

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

# Управленец

## Upravlenets

ЭКОНОМИКА • СОЦИОЛОГИЯ • УПРАВЛЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ОБЩЕСТВА, БИЗНЕСА И ЧЕЛОВЕКА

**3•4 (31–32)**  
март–апрель 2012

ТЕМА НОМЕРА

Предприятие. Менеджмент. Человек

THE ISSUE SUBJECT

Enterprise. Management. Individual

## Главный редактор

### 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

## Заместитель главного редактора

### Иваницкий Виктор Павлович

Главный советник при ректорате, директор института финансов 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

## Редакционная коллегия

### Березкин Юрий Михайлович

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

### Болдырева Наталья Брониславовна

Доктор экономических наук, профессор Тюменского государственного университета (Тюмень)

### Бочко Владимир Степанович

Руководитель Центра инновационно-инвестиционного развития Института экономики УрО РАН, доктор 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 федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, доктор политических наук, профессор (Екатеринбург)

### Кулапов Михаил Николаевич

Декан факультета менеджмента Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, академик РАЕН (Москва)

### Мельникова Елена Ивановна

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

### Миллер Александр Емельянович

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

### Митин Александр Николаевич

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

### Нижегородцев Роберт Михайлович

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

### Одегов Юрий Геннадьевич

Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, действительный член РАЕН (Москва)

### 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

Заведующий кафедрой публичного 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 руководителя Общественной палаты 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

### Нугербеков Серик Нугербекович

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

### Петричек Вацлав

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

### Рубл Блэр

Директор Института Кеннана, Вашингтон (США), доктор политических наук

### Сандоян Эдвард Мартинович

Проректор по развитию университетского образования, заведующий кафедрой экономики и финансов Российско-Армянского (Славянского) университета (Армения), доктор экономических наук, профессор

---

**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
<b>ТЕМА НОМЕРА</b> <b>ПРЕДПРИЯТИЕ. МЕНЕДЖМЕНТ. ЧЕЛОВЕК</b>	<b>THE ISSUE SUBJECT</b> <b>ENTERPRISE. MANAGEMENT. INDIVIDUAL</b>
<i>Федоров М.В., Пешина Э.В., Гредина О.В., Авдеев П.А.</i> <b>Пентаспираль – концепция производства знаний в инновационной экономике</b>	<i>Mikhail V. Fyodorov, Evelina V. Peshina, Oksana V. Gredina, Pavel A. Avdeev</i> <b>4 Pentahelix as a Concept of Knowledge Production in Innovative Economy</b>
<i>Веретенникова О.Б., Шеина Е.Г.</i> <b>Совершенствование мер финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий</b>	<i>Olga B. Veretennikova, Ekaterina G. Sheina</i> <b>14 Small and Medium-Sized Innovative Enterprises: Improving Financial Support Measures</b>
<i>Горохов А.А.</i> <b>Актуальные проблемы функционирования финансово-экономического механизма агропромышленного комплекса России</b>	<i>Aleksey A. Gorokhov</i> <b>18 Actual Problems of the Financial-Economic Mechanism Functioning in the Russian Agro-Industrial Complex</b>
<i>Стрельников Е.В.</i> <b>Особенности влияния рефлексивных действий на финансовом рынке</b>	<i>Yevgeny V. Strelnikov</i> <b>26 Distinctive Features of Reflexive Actions in Financial Markets</b>
<b>ГОСУДАРСТВО – РЕГИОНЫ – ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>	<b>STATE – REGIONS – LIFESECURITY</b>
<i>Сарсембеков Н.Т.</i> <b>Улучшение состояния и охраны здоровья населения как фактор повышения человеческого капитала</b>	<i>Nazhen T. Sarsembekov</i> <b>30 Improvement of the Public Health as a Factor to Increase Human Capital</b>
<b>ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ</b>	<b>ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING</b>
<i>Пахомов А.П., Жильцов В.А.</i> <b>Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы</b>	<i>Aleksey P. Pakhomov, Vladimir A. Zhiltsov</i> <b>34 Globalization, Standardization and Licensing of Professional Services: Solutions and Problems</b>
<i>Богданов С.И., Ямов Н.Н.</i> <b>Экономическая эффективность как качественная характеристика функционирования логистической системы потребительской кооперации</b>	<i>Sergey I. Bogdanov, Nikolay N. Yamov</i> <b>42 Economic Efficiency as a Qualitative Characteristic of Logistic Network of Consumer Cooperation Performance</b>
<i>Беспятовых А.В., Трефилова С.А.</i> <b>К вопросу о понятии «контроллинг»</b>	<i>Aleksandr V. Bespyatykh, Svetlana A. Trefilova</i> <b>48 On the Concept of Controlling</b>
<b>ТРУД – КАДРЫ – ОБРАЗОВАНИЕ</b>	<b>LABOUR – CADRES – EDUCATION</b>
<i>Зверев А.И., Брезгина М.О.</i> <b>Основные параметры личностной модели краснодипломника: социологическое моделирование</b>	<i>Aleksey I. Zverev, Mariya O. Brezgina</i> <b>54 Fundamental Parameters of a Krasnodiplomnik's Personality Type: Sociological Modelling</b>
<i>Кушнарева Л.В.</i> <b>Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни</b>	<i>Lyudmila V. Kushnareva</i> <b>60 Formation and Development of the Quality of Working Life: Objective and Subjective Factors</b>
<i>Зорина Н.А., Акимова Е.П.</i> <b>Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия</b>	<i>Natalya A. Zorina, Yelena P. Akimova</i> <b>68 Incentives for Employees as an Element of Personnel Management System in Enterprises</b>
<i>Заборова Е.Н., Маркова Т.Л.</i> <b>Специфика профессиональной деятельности преподавателей высшей школы в информационную эпоху</b>	<i>Yelena N. Zaborova, Tatyana L. Markova</i> <b>74 Specific Features of Teaching in Higher Education Institutions in the Information Age</b>

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) 221-26-33,  
e-mail: journal@usue.ru,  
www.usue.ru

Верстка, препресс:  
Баусова Ю. С.  
Информация на английском языке:  
Белоусова Е. А., Баусова Ю. С.  
Корректура:  
Матвеева Л. В.

Подписано в печать: 04.06.2012

Отпечатано в типографии  
«Форт Диалог-Исеть»:  
г. Екатеринбург, ул. Монтерская, 3,  
тел.: (343) 228-02-32

Тираж 250 экз.

Цена свободная

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



**ФЕДОРОВ Михаил Васильевич**  
 Доктор геолого-минералогических наук, доктор экономических наук, профессор, ректор

Уральский государственный экономический университет  
 620144, РФ, г. Екатеринбург,  
 ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
 Контактный тел.: (343) 221-17-00  
 E-mail: [secretar@usue.ru](mailto:secretar@usue.ru)



**ПЕШИНА Эвелина Вячеславовна**  
 Доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе

Уральский государственный экономический университет  
 Контактный тел.: (343) 251-96-47  
 E-mail: [nir@usue.ru](mailto:nir@usue.ru)



**ГРЕДИНА Оксана Владимировна**  
 Кандидат педагогических наук, ректор

Институт развития образования  
 620066, РФ, г. Екатеринбург,  
 ул. Академическая, 16  
 Контактный тел.: (343) 369-29-73  
 E-mail: [irro@irro.ru](mailto:irro@irro.ru)



**АВДЕЕВ Павел Андреевич**  
 Аспирант кафедры экономики предприятий

Уральский государственный экономический университет  
 Контактный тел.: (343) 221-17-84  
 E-mail: [avdeev@usue.ru](mailto:avdeev@usue.ru)

## Пентаспираль – концепция производства знаний в инновационной экономике

### Ключевые слова

ПРОИЗВОДСТВО ЗНАНИЯ

«ТРОЙНАЯ СПИРАЛЬ»

«ПЕНТАСПИРАЛЬ»

ПРОСТРАНСТВО ЗНАНИЙ

ИННОВАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕК

### Аннотация

Рассматриваются составляющие современных концепций производства знаний и «пентаспираль» как перспективная форма производства знаний.

Формирование экономики, основанной на знаниях (инновационной экономики, новой экономики), на современном этапе общественного развития является определяющей международной концепцией, согласно которой знания играют первостепенную роль, а их производство становится источником экономического роста и конкурентоспособности.

Университету отводится ведущая роль в производстве, распространении и внедрении знаний в современном обществе.

«Университет – высшее учебное заведение, которое: реализует образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования по широкому спектру направлений подготовки (специальностей); осуществляет подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации работников высшей квалификации, научных и научно-педагогических работников; выполняет фундаментальные и прикладные научные исследования по широкому спектру наук; является ведущим научным и методическим центром в областях своей деятельности» [1].

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский государственный экономический университет» (УрГЭУ), являясь методическим центром разработки Концепции и Программы развития системы непрерывного профессионального образования в Свердловской области до 2030 г. и в соответствии с научными направлениями своей деятельности, выступил в январе 2011 г. в числе организаторов международной научно-практической конференции «Интеграция

науки, образования и производства – стратегия развития инновационной экономики». Наряду с УрГЭУ в числе организаторов были представители:

науки – Уральское отделение Российской академии наук, Институт экономики УрО РАН и др.;

образования – Министерство образования и науки российской Федерации, Большой Евразийский университетский комплекс, Уральский федеральный университет имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина, Европейский университет Виадрины (ФРГ), Уральское отделение Российской академии образования и др.;

бизнеса – ОАО «Завод им. М.И. Калинина, ОАО «Ключевской завод ферросплавов» и т.д.;

власти – Комитет по науке и наукоемким технологиям Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Свердловской области и др.;

гражданского общества – Вольное экономическое общество России, Международная академия наук высшей школы, Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Российский союз промышленников и предпринимателей и т.д.

В рамках конференции были проведены секции, круглые столы, семинары, совещания. При подготовке резолюции конференции участники в числе решений вынесли задачу проведения Международного конгресса «Интеграция науки, образования, бизнеса, власти и гражданского общества – основа модернизации экономики». Данный Международный конгресс, приуроченный к 300-летию со дня рождения М.В. Ломоносова и 100-летию со дня рождения Л.Н. Гумилева, был проведен в ноябре 2011 г. Состав орга-

# Pentahelix as a Concept of Knowledge Production in Innovative Economy

## Key words

KNOWLEDGE PRODUCTION

«TRIPLE HELIX»

«PENTAHELIX»

KNOWLEDGE SPACE

INNOVATIVE HUMAN

## Summary

The article considers the elements of the modern concepts of knowledge production and «pentahelix» as a promising form of knowledge production.

низаторов конференции значительно расширился, в него вошли: Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ), Европейский деловой конгресс, Мадридский клуб, Астанинский клуб лауреатов Нобелевской премии и т.д.

По итогам конференции был сформулирован главный вывод: перспективной формой производства знаний должна стать «пентаспираль» – интеграция науки – образования – производства – бизнеса – власти и институтов гражданского общества. В данной статье приводятся концептуальные теоретические и практические положения Mode 5 – «пентаспираль».

Во второй половине XX века стал складываться новый тип науки, получивший свое осмысление в целой серии концепций, среди которых можно назвать следующие:

- технонаука (от англ. technoscience), сформулированная в 1970 г. бельгийским философом Ж. Хоттуа [2] и нашедшая развитие в трудах: немецкого социолога и политолога В. Шеффера (2002 г.) – «это гибрид онаученной технологии и технологизированной науки» [3]; английского социолога науки Б. Барнса (2005 г.) – «технонаука» относится к такой деятельности, в рамках которой наука и технология образуют своего рода смесь или же гибрида» [4]; российского ученого, философа, члена-корреспондента РАН Б.Г. Юдина (2008 г.) – «технонаука представляет собой единый чрезвычайно динамичный контур, в который входят наука, технологии, бизнес и средства массовой информации» [5]. Для технонауки целью становится инновация, т.е. создание и внедрение таких новшеств, которые должны приносить максимальную при-

быль от реализации на рынке, поэтому практическое воплощение научных знаний в технологию сегодня принято рассматривать в терминах инновационного процесса;

- постклассическая наука (российский академик В.С. Степин, 1971 г. [6]) – наука, основанная на междисциплинарности, обслуживании утилитарных потребностей промышленности, внедрении принципов эволюционизма, синергетики, процессов самоорганизации;

- постакадемическая наука (американский ученый Дж. Зиман, 1994 г. [7]) – наука, основанная на существовании двух научных сообществ – традиционного академического и нового постакадемического, вышедшего за рамки научных лабораторий и тесно сотрудничающего с властными, промышленными, финансовыми структурами. В 1994 г. Дж. Зиман предложил систему норм, которая, по его мнению, характеризует постакадемическую науку, – PLACE: Proprietary (на результаты работы распространяется право собственности), Local (решение локальных задач за адекватное вознаграждение), Authoritarian (работа, определяемая начальством), Commissioned (заказная работа), Expert work (экспертная работа);

- электронная наука (e-Science) (генеральный директор Института науки и технологии Великобритании Дж. Тейлор, 1999 г.<sup>1</sup>, П. Вутерс 2006 г. [8]) – новое направление организации научной работы, характеризующееся глобальным сотрудни-

<sup>1</sup> В Великобритании e-научная программа включает широкий спектр ресурсов, центров и людей, в том числе National e-Science Centre (NeSC), который управляется в университетах Глазго и Эдинбурга.

