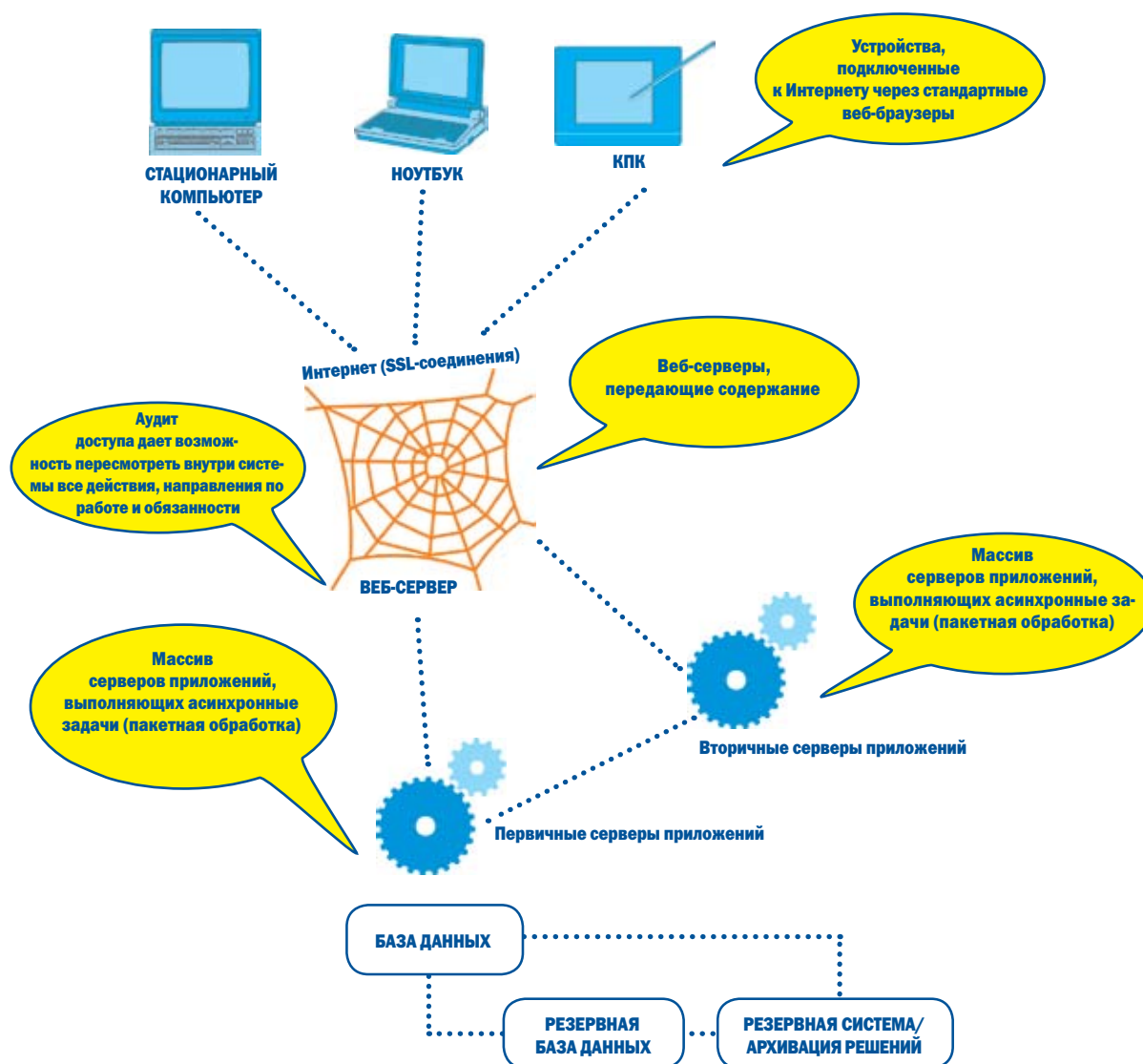


Рис. 3. Архитектура системы

Once the application is confirmed, each participant is brought into the CC – UU system, where he/she acquires their an individual space. That enables communication, paper uploading and keeping his/her personal diary, where all important events can be found. Each event is interactive and has automated feedback support. Thus, communication is no longer standard, but it is carried out in a standard environment, where necessary tasks are not forgotten.

3) Logistics of major and accompanying events. Even before the beginning of the Forum, CC – UU system governs all the processes connected with the guests' arrival. Thus, the formalities associated with visa requirements, accommodation, transportation and catering are seamlessly automated. For all of these tasks, there is a prespecified work flow in the system, which allows monitoring

the performance of the individual tasks. Another important element, concerning logistics, is the management of venue capacities. The CC – UU system can fully support the process of booking the rooms (auditorium, conference rooms, gymnasium) and ensure effective usage of all facilities.

Next stage: *the Forum*.

During this time, the CC – UU system deals with the following important processes:

1) Managing the logistics using the above-mentioned work flow to support all processes related to the usage of venue space, transportation and catering.

2) Drawing up the presentation program for projects, theses and papers during the Forum and evaluating these works. Each presentation and participant's paper will be stored in a single archive, with the possibility to carry out

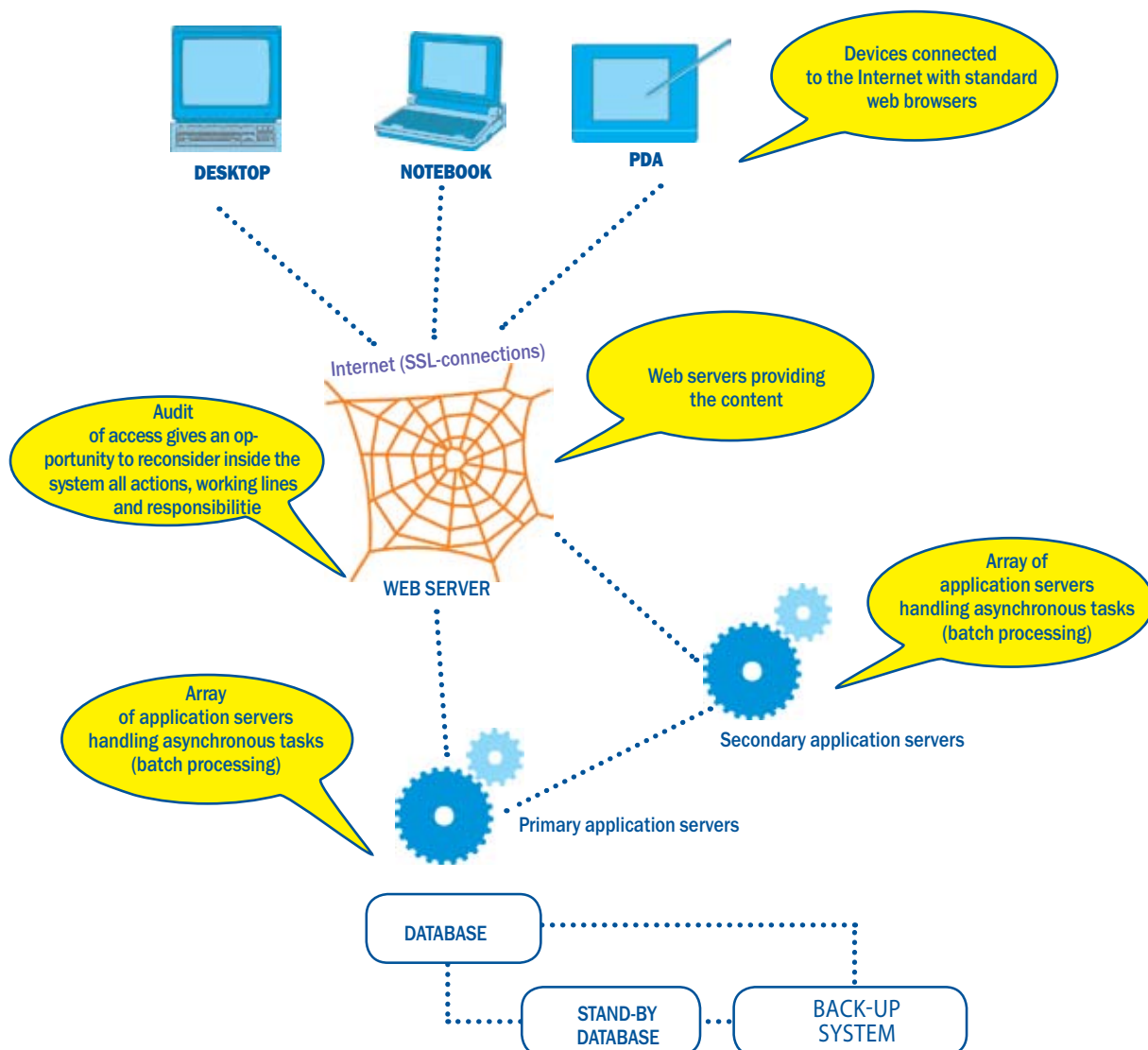
active operations, including paper evaluation, jury notes etc.

3.) Arranging and coordinating the meetings. In case there is made an appointment the system immediately reports to participants. The CC – UU's interactive environment allows addressing only the direct participants of proposed meeting. Besides, it gives the opportunity to organize ex-ante and ex-post feedback.

After the Forum *there should be an evaluation* of the venue: what the Forum findings are and how mass media responded to it.

1. At this stage, the CC – UU system will mainly serve as a structured source of information that can be searched for and sorted according to personal preferences and settings.

2. The system would allow organizers to have a controlled supervision of what



Picture 3. System architecture

Непосредственно во время проведения Форума Система «СС – UU» реализует связи между следующими важными процессами:

1) активное управление логистикой с использованием уже упомянутой рабочей области, чтобы поддерживать процессы, относящиеся к местам проведения встреч, питанию и транспорту;

2) составление программы презентаций проектов, тезисов и работ, которые будут представлены на форуме, их оценка. Каждая презентация и работа участника будет храниться в отдельном архиве, однако с ними можно будет проводить активные операции, например, оценивать работы, делать пометки и др. ;

3) организация и координация встреч. В случае если назначается встреча или мероприятие, система позволяет мобильно оповестить только непосредственных участников данной встречи, а также организовать обратную реакцию участников до и после встречи.

После проведения Форума необходимо оценить прошедшее событие: каковы собственные результаты Форума

и то, как он был воспринят средствами массовой информации.

На этой стадии система «СС – UU» в основном служит ресурсом структурированной информации, которую можно найти и рассортировать в зависимости от индивидуальных потребностей и персональных настроек. Также система позволит контролировать, что и в каких источниках СМИ было опубликовано и упомянуто. Более того, она предоставит доступ к огромному количеству данных, которые в ней хранятся, для дальнейшего использования.

СРОКИ ВНЕДРЕНИЯ

Предварительным условием для краткого применения, скажем в течение двух или трех месяцев, является создание функционала (набора функций) системы. Функционал системы, определенный в этой статье, был создан автором и консультантами из Unicorn Corporation и основывается на опыте, полученном при проведении первого Форума.

На стадии определения процессов будет посчитана нагрузка на систему,

с учетом предполагаемого количества входов. Это относится к операционной стоимости системы и платежам. На практике пользователь (Форум) будет платить только за то, чем будет пользоваться. После того как ответственные руководители Форума представят свои пожелания и предложения по разработке программного обеспечения, на основе этих предложений будет сделана окончательная правка системы/проекта. Это займет примерно три недели. Архитектура системы представлена на рис. 3.

С того момента как соглашение будет подписано и войдет в силу, системная конфигурация «облачных» серверов «СС – UU» начнет функционировать. Процесс займет примерно пять недель, а затем последует период передачи ПО и тестирования. По завершении тестирования в течение трех-четырёх недель будут выполняться пилотные операции, чтобы дать возможность остальным пользователям освоить систему.

БЕЗОПАСНОСТЬ КОММУНИКАЦИЙ

Основным способом обеспечения безопасности коммуникаций внутри

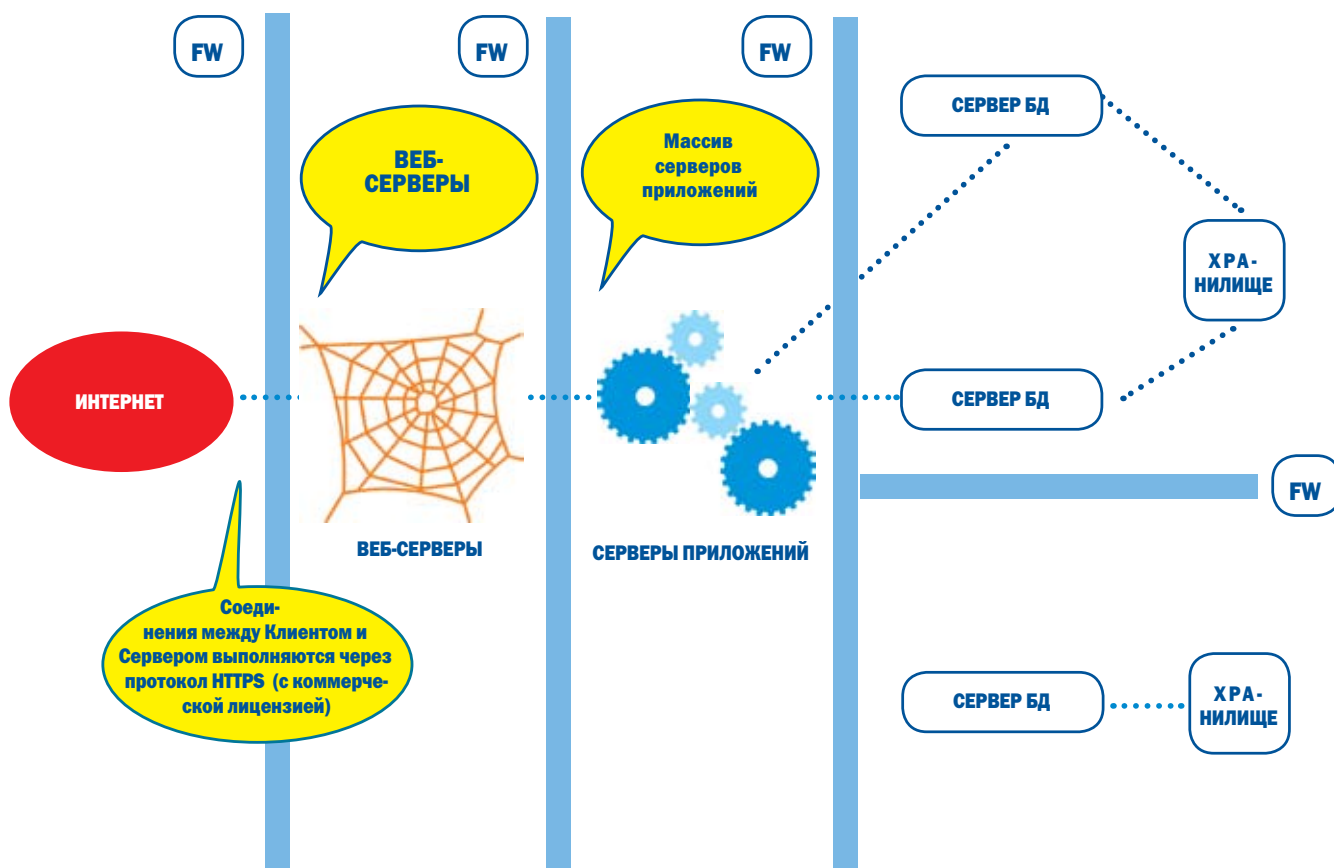


Рис. 4. Обеспечение безопасности в системе

was published or recorded and where. Moreover, it would also offer a huge amount of data stored in the system for other purposes.

TIME FOR IMPLEMENTATION

The precondition for a short implementation, say within two or three months, is the creation of proposed functionality of the system. The functionality given in this paper was created by the author and the consultants from the Unicorn Corporation and it is based on the experience acquired during the first forum.

During the phase of processes identification there will be estimated the probable system load. The calculation will be based on assumed monthly inputs. This refers to the system operational costs and payments. It means that in reality the User (Forum) actually pays only for what is being used.

After a feedback (the response with guidelines and suggestions on improvement) from the Forum's responsible staff is received, it is considered by IT-specialists and approved suggestions are incor-

porated into the final draft of the system. This will take approximately 3 weeks. Picture 3 gives the system architecture.

Once an agreement is signed, it becomes effective, and the system configuration of the CC – UU cloud servers is made operational. This process will take approximately 5 weeks and will be followed by user acceptance and tests. After the tests are completed, a pilot operation will be run for about three or four weeks, while other users are being trained.

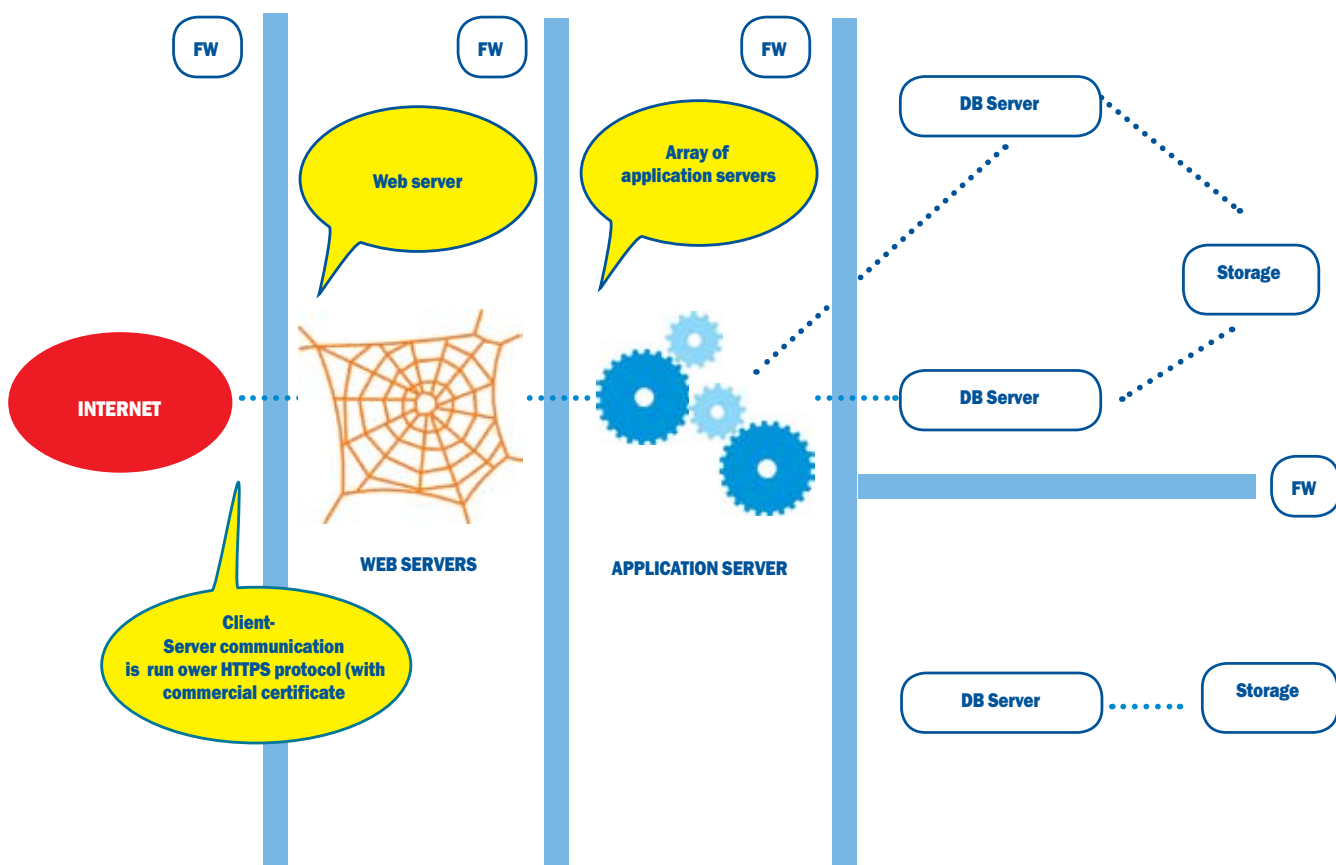
COMMUNICATION SECURITY

The basic solution for secure communication inside DMZ is a set of virtual networks that separate DMZ into segments. Communication between segments is filtered by firewalls. The internal traffic in DMZ is filtered by SW firewalls; the entrance to DMZ is protected by HW firewalls. Furthermore, the incoming traffic is limited by ports. The security system is presented on the picture 4.

Thus, the CC – Unicorn Universe system based on the principles and opportunities of cloud computing enables

managers to run the organization effectively and arrange such events as the Eurasian Economic Forum of Youth since it has the following advantages:

- Firstly, the system provides 24 hours and all year round access to the information;
- Secondly, it is highly productive, because no additional equipment is to be purchased. Besides using this system implies just receiving the service from a company in the Internet;
- Thirdly, information security is guaranteed;
- Fourthly, the system can be enhanced and modified without extra investment;
- Fifthly, the company which provides this service constantly supports the system;
- Sixthly, the system does not require any financial investments in terms of database and infrastructure development;
- Finally, it keeps management costs to the minimum, because the money is charged on subscription basis similarly to a fee for mobile connection.



Picture 4. System security

ДМЗ являются виртуальные сети, которые разделяют ДМЗ на сегменты. Коммуникации между сегментами фильтруются с помощью брандмауэров (FW). Внутренние соединения в ДМЗ контролируются с помощью программных брандмауэров (SW firewalls), а вход в ДМЗ защищен аппаратными брандмауэрами (HW firewalls). Кроме того, входящий трафик ограничен портами 80 и 443. Система безопасности представлена на рис. 4.

ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ «СС – UU»

- 1) банковский, финансовый сектор, лизинговые и страховые компании – (для управления филиалами и дочерними компаниями);
- 2) управление холдинговой компанией (по всему миру);
- 3) управление мощностями в промышленном производстве;
- 4) управление частными активами, государственное управление и т.п.

Система снижает затраты на телефонную связь, электронную почту, минимизирует издержки, возникающие в случае некорректного использования или вирусных атак.

Особые характеристики: информация остается в собственности пользователя с максимальным уровнем разрешенного доступа; копирование информации сотрудниками не разрешается; база данных, как правило, находится за пределами страны; нет необходимости покупать лицензии, система может быть интегрирована в существующие системы, в том числе в российскую систему 1С при помощи специального оборудования и др.

Таким образом, система «СС – Unicorn Universe», основанная на принципах и возможностях «облачного» программирования, позволяет эффективно управлять организацией и проведением таких мероприятий, как Евразийский экономический форум молодежи, ввиду следующих своих преимуществ:

- во-первых, обеспечение круглосуточного и круглогодичного доступа к информации;
- во-вторых, высокая продуктивность и производительность, – дополнительное оборудование не закупается, а пользование системой представляет собой получение услуги от выбранной компании по сети Интернет;
- в-третьих, гарантия безопасности информации;
- в-четвертых, расширение и модификация осуществляются без дополнительных инвестиций;
- в-пятых, постоянная поддержка системы компанией, предоставляющей данную услугу;
- в-шестых, система не требует финансовых вложений в базу данных и развитие инфраструктуры;
- в-седьмых, минимизация издержек на управление – оплата осуществляется только при использовании (как абонентская плата за мобильную связь).



Уральский государственный экономический университет

Управление докторантуры, аспирантуры и повышения квалификации научных кадров

620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, 3-й этаж, каб. 369
Тел.: +7(343) 251-96-03; 221-27-03; 257-74-47.
E-mail: sns@usue.ru, phy@usue.ru

www.science.usue.ru

УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

www.usue.ru

АСПИРАНТУРА
ДОКТОРАНТУРА

2011





Ассоциация «Евразийский экономический клуб ученых»
Астанинский клуб лауреатов Нобелевской премии
Мадридский клуб
Европейский деловой конгресс
Евразийский деловой конгресс
Министерство образования и науки Российской Федерации
Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей (СОСПП)
Автономная некоммерческая организация
«Большой Евразийский университетский комплекс» (БЕУК)
Ассоциация иностранных студентов России
Уральский федеральный университет (УрФУ)
Российский университет дружбы народов (РУДН)
Московский государственный институт международных отношений (университет) – МГИМО
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ)
Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева (ЕНУ)
Уральский государственный экономический университет (УрГЭУ)



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ

Администрации Президента РФ
Администрации Президента Республики Казахстан
Государственной Думы Федерального Собрания РФ
Полномочного представителя Президента РФ в УрФО
Губернатора и Правительства Свердловской области
Всероссийской политической партии «Единая Россия»

Екатеринбург, 18–19 ноября 2011 года

*Посвящается 300-летию со дня рождения М. В. Ломоносова
и 100-летию со дня рождения Л. Н. Гумилева*

Международный конгресс

**«ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ, БИЗНЕСА, ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА –
ОСНОВА МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ»**

Съезд молодежных лидеров Евразии

«МОЛОДЕЖЬ – НАРОДНОМУ ФРОНТУ»

Планируемые мероприятия

- Пленарное заседание «Интеграция науки, образования, бизнеса, власти и гражданского общества – основа модернизации экономики»
- Открытая лекция лауреата Нобелевской премии
- Заседание Ассоциации «Евразийский экономический клуб ученых»
- Конгрессные мероприятия «Молодые Ломоносовы» (конгрессы молодых политиков, экономистов, инноваторов, деятелей культуры и искусства Евразии)
- Открытое заседание молодежного парламента Евразии «Парад молодежных инициатив»
- Учредительный съезд Ассоциации иностранных студентов России «Земля – наш общий дом!» и др.

ПРИГЛАШАЕМ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В РАБОТЕ КОНГРЕССА И СЪЕЗДА!

Вопросы по условиям участия направлять по адресу:

620144, Россия, Екатеринбург, Уральский государственный экономический университет (УрГЭУ),
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, e-mail для заявок: nir@usue.ru

Координаторы: *Ошкордин Олег Владимирович*
+7 (343) 251-96-20, oleg@usue.ru

Смирных Светлана Николаевна
+7 (343) 251-96-03, sns@usue.ru

Информацию о конгрессе и съезде см. на сайтах www.usue.ru, www.science.usue.ru.

ПАРТНЕРЫ ФОРУМА:





Дворядкина Елена Борисовна
Профессор кафедры региональной
и муниципальной экономики,
доктор экономических наук

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактные тел.: (343) 251-96-76,
(902) 878-85-61
E-mail: dvoryadkina@usue.ru



Долганова Юлия Сергеевна
Доцент кафедры государственных
и муниципальных финансов,
кандидат экономических наук

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 251-96-76
E-mail: gmf@usue.ru

Ключевые слова

БЮДЖЕТНАЯ РЕФОРМА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ (МУНИЦИПАЛЬНОЕ)
УЧРЕЖДЕНИЕ
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Аннотация

В настоящей статье представлен обзор нормативных документов, определяющих основные положения изменения правового статуса государственных и муниципальных учреждений, в первую очередь бюджетных, с 1 января 2011 г. Наибольшее внимание уделяется изменениям в финансовом обеспечении учреждений. На основании анализа нормативной базы представлена сравнительная характеристика учреждений в разрезе их типов (казенные, бюджетные, автономные).

Бюджетная реформа продолжается

За последние годы государство предприняло несколько шагов по реформированию бюджетного сектора. Во-первых, все государственные и муниципальные учреждения были переведены на кассовое обслуживание в Федеральное казначейство в целях обеспечения прозрачности расходования бюджетных средств. Во-вторых, введена обязательная процедура государственных и муниципальных закупок. В настоящее время предпринята очередная попытка преобразовать бюджетную сферу путем изменения правового положения государственных и муниципальных учреждений, в том числе бюджетных.

В соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [1], вступившим в силу с 1 января 2011 г., государственные и муниципальные учреждения должны принять решение о сохранении или об изменении правового статуса и в соответствии с этим пересмотреть свои уставы и откорректировать как линию поведения во взаимоотношениях с собственниками имущества, так и свою деятельность. Эти изменения необходимо провести до 1 июля 2012 г.

Главная идея Федерального закона № 83-ФЗ – изменить правовой статус государственных и муниципальных учреждений таким образом, чтобы привести в их деятельность рыночные принципы, обеспечивающие их самостоятельность, в том числе финансовую, и конкурентоспособность. Необходимость реформы продиктована низкой эффективностью расходования бюджетных средств в связи с отсутствием взаимосвязи между результатами деятельности учреждений и их финансированием.

В соответствии с Федеральным законом «О некоммерческих организациях», государственные и муниципальные учреждения могут иметь правовой статус казенного, бюджетного или авто-

номного учреждения [2. Ст. 9.1] (основные отличительные характеристики учреждений в зависимости от их статуса представлены в таблице). На основании Методических рекомендаций по определению критериев изменения типа государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений с учетом сферы их деятельности [3] (далее – Рекомендации) учреждениям необходимо оценить целесообразность и правомочность сохранения правового статуса и, если это необходимо, изменить его.

Так, например, государственные (муниципальные) учреждения, действующие в сфере управления силовыми структурами (Вооруженные Силы РФ, Федеральная миграционная служба, Федеральная служба безопасности, Служба внешней разведки и пр.), психиатрические больницы (стационары) специализированного типа с интенсивным наблюдением, лепрозории и противочумные учреждения должны изменить свой статус на «казенное учреждение» [1. Ст. 31]. Но, к сожалению, законодатель оставляет перечень казенных учреждений открытым. Такая же ситуация складывается и по бюджетным учреждениям: «Бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах» [2. Ст. 9.2], т. е. перечисляются приоритетные сферы деятельности, но это далеко не полный перечень. Только в случае с автономными учреждениями сферы их деятельности четко прописаны в законе: это «выполнение работ, оказание услуг в целях

Budget reform is in progress

осуществления предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах в случаях, установленных федеральными законами» [2. Ст. 10] (например, в соответствии с Градостроительным кодексом РФ автономные учреждения могут создаваться для проведения государственной экспертизы проектной доку-

ментации и результатов инженерных изысканий). Если автономное государственное (муниципальное) учреждение действует в какой-то иной сфере, оно подлежит реорганизации или ликвидации.

Таким образом, невозможно определиться с выбором правового статуса учреждения, исходя только из его сферы деятельности. Поэтому Рекомендации предлагают для этой цели еще ряд критериев, позволяющих определить экономический и управленческий потенциал учреждения.