## Mikhail V. FYODOROV

*Dr. Sc. (Ec.), Dr. Sc. (Mining), Prof., Rector*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-17-00  
E-mail: secretar@usue.ru**

## Evelina V. PESHINA

*Dr. Sc. (Ec.), Prof., Vice-Rector  
for Scientific Work*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 251-96-47  
E-mail: nir@usue.ru**

## Oksana V. GREDINA

*Cand. Sc. (Pedagogy), Rector*

**Institute of Education Development  
620066, RF, Ekaterinburg,  
ul. Akademicheskaya, 16  
Phone: (343) 369-29-73  
E-mail: irro@irro.ru**

## Pavel A. AVDEEV

*Postgraduate  
of Enterprises Economics Dept.*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-17-84  
E-mail: avdeev@usue.ru**



## Источники

1. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: федер. закон от 22.08.1996 г. №125-ФЗ (в ред. от 03.12.2011 г.).
2. Hottos G. Techno-sciences and ethics. // Agazzi E. Right, Wrong and Science / Ed. by Craig Dilworth // Poznań Studies in the Philosophy of Science and Humanities. Vol. 81. Amsterdam-NY, 2004
3. Schäfer W. Global Technoscience: The Dark Matter of Social Theory. University of Maryland Conference on Globalizations: Cultural, Economic, Democratic. April 2002. <http://www.bsos.umd.edu/socy/conference/index.html>.
4. Barnes B. Elusive Memories of Technoscience // Perspectives on Science: Historical, Philosophical, Social. Vol. 13, Iss. 2. Technoscientific Productivity, Summer 2005.
5. Юдин Б.Г. Технонаука, человек, общество: актуальность гуманитарной экспертизы // Век глобализации. 2008. № 2.
6. Степин В.С. Генезис теоретических моделей науки // Философские науки. 1971. № 3.
7. Ziman J. Prometheus bond. Science in a dynamic steady state. Cambridge: Camb. Univ. Press, 1994.
8. Wouters P. What is the matter with e-Science? Thinking aloud about informatisation in knowledge creation. <http://www.pantaneto.co.uk/issue23/wouters.htm>
9. National e-Science Centre: official website. <http://www.nesc.ac.uk>.
10. Бек У. Общество риска. На пути к новому модерну / пер. с нем. В. Сидельникова и Н. Федоровой. М., 2000.
11. Nentwich M. Cyberscience: research in the age of the Internet. Vienna: Austrian Academy of Sciences Press, 2003.
12. Foster I. Service-Oriented Science // Science. 2005. Vol. 308. No. 5723.
13. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О.Н. Шкаратана. М.: ГУ-ВШЭ, 2000.
14. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М.: Прогресс, 1966.
15. Drucker P. The Age of Social Transformation // The Atlantic Monthly 274 (November 1994).
16. Клейнер Г.Б. Становление общества знаний в России: социально-экономические аспекты // Общественные науки и современность. 2005. № 3.
17. К обществам знания: доклад ЮНЕСКО. Париж: ЮНЕСКО, 2005.
18. Попова С.Л. К вопросу об истоках концепции общества знания // Вестник ДГУ. 2010. Т. 10. № 8 (51).
19. Попов Е.В., Власов М.В. Институты знаний. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2012.
20. Gibbons M., Limoges C., Nowotny N., Schwartzman S., Scott P., Trow M. The new production of knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. L., 1994.

чеством в основных областях научной сферы. Понятие e-Science многозначно и может соответствовать нескольким значениям: электронная наука, электронная научная деятельность, передовая наука, расширенная наука и создание возможностей для науки [9];

- наука «другого модерна» (немецкий социолог У. Бек, 2000 г.) – наука творяко участвует в возникновении и углублении цивилизационных опасностей и соответствующего кризисного состояния: промышленное использование научных результатов создает не только проблемы, наука обеспечивает и средства – для того, чтобы вообще распознать в проблемах проблемы и представить их как таковые, и наоборот. Наука создает и предпосылки для «преодоления» угроз, возникших по ее же вине [10. С. 246];

- кибернаука (Cyberscience) (профессор австрийской академии наук М. Нентвич, 2003 г.) – научно-исследовательская деятельность в виртуальном пространстве с использованием сетевых компьютеров и современных информационно-коммуникационных технологий в целом [11. С. 814–817];

- сервис-ориентированная наука (Service-Oriented Science) (американский ученый И. Фостер, 2005 г. [12]) – организация повсеместного доступа к разнообразным научным ресурсам и автоматизации процесса научных исследований, что повышает производительность исследований и открывает новые возможности для науки в целом.

Также можно упомянуть и о других концепциях: «открытая наука – Open Science», «наука огромных объемов данных – Petascale Science», «наука быстрых открытий» и т.д.

Исследование представленных выше концепций позволило сформулировать следующие общие выводы:

- прослеживаются тенденции в развитии науки, отразившие процесс трансформации традиционных структур производства знаний и формирования трансдисциплинарных стратегий;

- трансформируются механизмы современных форм потребления научных знаний, а потребление знаний начинает воздействовать на способы и формы их производства;

- переформируются отношения науки с обществом и его составляющими;

- формируется новый тип производства знания и соответствующие способы конвертации знаний в практику принятия решений.

И основной вывод – как уже существующие, так и вновь создаваемые концепции науки имеют свои возможности и свои ограничения, поэтому чрезвычайно опасно развигать и проецировать какую-то одну концепцию в качестве эталона.

Концепции «науки» тесно связаны с характеристиками концепций «общества». К настоящему времени наиболее популярными и разработанными являются концепции: «постиндустриального общества» (американские социологи Э. Тоффлер, Д. Белл, 1973 г.), «информационного общества» (профессор Токийского технологического института Ю. Хаяши, 1969 г., американский социолог М. Кастельс, 2000 г. [13]), «общества знаний – индустрии знаний» (австрийский и американский экономист Ф. Махлуп, 1962 г. [14], американский философ и социолог П. Дракер, 1994 г. [15]), «экономики знаний»<sup>1</sup> (член-корреспондент РАН Г.Б. Клейнер, 2005 г. [16]).

Однако уже существуют многочисленные исследования, свидетельствующие, что концепция информационного общества не состоялась: «Информация – инструмент знания, сама по себе она знанием не является. Искаженно воспринятая, неверно истолкованная "уязвимыми слоями населения" информация становится "набором невразумительных сведений", транслируя новые формы социального отчуждения. И тогда многие осознают, что не они владеют информацией, а, наоборот, она овладела ими» [17]; «концепция общества знания сформировалась как ответ на вопрос о векторе дальнейшего развития информационного общества в контексте социодинамики» [18].

Знания как основной ресурс производственных отношений, особенности формирования экономики знаний, институты экономики знаний подробно изложены в монографии Е.В. Попова и М.В. Власова «Институты знаний» [19].

К настоящему времени сформировались четыре концепции современных форм производства знания<sup>2</sup> (рис. 1).

Концепция традиционного дисциплинарно-организованного производства знания (Mode 1) сформировалась к началу XX века – знания распространяются через традиционные каналы образования,

<sup>1</sup> Впервые концепция экономики знаний была представлена в 1995 г. на заседании Комитета по научно-технической политике ОЭСР.

<sup>2</sup> В основу заложено количество элементов, являющееся простым числом, т.е. у количества элементов системы нет делителей кроме 1 и самого себя, нельзя равномерно разделить систему на другое целое число.



Рис. 1. Концепции современных форм производства знания

а наука – процесс, структурированный научными дисциплинами и школами.

Концепция «Второй тип» производства знаний (Mode 2) предложена в 1994 г. коллективом ученых<sup>1</sup> (М. Гиббонс, К. Лимож, Х. Навотны, С. Шварцман, П. Скотт, М. Трой [20]) как одна из возможностей осмысления трансдисциплинарных изменений современных научно-исследовательских стратегий. Это был ответ на комплекс проблем, возникших перед наукой и обществом во второй половине XX века.

Как отмечает вице-президент Европейского совета по исследованиям Х. Навотны, для концепции характерны следующие особенности [21]:

- проблематика исследований определяется в контексте приложений, который выстраивается в ходе диалога. Речь идет о новых параметрах, включаемых в проектирование и производство знания, которые в традиционном способе (Mode 1) оставались за скобками;

- на смену характерным для университетов иерархическим структурам, жестко разграничивающим отдельные дисциплины, приходят существенно гетерогенные, нежесткие структуры организации исследований;

- трандисциплинарность науки: направленность интеллектуальных усилий определяется не столько интересами тех или иных научных дисциплин, сколько требованиями, задаваемыми контекстом приложений;

- распространение знаний, в отличие от Mode 1, где знание распространяется через традиционные каналы, в Mode 2 ориентировано на получение и передачу знаний в процессе активной

коммуникации и практического взаимодействия;

- коммуникации между наукой и обществом в Mode 1 идут от науки в общество; что касается Mode 2, то существуют и направленные в противоположную сторону потоки информации – общество оказывается в состоянии сообщать науке о своих желаниях, потребностях и опасениях.

В концепции Mode 2 двойные спирали исследуются во взаимодействии: университеты – предприятия; государство – университеты; государство – рынок; наука – бизнес и т.д.

Концепция «тройной спирали – Triple Helix» (Mode 3): университет – правительство – бизнес (предприятия)<sup>2</sup>, в социологию инновационного развития науки в 2000 г. введена профессором Стэнфордского университета и Центра исследований в области предпринимательства Бизнес-школы Эдинбургского университета Г. Ицковичем и профессором Научного общества технологических инноваций Амстердамской школы исследований коммуникаций (ASCoR) Л. Лидесдорфом [23. С. 109–123].

Модель основана на утверждении, что «в современном обществе ядром инновационной деятельности оказывается университет. Он вступает в тесное сотрудничество с бизнесом, во многом беря на себя функции его отделений R&D (исследования и разработки), и становится главным центром приложения государственных усилий по развитию инноваций. Классический университет ... превращается в предпринимательский» [24].

<sup>2</sup> Существуют определенные противоречия в переводе бизнеса и предприятий в модели «тройной спирали». В изданной на русском языке книге Г. Ицковица «Тройная спираль» используется термин «предприятия» [22].

## References

1. On higher and postgraduate vocational education: Federal law No. 125-FZ of August 22, 1996 (ed. on December 3, 2011).
2. Hottos G. Technosciences and ethics // Agazzi E. Right, Wrong and Science / Ed. by Craig Dilworth // Poznań Studies in the Philosophy of Science and Humanities, Vol. 81. Amsterdam-NY, 2004.
3. Schäfer W. Global Technoscience: The Dark Matter of Social Theory. University of Maryland Conference on Globalizations: Cultural, Economic, Democratic. April 2002. <http://www.bsos.umd.edu/socy/conference/index.html>.
4. Barnes B. Elusive Memories of Technoscience // Perspectives on Science: Historical, Philosophical, Social. Vol. 13, Iss. 2. Technoscientific Productivity, Summer 2005.
5. Yudin B.G. Technoscience, individual, society: topicality of humanitarian examination // Vek Globalizatsii. 2008. No. 2.
6. Stypin V.S. Genesis of theoretical models of science // Philosophskiyе nauki. 1971. No. 3.
7. Ziman J. Prometheus bond. Science in a dynamic steady state. Cambridge: Camb. Univ. Press, 1994.
8. Wouters P. What is the matter with e-Science? Thinking aloud about informatisation in knowledge creation. <http://www.pantaneto.co.uk/issue23/wouters.htm>
9. National e-Science Centre: official website. <http://www.nesc.ac.uk>.
10. Bek U. The society of risk. On the way to another modern / Translated from German by V. Sidelnikov, N. Fodorova. Moscow, 2000.
11. Nentwich M. Cyberscience: research in the age of the Internet. Vienna: Austrian Academy of Sciences Press, 2003.
12. Foster I. Service-Oriented Science // Science. 2005. Vol. 308. No. 5723.
13. Castels M. The information age: economics, society and culture / Translated from English by O.N. Shkaratan. Moscow: SU HSE, 2000.
14. Machlup F. The production and distribution of knowledge in the United States. Moscow: Progress, 1966.
15. Drucker P. The Age of Social Transformation // The Atlantic Monthly 274 (November 1994).
16. Kleiner G.B. Formation of knowledge society in Russia: social-economic aspects // Obshchestvennyye nauki i sovremennost. 2005. No. 3.
17. On knowledge societies: UNESCO report. Paris: UNESCO, 2005.
18. Popova S.L. On the background of knowledge society concept // Vestnik of DGU. 2010. Vol. 10. No. 8 (51).
19. Popov Ye.V., Vlasov M.V. Institutes of knowledge. Ekaterinburg: Institute of Economics (Urals Branch of RAS), 2012.
20. Gibbons M., Limoges C., Nowotny H., Schwartzman S., Scott P., Trow M. The new production of knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London, 1994.

<sup>1</sup> М. Гиббонс родился в Англии, К. Лимож – в Канаде, С. Шварцман – в Бразилии, П. Скотт – в Англии, М. Трой – в США, Х. Навотны – в Австрии.

21. Nowotny H., Scott P., Gibbons M. *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. L., 2001.

22. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии / Г. Ицковиц; пер. с англ. под ред. А.Ф. Уварова. Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2010.

23. Etkowitz H. & Leydesdorff L. The dynamics of innovation: from National Systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university-industry-government relations // *Research Policy*. 2000. Vol. 29.

24. Механик А. Развитие по спирали. Интервью с Г. Ицковицем // *Эксперт*. 2010. № 49.

25. *Emerging Models for the Entrepreneurial University: Regional Diversities or Global Convergence: The 6th Biennial International Triple Helix Conference on University-Industry-Government-Links*. Singapore, 2007.

26. Гребенщикова Е.Г. Философско-методологическое обоснование трансдисциплинарной парадигмы в биоэтике: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М.: Ин-т философии РАН, 2012.

27. Дежина И., Кисилева В. «Тройная спираль» в инновационной системе России // *Экономический портал*. <http://institutiones.com/innovations/265-q-q.html>

28. Тройная спираль: инновационное развитие регионов. <http://www.unova.ru/article/5877>

29. Мандич Д. Тройная спираль по-шведски // *Эксперт*. 2011. № 35.

30. Лундвалл Б.-А. Высшее образование, инновации и экономическое развитие // *Глобеликс-Россия 2007: Материалы 5-й Междунар. конф.* Саратов, 2007. Т. 3.

31. Сергеев В., Алексеенкова Е., Нечаев В. Типология моделей инновационного развития // *Полития*. 2008. № 4.

32. Акофф Р. Л. Общая теория систем и исследование систем как противоположные концепции науки о системах // *Общая теория систем* / пер. с англ. В. Я. Алтаева и Э. Л. Напельбаума. М.: Мир, 1966.

33. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор // *Исследования по общей теории систем: сб. переводов / общ. ред. и вступ. ст. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина*. М.: Прогресс, 1969.

34. Урманцев Ю.А. Общая теория систем: состояние, приложение и перспективы развития. Система, симметрия, гармония. М.: Мысль, 1988.

35. Laszlo E. *The Systems View of the World: A Holistic Vision for Our Time*. Hampton Press, 1996.

36. Черняк Ю.И. Системный анализ в управлении экономикой. М.: Экономика, 1975.

37. Прангишвили И.В. Системный подход и общественные закономерности. М.: Синтез, 2000.

38. Ускова Т.В. Управление устойчивым развитием региона. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009.

В 2007 г. на конференции в Сингапуре Г. Ицковиц подчеркнул «особую роль "локальных" особенностей в контексте "циркулярных" взаимодействий спиралей триплекса. Университеты создают идеи, правительство формирует нормативную базу, бизнес обеспечивает ресурсами» [25].

Модель «тройной спирали» противопоставляет вертикальным механизмам управления инновационным развитием установление и совершенствование горизонтальных связей между действующими лицами. Согласно модели «тройной спирали» университетам, наряду с двумя традиционными миссиями (образование и наука), следует выполнять третью миссию – инновации.

Критики модели «тройной спирали» выделяют следующие недостатки концепции:

- упускается значение социальной распределенности производства знаний в структурах жизненного мира (восприятие, усвоение, трансляция, накопление, использование), а также недооценивается роль общества в гуманитарной экспертизе инновационных проектов [26. С. 25];

- «тройные спирали» являются системами высокого уровня неопределенности и сложности, что приводит к затруднениям в организации управления [28];

- Стэнфордскому университету пришлось взять на себя роль организатора инновационной деятельности, чтобы создать вокруг себя техническое производство. Этот процесс занял несколько десятилетий [28];

- предпринимательство не инвестирует в долгосрочные исследования – ему продукт нужен сегодня, пусть даже на технологиях вчерашнего дня [29];

- установление прав интеллектуальной собственности на результаты академических исследований подрывает академический идеал открытого доступа к знаниям [30];

- рыночная ориентация университетов подрывает их доверие в плане «разумно надежного знания» [30];

- государственное финансирование основной деятельности университетов может расцениваться как незаконное субсидирование бизнес-деятельности [30].

Профессор университета г. Ольбурга (Дания) Б.-А. Лундвалл отмечает, что концепция «третьей миссии» образования не является новой и восходит к 1914 г., когда к базовым функциям местных колледжей добавились дополнительные услуги, благодаря акту Конгресса США Смита-Левера (г. Грехем, 1914 г.). Также следует отметить:

закон Бея-Доула (1980 г.), который стимулировал университеты передавать знания бизнесу, создавал условия для генерации фирм и способствовал развитию предпринимательства в научных кругах; закон Стивенсона-Уайдлера (1980 г.) аналогичным образом поощрял к действию исследовательские лаборатории, финансируемые из государственного бюджета, и т.д.

Как справедливо отмечают российские ученые И. Дежина, В. Кисилева, «Основной тезис теории "тройной спирали" заключается в том, что в системе инновационного развития доминирующее положение начинают занимать институты, ответственные за создание нового знания. Причиной столь важного преобразования послужила логика развития науки, рождающей все больше синтетических направлений, которые включают как фундаментальные, так и прикладные исследования междисциплинарного характера и разработки» [27].

Не рассматривая теорию инноваций, обратимся к практике анализа существующих в мире национальных инновационных систем, которые в обобщенном виде представлены тремя базовыми моделями инновационного развития [31]:

- Евроатлантическая модель, являющаяся «традиционной» – модель полного инновационного цикла – от возникновения инновационной идеи до массового производства готового продукта. В данной модели представлены все компоненты структуры инновационной системы (ключевая роль в инновационной системе принадлежит университетам). Примерами инновационных систем данного типа являются инновационные системы США, Великобритании, Германии, Франции, Италии, Швеции, Нидерландов, Дании, Швейцарии, Финляндии;

- Восточно-азиатская модель, в которой отсутствует стадия формирования фундаментальных идей и, как правило, сами технологии заимствуются у стран, следующих «традиционной модели». Примерами стран данной инновационной системы являются Япония, Южная Корея, Гонконг;

- альтернативная модель – используется преимущественно в сельскохозяйственных странах, не обладающих значительным потенциалом в области фундаментальной и прикладной науки и не имеющих богатых запасов сырья, технологии переработки или продажа которого могли бы стать основой национальной конкурентоспособности.

Не будучи в состоянии добиться заметных результатов в создании новых



технологий, эти страны в своей инновационной политике, как правило, делают упор на подготовку кадров в сферах экономики, финансов, менеджмента, социологии и психологии труда, а также на развитие отдельных отраслей легкой промышленности, креативной индустрии и рекреации. В качестве примеров систем, основанных на альтернативной модели инновационного развития, могут быть названы национальные инновационные системы Таиланда, Чили, Турции, Иордании и Португалии.

Таким образом, «тройная спираль» целесообразна, по мнению многих ученых и практиков, для евроатлантической модели. Ввиду уникальности каждой инновационной системы, адекватной социокультурным, климатическим, геополитическим, ресурсным и другим особенностям стран и территорий, для каждой инновационной системы должна быть своя модель (Mode n) или некая «универсальная модель» (Mode U)<sup>1</sup>.

Концепция «пентаспирали» (Mode 5): наука – образование – бизнес – власть – институты гражданского общества, предложена авторским коллективом ученых УрГЭУ в 2011 г.

Концепция базируется на теории устойчивых систем (американский ученый Р. Акофф [32], австрийский ученый Л. фон Берталанфи [33], российский ученый Ю. Урманцев [34], основатель Международной академии системных исследований Э. Ласло [35]) и теории пространства знаний (Г. Ицковиц [22]).

Понятие системы подразумевает под собой совокупность методов и средств решения определенной проблемы, при этом наиболее эффективной системой является та, которая в наилучшей степени решает определенную общественную или экономическую проблему [36].

В силу того что понятие системы используется в самых различных видах деятельности, отсутствует его четкое и универсальное определение. При этом стоит учесть, что отнесение той или иной структуры к системам стоит производить при наличии определенных признаков [38]:

- целостность и членимость (система есть целостное образование, но позволяющее выделить в себе отдельные элементы);
- наличие устойчивых связей между элементами (структуры);
- наличие интегративных свойств, присущих системе в целом, но не присущих ее элементам;

- организованность (наличие организации, проявляющееся в снижении доли неопределенности – энтропии).

Согласно этим признакам «пентаспираль» является полноценной системой, которая имеет свой собственный набор элементов (пять институтов управления инновациями), структуру их взаимодействия (комплекс многоуровневых связей и взаимодействий между институтами), формирует новую форму интеграции входящих в ее состав институтов, обеспечивающую все необходимые условия инновационной деятельности.

Главная задача «пентаспирали» – комплексное управление процессами инновационной деятельности: производства, передачи, применения научных знаний, создание на их базе наукоемких технологий.

Реализация этой задачи проявляется в интегративных свойствах, которые проявляются в результате функционирования системы «наука – образование – бизнес – власть – институты гражданского общества». Данное интегративное свойство носит название эмерджентности – наличия у системы новых свойств, отсутствующих у ее компонентов.

Идентификация «пентаспирали» по наиболее существенным признакам теории систем представлена в таблице.

Таким образом, «пентаспираль» является открытой, сложной, специализированной, развивающейся, организованный, самоорганизующейся, детерминированной, централизованной, производящей системой.

Схематичность «пентаспирали» отражена на рис. 2.

Базовыми составляющими (постоянными – const) «пентаспирали» являются: наука, образование, бизнес; внешними составляющими, обеспечивающими эффективное функционирование базовых (меняющимися по различным причинам), – власть, институты гражданского общества.

В центре «пентаспирали» «инновационный человек». Чем серьезней требования, которые предъявляет общество к человеку, тем выше его собственные требования к окружающей среде. Чтобы развивались наука, бизнес и т.д., должен развиваться сам человек как их главный агент. Следовательно, все составляющие «пентаспирали» связаны «через человека», его сознание, интересы и потребности.

Развитие и приумножение знаний, как основы инновационного процесса, происходит в сфере «Наука», которая сконцентрирована в учреждениях акаде-

21. Nowotny H., Scott P., Gibbons M. Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty. London, 2001.

22. Triple helix. Universities–Industry–State. Innovations in action / Henry Etzkowitz; translated from English, ed. by A.F. Uvarov. Tomsk: Izdatelstvo of Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 2010.

23. Henry Etzkowitz & Loet Leydesdorff. The dynamics of innovation: from National Systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university-industry-government relations. Research Policy. 2000. Vol 29.

24. Mekhanik A. Helix development. Interview with H. Etzkowitz // Ekspert. 2010. No. 49.

25. Emerging Models for the Entrepreneurial University: Regional Diversities or Global Convergence: The 6th Biennial International Triple Helix Conference on University-Industry-Government-Links. Singapore, 2007.

26. Grebenshikova Ye.G. Philosophical-methodological foundation for interdisciplinary paradigm in bioethics. Moscow: Institute of Philosophy of RAS, 2012.

27. Dezhina I., Kisilyova V. Helix spiral in Russia's innovation system // Ekonomicheskii portal. <http://institutiones.com/innovations/265-q-q.html>.

28. Triple helix: regions' innovative development. <http://www.unova.ru/article/5877>

29. Mandich D. Triple helix in Swedish // Ekspert. 2011. No. 35.

30. Lundwall B.-A. Higher education, innovations and economic development // Materials of the 5th International Conference "Globelics Russia-2007". Saratov, 2007. Vol. 3.

31. Sergeev V., Alekseenkova Ye., Nechayev V. Typology of innovative development models // Politiya. 2008. No. 4.

32. Ackoff R.L. General systems theory and systems research: contrasting conceptions of system science // General systems theory. Moscow: Mir, 1966.

33. Bertalanffy L. von. General systems theory – A critical review // Studies of general systems theory / ed. by V.N. Sadovsky and E.G. Yudin. Moscow: Progress, 1969.

34. Urmantsev Yu.A. General systems theory: state, application and prospects for development. System, symmetry, harmony. Moscow: Mysl, 1988.

35. Laszlo E. The Systems View of the World: A Holistic Vision for Our Time. Hampton Press, 1996.

36. Tchernyak Yu.I. System analysis in economics management. Moscow: Ekonomika, 1975.

37. Prangishvili I.V. System approach and social patterns. Moscow: Sintez, 2000.

38. Uskova T.V. Managing the sustainable development of a region. Vologda: Institute of Territories Social-Economic Development of RAS, 2009.

39. Kolesnikov A.A. Developing the basics and methods of synergy management theory. Taganrog: TSURE, 2000.

<sup>1</sup> U – Universal – универсальный.

39. Колесников А.А. Развитие основ и методов синергетической теории управления. Таганрог: ТРТУ, 2000.

40. Дробот П.Н., Дробот Д.А., Тетеркина Н.Г. Проблема количественного анализа в модели тройной спирали // Опыт международного сотрудничества в изучении динамики природных и антропогенных комплексов Западной Сибири в контексте глобальных климатических изменений: ландшафтно-экологические и медико-биологические аспекты: сб. ст. по материалам Междунар. конф. «Развитие научно-технического сотрудничества российских научных и научно-образовательных центров с учеными-соотечественниками, работающими за рубежом» (2–4 апреля 2010 г.) / под ред. С.Н. Кирпотина. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2010.

41. Инновационная Россия – 2020: Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 г. / Минэкономразвития. М., 2010.

## Идентификация «пентаспирали» по классификационным признакам теории систем

Основание (критерий) классификации		Классы систем
По взаимодействию с внешней средой	✓	Открытые
		Закрытые
		Комбинированные
По структуре		Простые
	✓	Сложные
		Большие
По характеру функций	✓	Специализированные
		Многофункциональные (универсальные)
По характеру развития		Стабильные
	✓	Развивающиеся
По степени организованности	✓	Организованные
		Неорганизованные (диффузные)
По сложности поведения		Автоматические
		Решающие
	✓	Самоорганизующиеся
		Предвидящие
		Превращающиеся
По характеру связи между элементами	✓	Детерминированные
		Стохастические
По характеру структуры управления	✓	Централизованные
		Децентрализованные
По назначению	✓	Производящие
		Управляющие
		Обслуживающие

мической, образовательной и производственной науки. Наука – сфера человеческой деятельности, функцией которой является выработка и теоретическая схематизация объективных знаний о действительности.

«Образование» представлено учреждениями общего и профессионального образования, которые обеспечивают передачу знаний, навыков и умений. Образование – процесс развития и саморазвития личности, связанный с овладением социально значимым опытом человечества, воплощенным в знаниях, умениях, творческой деятельности и эмоционально-ценностном отношении к миру.

В сфере «Бизнес» объединены коммерческие предприятия различных форм собственности и отраслей. Данная сфера имеет очень большое значение, поскольку именно здесь происходит «материализация» научных знаний и заложенный в них потенциал реализуется в форме инновации.

Сфера «Власть» отвечает за установление правил (законов, нормативов и т.д.) взаимодействия между различными сферами и контроль над их исполнени-

ем. Данная сфера представлена различными органами государственной власти. Власть обеспечивает устойчивое функционирование всей системы и формализует происходящие в ней процессы. Власть включает в себя создание «нормативных рамок» и организационных структур, позволяющих «запустить» правовой механизм; обеспечить материально-техническую базу, ресурсы, финансовые средства, кадры, информационные массивы и пр. в целях создания условий для формирования инновационного человека.

«Институты гражданского общества» объединяют в себе различные некоммерческие и общественные организации. Их роль в системе «пентаспирали» – реализация механизма общественной оценки значимости каждого отдельного научного знания, находящегося в системе, а также формирование общественной значимости инноваций, формируемых в ней.

Сложную систему взаимодействий (в теории систем) в рамках модели «пентаспирали» на отдельном уровне можно представить в виде структуры «звезда». Наличие столь развитой системы связей

40. Drobot P.N., Drobot D.A., Tetyorkina N.G. The problem of quantitative analysis in the triple helix model // The experience of international cooperation in studying the dynamics of natural and anthropogenic systems in Western Siberia in the context of the global climate change: landscape-ecological and biomedical aspects based on materials of the International Conference "Development of scientific and technological cooperation between Russian scientific and educational centers with fellow scientists working abroad" (April 2-4, 2010) / ed. by S.N. Kirpotin. Tomsk: Publishing House of Tomsk State University, 2010.

41. Innovative Russia-2020: Strategy for the innovative development of the Russian Federation until 2020 / Ministry of Economic Development of the RF. Moscow, 2010.



Рис. 2. «Пентаспираль» как совокупность институтов управления инновациями

на каждом отдельном уровне и между уровнями необходимо для обеспечения всей сложности социально-экономических отношений, возникающих в рамках инновационной системы (рис. 3).

Согласно теории устойчивых систем «пентаспираль» относится к виду групповой устойчивости [38. С. 15], где политическую устойчивость обеспечивает «власть», социальную – «институты гражданского общества», экономическую и экологическую – все составляющие «пентаспирали», научно-техническую (инновационную) – наука, образование, бизнес.