Сравнительная характеристика типов государственных (муниципальных) учреждений

| Критерии сравнения | Казенное учреждение | Бюджетное учреждение | Автономное учреждение |
|--|--|--|--|
| Сферы деятельности | Управление, силовые структуры, психиатрические больницы (стационары) специализированного типа с интенсивным наблюдением, лепрозории и противочумные учреждения и пр. | Наука, образование, здравоохранение, культура, социальная защита, занятость населения, физическая культура и спорт, иные | Наука, образование, здравоохранение, культура, социальная защита, занятость населения, физическая культура и спорт |
| Финансовое обеспечение | Бюджетное финансирование на основе бюджетной сметы | В виде субсидий в соответствии с заданием учредителя | В виде субсидий в соответствии с заданием учредителя |
| Открытие счетов | В органах Казначейства (финансовых органах) | В органах Казначейства (финансовых органах) | В банках или в Казначействе (финансовом органе) |
| Ведение предпринимательской деятельности | Возможно, но с зачислением доходов в соответствующий бюджет | Возможно, самостоятельно распоряжаются доходами | Возможно, самостоятельно распоряжаются доходами |
| Распоряжение имуществом | Не вправе распоряжаться любым имуществом | Всем имуществом, кроме: а) особо ценного движимого имущества, закрепленного собственником; б) любого недвижимого имущества | Всем имуществом, кроме: а) особо ценного движимого имущества, закрепленного собственником; б) недвижимого имущества, закрепленного собственником |
| Привлечение заемных средств | Не могут | Могут (с ограничением на крупные сделки) | Могут |
| Право на совершение крупных сделок | Отсутствует | С предварительного согласия учредителя | С предварительного согласия наблюдательного совета |
| Финансовые документы | Бюджетная смета | План финансово-хозяйственной деятельности | План финансово-хозяйственной деятельности |
| Учет | Бюджетный учет по бюджетному плану счетов | Бухгалтерский учет по упрощенному бюджетному плану счетов | Бухгалтерский учет по коммерческому плану счетов |
| Финансовый контроль | Предварительный, текущий и последующий контроль | В основном – последующий; предварительный | Последующий |

Elena B. Dvoryadkina

Professor of Regional and Municipal Economics Dept., Dr. Sc. (Ec.)

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-76, (902) 878-85-61
E-mail: dvoryadkina@usue.ru

Yulia S. Dolganova

Assistant-Prof. of State and Municipal Finances Dept., Cand. Sc. (Ec.)

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-76
E-mail: gmf@usue.ru

Key words

BUDGET REFORM

PUBLIC (MUNICIPAL) INSTITUTION

STATE-RUN INSTITUTION

BUDGET INSTITUTION

AUTONOMOUS INSTITUTION

FINANCIAL MAINTENANCE

Summary

The article gives a brief review of the regulations that specify main provisions of changing the state and municipal institutions legal status, foremost, the status of budget institutions from January, 1 2011. The attention is primarily drawn to the changes in institutions' financial maintenance. On the basis of regulations' analysis there are presented comparative characteristics of institutions according to their types (state-run, budget, autonomous).

Источники

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений: Федеральный закон от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа : <http://www.consultant.ru>

2. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3. Об утверждении Методических рекомендаций по определению критериев изменения типа государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений с учетом сферы их деятельности: распоряжение Правительства РФ от 07.09.2010 г. № 1505-р // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4. Король Е. А. «Революция» в бюджетном секторе // Бюджетные организации. Экономика и учет. 2010. № 5.

5. Бюджетный кодекс Российской Федерации. // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. Об автономных учреждениях: Федеральный закон от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Климов А. В. Новые формы и статус бюджетных учреждений. Учет. Отчетность. Налоги // Нормативные акты для бухгалтера. 2010. № 23 // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Кириченко О.О. Казенные, бюджетные и автономные учреждения: сходства и различия // Бюджетные организации. Экономика и учет. 2010. № 10.

Экономический потенциал государственного (муниципального) учреждения рекомендуется определять на основании следующих показателей [3]:

- средняя доля внебюджетных средств в общем объеме финансового обеспечения;
- средний рост доходов;
- средний рост балансовой стоимости основных фондов;
- средний рост расходов бюджетных средств на единицу государственной (муниципальной) услуги;
- средний рост заработной платы работников;

• коэффициент эффективности использования фонда оплаты труда.

Также могут использоваться дополнительные показатели:

- достаточность обеспечения недвижимым и особо ценным движимым имуществом;
- степень износа основных фондов;
- отношение среднемесячной заработной платы работников учреждения к среднемесячной заработной плате работников по субъекту РФ (муниципальному образованию) в целом в соответствующей сфере деятельности;
- наличие просроченной кредиторской задолженности;
- доля профильных внебюджетных доходов.

Управленческий потенциал государственного (муниципального) учреждения рекомендуется определять на основании следующих показателей [3]:

- способность административно-управленческого персонала эффективно осуществлять организационно-управленческую и финансово-хозяйственную деятельность;
- рейтинг учреждения по данным независимых рейтинговых агентств;
- наличие плана (программы) учреждения по внедрению энергосберегающих технологий;
- наличие программы развития автономного учреждения.

Чем выше экономический и управленческий потенциал государственного (муниципального) учреждения, тем менее целесообразно сохранение статуса бюджетного учреждения или изменение его на статус казенного.

То есть преобразования касаются большей частью бюджетных государственных (муниципальных) учреждений. Здесь возможны три варианта изменений:

1) сохранить статус бюджетного учреждения (исходя в основном из

низких показателей экономического и управленческого потенциала);

2) изменить статус на казенное учреждение (отталкиваясь прежде всего от сферы деятельности);

3) изменить статус на автономное учреждение (если оценка экономического и управленческого потенциала высокая).

Для автономных государственных (муниципальных) учреждений существует два возможных варианта:

1) сохранить статус, если сфера деятельности соответствует перечисленным в законе [1. Ст. 31];

2) пройти процедуру реорганизации или ликвидации.

Основная цель изменения правового статуса бюджетных учреждений – повышение качества государственных и муниципальных услуг, работ и функций. Для ее достижения рекомендуется реализация следующих мероприятий [4. С. 5].

Во-первых, изменение правового положения существующих бюджетных учреждений, способных функционировать на основе рыночных принципов, без их преобразования и создание условий и стимулов для сокращения внутренних издержек и повышения эффективности их деятельности.

Во-вторых, изменение механизмов финансового обеспечения бюджетных учреждений – вместо сметного финансирования предоставление субсидий в рамках выполнения государственного задания.

В-третьих, предоставление бюджетным учреждениям права заниматься приносящей доход деятельностью с поступлением доходов в самостоятельное распоряжение этих учреждений.

В-четвертых, устранение субсидиарной ответственности государства по обязательствам бюджетных учреждений.

В-пятых, расширение прав бюджетных учреждений по распоряжению любым закрепленным за учреждением движимым имуществом, за исключением особо ценного движимого имущества, перечень которого устанавливает орган публичной власти – учредитель соответствующего учреждения.

Наиболее существенное изменение касается финансового обеспечения деятельности бюджетных учреждений.

Для бюджетных и автономных учреждений предусматривается выделение субсидий из соответствующего бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии

с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ) или на иные цели [5. Ст. 78.1, 6. Ст. 4]. Порядок определения объема и условия предоставления субсидий из федерального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов РФ, бюджетов субъектов РФ и бюджетов территориальных государственных внебюджетных фондов, местных бюджетов устанавливается соответственно Правительством РФ, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, местной администрацией [5. Ст. 78.1].

Финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания бюджетного учреждения осуществляется с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за бюджетным учреждением учредителем или приобретенных бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, расходов на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается соответствующее имущество, в том числе земельные участки. В случае сдачи в аренду с согласия учредителя недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за бюджетным учреждением учредителем или приобретенного бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, финансовое обеспечение содержания такого имущества учредителем не осуществляется [2. Ст. 9.2].

Финансовое обеспечение осуществления бюджетными учреждениями полномочий федерального органа государственной власти (государственного органа), органа государственной власти субъекта РФ, органа местного самоуправления по исполнению публичных обязательств перед физическим лицом, подлежащих исполнению в денежной форме, осуществляется в порядке, установленном соответственно Правительством РФ, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, местной администрацией муниципального образования [2. Ст. 9.2].

Бюджетное учреждение осуществляет операции с поступающими ему в соответствии с законодательством РФ средствами через лицевые счета, открываемые в территориальном органе Федерального казначейства или финансовом

органе субъекта РФ (муниципального образования) в порядке, установленном законодательством РФ [2. Ст. 9.2].

Бюджетное учреждение может осуществлять предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность при условии ее соответствия целям, ради которых создано учреждение, и это указано в его учредительных документах. Но, в отличие от большинства типов некоммерческих организаций, законодательство РФ устанавливает ограничения на отдельные виды предпринимательской деятельности для них. Так, им разрешено производство товаров и услуг, приносящее прибыль, приобретение и реализация имущественных и неимущественных прав, участие в хозяйственных обществах; запрещено приобретение и реализация ценных бумаг и участие в товариществах на вере в качестве вкладчика [2. Ст. 24]. Бюджетные учреждения имеют право самостоятельно распоряжаться доходами, полученными от ведения предпринимательской деятельности, поэтому обязаны вести учет доходов и расходов по ней отдельно от основной [6. Ст. 24].

Для автономного учреждения государственное (муниципальное) задание формируется и утверждается учредителем в соответствии с видами деятельности, отнесенными уставом учреждения к основной деятельности, причем оно не вправе отказаться от выполнения государственного (муниципального) задания [6. Ст. 4].

Финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания автономным учреждением осуществляется аналогично бюджетному учреждению, но с уточнением: с учетом мероприятий, направленных на развитие автономного учреждения, перечень которых определяется учредителем [4. Ст. 4].

Уменьшение объема субсидии, предоставленной на выполнение государственного (муниципального) задания автономным учреждением, в течение срока его выполнения осуществляется только при соответствующем изменении государственного (муниципального) задания.

В отличие от казенных и бюджетных учреждений автономное учреждение по своему усмотрению вправе выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основной деятельности, для граждан и юридических лиц не только в соответствии с госу-

дарственным (муниципальным) заданием, но и за плату на одинаковых при оказании однородных услуг условиях [6. Ст. 4]. Также оно вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых оно создано, при условии, что такая деятельность указана в его учредительных документах (уставе) [2. Ст. 10; 6. Ст. 4]. Доходами от предпринимательской деятельности автономное учреждение распоряжается самостоятельно с учетом соблюдения требований законодательства для некоммерческих организаций.

Наименее свободны в финансовых операциях казенные учреждения. Финансовое обеспечение их деятельности осуществляется за счет средств соответствующего бюджета бюджетной системы РФ на основании бюджетной сметы. При этом казенное учреждение может находиться в ведении органа государственной власти, органа управления государственным внебюджетным фондом, органа местного самоуправления, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя (распорядителя) бюджетных средств [5. Ст. 161].

Бюджетная смета казенного учреждения составляется, утверждается и ведется в порядке, определенном главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение. Утвержденные показатели бюджетной сметы должны соответствовать доведенным до учреждения лимитам бюджетных обязательств на принятие и (или) исполнение бюджетных обязательств по обеспечению выполнения функций казенного учреждения. Дополнительно должны утверждаться иные показатели, предусмотренные порядком составления и ведения бюджетной сметы казенного учреждения [5. Ст. 221].

Финансирование в соответствии с бюджетной сметой обеспечивает основную деятельность казенного учреждения. Основной признается деятельность, непосредственно направленная на достижение целей, ради которых создано казенное учреждение. Причем в учредительных документах учреждения должен быть представлен исчерпывающий перечень таких видов деятельности [2. Ст. 24]. Также оно может осуществлять иную приносящую доходы деятельность – так называемую предпринимательскую деятельность, если такое право предусмотрено в его

References

1. On introducing changes into a number of legislative acts of the Russian Federation due to the improvement of the public (municipal) establishments legal status: Federal Law № 83-FZ from May, 8 2011 // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
2. On non-profitable organizations: Federal Law from 12.01.1996 № 7-FZ // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
3. On approving Methodological recommendations to specify the criteria for changing the types of state institutions of the Russian Federation subjects taking into account the activity area of these institutions: the Decree of the Government of the Russian Federation from 07.09.2010 №1505-r. // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
4. Korol Ye. A. "Revolution" in budget sector // Budgetniye organizatsii. Ekonomika i uchet. 2010. № 5.
5. Budgetary Code of the Russian Federation // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
6. On autonomous institutions: Federal Law from 03.11.2006 № 174-FZ // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
7. Klimov A. V. Budgetary institutions new forms and status. Accounting. Reporting. Taxes // Normativniye akty dlya buhgaltera. 2010. №23 // ConsultantPlus, legal-reference system. URL: <http://www.consultant.ru>
8. Kirichenko O. O. Treasury, budgetary and other autonomous institutions: differences and similarities // Budgetniye organizatsii. Ekonomika i uchet. 2010. № 10.

учредительном документе [5. Ст. 161]. Предпринимательская деятельность, также как и основная, должна служить достижению целей, ради которых создано казенное учреждение. [2. Ст. 24]. На ведение предпринимательской деятельности действуют те же ограничения, что для бюджетных учреждений, а кроме того, законодательство РФ накладывает ограничение на предоставление и получение кредитов (займов), получение субсидий и бюджетных кредитов казенными учреждениями [5. Ст. 161].

В отличие от других типов некоммерческих организаций, для которых доходы от ведения предпринимательской деятельности являются дополнительным источником финансирования, казенные учреждения не получают доходы от ведения предпринимательской деятельности, они поступают в соответствующий бюджет бюджетной системы РФ [5. Ст. 161]. Поэтому казенное учреждение не ведет учет доходов и расходов по предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности [2. Ст. 24].

Но есть исключения. Доходы, полученные от приносящей доход деятельности федеральными казенными учреждениями, исполняющими наказания в виде лишения свободы, в результате осуществления ими собственной производственной деятельности в целях исполнения требований уголовно-исполнительного законодательства РФ об обязательном привлечении осужденных к труду, в полном объеме зачисляются в федеральный бюджет, отражаются на лицевых счетах получателей бюджетных средств, открытых указанным учреждениям в территориальных органах Федерального казначейства, и направляются на финансовое обеспечение осуществления функций указанных казенных учреждений сверх бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете, в порядке, установленном Министерством финансов РФ [5. Ст. 165].

Казенное учреждение осуществляет операции с бюджетными средствами через лицевые счета, открытые ему в соответствии с Бюджетным кодексом.

Заклучение и оплата казенным учреждением государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров, подлежащих исполнению за счет бюджетных средств, производятся от имени РФ, субъекта РФ, муниципального образования в пределах доведенных казенному учреждению лимитов бюджетных обязательств, если иное

не установлено Бюджетным кодексом, и с учетом принятых и неисполненных обязательств [5. Ст. 161].

В случае уменьшения казенному учреждению как получателю бюджетных средств главным распорядителем (распорядителем) бюджетных средств ранее доведенных лимитов бюджетных обязательств, приводящего к невозможности исполнения казенным учреждением бюджетных обязательств, вытекающих из заключенных им государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров, казенное учреждение должно обеспечить согласование размещения заказов для государственных и муниципальных нужд новых условий по цене и (или) количеству (объемам) товаров (работ, услуг) государственных (муниципальных) контрактов, иных договоров [5. Ст. 161].

При недостаточности лимитов бюджетных обязательств, доведенных казенному учреждению для исполнения его денежных обязательств, по таким обязательствам от имени РФ, субъекта РФ, муниципального образования отвечает соответственно орган государственной власти (государственный орган), орган управления государственным внебюджетным фондом, орган местного самоуправления, орган местной администрации, осуществляющий бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится соответствующее казенное учреждение [5. Ст. 161].

Таким образом, государственные (муниципальные) учреждения дифференцируются по степени финансовой самостоятельности, а значит, меняются и подходы к финансовому контролю их деятельности. Казенные учреждения будут функционировать в условиях наибольшего контроля со стороны государства. Проверка Казначейством России наличия денежных обязательств казенного учреждения будет включать в себя предварительный контроль по всем расходам, а также текущий и последующий контроль [2. Ст. 32]. Для бюджетных учреждений сохраняется в основном последующий контроль по результатам выполнения государственного задания и предварительный – на стадии санкционирования бюджетных расходов по целевым субсидиям и бюджетным инвестициям [2. Ст. 32]. Наибольшей финансовой самостоятельностью будут обладать автономные бюджетные учреждения. Для них целесообразен последующий

контроль по результатам деятельности Наблюдательным советом учреждения [6. Ст. 10].