Особенности «пентаспирали»:

- проявление эмергентности в форме гибких интеграционных структур – кластеров, которые позволяют эффективно объединять потенциал входящих в нее составляющих и отраслей;
- обеспечение системы инноваций необходимой информацией о состоянии и взаимодействии всех входящих в нее элементов;
- состав ее элементов – крупных и самостоятельных, подчиненных подсистем, обладающих своей развитой

структурой, состоящей из подсистем более низких уровней, при этом они являются в высокой мере сложными самоорганизующимися системами, следовательно, синергетическими. Процессы, происходящие согласно синергетическому подходу, позволяют направить систему на получение максимального эффекта от своей целостности и возможности внутрисистемной кооперации при наличии в ней достаточного количества информации. Таким образом, в рамках системы «пентаспирали» совместные усилия отдельных ее составляющих будут приводить к большей результативности по сравнению с усилиями отдельных подсистем;

- нелинейная самоорганизация системы. При этом высокая степень управляемости нижестоящих подсистем позволяет говорить о управляемой самоорганизации [39. С. 43], что способствует более эффективному воздействию структур управления на всю систему «пентаспирали» в целом;
- гомеостатичность системы. Наличие на сегодняшнем этапе между потен-

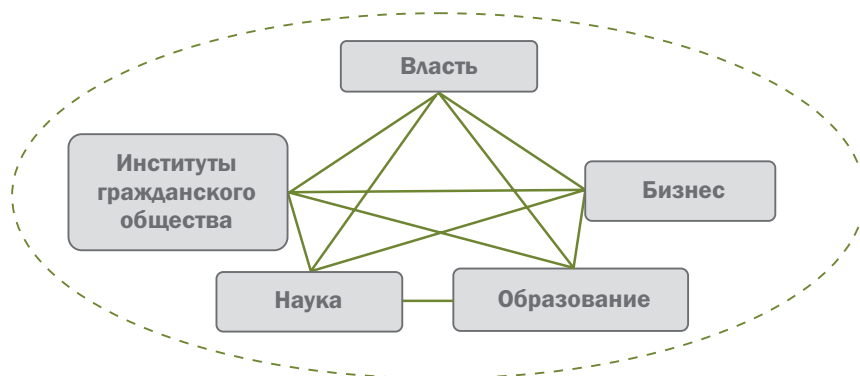


Рис. 3. «Звезда» взаимодействия элементов «пентаспирали»

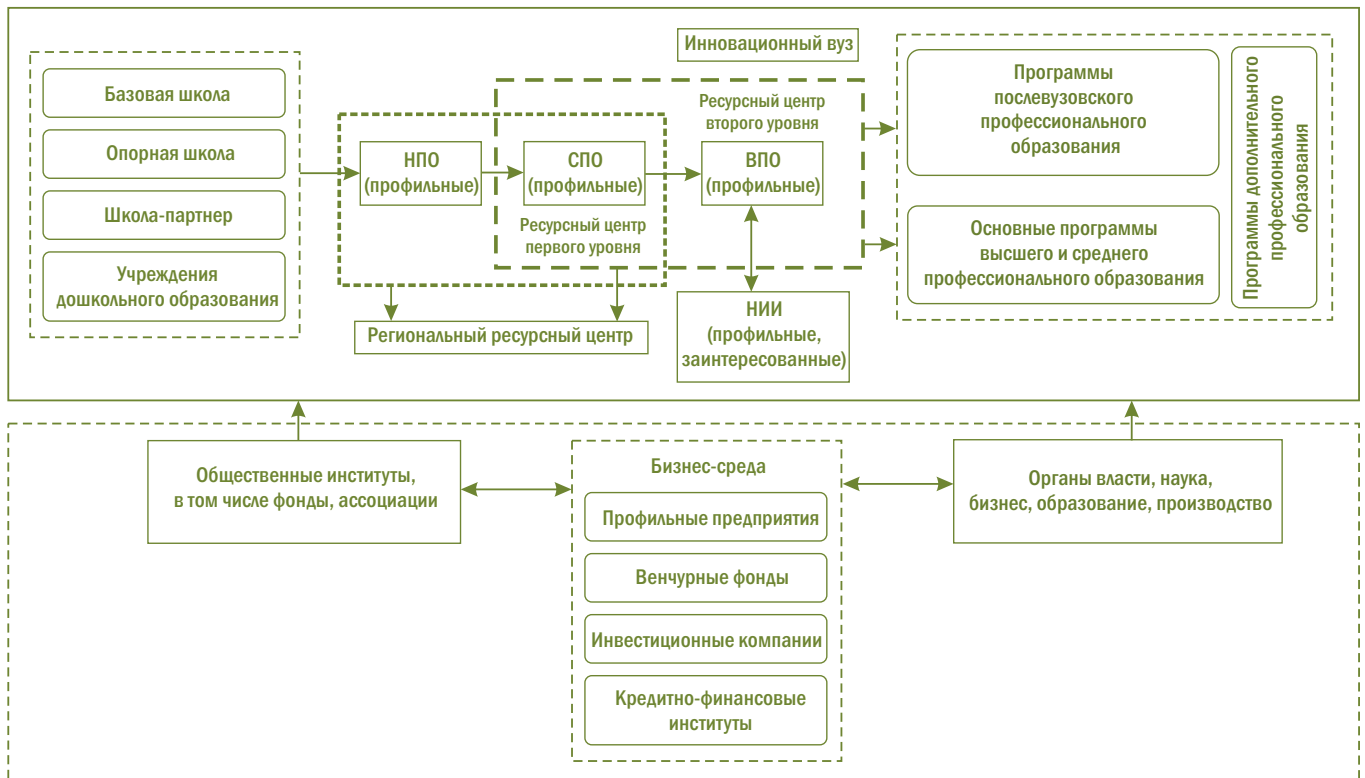


Рис. 4. Структура инновационно-образовательного кластера

циальными элементами «пентаспирали» отдельных формальных и неформальных связей позволяет говорить о гомеостатичности системы, т.е. ее стремлении к самосохранению под влиянием внутренних и внешних воздействий [37. С. 93];

- устойчивость системы «пентаспирали», что позволит ей свободно взаимодействовать с внешним миром как любой открытой системе, а следовательно, обеспечит интеграцию Российской Федерации в глобальный инновационный процесс с сохранением своей самостоятельности и обособленности;

- более сложная система взаимодействий. Конкретное применение модели «тройной спирали» в количественных оценках «оказалось не совсем очевидным, прежде всего в силу множественности моделируемых взаимоотношений. Наука всегда становится наукой, когда ее инструментарий способен измерять и выражать количественно величины, определяющие закономерности развития изучаемого явления» [40]. По нашему мнению, по мере усложнения и развития

общества, измерение множественности связей будет происходить в комбинаторной интерпретации с количеством перестановок порядка  $n$ :

$$P_n = n!$$

для модели «тройной спирали» (Mode 3):  $3! = 1 * 2 * 3 = 6$ ;

для «пентаспирали» (Mode 5):  $5! = 1 * 2 * 3 * 4 * 5 = 120$ .

Таким образом, можно говорить об универсальности «пентаспирали» для различных моделей инновационных систем и их вариаций. «Пентаспираль» расширяет научные представления о современных процессах, происходящих в быстро развивающемся обществе.

Как отмечается в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г., «Обеспечение эффективной реализации поставленных задач перехода страны на инновационный путь развития требует формирования и развития механизмов многостороннего взаимодействия между органами государственной власти, бизнесом, научными и образова-

тельными организациями, организациями гражданского общества» [41. С. 30].

Механизмом реализации концепции «пентаспирали» могут стать инновационно-образовательные кластеры (ИОК). Общая структура такого кластера отражена на рис. 4.

Инновационно-образовательный кластер – системное объединение различных организаций (образовательных, научных учреждений, промышленных предприятий, организаций инвестиционно-инновационной инфраструктуры, органов государственного управления, органов местного самоуправления, общественных организаций и т.д.), позволяющее использовать преимущества внутрикластерного взаимодействия с целью более быстрого и эффективного распространения новых знаний, стимулирующих инновации для роста конкурентоспособности территории (международные, национальные, региональные, межрегиональные), что соответствует теории пространства знаний. ■





## 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,  
ауд. 514,  
тел. 251-96-78,  
e-mail: [ICGE@usue.ru](mailto: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*



## 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](http://www.expert.usue.ru)





**ВЕРЕТЕННИКОВА Ольга Борисовна**  
Доктор экономических наук,  
профессор, заведующая кафедрой  
финансового менеджмента

**Уральский государственный  
экономический университет**  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 251-96-92  
E-mail: veretennikova\_o@mail.ru



**ШЕИНА Екатерина Георгиевна**  
Аспирант кафедры финансового  
менеджмента

**Уральский государственный  
экономический университет**  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 251-96-92  
E-mail: shekat@mail.ru

#### Источники

1. О мерах по реализации в 2008 г. мероприятий по государственной поддержке малого предпринимательства: приказ Министерства экономического развития и торговли РФ № 119 от 25.04.2008 г.
2. О мерах по реализации в 2009 г. мероприятий по государственной поддержке малого предпринимательства: приказ Министерства экономического развития РФ № 31 от 30.01.2009 г.
3. О мерах по реализации в 2010 г. мероприятий по государственной поддержке малого и среднего предпринимательства: приказ Министерства экономического развития РФ № 59 от 16.02.2010 г.
4. Об организации проведения конкурсного отбора субъектов Российской Федерации, бюджетам которых в 2011 г. предоставляются субсидии для финансирования мероприятий, осуществляемых в рамках оказания государственной поддержки малого и среднего предпринимательства субъектами Российской Федерации: приказ Министерства экономического развития РФ № 227 от 20.05.2011 г.
5. Индекс ОПОРЫ 2010–2011: Отчет «Опоры России». www.opora.ru.
6. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. www.gks.ru.

## Совершенствование мер финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий

#### Ключевые слова

МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ИННОВАЦИОННЫЕ  
ПРЕДПРИЯТИЯ  
МЕРЫ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ  
СУБСИДИИ  
ГРАНТЫ  
КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА КРЕДИТОВАНИЯ  
МАЛЫХ И СРЕДНИХ ИННОВАЦИОННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ

#### Аннотация

В статье затрагиваются вопросы эффективности и доступности мер финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий в Российской Федерации. Авторами рассматриваются все действующие на данный момент виды финансовой поддержки. Анализируется реализация данных мер в двадцати субъектах РФ. Предлагается авторская модель организации оказания мер финансовой поддержки малым и средним инновационным предприятиям в РФ.

На современном этапе финансовая поддержка малых и средних инновационных предприятий в Российской Федерации осуществляется в рамках реализации мер государственной поддержки малого и среднего предпринимательства. При этом малые и средние инновационные предприятия не являются основными получателями средств в рамках данной поддержки.

Существующие на сегодняшний день в РФ меры финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий часто ассоциируются у получателей с постоянной обязанностью государства помогать на безвозмездной основе и порою рождают иждивенческие настроения у предпринимателей. Это обстоятельство подкрепляется наметившейся в последние годы тенденцией преобладания инструментов финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий на основе принципа невозвратности в виде грантов и субсидий (табл. 1).

Невозвратные финансовые ресурсы не дают возможности осуществлять последующий мониторинг их целевого использования, поэтому часто являются средством финансирования личных потребностей предпринимателя, а не предприятия. Сложность отслеживания движения денежных средств после предоставления субсидий создает возможность для реализации различных коррупционных схем.

Гораздо меньше внимания среди мер финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий на сегодняшний день уделяется кредитованию.

На наш взгляд, это стратегически неверная позиция. Принцип возвратности кредита позволяет отследить его целевое использование, провести последующий мониторинг показателей предприятия, на основе которого можно определить эффективность мер финансовой поддержки.

Проведем анализ существующих видов финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий, реализованных на территориях РФ.

Целью анализа стало выявление доступности, массовости и востребованности отдельных видов финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий в двадцати субъектах РФ, отобранных по принципу наибольшего числа работающих малых и средних предприятий на данных территориях. В этот перечень вошли субъекты РФ из всех федеральных округов (табл. 2).

Исходя из данных табл. 2 можно увидеть определенный «дисбаланс, между спросом со стороны бизнеса на качественные услуги и тем, что регионы могут сегодня предложить»[5]. При этом значительные сложности в доступности финансовых ресурсов испытывают те регионы, где потребность в них наиболее высока в связи с большим числом МСП.

Самыми доступными и массовыми мерами финансовой поддержки, реализуемыми во всех рассматриваемых регионах РФ, являются:

- предоставление поручительств по банковским кредитам;
- микрофинансирование;

## Small and Medium-Sized Innovative Enterprises: Improving Financial Support Measures

Таблица 1 – Финансовые меры поддержки малых и средних инновационных предприятий, реализуемые в Российской Федерации в 2008–2011 гг.

Меры	Цель
1. Капитализация региональных гарантийных фондов с целью предоставления поручительств	Увеличение объема поручительств по банковским кредитам
2. Льготные инвестиционные кредиты	Кредитование на льготных условиях субъектов МСП, а также малых инновационных предприятий, работающих в приоритетных отраслях
3. Микрофинансирование	Борьба с бедностью, повышение доступности кредитных ресурсов для начинающих предпринимателей
4. Субсидирование части затрат получателей кредита, связанных с выплатой вознаграждения по договорам поручительства	Облегчение доступа к банковским кредитам
5. Субсидирование части затрат малых предприятий, связанных с выплатой вознаграждения по банковской гарантии банку, обеспечивающему исполнение обязательств по кредитам, привлеченным в российских кредитных организациях не ранее 1 января 2005 г. на срок не более 5 лет	Развитие системы кредитования субъектов малого предпринимательства
6. Субсидирование части процентной ставки по кредитам, привлеченным субъектами МСП на реализацию инвестиционных проектов	Повышение доступности и привлекательности банковских кредитов для субъектов МСП, а также малых и средних инновационных предприятий
7. Обучение и последующие гранты начинающим малым предприятиям на создание собственного дела	Борьба с безработицей, самозанятость населения
8. Субсидии экспортоориентированным предприятиям	Поддержка и развитие экспорта
9. Субсидии по лизинговым договорам на приобретение основных средств лизинга (за исключением легковых автомобилей)	Содействие лизингу оборудования
10. Субсидирование части затрат, связанных с уплатой процентов по лизинговым договорам	Повышение доступности лизинга оборудования
11. Субсидирование затрат, связанных с патентованием изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, а также государственной регистрацией иных результатов интеллектуальной деятельности	Поддержка патентования изобретений, а также государственной регистрации результатов интеллектуальной деятельности
12. Субсидирование малым предприятиям частичной оплаты образовательных услуг	Развитие предпринимательской грамотности и предпринимательских компетенций
13. Конкурс «Молодой предприниматель» (предоставление субсидий)	Стимулирование активности молодежного предпринимательства
14. Субсидии на финансирование мероприятий по поддержке субъектов МСП в условиях вступления России в ВТО	Формирование системы финансирования инновационной деятельности и НИОКР МСП с целью повышения их конкурентоспособности на внешнем рынке
15. Субсидирование расходов, связанных с началом предпринимательской деятельности, выплат по передаче прав на франшизу (паушальный взнос)	Поддержка начинающих предпринимателей и предпринимателей, работающих по франшизе
16. Гранты (субсидии) на создание инновационных компаний	Поддержка начинающих инновационных предприятий
17. Субсидии действующим инновационным компаниям	Возмещение затрат или недополученных доходов в связи с производством (реализацией) инновационных товаров, работ, услуг
18. Субсидии малым инновационным компаниям-эмитентам на компенсацию расходов, связанных с получением допуска их ценных бумаг к торгам на фондовой бирже в процессе их размещения и (или) обращения	Поддержка действующих малых инновационных компаний-эмитентов
19. Субсидии по затратам субъектов МСП, связанным с участием в «деловых миссиях», выставках и иных мероприятиях, предусматривающих экспонирование и показ	Стимулирование продвижения на региональные и международные рынки продукции, товаров и услуг
20. Субсидирование затрат субъектов МСП на проведение технологического аудита (оценки существующего технологического уровня компании, системы управления качеством, системы проектирования и разработки новой продукции в сравнении с конкурентами в России и за рубежом)	Стимулирование проведения технологического аудита субъектами МСП
21. Субсидирование затрат, связанных с реализацией программ по энергосбережению, включая затраты на приобретение и внедрение инновационных технологий и оборудования	Проведение субъектами МСП энергосберегающих мероприятий и внедрение инновационных технологий
22. Субсидии субъектам МСП, осуществляющим деятельность в производственной сфере и являющимся участниками проектов по локализации	Компенсация затрат, связанных с оплатой услуг по сертификации, аттестации, декларированию товаров, работ, услуг, необходимых для участия в проектах по локализации промышленного производства
23. Субсидии субъектам МСП, осуществляющим деятельность в сфере народных художественных промыслов и ремесленничества	Поддержка субъектов МСП, работающих в сфере народных художественных промыслов и ремесленничества
24. Субсидии на реализацию предпринимательских проектов субъектов женского и семейного предпринимательства	Поддержка предпринимательских проектов субъектов женского и семейного предпринимательства
25. Субсидии субъектам МСП, осуществляющим землеустроительные работы	Поддержка субъектов МСП, занимающихся землеустроительными работами

Примечание. Составлено по данным [1–4].

• гранты начинающим малым предприятиям.

Следующими по массовости идут различные виды субсидий:

• на выплату первого взноса и процентов по договорам лизинга (19 субъектов РФ);

• на проведение мероприятий по энергоэффективности (18 субъектов РФ);

• на поддержку экспортоориентированных предприятий (17 субъектов РФ).

Гораздо хуже обстоят дела с разнообразием и реализацией мер финансовой поддержки непосредственно малых и средних инновационных предприятий (рис. 1).

Из пяти видов финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий, существующих на данный

момент в РФ, четыре – это различные виды субсидий, и лишь один вид – предоставление кредитов. Из двадцати субъектов РФ – лидеров по числу работающих малых и средних предприятий, всего в пяти субъектах реализуется программа льготного инвестиционного кредитования (в Свердловской, Тюменской, Кемеровской, Новосибирской областях и в Республике Башкортостан). Других видов

Таблица 2 – Двадцать лидирующих субъектов РФ по числу малых и средних предприятий (на 01.01.2011 г.).

Субъект РФ	Принадлежность к федеральному округу	Всего, ед.	Рейтинг по числу малых и средних предприятий	Рейтинг по доступности финансовых ресурсов
Российская Федерация	–	238 570	–	–
г. Москва	Центральный	23 536	1	12
г. Санкт-Петербург	Северо-Западный	17 518	2	16
Московская область	Центральный	17 050	3	1
Краснодарский край	Южный	7 489	4	2
Ростовская область	Южный	6 929	5	18
Республика Татарстан	Приволжский	6 830	6	6
Нижегородская область	Приволжский	6 542	7	15
Республика Башкортостан	Приволжский	6 232	8	10
Самарская область	Приволжский	6 219	9	5
Тюменская область	Уральский	5 256	10	13
Свердловская область	Уральский	4 952	11	14
Новосибирская область	Сибирский	4 748	12	9
Пермский край	Приволжский	4 640	13	8
Красноярский край	Сибирский	4 197	14	17
Челябинская область	Уральский	4 180	15	4
Ставропольский край	Северо-Кавказский	4 008	16	3
Иркутская область	Сибирский	3 839	17	19
Кемеровская область	Сибирский	3 734	18	20
Волгоградская область	Южный	3 344	19	7
Приморский край	Дальневосточный	3 230	20	11

Примечание. Составлено по данным [5; 6].

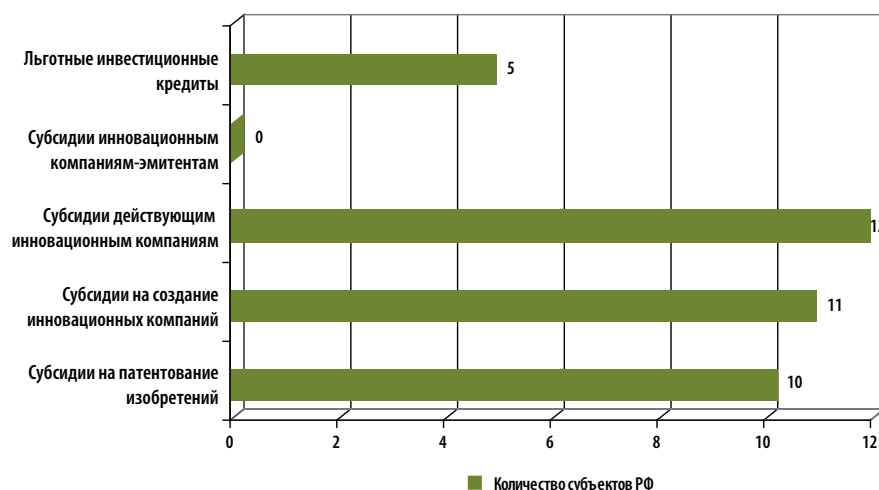


Рис. 1. Субъекты РФ, в которых реализуются меры финансовой поддержки малых и средних инновационных предприятий



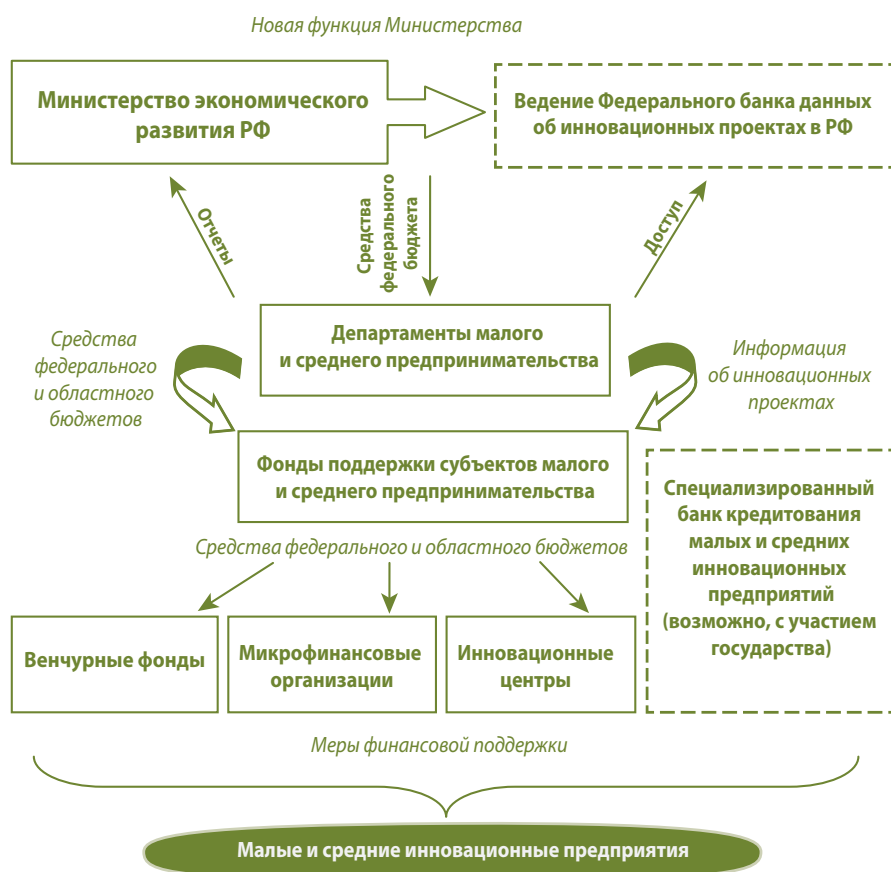


Рис. 2. Модель организации финансовой поддержки малым и средним инновационным предприятиям в РФ

кредитования малых и средних инновационных предприятий с участием или поддержкой государства на сегодняшний день в РФ не предусмотрено.

Преобладание у инновационных предприятий (особенно у малых) материальных активов создает сложности при получении кредита в российских кредитных организациях по среднерыночным банковским процентным ставкам. В связи с этим льготное кредитование под ставку рефинансирования ЦБ РФ является востребованным финансовым инструментом.

В рамках стимулирования государством инновационной деятельности малых и средних предприятий необходимо разработать комплексную систему их кредитования: разработать и ввести механизмы долгосрочного экспортного кредитования, целевого кредитования предприятий под расчеты за поставленную продукцию, проектного финансирования.

Для полноценной реализации всех финансовых мер поддержки малых и средних инновационных предприятий

в РФ требуется четкое определение видов фондов и других организаций, действующих в инновационной сфере, и порядка их деятельности в вопросах финансирования.

Для внедрения комплексной системы кредитования малых и средних инновационных предприятий в РФ, на наш взгляд, необходимо создание специализированного банка (возможно, с участием государства) (рис. 2). Данный банк будет предоставлять различные кредитные продукты для малых и средних инновационных предприятий с учетом специфики их деятельности и взаимодействовать с другими институциональными структурами, реализующими меры финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства.

С целью получения более полной информации и учета малых и средних инновационных предприятий в нашей стране авторы предлагают добавить в функции Министерства экономического развития РФ еще одну – ведение федерального банка данных о реализуемых инновационных проектах. ■

► **Olga B. VERETENNIKOVA**  
Dr. Sc. (Ec.), Professor,  
Head of Financial Management Dept.  
**Urals State University of Economics**  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 251-96-92  
E-mail: veretennikova\_o@mail.ru

► **Yekaterina G. SHEINA**  
Postgraduate of Financial  
Management Dept.  
**Urals State University of Economics**  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 251-96-92  
E-mail: shekat@mail.ru

#### Key words

INNOVATIVE SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES  
FINANCIAL SUPPORT MEASURES  
SUBSIDIES  
GRANTS  
INTEGRATED CREDITING SYSTEM FOR INNOVATIVE SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

#### Summary

The issues of financial support measures for small and medium-sized enterprises in the Russian Federation and their availability are within the scope of the article. The authors indicate all the financial measures, which are being applied nowadays. The article contains an analysis of implementation of these measures in 20 subjects of the Russian Federation. The authors suggest a model to organize the implementation of financial support measures for small and medium-sized enterprises in Russia.

#### References

1. On measures of government support for small enterprises in 2008: Decree of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation No. 119 of April 25, 2008.
2. On measures of government support for small enterprises in 2009: Decree of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation No. 31 of January 30, 2009.
3. On measures of government support for small and medium-sized enterprises in 2010: Decree of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation No. 59 of February 16, 2010.
4. On holding a competition between subjects of the RF for subsidies to carry out measures, implemented within the framework of government support for small and medium-sized enterprises: Decree of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation No. 227 of May 20, 2011.
5. OPORA Indices 2010–2011 / Statement of OPORA RUSSIA: www.opora.ru.
6. Federal State Statistics Service of the Russian Federation: www.gks.ru.



### ГОРОХОВ Алексей Александрович

Соискатель кафедры управления  
и предпринимательства

**Тюменский институт  
переподготовки кадров агробизнеса  
625501, РФ, Тюменская обл.,  
пос. Московский, ул. Озерная, 2  
Контактный тел.: (3452) 76-53-52  
E-mail: al-gorokhov@yandex.ru**

### Ключевые слова

АПК

РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ

СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ

### Аннотация

В статье анализируются проблемы финансово-экономического механизма АПК России. Рассмотрены теоретический и практический уровни проблематики. Проанализированы количественные показатели состояния аграрной отрасли. Показано негативное влияние проблем на процессы воспроизводства в АПК.

## Актуальные проблемы функционирования финансово-экономического механизма агропромышленного комплекса России

Финансово-экономический механизм это совокупность институтов, субъектов экономических отношений, рычагов взаимодействия, а также условий осуществления деятельности, взаимосвязанных и взаимодействующих с целью обеспечения непрерывного процесса формирования и использования денежных фондов, необходимого для эффективного функционирования отрасли [1. С. 35].

Финансово-экономический механизм расширенного воспроизводства играет важную роль в национальной экономике. Этот механизм представляет собой сложную систему, включающую элементы и взаимосвязи между ними, нормы и правила, определяющие эти взаимосвязи, а также конкретные методы и инструменты воздействия. Сложность анализа механизма расширенного воспроизводства заключается в том, что он, с одной стороны, отражает объективные закономерности рыночной экономики, основанные на устремлениях отдельных хозяйствующих субъектов, а с другой – стремление государства проводить политику, направленную на комплексное социально-экономическое развитие страны. Поэтому при анализе структуры и функций финансово-экономического механизма следует учитывать как объективные факторы, отражающие общие закономерности, так и субъективные, отражающие текущую социально-экономическую политику государства.

Любой отраслевой финансово-экономический механизм помимо общих закономерностей, характерных для всех сфер экономики, обладает рядом специфических особенностей. Очевидно, что эта специфика обусловлена, во-первых, технологическими особенностями отрасли, во-вторых, рыночными особенностями самой отрасли и товаров, ею производимых, и, в-третьих, социальными особенностями, характеризующими место отрасли в жизни общества в целом. Агропромышленный комплекс отличается ярко выраженными особенностями по всему кругу перечисленных факторов.