Таким образом, изменения российского законодательства определяют два направления финансового обеспечения деятельности для трех типов государственных (муниципальных) учреждений: финансирование из соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы (для казенных учреждений) и выделение субсидий из соответствующего бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением государственного (муниципального) задания (для бюджетных и автономных учреждений). Также изменения касаются возможностей использования доходов от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Изменение типа государственного

или муниципального учреждения не является его реорганизацией. При изменении типа государственного или муниципального учреждения в его учредительные документы вносятся соответствующие изменения [1. Ст. 6]. По замыслу законодателя процедура перевода бюджетных учреждений в другие типы должна содержать в себе минимальный объем организационных мероприятий, связанных с изменением их статуса (повторного наделения имуществом, переоформления прав на земельные участки и т.д.) [7].

Проведенный анализ законодательной базы позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, перечень казенных учреждений будет ограничен. В целом их статус аналогичен статусу бюджетных учреждений, каковыми они являлись до 2011 г., остальные

учреждения получают статус автономных и так называемых бюджетных с расширенными правами и вынуждены будут заниматься деятельностью, приносящей доходы. Во-вторых, многие вопросы отданы на усмотрение собственников имущества учреждений (Российской Федерации, ее субъектов и муниципальных образований) при определении типа учреждения, а также при оценке целесообразности принятия решения о его изменении. В-третьих, чем выше экономический и управленческий потенциал государственного или муниципального учреждения, тем более целесообразен его перевод со сметного финансирования на субсидии в рамках выполнения государственного и муниципального задания.

Подробную информацию о докторантуре и аспирантуре УрГЭУ можно получить в Управлении докторантуры, аспирантуры и повышения квалификации научных кадров

Тел.: +7(343) 251-96-03; факс: +7(343) 257-96-48

Адрес: 620144, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45, каб. 369
E-mail: sns@usue.ru, www.science.usue.ru



ДОКТОРАНТУРА И АСПИРАНТУРА

Уральского государственного экономического университета

Это реальная возможность накопить не только интеллектуальный, но и социальный капитал, завязать полезные контакты в российской и мировой академической среде, хороший способ позиционировать себя в профессиональном сообществе как сложившегося исследователя

Подготовка докторантов, аспирантов и соискателей осуществляется по следующим научным специальностям

- 08.00.01 Экономическая теория**
- 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством** (специализации: менеджмент; экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность, сфера услуг; региональная экономика; логистика; маркетинг; экономика труда; управление инновациями; экономика природопользования и др.).
- 08.00.10 Финансы, денежное обращение и кредит**
- 08.00.12 Бухгалтерский учет, статистика**
- 08.00.13 Математические и инструментальные методы экономики**
- 08.00.14 Мировая экономика**
 - 01.04.07 Физика конденсированного состояния
 - 02.00.02 Аналитическая химия
 - 02.00.04 Физическая химия
 - 05.18.12 Процессы и аппараты пищевых производств
 - 05.18.15 Технология и товароведение продуктов функционального и специализированного назначения и общественного питания
 - 07.00.02 Отечественная история
 - 07.00.09 Историография, источниковедение и методы исторического исследования
 - 09.00.01 Онтология и теория познания
 - 09.00.03 История философии
 - 09.00.11 Социальная философия
 - 22.00.03 Экономическая социология и демография
 - 22.00.04 Социальная структура, социальные институты и процессы



Салахов Артур Асхатович

Руководитель проекта «Региональная система развития квалификаций УрФО», действительный член Экспертной лиги управляющих (РФ) и Европейской лиги управляющих (ЕЕС), доктор экономики

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактные тел.: (343) 221-26-36,
(965) 518-61-39
E-mail: uralrark@mail.ru

Ключевые слова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
СЕРТИФИКАЦИЯ УПРАВЛЯЮЩИХ

Аннотация

В результате вхождения в ВТО российские трудовые ресурсы, отечественный кадровый потенциал будут неконкурентоспособны не только на внешнем, но и на внутреннем рынке труда. Автор рассуждает о том, что необходимо сделать, чтобы российское общество смогло безболезненно и без потерь влиться в международный рынок труда и занять на нем конкурентоспособную позицию.

Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций

Стремление руководства страны в ближайшем будущем обеспечить России полноправное членство во Всемирной торговой организации (ВТО) дает надежду на скорейшую и более глубокую интеграцию отечественной экономики в процесс развития постиндустриальных стран. Экономическая интеграция подразумевает интеграцию и социальную, когда процесс развития нашего общества встретится с особенностями формирования постиндустриального общества. По данным исследований Всемирного банка в странах с такой экономикой инновационная индустрия, или экономика знаний, занимает до 77% всего народного хозяйства страны. В сложившихся условиях каждые 72 часа знания общества удваиваются, в то время как технологические знания обновляются на все 100% каждые два года.

Ряд международных экспертов вместо термина «знания» применяют термин «информация». Но это уже не столь важно, так как и в том, и в другом случае в таком обществе

постоянное образование, приобретение новых профессиональных умений и совершенствование имеющихся навыков становятся непременными условиями для достижения жизненного успеха каждого трудящегося индивидуума.

Нас ждет интеграция с обществом, основанным на знаниях, с обучающимся обществом, где и государство, и работодатели, и сами граждане несут солидарную ответственность за образование, где стратегическим национальным сознанием является обучение в течение всей жизни.

В США и ведущих странах Европейского союза, составляющих базовую основу ВТО, само профессиональное образование ориентировано на бесконечное и быстрое увеличение и обновление знаний. Жесткие законы рынка не оставляют ни малейшего шанса образовательным институтам, игнорирующим

потребности и работодателей, и государства, и общества в целом. По данным исследований того же Всемирного банка внедрение в учебную программу высшего учебного заведения США отдельной новой профессии займет не более 1 месяца. В Российской Федерации подобная процедура составит почти 96 (!) месяцев, т. е. 8 лет! Это с учетом всех административных и бюрократических условностей, правил и преград, начиная с включения новой профессии в Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС).

Пора понять, что интеграция в ВТО – это далеко и не просто формальное признание неких общих правил международной торговли, это еще признание и принятие общей концепции общественно-экономического развития. Это сплетение не только товарно-сырьевых и производственно-отраслевых рынков, но интеграция рынков труда различных стран в единый международный рынок трудовых ресурсов на основе равновозможной конкуренции.

Надо признать, что отечественному рынку трудовых ресурсов свойственна низкая профессиональная квалификация и избыток невостребованных гуманитарных специалистов при одновременном колоссальном дефиците рабочих рук и мозгов на производственно-техническом и технологичном направлении. В России, к сожалению, предпринимаемые попытки формирования национальной стратегии развития образования безуспешны уже только потому, что не интегрированы в современные процессы общественного развития и адаптированы к требованиям лишь индустриального общества, где обучение в течение всей жизни, как национальная стратегия, не актуально.

Наши трудовые ресурсы, отечественный кадровый потенциал в результате вхождения в ВТО станут неконкурентоспособными не только на

Vocational education, qualifications frame, professional standard, qualification certification

внешнем, но и на внутреннем российском рынке труда. И если мы собираемся соответствовать развивающемуся миру, то мы должны строить действительно инновационную экономику. И тогда тезис, что образование является важнейшим фактором развития постиндустриальной экономики, должен стать ключевым в стратегии национальной безопасности страны, а хорошо образованные люди и умелые специалисты – это ключ к созданию, распространению и эффективному использованию знаний.

Все это бесспорные истины, признаваемые на словах, но весьма далекие от реальностей политики в сфере образования. Здесь уместно привести слова директора Центра изучения проблем профессионального образования, вице-президента Международной ассоциации профессионального образования, эксперта Европейского фонда образования (Турин), доктора педагогических наук О. Н. Олейниковой, сказанные на круглом столе в «РИА Новости» 4 июня 2010 г.: «Для создания общества, основанного на знаниях, необходимо предоставить всем гражданам возможности осваивать профессиональные умения и квалификации, необходимые для их успешной самореализации и для поддержания статуса-кво самого обучающегося общества. Для этого требуется наличие развернутых систем образования и обучения, охватывающих все более широкие слои населения, обеспечивающих рост доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы и создающих благоприятные условия для непрерывного обучения граждан. При этом формальное образование перестает быть процессом трансляции знаний, акцент перемещается на умение учиться всех и каждого и на самостоятельное освоение знаний. Уменьшается важность знания фактов, уступая место необходимости доступа к информации, овладению умением поиска и интерпрета-

ции информации и превращения ее в новое знание. Возрастает роль неформального образования и обучения. И в этой связи – необходимость признания результатов обучения наравне с результатами формального образования (дипломами и сертификатами). Для этого необходима рамка квалификаций, которой, по сути, до сих пор нет».

В отличие от пресловутого и доживающего свой век Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), принятого еще в эпоху «развитого социализма», Национальная рамка квалификаций дает о профессии представление совершенно иного качества.

Ни одна профессия не попадет в рамку квалификаций, пока работодателями не будет разработан и утвержден ее профессиональный стандарт. Каждая профессия в разрезе различных уровней квалификации скрупулезно описана и дает развернутый ответ на четыре вопроса:

- Что должен делать?
- Что должен знать?
- Что должен уметь?
- Какими навыками должен обладать?

ЕТКС отвечал только на первый вопрос по четко разработанной должностной инструкции. Квалификационные требования при этом определялись весьма размыто и неконкретно. Скажем, на должность начальника отдела труда и заработной платы в нефтегазодобывающей промышленности мог назначаться специалист с высшим образованием (не обязательно экономическим), проработавший в аналогичном отделе не менее 5 лет. И все...

Очевидно, что строить учебную программу, отвечающую требованиям работодателей на основе лишь должностных инструкций, по крайней мере, некорректно. Профессиональный стандарт, отвечающий насущным потребностям работодателей и условиям современного производства и экономики, реально может служить конкретным

Artur A. Salakhov

Head of Regional Qualifications Development System in the Ural Federal District, full member of Expert League of Managers (RF) and European League of Managers, Dr. Sc. (Ec.)

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45, Phone: (343) 221-26-36, (965) 518-61-39 E-mail: uralrark@mail.ru

Key words

VOCATIONAL EDUCATION
QUALIFICATIONS FRAME
PROFESSIONAL STANDARD
QUALIFICATION CERTIFICATION
MANAGERS CERTIFICATION

Summary

One of the possible outcomes of the Russia's accession to WTO can be that our country human resources will be competitive neither on international nor on domestic labour market. The author shares his ideas about what Russia can do to integrate smoothly into international labour market and obtain competitive position there.

техническим заданием для создания учебных программных модулей профессиональной подготовки всех уровней образования, как основного, так и дополнительного.

Профессиональный стандарт – это мобильно корректируемый документ, изменяющийся и совершенствующийся параллельно изменениям и совершенствованиям производства и экономики. Это документ, возникающий вместе с профессией и исчезающий вместе с ней. Следовательно, Национальная рамка квалификаций, как сборник существующих в стране профессий и их стандартов, также является мобильно корректируемой категорией как для самих работодателей, так и для системы профессионального образования. Каждая новая профессия, описанная в профессиональном стандарте Национальной рамки квалификаций, должна быть не просто доступна для учебных заведений, а, что самое важное, должна в себе содержать основу для введения подготовки к новой профессии в системе профессионального образования страны. Должно действовать незыблемое правило:

если профессия нашла место в Национальной рамке квалификаций, то учебное заведение вправе учить этой профессии в своих стенах, при условии что его учебная программа получила одобрение (аккредитацию) авторов профессионального стандарта (работодателей), а не разрешение Министерства образования.

Вот тогда внедрение новой профессии в систему профессионального образования в нашей стране станет занимать не 96, а всего лишь 1 месяц. Что, в принципе, и будет отвечать требованиям инновационной экономики, к которой нас так долго ведут власти страны.

Когда мы говорим о качестве профессионального образования, то должны согласиться с тем, что критерии и сама система оценки этого качества, несомненно, должны быть независимы от системы образования. Качество любого производства идентифицируется с качеством произведенной продукции, которую определяет потребитель. На рынке образовательных услуг «продукцией» является специалист, получивший те или иные знания и умения, а возможно и навыки, в процессе обучения в образовательном учреждении по программе основного или допол-

нительного образования. Потребителями на этом рынке являются как сами обучающиеся, так и работодатели. При этом выпускники качества полученного образования реально смогут определить лишь при непосредственном устройстве на рабочее место согласно полученной профессии. Но что может поделаться молодой специалист, когда работодатель выявляет несоответствие его знаний и умений требованиям профессии и квалификации? Ему ничего не остается, если он желает работать по профессии, как самостоятельно на практике доводить свои навыки до необходимого уровня. В данной ситуации несет материальные и моральные потери не только сам неквалифицированный специалист, но и непосредственно работодатель, вынужденный затрачивать время и средства на доведение работника до квалификационных требований и не получающий необходимую производительность от новоявленного сотрудника.

Очевидно, что работодатель, поставивший перед учебным заведением технический регламент подготовки специалистов согласно принятому профессиональному стандарту, не просто имеет право, но и обязан установить собственную систему контроля качества выпускников, как по основному, так и по дополнительному образованию.

Существующая практика включения в экзаменационные комиссии представителей работодателей носит лишь формальный и совершенно бездейственный характер. Иначе как профанацией такую практику назвать нельзя, так как учат у нас до сих пор по правилам, далеким от требований работодателей, а система оценки результатов обучения выстроена самими учебными заведениями, когда полностью оплаченный счет за курс обучения является более обязательным условием, нежели уровень освоенных знаний и умений.

Международная практика показывает нам пути решения задачи по объективному оцениванию и контролю качества подготовки профессионалов. Вся инициатива и ответственность здесь может и должна находиться в руках исключительно работодателей, как единственно организованного и совершенно независимого потребителя продукции рынка образовательных услуг. Через систему профессиональной сертификации на соответствие профессиональным квалификациям так или иначе сегодня проходит вся трудящаяся

Северная Америка и Объединенная Европа. На смену рынку дипломов учебных заведений пришел рынок сертификатов соответствия профессиональным стандартам. Сертификацию же проводят исключительно работодатели, независимые от учебных заведений и их программ, но при этом отлично разбирающиеся в компетенциях и умеющие объективно оценить квалификацию сертифицируемого специалиста, ведь завтра этот специалист займет свое рабочее место на предприятии работодателя... «Тот, кто учит, не принимает экзамены. Это лучше сделает тот, кто принимает на работу» – главный принцип объективной и правдивой сертификации.

Когда руководитель предприятия выбирает поставщика сырья для своей продукции, он в первую очередь смотрит на качество, для определения которого существует множество технологий и процессов. Система сертификации профессиональных квалификаций и является тем самым процессом определения качества выпускников, как основного, так и дополнительного профессионального образования. Сертифицируя специалиста, эксперты от работодателей дают оценку не только испытуемому, но и непосредственно самому учебному заведению, качеству его учебных программ и профессионализму преподавательского состава. Такой экзамен для профессионального учебного заведения помогает реально определить его место на рынке образовательных услуг и обязывает более тщательно подходить не только к организации учебного процесса, но и к отбору абитуриентов. Не секрет, что в условиях «подушевого» бюджетного финансирования начальных и средних профессиональных учебных заведений многие из них превратились в обычные перевалочные пункты, когда подростковая молодежь, не желающая и неспособная учиться в высших учебных заведениях, охотно идет туда, где легче всего получить диплом. Именно диплом, а не знания, умения и навыки. В таких условиях в заведениях НПО и СПО среди общего вала абитуриентов идет немалый поток неспособных к получению знаний молодых людей. И хотя корни этой проблемы заложены еще в школе, ответственности за качество специалистов с профессиональных учебных заведений снимать нельзя. Зачем пе-

реводить государственные средства впустую на студентов, не способных осваивать профессиональные знания? В итоге НПО и СПО являются поставщиками самой неквалифицированной рабочей силы на биржу труда.