Финансово-экономический механизм расширенного воспроизводства в агропромышленном комплексе имеет сложный характер, а его функционирование определяется взаимодействием множества разнородных факторов. Поэтому задача поиска оптимальных решений, как относительно структуры данного механизма, так и касательно его текущей деятельности, приобретает большое значение и актуальность.

Одна из главных задач, возникающих при исследовании любой системы, это раскрытие проблем и противоречий, наличие которых препятствует эффективной деятельности данной системы, ведет к неполному и (или) нерациональному использованию ее ресурсов. Существование таких проблем практически неизбежно, если мы имеем дело с системой достаточно высокого уровня сложности. Это объясняется тем, что по мере увеличения числа и разнообразия элементов системы происходит экспоненциальный рост сложности, а вместе с ним – неопределенности поведения, как отдельных элементов, так и всей системы в целом. Неопределенность является главным источником проблем и трудностей, она ведет к обесцениванию наших знаний о системе, невозможности прогнозировать ее поведения, предсказывать реакции на ожидаемые изменения внешней среды [2. С. 357].

Приступая к разработке концепции эффективного финансово-экономического механизма АПК, необходимо, во-первых, определить явно обозначившиеся проблемы, препятствующие его эффективно-му функционированию, а во-вторых, выявить потенциальные проблемные участки в указанной концепции.

При анализе проблем, возникающих при совершенствовании финансово-экономического механизма АПК, целесообразно выделить два уровня проблематики – теоретический и практический.

Под теоретическими проблемами следует понимать неразработанность методологии создания эффективного финансово-экономического механизма,

## Actual Problems of the Financial-Economic Mechanism Functioning in the Russian Agro-Industrial Complex

Financial-economic mechanism is a combination of institutions, economic subjects, levers of power, and conditions for the activities that interact to maintain the ongoing process of forming and distributing the funds for the sector effective functioning [1. P. 35]

Financial-economic mechanism of extended reproduction has a substantial role to play in the national economy. This mechanism is a complex system made up of a set of elements and interrelations between them, norms and rules, specifying these relations, and concrete influence tools and methods. Yet the complexity of the extended reproduction mechanism analysis is that it reflects the market economy objective logic based on both the aspirations of particular economic subjects and on the government wish to adopt a policy aimed at social-economic development of the country. For this reason while analyzing the structure and functions of the financial-economic mechanism one should take into account both objective factors, which mirror general regularities, and subjective ones, which reveal current state social-economic policy.

Financial-economic mechanism in any sector along with general regularities common to all economic spheres has some specific features. Self-evidently, this specifics is brought about, firstly, by technological peculiarities of the sector, secondly, by its market particularities and those of its products, and, thirdly, by some social features which show the role of this sector in society as a whole. As for the agro-industrial complex, it is marked by very pronounced peculiarities about all above-enumerated factors.

Financial-economic mechanism of extended reproduction in the agro-industrial complex has a complicated nature, and its functioning is influenced by many various factors. That is why the task to look for the optimal solutions for the structure of this mechanism and its current activity proves to be vitally essential.

One of the principal tasks that comes into view while studying any system, implies disclosing the problems and contra-

dictions which cause inefficient functioning and irrational use of the system resources. It is almost impossible to abandon such problems if we deal with sophisticated systems. This is due to the fact that as the number and diversity of the system's elements grow, the complexity and hence the uncertainty of the elements' and system's behavior rises exponentially as well. This uncertainty is the major source of troubles and difficulties, it leads to devaluation of our knowledge about the system and our inability to forecast system's behavior and anticipate its reactions to projected alterations of external environment [2. P. 357].

In the very beginning of drawing up the concept of effective financial-economic mechanism for the agro-industrial complex it is necessary to identify, firstly, the obvious problems of its functioning and, secondly, detect potential weak spots in this concept.

In the course of analysis of the difficulties arising during the improvement of the AIC financial-economic mechanism it is expedient to stipulate two levels of the range of problems – theoretical and practical.

The theoretical problems assume that there is no clear methodology for designing an effective financial-economic mechanism, and basic notions concerning main principles and regularities of this mechanism functioning are missing too. The failures of theory in this case are justified on the grounds that the issue is relatively new since the agro-industrial complex as a fully-fledged system with servicing financial-economic mechanism commenced to form just in 60–70s of the XX century, and this process is still in progress [3. P. 355]. Secondly, the situation that has emerged in the home AIC for the last two decades is unique in many aspects and does not have any analogue ones in world practice, consequently, it was not scrutinized appropriately by theoretical research.

The following problems caused by insufficient theoretical-methodological basis of the AIC financial-economic mechanism can be listed:

▶ **Aleksey A. GOROKHOV**  
*Applicant for candidate degree of Governance & Entrepreneurship Dept.*

**Tyumen Institute of Agriculture Cadres Training 625501, RF, Tyumen oblast, p. Moskovsky, ul. Ozyornaya, 2 Phone: (3452) 76-53-52 e-mail: al-gorohov@yandex.ru**

### Key words

AIC  
EXTENDED REPRODUCTION  
FINANCIAL-ECONOMIC MECHANISM  
SYSTEM OF MEASURES

### Summary

The article examines the problems of the financial-economic mechanism of the Russian agro-industrial complex (AIC). The issues are considered from theoretical and practical perspectives. In addition, there are analyzed the quantitative indicators of agrarian sector condition. There is shown a negative impact of the problems on the reproduction processes in AIC.

1. Absence of an intelligible idea about the essence and functions of the financial-economic mechanism of extended reproduction in AIC, its confusion with other concepts (economic mechanism, financial-credit mechanisms) [4].

Economics definitely lacks single notion of the term "mechanism" in its terminology. The suggested treatments feature intense diversity and are very controversial what leads to emergence of different approaches to the methodology of mechanisms' analysis and formation. The absence of unanimity in terminology hampers the development of the concept of effective financial-economic mechanism for the agro-industrial complex.

2. Non-systematic approach to building up the effective financial-economic mechanism.

The complex nature of agriculture is ignored while analyzing of the goals and tasks of the AIC financial-economic mechanism. There are taken into account only the economic aspects of the agriculture enterprises' activities, as for the rest, including social character of the sector, ecological and innovation factors, they are not believed to be enough important. For the financial-economic mechanism there is set the only target – it entails maintaining the processes of extended reproduction, yet at this the reproduction is interpreted in the common economic sense, as an extended reproduc-

отсутствие четких представлений об основных принципах и закономерностях функционирования данного механизма. Слабость теории в данном случае объясняется, во-первых, относительной новизной вопроса, поскольку агропромышленный комплекс как полноценная система и обслуживающий его финансово-экономический механизм начали формироваться только в 1960–1970-е годы, и процесс формирования еще не завершен [3. С. 355]. Во-вторых, ситуация, сложившаяся в отечественном АПК за последние 20 лет, является во многом уникальной, не имеющей аналогов в мировой практике и, следовательно, не получившей должной разработки в теоретических исследованиях.

Из проблем, обусловленных недостаточной разработкой теоретико-методологической базы финансово-экономического механизма АПК, можно выделить следующие.

1. Отсутствие четкого представления о сущности и функциях финансово-экономического механизма расширенного воспроизводства АПК, его смешении с другими понятиями (хозяйственный механизм, финансово-кредитный механизм) [4].

Нет единого представления о значении термина «механизм» применительно к экономическим понятиям. Предлагаемые трактовки понятия отличаются чрезвычайным разнообразием и противоречивостью, что обуславливает различные подходы к методологии анализа и построения механизмов. Отсутствие единства в терминологии экономических механизмов затрудняет разработку эффективной концепции финансово-экономического механизма АПК.

2. Отсутствие системного подхода к построению эффективного финансово-экономического механизма.

При анализе целей и задач финансово-экономического механизма АПК игнорируется сложносистемный характер отрасли. Во внимание принимаются только хозяйственно-экономические аспекты деятельности сельскохозяйственных предприятий, не учитывается социальный характер отрасли, экологические и инновационные факторы. Перед финансово-экономическим механизмом ставится единственная цель – обеспечение процессов расширенного воспроизводства, однако при этом воспроизводство понимается исключительно в общеэкономическом смысле, как расширение производственного потенциала предприятий. Между тем АПК

имеет ряд существенных особенностей, главной из которых является то, что данный комплекс существенно шире прочих отраслей экономики по функциональному назначению и по влиянию на жизнь общества [5].

Финансово-экономический механизм комплекса не может не учитывать эти особенности, и его функции должны быть направлены на решение сопутствующих задач.

3. Отсутствие четкого представления о месте и роли государства в финансово-экономическом механизме АПК.

Серьезная проблема заключается в двойственном, противоречивом характере финансово-экономического механизма АПК. С одной стороны, в условиях рыночной экономики данный механизм должен функционировать на основе принципов саморегулирования, законов рынка. С другой стороны, неоднократно отмечалось, что эффективное действие механизма возможно только при ведущей роли государства [6]. Следовательно, возникает проблема разграничения сфер влияния государства и саморегулирующихся рыночных механизмов, организации взаимодействия между ними и определения оптимальной доли влияния. Учитывая, что интересы государства и частнопредпринимательской инициативы зачастую не совпадают, данная проблема является чрезвычайно сложной. Предлагаемые решения данной проблемы не учитывают особенностей отрасли, перспективы развития государства, экономики и общества, а также научно-технический прогресс.

4. Отсутствие представления о специфической роли АПК в жизни общества.

Аграрная сфера деятельности играет чрезвычайно сложную, специфическую роль в социально-экономическом развитии страны. Эта область деятельности является системо- и структурообразующей, от ее эффективного функционирования зависит решение ряда важнейших вопросов, определяющих устойчивое существование и развитие общества. Кроме чисто экономических функций, комплекс играет серьезную социальную роль, его деятельность необходимо учитывать при планировании и реализации самых разных направлений государственной политики – поселенческой, демографической, экологической и т.д.

Между тем существующие концепции механизма финансирования АПК учитывают только производственно-экономические аспекты отрасли, фактически игнорируя ее сложносистемный характер.

5. Игнорирование специфических особенностей финансово-экономического механизма АПК.

Предлагаемые в настоящее время концепции универсального механизма расширенного воспроизводства в национальной экономики непригодны для непосредственного применения в аграрной сфере. Они игнорируют ряд специфических особенностей, которые не могут не учитываться при разработке теоретической концепции финансово-экономического механизма расширенного воспроизводства АПК.

Проведенный анализ показал, что финансово-экономическому механизму присущ ряд характерных особенностей, наиболее существенными из которых являются ведущая роль государства, инвестиционная сложность отрасли, длительный срок оборота капитала и некоторые другие. Безусловно, указанные особенности должны быть учтены при проектировании и построении перспективной модели финансово-экономического механизма АПК.

Разумеется, приведенный перечень теоретических проблем построения эффективного финансово-экономического механизма АПК отнюдь не является исчерпывающим. Мы указали только наиболее значимые, на наш взгляд, проблемы, связанные с недостаточной разработанностью теоретической базы процессов проектирования, планирования и создания данного механизма, решение которых сможет существенно повысить его эффективность как непосредственно для отрасли, так и для социально-экономического развития страны в целом.

Проблемы на теоретическом уровне нередко обуславливают проблемы практические. Отсутствие адекватных инструментов и методов препятствует построению действенных механизмов, учитывающих всю многоплановость агропромышленного межотраслевого комплекса, его сложную и неоднозначную роль в социально-экономическом развитии страны.

Однако, помимо этого, практические проблемы обусловлены конкретными трудностями и противоречиями, сложившимися в аграрном секторе России и препятствующими созданию эффективного финансово-экономического механизма расширенного воспроизводства в АПК.

В настоящее время агропромышленный комплекс России находится в крайне тяжелом положении. Это явилось непосредственным следствием разрушения



tion of enterprise's potential. However, as it has been already mentioned, AIC has a number of distinguishing features, and the major one is that this complex exercises a lot more pervasive influence on the life of society and has broader functionality than other economic sectors [5]. Therefore, the AIC financial-economic mechanism cannot but understand these peculiarities and, so, its functions must be aimed at solving the associated tasks.

3. Absence of any constructive idea about the place and role of the government in the AIC financial-economic mechanism.

Ambiguous and controversial character of the AIC financial-economic mechanism appears to be a serious problem. On the one hand, in conditions of market economy this mechanism should operate on the basis of self-regulation and market laws. On the other hand, it was pointed out many times that efficient functioning of the mechanism is plausible provided the state performs a leading role [6]. Consequently, there arises a problem to demarcate the spheres of influence between the government and self-regulating market mechanisms, organize the interaction between them and identify an optimal share of influence. Given the interests of government and private entrepreneurial initiative often do not coincide this problem is really thorny. The suggestions to solve it do not allow for the sector's peculiarities, perspectives of the country, economy, and society development as well as the scientific-technical progress.

4. Absence of any idea about the specific role of the agro-industrial complex in the life of the society.

Agrarian sphere of activities serves a complicated, specific role in the social-economic development of a country. This area has a system- and structure-building character. Its efficient functioning influences a broad spectrum of issues which are vitally essential for sustainable development and existence of the society. Except for purely economic functions, the complex fulfills a crucial social role, and it is necessary to consider its activities while planning and realizing various directions of the state policy (concerning populace, demography, ecology and etc).

Meanwhile, the existing concepts of the AIC funding mechanism see only production-economic aspects of the sector, virtually taking no notice of its multifaceted character.

5. Disregard for the specifics of the AIC financial-economic mechanism.

The concepts of the universal mechanism of extended reproduction in the na-

tional economy that are proposed at present time can not be applied in the sphere of agriculture. These concepts forget about some peculiarities which undoubtedly are to be taken into account during the development of the theoretical concept of the financial-economic mechanism of extended reproduction in agro-industrial complex.

The conducted analysis proved that the financial-economic mechanism has a set of in-built features, the most distinctive of which is government leading role, investment difficulties, slow capital turnover, and some others. Undoubtedly, the indicated peculiarities must be heeded while projecting and building up the perspective model of the AIC financial-economic mechanism.

Definitely, the presented list of theoretical problems in forming the effective financial-economic mechanism of AIC can be extended. We have given the most significant, in our view, problems that are connected with insufficient theoretical basis for the processes of projecting, planning and creating of this mechanism; the problems that impede rising the mechanism's efficiency both directly for the sector and for the social-economic development of the country as a whole.