Система сертификации профессиональных квалификаций на основе профессиональных стандартов является действенным инструментом исправления сложившейся ситуации. Учить должно так, как это нужно производству, экономике, работодателю. Учить должно тем специальностям, которые нужны производству, экономике, работодателю. А так как экономика, производство, технологии в эпоху постиндустриального общества интенсивно совершенствуются и активно генерируют новые знания и информацию, то учить должно в течение всей профессиональной жизни, создавая эффективные условия для постоянного пополнения знаний, приобретения новых умений и совершенствования имеющихся навыков.

Для того чтобы российское общество смогло безболезненно и без потерь влиться в международный рынок труда и занять на нем конкурентоспособное место, необходимо сделать следующее.

- Внедрить глобальную систему профессиональной стандартизации и создать Национальную рамку профессиональных квалификаций вместо устаревшего и бездейственного ЕТКС.

- Образовать институт независимых экспертов по оценке и сертификации профессиональных квалификаций в отраслях.

- Организовать в высших учебных заведениях подготовку специалистов по разработке профессиональных стандартов, с включением новой профессии в Национальную рамку квалификаций.

- Разработать и установить единую национальную систему сертификации профессиональных квалификаций по территориально-отраслевому принципу.

- Перепрофилировать преподавание в профессиональных учебных заведениях всех уровней исключительно на основе компетенций и профессиональных стандартов.

- Усилить мотивацию трудовых ресурсов на приобретение профессиональных квалификаций согласно принятым в Национальной рамке квалификаций профессиональным стандартам.

Мы живем в стране, где административно-государственная систем-

ная мотивация была, остается и будет оставаться всегда. Кнут – самый действенный аргумент для того, чтобы добежать до пряника. Поэтому даже внедрение в жизнь системы добровольной сертификации профессиональных квалификаций потребует прямого участия президентской власти, как того самого «кнута» для чиновников, препятствующих процессу. Таких будет много, особенно из системы управления профессиональным образованием.

Добровольность же трудящихся можно интерпретировать как выбор между рабочим местом и местом на бирже труда, между высокой зарплатой по высшей квалификации и жалованием за неквалифицированный труд. Человеку должен быть дан выбор его уровня жизни, который он сделает сам, т. е. по доброй воле.

Важно понимать, что внедрение новых зарубежных и отечественных технологий, закупка передового оборудования, внедрение различных зарубежных систем типа «Менеджмент качества» и «Бережливое производство» будут эффективны лишь при условии наличия благодатной почвы – высококвалифицированных профессионалов. И в первую очередь эффективного и передового управленческого потенциала.

Родоначальник научной организации труда Ф. У. Тейлор еще на рубеже XIX и XX веков утверждал: «Основной причиной низкой производительности труда является обычно система управления предприятием». Эта истина справедлива и точна и в наши дни.

Далее в статье «менеджера» буду называть менее популярными словами «управляющий» и «управленец». К великому сожалению, спеша соответствовать западным образцам экономики и управления, в России часто строят подобие американских и европейских моделей несколько поверхностно. В итоге такие, с позволения сказать, «совершенствования» выглядят уродливо и очень неубедительно. Например, еще свежа, а где-то еще продолжает развиваться история с внедрением некогда модных систем управления качеством по стандартам ISO-9000, ERP и систем бережливого производства Lean Production.

Уже многие руководители организаций и предприятий с гордостью показывают сертификаты и паспорта о внедрении этих систем, полагая,

что этим они подняли уровень управляемости компании на современную международную ступень развития. При этом они и не догадываются, что все упомянутые и похожие на них системы являются лишь надстройками, а базисом здесь была, есть и будет эффективная административная система управления, которая, в свою очередь, без внедрения профессиональных стандартов управляющих всех уровней не может быть эффективной, если вообще заработает.

В реальности российского управления предприятиями и экономикой в целом мы наблюдаем попытку посадить в песок дерево с искусственными ветками и подвешенными листьями. Внешне этот монстр, если его покрасить в природные цвета, будет соответствовать американскому или европейскому аналогу. Привязанные ветки и листва, истлев, опадут. И в этом не было бы ничего страшного, если бы корни дерева питала влага. Но песок сомнительная почва для любого дерева... Вот и в нашей действительности мы видим картину, схожую с приведенной аллегорией, когда, не подготовив почву в лице эффективного управленческого звена, громогласно заявляем о готовности предприятия к равнопартнерскому сотрудничеству с западными компаниями в рамках ВТО. Это даже не близорукость, это не просто непонимание истины, здесь откровенная слепота и элементарная бездарность действующего руководства многих и многих предприятий с разной долей государственной собственности. Именно государственной, так как непосредственно организации с такой правовой формой в массе своей и «внедряли» за компанию или по указанию свыше вышеназванные системы. Частный бизнес, где все подчинено исключительно получению прибыли, а не процессу освоения бюджетных средств, не нуждался и не нуждается в подобных экспериментах. Знания, умения и навыки в таких предприятиях держат экзамен ежедневно и ежечасно.

Если говорить об интересах национальной экономики страны, то мы должны понимать, что основная доля народного хозяйства находится в руках государства или регулируется им административно. Следовательно, именно государство должно вести жесткую политику в области постоянного усовершенствования системы управления и повышения эффективности управляе-

мости как основополагающих отраслей, так и народного хозяйства в целом.

Применяя этот посыл к освещаемой теме, можно констатировать, что

профессиональная стандартизация, оценка профессиональных квалификаций и сертификация специалистов, создание условий для безоговорочного, самостоятельного и постоянного образования на протяжении всей карьеры обязательны в применении и к управленческой армии, начиная с первой ступени

мастеров, заканчивая корпоративными директорами, т. е. членами советов директоров.

Оппоненты часто приводят довод, что система повышения квалификации руководящих, сиречь, управляющих кадров существует и успешно работает еще со времен СССР. Нет, мол, нужды все ломать и строить непонятное.

Здесь надо расставить правильно все акценты и понять, что:

- во-первых, в России руководитель может не быть хорошим управляющим;

- во-вторых, нет системы контроля и оценки приобретенных знаний после прохождения курса повышения квалификации. Не секрет, что в большинстве случаев на подобных курсах одни делают вид, что учат, другие – что учатся;

- в-третьих, если и учат, то по каким стандартам, а если оценивают, то по каким критериям?

Можно долго перечислять и дальше, но главное отличие старой системы повышения квалификаций от сертификации на основе профес-



Абдуганиев Назир Насибжонович
Проректор по международному сотрудничеству

**Институт Содружества
Независимых Государств**
125459, РФ, г. Москва,
ул. Туристская, д.2, корп. 5
Контактные тел.: (495) 948-20-75,
(916) 828-56-27
E-mail: nazir1970@yandex.ru

Ключевые слова

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ

ИНТЕГРАЦИЯ

РЫНОК ТРУДА

ТРУДОВЫЕ ИММИГРАНТЫ

ЕДИНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Аннотация

В статье обоснована авторская концептуальная модель экономического механизма трудовой миграции в условиях формирования единого межгосударственного экономического пространства; представлены результаты анализа трудовой иммиграции в России; определены факторы, детерминирующие процессы создания общего рынка труда. Проведена оценка сопоставления занятости внутренних и внешних трудовых ресурсов по видам экономической деятельности в целях определения конкурирующих областей занятости.

Экономический механизм трудовой иммиграции населения в условиях развития интеграционных процессов в России

Возрастающая активность стран в формировании устойчивых межгосударственных отношений, развитие различных форм экономической интеграции приводит к нивелированию административных преград в трудовой иммиграции, а также в движении капитала и других видов ресурсов. Базовый ресурс любой экономической системы, выраженный в форме овеществленного труда, подвержен структурным изменениям в зависимости от различий и диспропорций в экономических потенциалах стран.

Актуальность исследования экономического механизма иммиграции населения заключается в непропорциональном притоке и оттоке трудовых мигрантов в рамках национальной экономической системы, что приводит к возникновению ряда социально-экономических проблем: возрастанию внутренней безработицы, отрицательному изменению платежного баланса, что в свою очередь вызывает снижение национального богатства. Проблема поддержания государственных интересов в развитии международной торговли наталкивается на противоречия, возникающие в силу глобализации экономических отношений и международного разделения труда, что приводит к локальной специализации стран в выпуске продукции и услуг. Подобные процессы отрицательно сказыва-

ются на экономической безопасности государства в области обеспеченности трудовыми ресурсами, тем самым рассмотрение и исследование вопросов балансирования трудовой миграции, как фактора экономической стабилизации, является актуальной научной задачей, имеющей большое практическое значение.

Социально-экономические процессы трудовой миграции включают множество структурообразующих элементов и факторов, на них влияющих. Рассматривая экономический механизм иммиграции, стоит отметить следующие факторы, детерминирующие направления трудовой миграции. В первую очередь к ним относятся социально-экономические характеристики уровня и качества жизни, которые включают показатели доходов на душу населения, условия труда, продолжительность и интенсивность трудовой деятельности; в социальном плане к данному блоку показателей относятся уровень преступности, наличие и степень активности коррупционных элементов, а также экологическая обстановка в районе проживания и осуществления трудовой деятельности.

Второй блок социально-экономических процессов трудовой миграции рассматривает демографическую ситуацию и тенденции перспективного развития. Состояние демографической

сиональных стандартов в том, что она не вела к обновлению и совершенствованию управленческого звена экономики, да и не имела такой цели, а новая – уже по своему содержанию стимулирует каждого управленца постоянно повышать свои знания, умения и навыки с целью достижения очередной ступени роста исключительно за счет собственного профессионального качества и полезности производству, предприятию, обществу. Это механизм, помогающий управленцу

находить и укреплять свою позицию на определенном сегменте рынка труда.

Более того, помня пословицу, что «рыба гниет с головы», профессиональная стандартизация и сертификация управленцев должна стать первоочередной в глобальном процессе развития современных квалификаций и создания Национальной рамки квалификаций Российской Федерации. Даже если бы кадровый вопрос управления экономикой не ставился

во главу угла в «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года», утвержденной Указом Президента РФ от 12.05.2010 г., этой проблемой, в любом случае, придется заниматься. Ведь истина, что эффективный менеджмент ведет к эффективному предприятию и эффективной экономике, имеет и обратную интерпретацию с приставкой «НЕ»... И главная задача этого НЕ допустить.

Economic mechanism of labour migration in conditions of intergration processes in Russia



Nazir N. Abduganiev

Vice-rector on International Cooperation

Institute of Commonwealth of Independent States

125459, RF, Moscow,

ul. Turistskaya, 2/5

Phone: (495) 948-20-75,

(916) 828-56-27

E-mail: nazir1970@yandex.ru



Key words

ECONOMIC MECHANISM

INTEGRATION

LABOUR MARKET

LABOUR IMMIGRANTS

COMMON ECONOMIC SPACE



Summary

The paper gives grounds to the author's conceptual model of labour migration mechanism in conditions of common economic space formation. In the article there are presented the analysis results of the labour immigration in Russia and there are specified factors which determine the processes of common labour market creation. Internal and external labour resources are assessed according to the types of economic activity to identify competing areas of employment.

ситуации в стране во многом определяет движение и структуру трудовых ресурсов. Основными показателями демографии, влияющими на изменение в занятости населения, являются:

- структура – по возрастным группам, по уровню образования;
- география – степень географического распределения населения в зависимости от мест потенциальной занятости и потребности в трудовых ресурсах;
- динамика – изменение численности населения, темпы естественного и механического прироста/убыли населения;
- стратификация – в разрезе социального расслоения трудовых ресурсов по ряду признаков, в том числе по показателям справедливости оплаты труда.

К третьему блоку процессов трудовой миграции относится экономический механизм, выраженный в развитии и состоянии материального и нематериального производства, а также сам рынок труда как совокупность спроса и предложения.

В состав группы показателей, влияющих на формирование спроса на трудовые ресурсы со стороны производства, включаются следующие индикаторы:

- структура производства, определяющая качественные характеристики потребности в трудовых ресурсах по

уровню образования и степени квалификации;

- отраслевая и региональная специализация производства, устанавливающая ограничения на профессиональный состав рабочих и специалистов.

Производными показателями развития производства, влияющими на формирование экономического потенциала в привлечении трудовых ресурсов, являются степень кластеризации и соответствующий уровень инвестиций. Кластеризация как фактор трудовой миграции соподчинена с уровнем специализации производства, так как определяет наличие кластеров в регионе и возможности интеграции между хозяйствующими субъектами.

В свою очередь на текущее развитие производства оказывает непосредственное влияние наличие и обеспеченность трудовыми ресурсами, которые в данном случае выступают в роли ограничителя по изменению структуры производства, наращиванию производственных мощностей.

Сложившаяся потребность в трудовых ресурсах в сфере материального и нематериального производства преобразуется в обособленный и структурированный спрос на труд, который является отправной точкой функционирования рынка труда. Непосредственный спрос на труд детерминирует формирование предложения под воздействием ряда

макроэкономических факторов, таких как уровень безработицы, ее состав (по образованию, по половозрастной структуре), уровень оплаты труда, наличие социальных гарантий, текущая структура занятости.

Комплексная взаимосвязь структурообразующих блоков и элементов экономического механизма трудовой миграции позволяет построить многофакторную модель, рассматривающую в качестве целевого индикатора баланс трудовых ресурсов в разрезе иммиграции и эмиграции, а также условий, влияющих на потоки трудовых ресурсов.

Взаимосвязь элементов экономического механизма трудовой миграции представлена на рисунке как укрупненная модель факторов и процессов.

Роль интеграционных процессов как одного из факторов объединения рынков труда в современных условиях необычайно высока. Рассматривая в качестве объекта исследования социально-экономические процессы в сфере трудовых отношений в России, стоит отметить ряд особенностей самого рынка труда.

В настоящее время для сферы занятости и рынка труда в России характерны:

- устойчивая тенденция к уменьшению численности занятых в материальном производстве при некотором росте доли занятых в непроизводственной сфере;
- перераспределение рабочей силы из государственного в частнопредпринимательский сектор экономики;
- рост общей и сохранение скрытой безработицы, повышающей напряженность на рынке труда;

- усиление дифференциации региональных рынков труда, формирование группы регионов с критическим уровнем реальной и скрытой безработицы;

- невысокая мобильность рабочей силы, причинами которой являются сложности трудоустройства, нехватка жилья и неразвитость этого рынка в целом, низкие реальные доходы населения, отсутствие системы профессиональной подготовки;

- снижение роли оплаты труда как основного источника доходов населения;

- социальная стратификация общества, в основе которой лежит быстро развивающаяся поляризация населения по уровню доходов [1].

Результатом интеграционных процессов является создание единого рынка труда в рамках как двусторонних, так и многосторонних межгосударственных форм установления внешнеполитических отношений и коммуникации. Одним из действенных средств формирования единого рыночного пространства является форма таможенного союза. На текущий момент Таможенный союз между Россией, Беларуссией и Казахстаном перешел на новую стадию развития, одной из форм является создание единого рынка труда.

Тем не менее данный интеграционный процесс имеет особенности, отличающие его от интеграционных процессов, например, в рамках ЕС. Единое экономическое пространство стран СНГ формируется в условиях значительных экономических диспропорций, где роль России – это роль системного интегратора. Причиной

такого положения де-юре и де-факто является политическое решение по созданию альтернативного экономического союза, а также потенциальные выгоды от экспорта ресурсов, не обремененных высокими таможенными пошлинами.

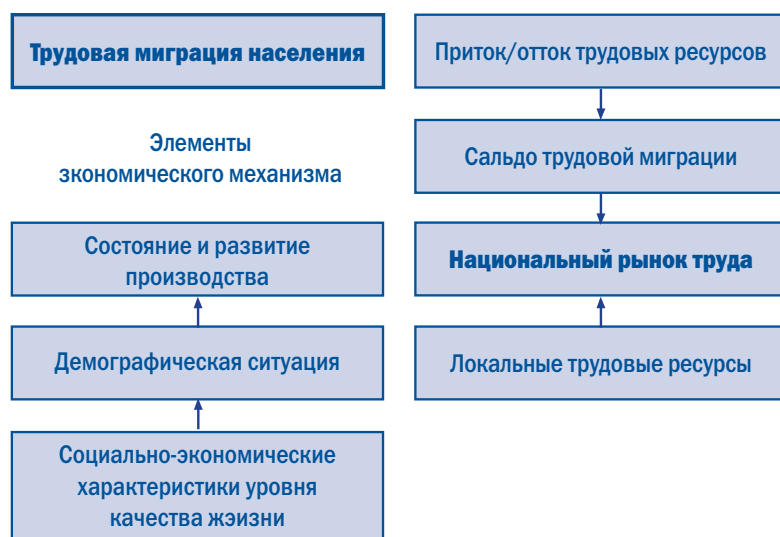
На процесс формирования единого пространства, составной частью которого является рынок труда, оказывают влияние две группы факторов: интеграционных и дезинтеграционных. К числу первых относятся факторы, объединяемые в группу «объективные условия функционирования экономики»: схожесть и взаимозависимость национальных экономик, территориальная близость, их экономическая и технологическая однородность, сходство привычек, стереотипов поведения населения. Важным фактором, влияющим на процесс становления единого рынка труда, является различие в степени развитости экономики и ее отдельных отраслей по уровню производительности труда, по благосостоянию основной массы населения [1].

Влияние данной группы факторов обуславливают межгосударственную соподчиненность и выражается в формировании биполярной ситуации: промышленно развитого центра и развивающейся периферии, которая поставляет единственно возможные ресурсы – минерально-сырьевые и трудовые.

К антиинтеграционным факторам относятся растущий разрыв в темпах проведения «реформ», усиливающая несбалансированность торговли России с большинством стран СНГ, межгосударственные различия в хозяйственном законодательстве и механизмах регулирования экономики.

Взаимный учет интеграционных и антиинтеграционных факторов приводит к необходимости выбора приоритетов в проведении как внутренней, так и внешней экономической политики. Отсутствие институциональных ограничений в трудовой миграции может пагубным образом отразиться на положении населения страны в связи с избыточной конкуренцией на вакантные места. Роль государства в создании административных рычагов регулирования потока трудовых ресурсов является бесспорной даже в условиях создания единого экономического пространства.

Форма таможенного союза может стать основой для развития интеграции



в рамках СНГ, апробационной площадкой для отладки процессов взаимодействия между рядом государств.

Последствия создания единого рынка труда можно определить, основываясь на анализе вклада трудовых иммигрантов в экономику России. Экономическое влияние трудовой иммиграции можно оценить в разрезе покрытия не востребуемых вакансий со стороны внутренних трудовых ресурсов, распределения иностранных трудовых ресурсов в территориальном аспекте, а также по видам экономической деятельности и формам занятости, величине выпадающих доходов внутреннего рынка за счет участия иностранной рабочей силы.

Согласно методологии Федеральной службы государственной статистики к иностранным работникам, осуществляющим трудовую деятельность в России, относятся иностранные граждане и лица баз гражданства, временно пребывающие на территории Российской Федерации, которые учитываются как таковые на основании:

- разрешений на работу – для иностранных граждан с визовым порядком въезда (из стран дальнего зарубежья и Туркмении);
- уведомлений, полученных от работодателей, привлекающих иностранных работников – для иностранных граждан с безвизовым порядком въезда (из стран СНГ: Азербайджан, Армения, Казахстан, Киргизия, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Украина);
- разрешений на работу лицам без гражданства.

Численность иностранных работников, осуществлявших трудовую дея-

тельность в России, рассчитывается как сумма численности иностранных работников на начало отчетного периода и иностранных работников, прибывших в течение отчетного периода (без трудящихся-мигрантов из Республики Беларусь) [2].

Совокупная численность иностранных работников в России по итогам 2009 г. составляет 2223,6 тыс. чел., что соответствует 3,3% среднегодовой численности занятого населения за аналогичный период. Распределение трудовых иммигрантов по федеральным округам является неравномерным, что представлено в табл. 1. Учет нелегальной иностранной трудовой силы ввиду наличия безвизового таможенного режима между рядом стран СНГ позволяет сделать лишь приблизительные оценки. По объему трудовой иммиграции Россия вышла на 2-е место в мире: в США трудятся свыше 38 млн иностранцев, в России – свыше 12 млн, в Германии – 10 млн, во Франции – 6,5 млн [3].

По оценкам экспертов, доля нелегальных трудовых иммигрантов в России насчитывает более 80% их общей численности, т. е. только каждый пятый трудовой иммигрант находится на территории страны на законных основаниях.

Исследование стран-доноров рабочей силы для рынка труда в России привело к интересным выводам.

Во-первых, лидируют по трудовым иммигрантам в региональной группировке страны дальнего зарубежья, страны ближнего зарубежья (страны СНГ) в совокупности занимают вторую позицию.

Во-вторых, иностранные рабочие из стран дальнего зарубежья выбирают

в качестве основного вида деятельности преимущественно торговлю (оптовую и розничную). Для трудовых иммигрантов из стран ближнего зарубежья более характерен выбор основного вида экономической деятельности в реальном секторе экономики – строительство, сельское хозяйство.

Структура занятости иностранных работников по видам экономической деятельности позволяет определить приоритетные сектора трудовой деятельности, к которым относятся строительство, оптовая и розничная торговля, обрабатывающие производства, сельское хозяйство, предоставление коммунальных услуг и др. Различия в структуре занятости внутренних трудовых ресурсов и внешних позволяют сделать вывод, что имеется лишь единственный вид экономической деятельности, где наблюдается жесткая трудовая конкуренция, – оптовая и розничная торговля. Показатели занятости по данному виду экономической деятельности как между внутренними трудовыми ресурсами, так и между внешними трудовыми ресурсами находятся на одном уровне. Распределение занятости иностранных рабочих по видам экономической деятельности за период 2007–2008 гг. приведено в табл. 2.

Однако, при наличии явной конкуренции в ряде отраслей, иностранные работники занимают вакантные места в тех секторах, где не требуется наличие высокого уровня образования, квалификации и профессиональных компетенций, поэтому существенных трудностей на текущий момент с обеспечением общей занятости внутренних трудовых ресурсов не наблюдается.

Таблица 1. – Численность иностранных работников, осуществлявших трудовую деятельность в России [4. С. 144–145]

| Регионы | Тыс. чел. | | | | | | В % к итогу | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Российская Федерация | 213,3 | 702,5 | 1014,0 | 1717,1 | 2425,9 | 2223,6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Центральный федеральный округ | 92,0 | 323,5 | 484,2 | 762,1 | 1043,9 | 919,8 | 43,2 | 46,0 | 47,8 | 44,4 | 43,0 | 41,4 |
| Северо-Западный федеральный округ | 15,8 | 56,4 | 72,5 | 143,5 | 204,0 | 209,7 | 7,4 | 8,0 | 7,2 | 8,4 | 8,4 | 9,4 |
| Южный федеральный округ | 18,3 | 32,1 | 44,5 | 102,4 | 169,2 | 157,9 | 8,6 | 4,6 | 4,4 | 6,0 | 7,0 | 7,1 |
| Приволжский федеральный округ | 13,9 | 48,5 | 71,0 | 154,4 | 223,7 | 196,0 | 6,5 | 6,9 | 7,0 | 9,0 | 9,2 | 8,8 |
| Уральский федеральный округ | 31,8 | 97,2 | 134,7 | 212,9 | 321,2 | 324,0 | 14,9 | 13,8 | 13,3 | 12,4 | 13,2 | 14,6 |
| Сибирский федеральный округ | 15,0 | 66,1 | 92,3 | 194,4 | 289,3 | 249,3 | 7,0 | 9,4 | 9,1 | 11,3 | 11,9 | 11,2 |
| Дальневосточный федеральный округ | 26,5 | 78,8 | 114,8 | 147,4 | 174,4 | 166,9 | 12,4 | 11,2 | 11,3 | 8,6 | 7,2 | 7,5 |

Источники

1. Резник Г. А. Рынок труда на макро- и микроуровне: закономерности и тенденции формирования // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2: Экономика. Реферативный журнал. 2000. № 2.

2. Методологические пояснения. Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/metodTrud.htm

3. Трудовая иммиграция в мире. Режим доступа: http://www.news.bbc.co.uk/hi/russian/business/newsid_7621000/7621932.stm

4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб. / Росстат. М., 2010.

5. Труд и занятость в России. 2009: стат. сб. / Росстат. М., 2009.

Таблица 2. – Распределение численности иностранных работников, осуществлявших трудовую деятельность в России, по видам экономической деятельности, % [5. С. 304]

| Виды экономической деятельности | 2007 | 2008 |
|--|-------|-------|
| Всего | 100,0 | 100,0 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 6,5 | 6,6 |
| Рыболовство, рыбоводство | 0,1 | 0,1 |
| Добыча полезных ископаемых | 2,1 | 2,2 |
| Обрабатывающие производства | 7,1 | 9,9 |
| Строительство | 40,2 | 42,0 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 19,2 | 17,0 |
| Транспорт и связь | 4,4 | 3,9 |
| Финансовая деятельность | 0,4 | 0,3 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 2,3 | 3,9 |
| Образование | 0,1 | 0,2 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 0,2 | 0,2 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 4,8 | 4,3 |
| Другие виды экономической деятельности | 12,6 | 9,5 |



Де ла Крус Сальседо Мигель-Франциско

Магистр прикладной математики и информатики

Российский университет дружбы народов

115419, РФ, г. Москва,

ул. Орджоникидзе, 3

Контактный тел.: (495) 955-08-70

E-mail: miguelfdsh@gmail.com

Ключевые слова

ОРГАНИЗАЦИЯ

ПОСОЛЬСТВО

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЫБОР

ПЛАНИРОВАНИЕ

Аннотация

Автор описывает различные аспекты управления персоналом на примере посольств стран Латинской Америки и Карибского бассейна в Москве. Анализируются разнообразные функции дипломатических офицеров и гражданского персонала, оцениваются проблемы, связанные с рейтингом результатов деятельности дипломатических миссий.

Организационные аспекты кадрового менеджмента на примере посольств Латинской Америки

Без распределения обязанностей между сотрудниками любого коллектива невозможно добиться успешных результатов в своем деле, будь то коммерческое или некоммерческое предприятие, государственное или негосударственное учреждение. Персонал любого предприятия должен иметь четкое представление о профессиональных обязанностях каждого сотрудника.

Зачастую конечный перечень профессиональных обязанностей какого-либо специалиста отражается в должностной инструкции – правовом документе, определяющим круг обязанностей и прав, ответственность специалиста, соответствующую занимаемой им должности, а также порядок и правила приема и увольнения. Благодаря должностной инструкции работодатель имеет возможность эффективно организовывать деятельность персонала своего предприятия.

Следует признать, что данный подход к распределению обязанностей весьма успешно практикуется в коммерческих компаниях и крупных офисах. Что касается подобной процедуры в любой международной организации, то необходимо учитывать

специфику каждого учреждения, так как в его стенах, по обыкновению, будет действовать не только закон, принятый на территории Российской Федерации, но и нормативно-правовые акты государства (государств), представленного (представленных) в этой организации.

Такое учреждение, как посольство определенной страны, является дипломатическим представительством этой страны в городе, где находится правительство принимающего государства, или при международной организации. Таким образом, территория, занимаемая посольством, юридически принадлежит представленному посольством государству и подчиняется законам, действующим в представляемой стране.

Численность дипломатических представителей и персонала, не обладающего дипломатическим статусом, размеры самого посольства, финансирование, направляемое на его поддержку, зависят от проводимой политики и экономического положения каждой страны, представляемой своим посольством. Поэтому организационная структура конкретного посольства будет в некоторой степени уникальной, но в то же

Наличие явных позитивных моментов в использовании иностранной рабочей силы наталкивается на имеющиеся несовершенства системы администрирования, ввиду чего большая часть доходов, подлежащая налогообложению в России, направляется в страны-доноры трудовых иммигрантов без соответствующего учета и контроля.

В условиях формирования единого экономического пространства, с включением в него единого рынка трудовых ресурсов, вопросы разработки действенного экономического механизма управления иностранными работниками приобретают самостоятельное практическое и научное значение, так как требуют научного обоснования в разработке адекват-

ных и рациональных управленческих решений.

Таким образом, концептуальные основы экономического механизма трудовой иммиграции населения в условиях развития интеграционных процессов в России, раскрытые в статье, являются базовой компонентой в разработке интегрированной экономической политики стран-партнеров на пути создания единого экономического пространства.

References

1. Reznik G. A. Labour market at macro and micro levels: principles and formation trends // Sotsialniye i gumanitarniye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literature. Series 2: Economics. Reference magazine. 2000.№2
2. Methodological explanations. Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/metodTrud.htm
3. Labour migration in the world. http://www.news.bbc.co.uk/hi/russian/business/newsid_7621000/7621932.stm
4. Russia Regions. Social-economic indicators. 2010: Statistical Yearbook / Rosstat. Moscow, 2010.
5. Labour and employment in Russia. 2009: Statistical Yearbook / Rosstat. Moscow, 2009.

Organizational aspects of the personnel management in the embassies of the Latin America countries in Moscow

время каждое посольство подчиняется общей давно сложившейся схеме.

Примерная структура и распределение сил внутри посольства таковы.

Возглавляет посольство посол, являющийся в протокольном отношении дипломатическим представителем наиболее высокого уровня. Заместителем посла обычно является дипломат в должности советника-посланика, однако в маленьких посольствах этот пост может занимать любой следующий по рангу за послом дипломат.

Сотрудники посольства обычно распределены по группам (секциям), занимающимся определенными вопросами. Могут существовать такие группы, как:

- группа по вопросам внешней политики;
- группа по вопросам внутренней политики;
- группа по вопросам экономики;
- группа по вопросам культурного сотрудничества;
- отдел печати и связей с общественностью;
- хозяйственный отдел;
- секретариат;
- консульский отдел.

Группа по вопросам внешней политики обеспечивает национальные интересы, реализует внешнеполитический курс своей страны в государстве пребывания; выполняет поручения президента, правительства и иных органов власти своей страны; анализирует отношения с государством пребывания, его внешнюю политику, положение в системе международных отношений, а также изучает деятельность других государств, международных организаций и союзов в регионе, в котором расположено государство пребывания; участвует в подготовке проектов международных договоров представляемого государства с государством пребывания.

Группа по вопросам внутренней политики исследует изменения внутриполитического курса своей страны, отражающиеся на взаимоотношениях с той страной, в которой представлено это посольство; получает в установленном порядке от федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов своей страны, органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций документы, справочные и

Miguel Francisco De la Cruz Salcedo

Master in Applied Mathematics and Informatics

Peoples' Friendship University of Russia

115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: miguelfdsh@gmail.com

Key words

ORGANIZATION
EMBASSY
MANAGEMENT STRATEGY
DUTIES DISTRIBUTION
STRATEGIC PLAN
STRATEGIC CHOICE
PLANNING

Summary

The author describes and analyses all aspects of personnel management on the example of The Caribbean and Latin America embassies in Moscow. The author examines diverse functions of diplomatic officers and civil personnel. In addition, the author evaluates the problems concerning rating of the results obtained by the diplomatic missions.