Quite often the theoretical problems result in practical problems. The lack of adequate tools and methods hampers creating proper mechanisms that understand complex nature of the agro-industrial intersector complex, its equivocal and multiple role in the social-economic development of the country.

Yet, along with this, practical problems are brought about by concrete difficulties and contradictions emerged in the Russia's agricultural sector and preventing the formation of effective financial-economic mechanism of extended reproduction in AIC.

Nowadays the Russia's agro-industrial complex goes through tough times. This resulted directly from destruction of the sector's financial-economic mechanism which had been operating in the period of planned economy, and also from the fact that an appropriate replacement for it has not been found.

The measures taken by the government for supporting agriculture during the whole transition period were inconsistent and eclectic. The absence of thoroughly formulated agricultural policy has led to the fact that in the majority of the Russian regions agriculture experiences hard times.

The share of investments into fixed assets of the agricultural sector in total volume of investments into the national economy for the period 1990–2008 fell from

17,8% to 5,3%. The application of inorganic fertilizers declined from 9,9 million tones in 1990 to 2,3 million tones in 2010 (in 4,3 times). The fleet of tractors decreased from 1 365,6 thousand units in 1990 to 511,0 thousand units in 2010, the number of combine harvesters – from 407,8 thousand units to 140 thousand units in 2010. Head of cattle shrank from 57 million to 22 million [7].

Indeed in the analysis of these indicators it is necessary to consider not just quantitative, but also qualitative aspects. Particularly, agricultural organizations are acquiring modern highly productive equipment and livestock, and this partially compensates for the losses from the decreased number.

However, the total negative balance of exports and imports in the agro-industrial market peaked in 2010 at 27,7 billion U.S. dollars, what attests to the general inefficiency of the Russian agro-industrial complex [8. P. 14]. The indirect evidence of accepting this fact is adopting the Food Safety Doctrine of the Russian Federation in 2010 where the targets to maintain country's independence from foodstuffs import are proclaimed [9].

Grain export which began in 2005 and is quite often presented as sign of the sector revival, but in fact, it is the reverse side of the sharp decrease in head of cattle and, as a consequence, declining demand for animal feeding stuffs from domestic animal husbandry. The generated surpluses of grain in such situation are logically exported.

Increased disproportions in the development of AIC in some regions are supposed to be a significant problem as well. They are brought about not so much by differences in natural and climate conditions as by vast disparity in financial-economic situation in regions and, in addition, by the priority given to agricultural matters into regional social-economic policy.

There can be indicated the following acute problems holding back the efficient functioning of the AIC financial-economic mechanism at present moment:

1. Absence of agricultural enterprises' own working capital caused by low economic efficiency of most agricultural producers. In that way, only 7% of all agricultural organizations have their profitability better than 30% [10. P. 17]. The problem is aggravated by rather long production cycle which is natural for such agricultural productions as plant-growing where the period when working capital is needed and the period when the earnings arrive do not coincide.

## Источники

1. Горохов А.А. Понятие финансово-экономического механизма, его роль, функции и основные элементы в процессе расширенного воспроизводства // Современное состояние российской экономики: анализ, прогнозы, комментарии: кол. монография / под общ. ред. Э.В. Пешинной. Екатеринбург: Изд-во УргЭУ, 2011.

2. Майнцер К. Сложносистемное мышление: Материя, разум, человечество. Новый синтез: пер. с англ. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009.

3. Никонов А.А. Спираль многовековой драмы: аграрная наука и политика России (XVIII–XX вв.). М.: Энциклопедия российских деревень, 1995.

4. Попова В.Л. Финансово-кредитный механизм воспроизводства капитала в агроформированиях: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Волгоград, 2008.

5. Бондаренко Л.В. Сельская Россия в начале XXI века (социальный аспект) // Социологические исследования. 2005. № 11.

6. Исаева Д.Г. Сельское хозяйство как объект государственного регулирования и составная часть хозяйственной системы страны // Экономические науки. 2010. Т. 71. № 10.

7. Буздалов И.Н. Преодоление социальной и производственной деградации села – магистральный путь возрождения России // Неэкономические грани экономики: непознанное взаимовлияние. Научные и публицистические заметки обществоведов / рук. междисциплинар. проекта и науч. рук. О.Т. Богомолов; зам. рук. междисциплинар. проекта Б.Н. Кузык. М.: Ин-т экономических стратегий, 2010.

8. О ходе и результатах реализации в 2010 г. государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг.: нац. докл. Министерства сельского хозяйства РФ. М., 2011.

9. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации: утв. Указом Президента РФ от 30.01.2010 г. № 120. <http://www.mcx.ru/documents/document/show/14857.19.htm>.

10. Экономические отношения в сельском хозяйстве в условиях перехода к инновационному развитию / под науч. ред. акад. РАСХН И.Г. Ушачева. М.: ВНИИЭСХ, 2011.

11. Трушин Ю.В. О роли системы кредитования в экономическом регулировании сельского хозяйства. М.: ООО «НИПКЦ Восход-А», 2010.

финансово-экономического механизма отрасли, действовавшего в период плановой экономики, а также тем, что полноценная замена ему так и не появилась.

Меры, принимаемые государством по поддержке сельского хозяйства, на протяжении всего переходного периода носили непоследовательный и эклектичный характер. Отсутствие четко сформулированной аграрной политики привело к тому, что в большинстве регионов России аграрная отрасль переживает далеко не лучшие времена.

Доля инвестиций в основной капитал аграрного сектора в их общем объеме по национальной экономике за период 1990–2008 гг. снизилась с 17,8 до 5,3%. Внесение минеральных удобрений сократилось с 9,9 млн т в 1990 г. до 2,3 млн т в 2010 г. (в 4,3 раза). Тракторный парк за тот же период снизился с 1 365,6 тыс. до 511,0 тыс. шт., количество зерноуборочных комбайнов – с 407,8 тыс. до 140 тыс. шт. поголовье крупного рогатого скота сократилось с 57 млн до 22 млн голов [7].

Конечно, при анализе этих показателей необходимо учитывать не только количественные, но и качественные аспекты. В частности, сельскохозяйственными организациями приобретается современная высокопроизводительная техника и продуктивный скот, что частично компенсирует потери от уменьшения количества.

Однако общая величина отрицательного сальдо экспорта и импорта на агропродовольственном рынке достигла в 2010 г. максимального за все годы значения в 27,7 млрд дол., что свидетельствует об общей неэффективности российского АПК [8. С. 14]. Косвенным указанием на признание данного факта является принятие в 2010 г. Доктрины продовольственной безопасности РФ, в которой декларируются цели обеспечения независимости страны от импорта продовольствия [9].

Экспорт зерна, начавшийся в 2005 г. и нередко выдаваемый за признак возрождения отрасли, на самом деле является обратной стороной резкого сокращения поголовья крупного рогатого скота и, как следствие, падения спроса на корма со стороны отечественного животноводства. Образующиеся при этом излишки зерна реализуются на экспорт.

Значительной проблемой являются возросшие диспропорции в развитии АПК отдельных регионов, обусловленные не столько различия в природно-климатических условиях, сколько

существенными различиями в финансово-экономическом положении регионов, а также приоритетностью аграрных вопросов в региональной социально-экономической политике.

Можно указать следующие наиболее значимые проблемы, затрудняющие эффективное функционирование финансово-экономического механизма АПК в настоящее время.

1. Отсутствие собственных оборотных средств у предприятий АПК, обусловленное низкой экономической эффективностью большинства сельхозтоваропроизводителей. Так, только 7% всех сельскохозяйственных организаций имели в 2008 г. рентабельность свыше 30% [10. С. 17]. Проблема усугубляется длительным технологическим циклом, присущим таким аграрным производствам, как растениеводство, когда периоды потребности в оборотных средствах и поступления выручки не совпадают.

2. Недостаточное государственное финансирование. Уровень государственной поддержки АПК в России существенно отстает от развитых стран. Доля расходов на поддержку сельского хозяйства в государственном бюджете сократилась до 1% по сравнению с 15% в период до 1991 г. [7] Кроме того, эта помощь крайне неравномерно распределяется по регионам, отдельные регионы получают в несколько раз больше средств из федерального бюджета (в пересчете на гектар сельхозугодий) по сравнению со средним уровнем по стране. Лучшее финансовое положение отдельных субъектов Федерации также позволяет им расходовать больше средств на поддержку сельского хозяйства.

3. Недоступность кредитов коммерческих банков для предприятий АПК. Сельское хозяйство традиционно считается рискованным объектом для кредитования, коммерческие банки весьма неохотно предоставляют кредиты предприятиям отрасли. Рыночные процентные ставки по кредитам зачастую слишком высоки для аграрных предприятий. Отчасти эту ситуацию исправило создание в 2000 г. ОАО «Россельхозбанк», на долю которого в настоящее время приходится 44% всех кредитов в АПК [11. С. 98]. ОАО «Россельхозбанк» пользуется значительной финансовой поддержкой Правительства РФ, что позволяет ему кредитовать программы поддержки сельхозтоваропроизводителей. Однако обратной стороной является монопольное положение в кредитовании села, приобретенное банком во многих реги-

2. Deficient state funding. The level of the state support of the Russian agro-industrial complex is far from it in the developed countries. The amount of money to support agriculture in the state budget has shrunk down to 1% compared to 15% before 1991 [7]. Besides, this support is distributed rather disproportionately to regions, some of them get the sums several times larger (counted for one hectare of agricultural land) from the federal budget than average amount within the country. Better financial condition of some subjects of the Federation allows them to allocate more money to back up the agriculture.

3. Inaccessibility of loans in commercial banks for agricultural enterprises. Agriculture is traditionally known to be a risky object for credits; hence commercial banks are not willing to make loans to agricultural organizations. Current market interest rates are frequently too high for agricultural enterprises. To a certain degree this situation was improved in 2000 by establishing OAO Rosselkhozbank which now has a 44% share of overall amount of loans made in AIC [11. P. 98]. OAO Rosselkhozbank enjoys considerable financial help of the Government of the Russian Federation, and this enables it to credit the programs to support agricultural producers. However, the unfortunate drawback is the monopolistic position obtained by the bank in many regions in the sector of loans for rural areas. Since there is no competition, the interest rates are rising, the cost of borrowed money increases due to the charged commissions and undervalued collaterals.

4. Weakness of non-banking tools for financing the reproduction of fixed assets of agricultural enterprises.

Actually, among non-banking tools the only instrument used to raise funds in agriculture is leasing of agricultural machinery at the expense of the government money. Yet, taking advantage of its monopolistic position in huge number of regions, leasing companies impose far harder terms of agreement to enterprises, thus the cost of leasing turns out to be much higher (by 6–10%) than the loan interest rate in banks. Moreover, the leasing companies provide agricultural producers with very limited choice of selected machinery companies. And far from always this equipment is optimal for the conditions of the concrete enterprise. Other financial tools and mechanisms, such as factoring, bills of exchange and so on and so forth are not widely spread practice in agriculture. Nevertheless, there are regularly used the substitutes of these instruments which are

beneficial only for processing companies and intermediaries, and have an adverse effect on the financial health of agricultural producers. These techniques include selling fuels and lubricants, fertilizers, chemical crop protection agents at unfair prices as a prepayment for future crops; making loans at usurious interest rates, buying up a part of crop for “black cash”.

5. Absence of the government coherent and systematic policy to support and develop financial mechanisms in AIC.

In fact, in Russia there is no long-term systematic activity of any kind aimed to form and evolve effective financial-economic mechanism in AIC. An impressive number of programs, directly or indirectly aimed at the sector development led to the fact that the actions of the state bodies are very controversial and inconsistent. The priorities of agricultural policy are very often altered both at federal and regional levels; the sums allocated for agriculture development are used ineffectively. The principles and order of providing assistance to agricultural enterprises is changed even more often and this, certainly, does not facilitate the process of getting it.

The problem is exacerbated by disagreed positions of different bodies and branches of authority. Excessive control exercised by supervision authorities (Public Prosecution, Accounts Chamber, Tax Service, Fire Protection Service and others), often makes agricultural organization refuse from the government support not willing to fill in numerous reporting forms and fearing of possible claims about misuse of public funds.

Hence, we can conclude that at the present time there exists a complex of problems that impede effective functioning of the AIC financial-economic mechanism. As a result, the processes of both simple and extended reproduction are damaged, and this has a negative impact on the sector performance. The problems are interrelated and mutually aggravating, generating a negative system effect. Consequently, finding solutions to these problems should occur within the system of measures. Taking into account the strategic nature of the industry and social-economic peculiarities of its operation, these steps are to be developed and implemented under the leadership of the state. ■

## References

1. Gorokhov A.A. The concept of financial-economic mechanism, its role, functions and key elements in the process of expanded reproduction // Current state of the Russian economy: analysis, forecasts, and comments: collective monograph / ed. by E.V. Peshina. Yekaterinburg: USUE Publisher, 2011.
2. Maintzer M. Thinking in complexity: the complex dynamics of matter, mind and mankind. A new synthesis: Transl. from English. Moscow: Publishing house «LIBROKOM», 2009.
3. Nikonov A.A. The spiral of centuries' drama: agricultural science and the policy of Russia (XVIII–XX centuries). Moscow: Entsiklopediya rossiyskikh dereven, 1995.
4. Popova V.L. Financial-credit mechanism of capital reproduction in agricultural institutions: Abstract of Dr. Sc. (Ec.) Diss. Volgograd, 2008.
5. Bondarenko L.V. Rural Russia in the beginning of the XXI century (social aspect) // Sotsiologicheskoye issledovaniya. 2005. No. 11.
6. Isayeva D.G. Agriculture as an object of state regulation and part of the country economic system // Ekonomicheskoye nauki. 2010. Vol. 71. No. 10.
7. Buzdalov I.N. Overcoming social and industrial degradation of the village – the main way of Russia's revival // Non-economic facets of the economy: unknown interference. Scientific and journalistic notes of sociologists / Supervisor of the interdisciplinary project and scientific editor O.T. Bogomolov, vice-head of the interdisciplinary project B.N. Zyzyk. Moscow: Institute of Economic Strategies, 2010.
8. On the progress and implementation results in 2010 of the state program of agriculture development and regulation of agricultural products, raw materials and foodstuffs markets for period of 2008–2012: National Report / Ministry of Agriculture. Moscow, 2011.
9. Food Safety Doctrine of the Russian Federation: approved by the Decree of the President of the Russian Federation on January 30, 2010 No 120. URL: <http://www.mcx.ru/documents/document/show/14857.19.htm>.
10. Economic relations in agriculture in conditions of transition to innovative development / Ed. by academician of the RAAS, I.G. Ushachev. Moscow, 2011.
11. Trushin Yu.V. The role of credit in the economic regulation of agriculture. Moscow: OOO «NIPKTS Voskhod-A», 2010.