Источники

1. Хожемпо М. А., Бурчакова М. А. Менеджмент. М.: Изд-во Университета дружбы народов России, 2006.
2. Ежегодник Научно-образовательного центра латиноамериканских исследований Университета дружбы народов России. М.: Изд-во Университета дружбы народов России, 2010.
3. Смирнов Н.Н. Стратегический менеджмент. СПб.: Питер, 2002.
4. Информационная система Правительства Эквадора. Режим доступа: http://gpr.informatica.gob.ec/gpr_ecuador/n4
5. Информационная система Правительства Венесуэлы. Режим доступа: http://190.202.83.22:8080/MEDIOS_COMUNITARIOS/sistemas/registro_informacion/paginas/classRegistroInicial.php
6. Информационная система Правительства Перу. Режим доступа: http://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/base_legal.htm

References

1. Hozhempo M.A., Burchakova M.A. Management - Moscow, Publishing house of the Peoples' Friendship University of Russia, 2006.
2. Research and Education Center of Latin American Studies of the Peoples' Friendship University of Russia Yearbook/ Publishing house of the Peoples' Friendship University of Russia, 2010.
3. Smirnov N.N. Strategic Management/ Piter Publisher, 2002.
4. Ecuador Government Information system//URL:http://gpr.informatica.gob.ec/gpr_ecuador/n4
5. Venezuela Government Information system // URL: http://190.202.83.22:8080/MEDIOS_COMUNITARIOS/sistemas/registro_informacion/paginas/classRegistroInicial.php
6. Peru Government Information system // URL: http://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/base_legal.htm

иные материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в компетенцию посольства, передает в установленном порядке информацию указанным органам, предприятиям, учреждениям и организациям.

Специалисты из группы по вопросам экономики **подготавливают исходные данные для составления проектов хозяйственно-финансовой и коммерческой деятельности; выполняют расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам; осуществляют экономический анализ хозяйственной деятельности и эффективности использования труда; ведут учет экономических показателей результатов производственной деятельности и формируют периодическую отчетность.**

Группа по вопросам культурного сотрудничества занимается укреплением двусторонних культурно-духовных отношений, организует проведение культурно-массовых мероприятий, распространение фильмов, литературы и т.д.

Представители отдела печати (прессы/связей с общественностью) выполняют такие задачи, как создание эффекта информативного присутствия посольства в эфире ТВ, радио, на страницах печатной прессы, в сообщениях информационных агентств; медиарилейшнз, поддержание и установление новых контактов с представителями СМИ; разработка концепции и плана информационных поводов для выхода новостей, сюжетов и иных материалов о деятельности посольства; проверка достоверности опубликованных сведений; ведение переговоров об участии представителей посольства в качестве гостей и экспертов в теле- и радиопрограммах и др.

Сотрудники хозяйственного отдела обеспечивают хозяйственное обслуживание и надлежащее состояние в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений посольства, а также осуществляют контроль за исправностью оборудования; организуют оформление необходимых документов для заключения договоров на оказание услуг; организуют прием, регистрацию и необходимое обслуживание делегаций и прибывших лиц; выполняют работу по организации табель-

ного учета, составлению распорядка рабочего дня.

Секретариат **исполняет приказы, распоряжения, указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий; хранит служебную информацию; разрабатывает типовые документы; просматривает поступающие на подпись документы для доклада послу; осуществляет регистрацию исходящих документов; осуществляет контроль за прохождением, исполнением и оформлением документов в установленные сроки и в установленном порядке, за правильностью оформления документов, представляемых на подпись руководству, и др.**

Консульский отдел занимается обслуживанием граждан своей страны на территории страны пребывания, осуществлением контактов с местными властями, решением проблем граждан своей страны в рамках законодательства, оформлением документов (паспорта, нотариальные документы, справки и др.) и выдачей виз.

Такая модель организации посольства распространена везде, в том числе присутствует практически во всех посольствах Латинской Америки с незначительными изменениями и уточнениями. Однако в современных реалиях работу посольств определяет руководитель-посол, который обозначает цели и задачи посольства на время его руководства. Именно такие предварительные расчеты посла определяют в дальнейшем стиль работы посольства.

Большинство послов отправляются на службу как минимум на 3 года. Однако на практике в России большинство из них занимают этот пост весь положенный им правовой срок – 5 лет. Этот факт сильно влияет на распределение обязанностей сотрудников, так как их задачи и соответственно сами обязанности зависят от того, насколько честолюбивы и как далеко идут цели руководителя-посла.

В настоящее время, по нашим исследованиям, только 30% латиноамериканских посольств имеют свой штат в полном составе, который определяется наличием посла, министра, министра-советника, атташе по культуре, военного атташе, атташе по прессе, атташе по науке и технологии, консульства, бюро переводчиков и ответственного хо-

зяйственного отдела. Всем остальным посольствам приходится объединять несколько номинальных должностей в одну фактическую, таким образом, обязанности каждого сотрудника возрастают в несколько раз, так как в его должностную инструкцию интегрируются обязанности, права и ответственность других должностей.

Как мы можем увидеть из полученных данных, зачастую задачи в посольстве распределены между должностными лицами этой дипломатической миссии. Из представленных данных можно сделать вывод о том, что уровень должностных лиц, в соответствии с их дипломатическим рангом, является также показателем той степени важности, которую каждая нация возлагает на свою дипломатическую миссию, направляемую в каждую конкретную страну. Таким образом, в некоторых случаях мы можем наблюдать, что должность руководителя миссии отсутствует или еще не определена, а в других случаях – количество служащих, посланных из своей родной страны, значительно выше, что свидетельствует о заинтересованности в поддержании, укреплении или инициировании взаимоотношений между странами.

В таблице каждому дипломатическому статусу присвоен определенный коэффициент значимости (К). В случае с должностью посла этот коэффициент имеет два значения, потому что выполняемые послом функции не связаны напрямую с должностными. Таким образом, каждому виду деятельности, за исключением деятельности руководителя миссии, присвоено значение 90 вместо 100. Кроме того, представлено номинальное значение 10 для персонала, не имеющего статуса дипломатического, с учетом того, что в большинстве случаев его работа является второстепенной.

Однако подобный коэффициент присутствия дипломатических лиц не является окончательным показателем большего или меньшего интереса, проявляемого к конкретной стране. В не-

которых случаях более экономически выгодным, чем назначение служащих из представляемой страны, является приглашение на работу местного персонала без дипломатического статуса для удовлетворения определенных ключевых потребностей посольства, таких как потребность в коммерческом представительстве своей страны.

Тем не менее проблема остается той же: как измерить уровень эффективности определенной дипломатической миссии? До сих пор достаточно сложно оценить уровень успеха дипломатической миссии из-за отсутствия более конкретизированного показателя. Существуют «Оперативные планы» на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу, сталкивающиеся, однако, со спецификой и характером дипломатических миссий, которые, будучи зависимы от многих внешних факторов, теряют возможность быть точно измеренными.

Другими доказательствами эффективности дипломатической миссии являются экономические и политические показатели. В первом случае увеличение торговли обычно является показателем хорошо или средне проведенной работы некоторых посольств. В случае с политическим показателем сближение с правительством принимающей дипломатическую миссию страны (РФ) и количество принятых соглашений являются признаком успеха или неудачи данной миссии в России.

В ходе бесед с некоторыми дипломатами было установлено, что уровни измерения эффективности соответствующих дипломатических миссий варьируются в зависимости от правительства страны, существующего на данный момент, напрямую зависят от актуального геополитического плана государства и не зависят от точных эконометрических параметров.

Кроме трудностей, возникающих вследствие нехватки персонала, следует иметь в виду, что помимо прямой зависимости работы подразделений по-

сольства от посла как непосредственно-го руководителя, над подразделениями и самим послом стоят соответствующие министерства представляемой страны. Прежде чем организовать работу на местах, необходимо согласовать действия с вышестоящими организациями. В соответствии с процедурами рассмотрения запросов, исходящих из посольства и из ведомств непосредственно на самой территории государства, запросы из посольства могут оказаться менее приоритетными, чем запросы, требующие разрешения в самом государстве. С промедлением при наложении резолюции связано промедление в распределении обязанностей между сотрудниками, которым должна была быть поручена эта задача, и вследствие этого происходит снижение эффективности общей производительности труда.

Благодаря развитию информационных технологий и хорошему компьютерному оборудованию стали возможны разработка и внедрение систем управления задачами, стоящими перед персоналом, и анализ выполненных процессов, что позволяет установить контроль над деятельностью сотрудников. С помощью подобных технологий руководитель – в данном случае посол – может проводить анализ нормативов, оценивать трудозатраты на выполнение проекта или задачи, определять производительность труда не только одного сотрудника, но и всего отдела. Это позволяет отслеживать причины понижения или повышения производительности труда во всем посольстве и принимать своевременные меры для улучшения эффективности распределения обязанностей. Однако для этого следует определить параметры, в соответствии с которыми будет организована работа, и формы распределения обязанностей в зависимости от количества и уровня квалификации имеющихся сотрудников, степени их готовности к внедрению новых технологий и материальной возможности самого посольства использовать данные технологии.

Коэффициент присутствия дипломатических лиц в некоторых посольствах стран Латинской Америки

| К | Должность | Аргентина | Боливия | Бразилия | Колумбия | Чили | Эквадор | Панама | Перу | Уругвай | Венесуэла |
|-----|--|-----------|---------|----------|----------|------|---------|--------|------|---------|-----------|
| 100 | Руководитель дипломатического представительства | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 90 | 100 | 100 | 100 |
| 80 | Ответственный по вопросам внешней политики | 80 | 90 | 50 | 90 | 80 | 50 | 30 | 40 | 50 | 70 |
| 80 | Ответственный по вопросам внутренней политики | 80 | 90 | 80 | 90 | 80 | 50 | 30 | 40 | 50 | 70 |
| 80 | Ответственный по вопросам экономики | 80 | 40 | 40 | 50 | 80 | 80 | 30 | 40 | 50 | 80 |
| 50 | Ответственный по вопросам культурного сотрудничества | 50 | 40 | 40 | 50 | 40 | 40 | 30 | 40 | 50 | 60 |
| 40 | Отдел печати и связей с общественностью | -40 | -40 | 40 | 50 | -40 | 10 | 30 | -40 | -40 | 40 |
| 80 | Хозяйственный отдел | 70 | 40 | 40 | 10 | 10 | 10 | 90 | 10 | 90 | 10 |
| 50 | Консульский отдел | 50 | 40 | 40 | 50 | 40 | 40 | 90 | 40 | 80 | 50 |
| 10 | Секретариат | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| 10 | Бюро переводчиков | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 5 | 10 | 10 | 10 |



Ческидов Роман Павлович
Арбитражный управляющий
по банкротству, доцент кафедры
экономики и права

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Контактный тел.: (343) 353-13-50
E-mail: t3531350@yahoo.com

Ключевые слова

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ
СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ
СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ
КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация

В статье характеризуется система требований к управлению персоналом, предназначенная для оценки состояния управления, а также для повышения мотивации, производительности труда и роста компании. Автором системы систематизированы известные факторы мотивации и предложены новые, прямое упоминание которых не найдено в исследованной литературе.

Система требований к управлению персоналом

В настоящее время в научной литературе представлен целый спектр исследований, методик и программ повышения производительности труда и мотивации персонала. Однако среди ученых и практиков отсутствует консенсус относительно некоей системы, обобщающей и структурирующей все найденные факторы мотивации и положительные эффекты управленческих программ. При общем согласии о целях стимулирования персонала недостаточно проработанной является система требований, т.е. идеальное состояние управления персоналом, которое может выступить критерием эффективности выбора и применения методик, программ и инструментов. В статье обосновывается система использования элементов управления в связке с их качественными характеристиками. *Как результат предлагается авторская система требований к управлению персоналом (далее – система требований к УП), включающая в себя положения разных теорий мотивации и выводы известных исследований.*

КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Рассмотрение *элементов управления* (целеполагание, обратная связь и т.д.) и *качественных характеристик управления* (измеримость, конкретность и т.д.) [1] является необходимым условием управления производительностью труда. Для построения полноценной *системы требований к УП* предлагается сделать акцент на систематизации этих *качественных характеристик*.

В различных теориях одно и то же понятие может иметь несколько различные трактовки и оттенки. Так, например, уровень сложности (difficulty level) может также упоминаться как: а) вызов возможностям человека (challenge); б) высокие цели (high goals); в) тяжелые цели (hard goals); г) размер разрыва между обратной связью и стандартом (the size of the feedback-standard gap);

д) труднодостижимость и т.д. Это создает впечатление уникальности и несравнимости различных теорий, хотя по смыслу авторы имели в виду одно и то же.

Для получения обоснованного перечня качественных характеристик управления были использованы теории мотивации, указанные в табл. 1. Путем синтеза и унификации понятий составлен перечень этих качественных характеристик.

Разницу между различными теориями мотивации можно увидеть в том, что авторы по своему усмотрению выделяли некоторые качественные характеристики управления и делали попытку с их помощью объяснить всю палитру происходящего. Часто они брали один или два элемента управления и выборочно несколько качественных характеристик, строили на их основе эмпирическое исследование и закономерно приходили к положительным выводам. В качестве классического примера можно привести концепцию бихевиоризма, одну из самых первых мотивационных теорий. Его основоположниками было замечено, что последовательное подкрепление определенного поведения рождает повторение и усиление характера этого поведения, как у животных, так и у человека. При этом были выпущены из внимания другие элементы управления (информация о целях, влияние на статус и др.) и качественные характеристики управления (минимальное количество, формальность, новизна и др.). Недостатки данного подхода явились основанием для критики бихевиоризма и создания новых теорий, которые также не были лишены системных недостатков.

Стремление преодолеть ограниченность выборочного подхода и симпатию ряда авторов к той или иной комбинации элементов и качественных характеристик управления стало одной из движущих сил создания системы требований к УП. Мы попытались заполнить образовавшуюся нишу и рассмотреть феномен мотивации без

Requirements system for personnel management

Таблица 1. – Связь элементов и качественных характеристик управления в исследованной литературе и оценках экспертов (система требований к УП)

| № п/п | Качественные характеристики управления | Элементы управления | | | | |
|-------|---|---------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| | | Цели – показатели | Информация о правильных способах | Обратная связь, результаты | Выгоды экономические | Выгоды для статуса и карьеры |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Наличие сообщения | 4 | 3 | 5 | + | + |
| 2 | Минимальное количество целей и задач | 5 | | | + | |
| 3 | Специфичность, конкретность | 7 | + | + | + | + |
| 4 | Направленность на результат | 4 | | 3 | + | + |
| 5 | Измеримость | 9 | | 8 | 1 | + |
| 6 | Достоверность (объективная согласованность) | 6 | + | 4 | + | + |
| 7 | Стабильность предмета, условий | 3 | | 2 | 3 | 1 |
| 8 | Близость по времени, месту | 6 | + | 5 | 1 | + |
| 9 | Частота повторения информации | 4 | 2 | 2 | 1 | |
| 10 | Публичность и открытость | 3 | | 3 | | |
| 11 | Формальность | 5 | 4 | 3 | + | + |
| 12 | Выразительность и экспрессивность | 3 | 2 | 4 | | + |
| 13 | Авторитетность источника, доверие | 5 | + | 1 | | + |
| 14 | Новизна | 3 | | | | + |
| 15 | Вызов уровнем сложности, но достижимость | 7 | | | | |
| 16 | Полезность | 7 | + | 7 | 4 | 4 |
| 17 | Опасность, риск потери | | | 12 | | |
| 18 | Простота, ясность, краткость | 8 | 5 | 6 | 3 | + |
| 19 | Управляемость (подконтрольность) | 7 | + | 7 | | |

ограничений и необоснованных предпочтений в отношении элементов и качественных характеристик управления.

СИСТЕМА ТРЕБОВАНИЙ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Связь элементов управления с качественными характеристиками носит не случайный характер [1]. Совокупность связей элементов управления с качественными характеристиками определяется автором как система требований к УП.

В настоящей статье утверждается, что любые элементы управления (цели – показатели, информация о правильных способах, обратная связь и т.д.) начинают оказывать мотивирующее воздействие в случае, если они обладают совокупностью свойственных для них качественных характеристик.

Так, например, выгоды экономические начинают мотивировать при определенной стабильности условий их получения, достоверности расчета, близости к соответствующему факту и т.д.

Для проверки данной гипотезы нами проанализированы 52 уникальных источника (статьи, отчеты по лабораторным, полевым исследованиям и итоги управленческих программ) на предмет ссылок на соответствующие сочетания элементов управления и качественных характеристик. Табл. 1 суммирует итоги проведенного анализа. В рассмотренных источниках авторы изучали мотивацию и возможности стимулирования различных профессиональных групп (продавцы, научные работники, рабочие, руководители и т.д.) из различных отраслей (машиностроение, розничная торговля, образование и т.д.).

Roman P. Cheskidov

Trustee in bankruptcy, Associate-Prof. of Law and Economics Dept.

The Urals State University of Economics

620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 353-13-50
E-mail: t3531350@yahoo.com

Ключевые слова

LABOUR PRODUCTIVITY
PERSONNEL MANAGEMENT
MOTIVATION FACTORS
INCENTIVES SYSTEM
BONUS SYSTEM
SALARY MANAGEMENT SYSTEM
QUALITY CHARACTERISTICS OF MANAGEMENT

Аннотация

The article suggests a system of requirements for a human resources management system as an instrument to increase motivation, productivity and company's growth. There are classified existing motivation factors and there are introduced new factors that have not been found in the examined sources.

Источники

1. Ческидов Р. П. Теории мотивации с позиций элементов и качественных характеристик управления // Известия УргЭУ. 2011. №2.

2. ИСО 9004-2000 ГОСТ «Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности»: постановление Госстандарта России от 15.08.2001 г. № 334-ст. М.: Всерос. науч.-исслед. ин-т сертификации (ВНИИС), 2001.

3. Андреева Т. Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: методики распространенные и результативные // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 2.

4. Саликов Ю., Сироткина Н., Саликова Е. Анализ функциональной картины современного менеджмента // Управление персоналом. 2008. № 17.

5. Binder C. Measurement counts! URL: <http://www.ispi.org/> June 2004.

6. Boyett J., Boyett J. Guru guide: the best ideas of the top management thinkers. USA: John Wiley and Sons Inc., 1998.

7. Chielens K., Heylighen F. Operationalization of Meme Selection Criteria: Methodologies to Empirically Test Memetic Predictions // Proc. 16th Int. Congress on Cybernetics. pespmc1.vub.ac.be 1998.

В ячейках табл. 1 приведено количество источников литературы, где присутствуют утверждения и выводы авторов, которые прямо связывают определенный элемент управления с соответствующей качественной характеристикой. Предпочтение отдавалось тем выводам, которые делались в связи с большей вовлеченностью, заинтересованностью сотрудников, что в итоге выражалось в более высокой производительности труда. Таким образом, было выделено 44 сочетания элементов управления и качественных характеристик, далее обозначенных нами как факторы мотивации.

Для развития системы требований к УП и приближения ее к потребностям практиков нами проведен опрос фокус-группы экспертов из числа действующих руководителей и сотрудников служб управления персоналом. Эксперты в количестве 15 чел. были отобраны из разных отраслей со стажем работы пять и более лет в области управления. Нас интересовало, известны ли экспертам какие-либо практически применяемые сочетания элементов управления и качественных характеристик, которые прямо не упоминались в исследованной нами литературе.

В качестве метода работы экспертов мы применили метод заочной фокусной группы. Мнение каждого эксперта признавалось значимым при соблюдении следующих условий:

1) экспертом предлагалось краткое описание ситуации с отсутствием нового сочетания элемента управления и качественной характеристики (кол. 4 табл. 1);

2) экспертом предлагалось краткое описание наличия такого сочетания (кол. 5 табл. 1);

3) экспертом предлагалась рекомендация по переходу к более эффективной мотивации, т.е. от ситуации 1) к ситуации 2) (табл. 2);

4) остальные эксперты приходили к консенсусу по предложению коллеги.

В результате этой работы первые пять экспертов дополнили систему 14 новыми сочетаниями – факторами мотивации, вторые пять экспертов – семью сочетаниями и последние пять экспертов только тремя. Выявленные таким образом 24 новых сочетания помечены в табл. 1 символом «+». Сокращение числа вновь выявленных факторов каждой следующей группой экспертов может говорить об уменьшении вероятности обнаружения новых сочетаний. Таким образом, в настоящий момент можно говорить о наличии 68 сочетаний (44+24) элементов управления и их качественных характеристик (табл. 1).

Наполнение сочетаний элементов и качественных характеристик управления конкретным содержанием представлено в табл. 2, где приведены примеры по четырем факторам мотивации. Первые два сочетания следуют из рассмотренных источников. Третье и четвертое сочетания являются примерами тех факторов мотивации, которые получены на основе работы фокусной группы экспертов.

Из табл. 1 следует, что по количеству источников литературы наиболее проработанными оказались такие элементы управления, как постановка целей и задач вместе с обеспечением

Таблица 2. – Примеры факторов мотивации, соответствующих сочетаниям элементов и качественных характеристик управления

| Колонка и строка по табл. 1 | Элемент управления | Качественная характеристика | Пример минимального влияния фактора мотивации на сотрудника | Пример максимального влияния фактора мотивации на сотрудника |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|--|---|
| 3, 2 | Цели – показатели (постановка) | Минимальное количество информации | Руководство определило для сотрудника: более 5 показателей/направлений, по которым оценивается его работа | 1–2 главных показателя/направления, по которым оценивается его работа |
| Рекомендация по переходу к более эффективной мотивации | | | Сфокусировать сотрудника на 1–2 направлениях, освободив его от других обязанностей | |
| 5, 5 | Обратная связь (обеспечение) | Измеримость | Получаемые сотрудником данные о своих результатах базируются на: оценках руководителя и мнениях других сотрудников | количественных показателях и данных о соблюдении сроков |
| Рекомендация по переходу к более эффективной мотивации | | | Использовать объективные количественные показатели для обратной связи | |
| 6, 10 | Выгоды экономические | Формальность | Руководство закрепило для сотрудника порядок премирования: в основном в устной форме | в наглядно-письменной форме |
| Рекомендация по переходу к более эффективной мотивации | | | Определить порядок премирования в наглядно-письменной форме | |
| 7, 17 | Выгоды для статуса и карьеры | Простота, ясность, краткость | Руководство определило для сотрудника перспективы его карьерного роста: сложным и трудным для понимания образом | ясно и просто |
| Рекомендация по переходу к более эффективной мотивации | | | Упростить и внести ясность в вопрос о перспективах для карьеры сотрудника | |

ем обратной связью. Также можно увидеть, что 35,2% (24 / (44+24)) сочетания элементов и качественных характеристик управления прямо не рассматривались ранее в известной нам научной литературе. Эти сочетания были выявлены с соблюдением описанной выше методики и продолжили логику исследованных источников. Поэтому мы не могли обойти факт их обнаружения и включили эти сочетания в систему (символ «+», табл. 1).

СОЧЕТАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛЕНИЯ

Система требований к УП (табл. 1) показывает условия наилучшего восприятия сотрудниками своих задач и функций, при которых они вероятнее всего будут показывать наибольшую производительность труда, включая труд интеллектуальный. В табл. 2 показаны типичные примеры связей элементов и качественных характеристик управления.

Предлагаемая система задает четкую структурированную цель для руководителя по работе с подчиненными и критерии достижения этой цели. В то же время предложенный подход и структура рассмотрения вопроса о мотивации отражают многофакторность проблемы и объясняют сложность феномена мотивации.

В статье проанализирована доступная литература и выделены 44 сочетания элементов управления и их качественных характеристик, названных факторами мотивации, предложена система требований к управлению персоналом, которая систематизирует в совокупности 68 факторов мотивации.

Гельвеций утверждал, что «знание некоторых принципов легко возмещает незнание некоторых фактов». Разработанная система предлагает такие принципы и показывает метод поиска ответов на практические вопросы мотивации. В частности, система дает возможность получить прямые рекомендации, как надо ставить цели в организации, какова должна быть обратная связь и как можно использовать материальные выгоды вместе с карьерными мотивами, чтобы достигать роста производительности труда в организации.

Классификация факторов мотивации управления поднимает такие вопросы научного порядка, как приоритетность и последовательность применения указанных факторов, их необходимое и достаточное количество для конкретной задачи и др. Это может лечь в основу дальнейшего исследования в области управления и создания условий для эффективной работы в производственной среде.

References

1. Cheskidov R.P. Motivation theories from regarding elements and quality characteristics of management // Izvestia UrGEU. 2011. №2.
2. ISO 9001-2000. GOST "Quality management systems". Recommendations on activities enhancement: the decree of Federal Agency of Technical Regulation and Metrology from 15.08.2001 №334-st. Moscow: Russian Science-Research Institute of Certification (RSRIC), 2001
3. Andreeva T.E. Personnel Management in time of changes in Russian companies: popular and effective methods // Russian Management Journal. 2006. Vol. 4. № 2.
4. Salikov Yu., Sirotkina N., Salikova Ye. Contemporary management functional landscape analysis // Upravlenie personalom. 2008. № 17.
5. Binder C. Measurement counts! URL: <http://www.ispi.org/> June 2004.
6. Boyett J., Boyett J. Guru guide: the best ideas of the top management thinkers. USA: John Wiley and Sons Inc., 1998.
7. Chielens K., Heylighen F. Operationalization of Meme Selection Criteria: Methodologies to Empirically Test Memetic Predictions // Proc. 16th Int. Congress on Cybernetics. pespmc1.vub.ac.be 1998.



ИНСТИТУТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Институт корпоративного управления и предпринимательства (с 2004 г.) является правопреемником Института предпринимательства УрГЭУ (2002–2004 гг.). В составе Института корпоративного управления и предпринимательства УрГЭУ было выделено два направления деятельности:

- Корпоративное управление и развитие бизнеса
- Предпринимательство

620144 г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45,
УрГЭУ, ауд. 514,
тел. 251-96-78,
e-mail: ICGE@usue.ru
WEB-сервер:
<http://www.icge.usue.ru>

Институт корпоративного управления и предпринимательства УрГЭУ (в дальнейшем – ИКУП) является структурным подразделением Уральского государственного экономического университета с функциями учебно-научного центра бизнес-образования с правами и обязанностями факультета университета.

Миссией Института корпоративного управления и предпринимательства (ИКУП) является формирование и развитие стратегического мышления у руководителей российского бизнеса.

Три главные цели бизнес-образования:

- передача знаний,
- выработка умений и навыков,
- формирование личных качеств, жизненной позиции и мировоззрения
- находят свое отражение в основных целях деятельности ИКУП.

Институт корпоративного управления и предпринимательства УрГЭУ действует при информационной поддержке и в сотрудничестве с:

Правительством Свердловской области
Региональным отделением ФСФР в УрФО
Институтом экономики УрО РАН
Школой бизнеса им. Шулиха Йоркского университета, Торонто, Канада
НП «Элитарный клуб корпоративного поведения»
Региональным центром корпоративного развития Ассоциации независимых директоров
Свердловским региональным отделением Российского общества оценщиков



Eurasian Economic Club of Scientists Association
 Astana Club of the Nobel Prize Laureates
 The Club of Madrid
 European Business Congress
 Eurasian Business Congress
 Ministry of Education and Science of the Russian Federation
 The Sverdlovsk Regional Union Of Industrialists and Entrepreneurs (SOSPP)
 Autonomous non-profit organization
 The Great Eurasian University Association (BEUC)
 Association of Foreign Students in Russia
 Ural Federal University (UrFU)
 People's Friendship University of Russia (PFUR)
 Moscow State Institute of International Relations (MGIMO)
 Lomonosov Moscow State University (MSU)
 Gumilyov Eurasian National University (ENU)
 Ural State University of Economics (USUE)



SUPPORTED BY

Presidential Administration of Russia
 Presidential Administration of the Republic of Kazakhstan
 State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation
 Plenipotentiary of the Russian President in the Urals Federal District
 Sverdlovsk Oblast Government
 Political party Yedinaya Rossiya

Ekaterinburg, Russia 18–19 November, 2011

*Dedicated to Michail V. Lomonosov's 300th Birthday Anniversary
 and Lev N. Gumilyov's 100th Birthday Anniversary*

International Congress

INTEGRATION OF SCIENCE, EDUCATION, BUSINESS, POWER AND CIVIL SOCIETY AS THE BASIS FOR ECONOMY MODERNIZATION

**Eurasia Youth Leaders Conference
 YOUTH TO THE NATIONAL FOREFRONT**

EVENTS PROGRAM

- Plenary session on Integration of Science, Education, Business, Power and Civil Society as the Basis for Economy Modernization
- Nobel laureate open lecture
- Eurasian Economic Club of Scientists Association meeting
- Young Lomonosovs congress events (congresses of young politicians, economists, innovators, men of art of Eurasia)
- Open session of Eurasia Youth Parliament: Youth Initiatives Parade
- Association of Foreign Students in Russia meeting: Earth is Our Common Home etc.

WE INVITE PARTICIPANTS TO JOIN THE FORUM!

For further information about the Forum, please contact:

620144, Ekaterinburg, Russian Federation, Ural State University of Economics, 8 Marta/Narodnoy voly str., 62/45
 E-mail: nir@usue.ru

Secretary:

Oleg V. Oshkordin
 +7 (343) 251-96-20, oleg@usue.ru

Svetlana N. Smirnyh
 +7 (343) 251-96-03, sns@usue.ru

For additional information, please visit www.usue.ru, www.science.usue.ru.

OUR PARTNERS:



Научно-аналитический журнал

УПРАВЛЕНЕЦ



Уральский
государственный
экономический университет (УрГЭУ–СИНХ)

Требования к материалам, предоставляемым 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, предоставляемые

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) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 6) фотографии всех авторов;
- 7) электронный вариант статьи.

***Информация об авторе должна содержать:** фамилию, имя, отчество автора; ученую степень; ученое звание; должность; организацию, которую представляет автор; адрес организации; контактный телефон (с указанием кода города); e-mail. Адрес организации указывается в последовательности: почтовый индекс, страна, город, улица, дом.

Вся указанная информация подлежит публикации.

Требования к оформлению рукописи:

Объем статьи – 10-20 тыс. печатных знаков с пробелами. Каждая таблица должна быть озаглавлена, рисунки снабжаются пояснительной подписью.

Уравнения, рисунки, таблицы и ссылки на литературу нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на использованную литературу оформляются квадратными скобками.

В статье не должно быть фактических, грамматических, синтаксических, стилистических ошибок, необоснованных трактовок и неаргументированных суждений. В статье должен быть научный аппарат. Минимальный научный аппарат включает в себя библиографический список.

Требования к электронной версии:

Файлы передаются на электронном носителе или пересылаются по электронной почте.

В состав электронной версии должны входить:

1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке информацию на русском языке:

- 1) сведения об авторах;
- 2) ключевые слова (10-15 слов);
- 3) аннотацию (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) название статьи;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список.

2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий в указанном порядке информацию на английском языке:

- 1) перевод сведений об авторах;
- 2) перевод ключевых слов (10-15 слов);
- 3) перевод аннотации (до 500 печатных знаков с пробелами);
- 4) перевод названия статьи;
- 5) перевод библиографического списка.

3. Файлы с цветными фотографиями авторов. Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора.

При переписке с редакцией автор каждый раз должен полностью указывать фамилию, имя, отчество и повод, по которому идет переписка.

Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

Плата за публикацию статей аспирантов не взимается. Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

Приглашаем авторов к сотрудничеству!



Подписка по каталогу агентства «Роспечать»
Подписной индекс 37263



ISSN 2218-5003