онах. Отсутствие конкуренции ведет к росту процентных ставок, увеличению стоимости заемных средств за счет взимания комиссий, заниженным оценкам залога.

4. Слабость небанковских инструментов финансирования воспроизводства основных фондов аграрных предприятий.

Фактически, из небанковских инструментов финансирования в АПК широко применяется только лизинг сельскохозяйственной техники за счет поддержки государства. Однако, пользуясь своим монопольным положением во многих регионах, лизинговые компании навязывают предприятиям более тяжелые условия, цена лизинга оказывается существенно выше (на 6–10%) ставки по банковским кредитам. Кроме того, нередко лизинговые компании предлагают сельскохозяйственным предприятиям только технику определенных производителей. Далеко не всегда эта техника оптимальна для условий конкретного предприятия. Прочие финансовые инструменты и механизмы, такие как факторинг, векселя и т.п., в аграрном секторе не используются. Вместе с тем активно применяются суррогаты данных инструментов, выгодные переработчикам и посредникам, но отрицательно сказыва-

ющиеся на финансовом положении сельхозтоваропроизводителей. Это авансирование будущих урожаев поставкой ГСМ, удобрений и средств химической защиты по завышенным ценам, кредитование под ростовщические проценты, скупка части урожая за «черный нал».

5. Отсутствие последовательной системной политики государства по поддержке и развитию финансовых механизмов в АПК.

Фактически в России отсутствует сколько-нибудь долгосрочная системная деятельность по формированию и развитию действенного финансово-экономического механизма АПК. Большое количество программ, прямо или косвенных направленных на развитие отрасли, привело к тому, что действия органов государственной власти в данном направлении непоследовательны и противоречивы. Часто меняются приоритеты аграрной политики как на федеральном, так и на региональном уровне, средства, выделяемые на развитие сельского хозяйства, используются недостаточно эффективно. Постоянно изменяется порядок оказания помощи сельскохозяйственным предприятиям, что затрудняет ее получение.

Проблема усугубляется несогласованной позицией различных органов и

ветвей власти. Чрезмерный контроль со стороны надзорных органов (прокуратура, счетная палата, налоговая служба, пожарная охрана и т.д.) нередко приводит к тому, что сельскохозяйственные организации отказываются от средств государственной поддержки, не желая заполнять многочисленные формы отчетности и опасаясь последующих претензий по поводу нецелевого использования средств.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время существует целый комплекс проблем, препятствующих эффективному функционированию финансово-экономического механизма АПК. В результате происходит нарушение процессов как простого, так и расширенного воспроизводства в аграрной сфере, что отражается на показателях деятельности отрасли. Проблемы взаимосвязаны и взаимоусиливают друг друга, создавая негативно направленный системный эффект. Следовательно, решение данных проблем также должно происходить в рамках системы мероприятий. Учитывая стратегический характер отрасли и социально-экономические особенности ее функционирования, данные мероприятия должны разрабатываться и осуществляться при ведущей роли государства. ■





«Евразийский экономический форум молодежи» – стартовая площадка для карьерного и личного роста молодежи в науке, проектной деятельности и предпринимательстве, для реализации творческого потенциала. ЕЭФМ – платформа для дискуссий по актуальным направлениям национальной и мировой экономики.

**Миссия ЕЭФМ – консолидация современной научно-инновационной мысли молодёжи, направленной на укрепление дружбы народов.**



## ЕВРАЗИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ МОЛОДЕЖИ

Форум объединяет тысячи интеллектуальных, активных, целеустремленных молодых людей более чем из 100 стран мира. ЕЭФМ – это мощный ресурс для реализации идей и возможностей молодежи при поддержке опытных экспертов.

Форум представляет собой ежегодные циклы конкурсных и конгрессных программ. Каждый год ЕЭФМ приобретает новую тематику в соответствии с актуальными направлениями мирового экономического развития.

Конгресс — это основная структурная единица Форума, включающая в себя конкурсы и мероприятия, объединенные по характеру и сфере разрабатываемых конкурсных проектов (научные проекты, технико-инновационные, творческие и т.д.). В структуре ЕЭФМ 4 конгресса:



К участию в Конгрессах ЕЭФМ приглашаются учащиеся школ и колледжей, студенты, магистранты, аспиранты, молодые ученые, специалисты предприятий, предприниматели.

**Финал ЕЭФМ состоится 16–19 мая 2012 года в г. Екатеринбург (программа прилагается) в Уральском государственном экономическом университете.**

**Суперфинал ЕЭФМ состоится 22 мая 2012 года в г. Астана, Республика Казахстан в рамках Всемирного экономического Форума молодежи.**

**ПРИГЛАШАЕМ ВАС ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ФИНАЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ФОРУМА!**

**По вопросам сотрудничества** Вы можете обратиться к проректору по молодежным программам УрГЭУ Елене Сергеевне Годовых, тел.: (343) 221-17-71 или исполнительному директору Форума Анне Геннадьевне Поляковой, тел.: (343) 221-26-06

**Для участников Форума работает Контакт-центр:** тел.: (343) 221-26-06,

e-mail: [contact@eurasia-forum.ru](mailto:contact@eurasia-forum.ru), Екатерина Николаевна Чернавских, [www.eurasia-forum.ru](http://www.eurasia-forum.ru)



**СТРЕЛЬНИКОВ Евгений Викторович**  
Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры финансовых  
рынков и банковского дела

Уральский государственный  
экономический университет  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 372-17-81  
E-mail: strelnikoff76@mail.ru

#### Ключевые слова

РЕФЛЕКСИЯ

ФИНАНСОВЫЙ РЫНОК

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

ВЛИЯНИЕ РЕФЛЕКСИИ НА РЫНОК

ТУРБУЛЕНТНОСТЬ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ

ТУРБУЛЕНТНОСТЬ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

РЕФЛЕКСИЯ УЧАСТНИКОВ РЫНКА

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ РЕФЛЕКСИИ

СТАБИЛЬНОСТЬ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ

#### Аннотация

Статья рассматривает феномен рефлексивного поведения на финансовом рынке и особенности его влияния на участников рынка.

## Особенности влияния рефлексивных действий на финансовом рынке

К настоящему времени еще не сложилось единого мнения среди экономистов в отношении поведения участников на финансовом рынке. Существует большое количество теорий и объяснений того поведенческого феномена, который приводит к особым влияниям и явлениям на финансовом рынке. В частности, существует мнение, что финансовые рынки стремятся к равновесию. С нашей позиции, большинство финансовых рынков стремится к нестабильности [1. С. 100]. Как отмечал Дж. Сорос, это явление можно охарактеризовать как явление антиравновесия [2. С. 90].

Прежде чем мы сможем рассмотреть процесс антиравновесия, нам необходимо изучить вопросы равновесия на рынке. На современном своем этапе экономическая наука отдает предпочтение концепции равновесия рынков [3. С. 142]. Безусловно, еще К. Маркс в своих исследованиях делал многочисленные предположения о том, что рынок стремится к равновесию [4. С. 192]. При равновесии уровень рентабельности всех рыночных субъектов рано или поздно приходит к некому общему знаменателю. Однако подобные постулаты были актуальны для рынков середины прошлого столетия или более раннего периода<sup>1</sup>.

Безусловно, концепция равновесного поведения цен, в первом приближении, кажется весьма ценной и не имеющей никаких изъянов. Но на самом деле это не всегда так, вернее, это совсем не так. Видимая глазу исследователя равновесная ситуация на рынке практически всегда сопровождается определенным фоном. Данный фон можно назвать некой рыночной волатильностью, которая приводит к первоначальной рыночной нестабильности. Этим и объясняется

то, что рыночные цены на любом рынке стремятся к колебательным движениям. Однако в зависимости от типа рынка, его структурных особенностей колебательные движения цен могут и не оказывать существенного влияния на рыночную динамику в целом.

Если оперировать философскими понятиями, то мы можем прийти к выводу, что равновесие необходимо воспринимать как продукт некой аксиоматической системы [5. С. 300]. Известно, что экономике можно представить в виде продукта из совокупности аксиоматических утверждений. Таким образом мы можем представить математику, логику, физику и иные подобные науки<sup>2</sup>.

Так, структура экономики и ее основных законов полностью и всецело основывается на правилах логики и математики. Вполне логичным следующим шагом в экономической науке был вывод теории совершенной конкуренции [4. С. 186]. Несмотря на то что данная теория была предложена более 200–250 лет тому назад, в действительности она не была ни опровергнута, ни кардинально усовершенствована. Менялся лишь метод применяемого анализа, не более того.

В частности, как отмечает Дж. Сорос, если рассматривать постулаты, из которых исходит теория совершенной конкуренции, мы можем вывести основные из них:

- 1) полнота знаний о рыночном предмете;
- 2) исследование однородных и неделимых продуктов;
- 3) достаточно большое число участников, такое, что ни один из них не может повлиять на рыночные цены [2. С. 264].

Более того, при полном соблюдении всех перечисленных постулатов мы можем вести разговор лишь о том, что на рынке возможна полная свобода любой

<sup>1</sup> В настоящее время в связи с процессами глобализации мы видим явные диспропорции на рынках между реальным сектором экономики и большой массой мигрирующего капитала, который представляется одним из основных источников инфлекционности финансовых активов.

<sup>2</sup> Хотя в последнее время появляются исследователи, которые представляют физику не набором аксиом, а бесконечным множеством теорем, имеющих различные способы применения. См., например, [6].

# Distinctive Features of Reflexive Actions in Financial Markets

политики действий, подобную свободу можно называть *laissez faire*<sup>1</sup>. Однако на самом деле подобная политика, вернее ее осуществление, невозможна как в силу несостоятельности самой теории, так и в связи с действиями рыночных сил, которые показали полную практическую противоположность. Несостоятельность теории неоднократно была доказана множеством кризисных и предкризисных явлений в экономике. Последний известный нам финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. был довольно явным подтверждением этому. Политика полного невмешательства показала практическую возможность существования такой стохастической модели рынка, которую ни один из исследователей не мог даже предположить.

Кроме того, кривые спроса и предложения представляются нам в виде некой данности или определенной аксиомы. Но в варианте нестабильного развития экономики или даже рецессии, переходящей в затяжную депрессию, мы видим, что данные кривые можно представить в виде неких независимых данных и переменных. С одной стороны, множество ученых-экономистов представляют, что категории спроса и предложения всегда включают в себя некие совокупности ожиданий участников рынка. Данные ожидания мы можем оценить как функции, приводящие к событию, которое с определенной долей вероятности может произойти или не произойти на рынке. При этом вероятности ожиданий непосредственно связаны с четкой системой приоритетов потребителей, которая в совокупности определяет спрос на данный товар. Предложение товара уже следует рассматривать как производную составляющую функцию от спроса, предъявляемого потребителями. Но это пока чисто

теоретическая гипотеза, которая лишь отчасти подтверждается практическими исследованиями.

В связи со всем вышесказанным мы можем ввести такое понятие, как ожидание потребителей. Данные ожидания могут быть напрямую связаны со многими факторами, некоторые мы можем определить как стохастическую модель будущего вероятностного поведения рынка. Кроме того, следует уточнить, не просто рынка, а ценовых ожиданий поведения на рынке. При этом ценовые ожидания могут с равной долей как оправдываться, так и не оправдываться реальными рыночными поступками агентов.

Так мы можем выступить со смелым и, может быть, даже революционным предложением, что положение или конфигурация и взаимоотношения кривых спроса и предложения не могут быть восприняты как совокупность независимых данных, так как обе эти категории непосредственно связаны с ожиданиями участников рынка, нацеленными на определенное событие, которое произойдет в будущем или по крайней мере должно произойти<sup>2</sup>.

Например, возьмем случай фондового рынка. Как отмечает А.А. Лобанов, на фондовом рынке ожидания инвесторов имеют особую роль [7. С. 642]. Так, решения о покупке или продаже ценных бумаг на фондовом рынке всегда принимаются с отношением к будущему росту котировок, при этом сам рост цен на данные финансовые активы практически всегда зависит от текущего состояния цены, т.е. напрямую связан с динамикой курса покупки и продажи ценных бумаг. Поскольку в отличие от товарных рынков фондо-

<sup>2</sup> В рассматриваемом варианте для рынка совершенно не принципиально, произойдет ожидаемое событие или нет, все дело заключается в том, что участники рынка принимают решения в данный момент и исходя из той информации, которая есть в их распоряжении. Объективны или субъективны данные, представленные на рынке, – это уже второстепенный фактор.

<sup>1</sup> *laissez faire* (с фр. дайте делать) предполагает применение экономической доктрины, требующей минимального вмешательства государства в экономику, сводящегося к соблюдению прав собственности.

► **Yevgeny V. STRELNIKOV**  
Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.  
of Financial Markets and Banking Dprt.

**Urals State University of Economics**  
**620144, RF, Ekaterinburg,**  
**ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45**  
**Phone: (343) 372-17-81**  
**E-mail: strelnikoff76@mail.ru**

## Key words

REFLECTION  
FINANCIAL MARKET  
FINANCIAL MARKET INSTABILITY  
REFLECTION'S INFLUENCE ON MARKET  
CASH FLOW TURBULENCE  
FINANCIAL MARKET TURBULENCE  
SAFETY MEASURES AGAINST TURBULENCE  
REFLECTION OF MARKET PARTICIPANTS  
SAFETY MEASURES AGAINST REFLECTION  
FINANCIAL SYSTEM STABILITY

## Summary

The article considers the phenomenon of reflexive behavior in financial markets and how it influences market participants.

## Источники

1. Суэтин А. А. Международный финансовый рынок: учеб. пособие. М.: Кнорус, 2004.
2. Сорос Дж. Новая парадигма финансовых рынков / пер. с англ. К. Вагнер. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
3. Сорос Дж. Алхимия финансов / пер. с англ. Т. С. Аристова; науч. ред. Ф. В. Широков. М.: ИНФРА-М, 2001.
4. Маркс К. Капитал: в общедоступной обработке Ю. Бюрхардта / сост., предисл. и прил. Ю. Бюрхардта; пер. с нем. С. Алексеева. М.: ЛИБРОКОМ, 2010.
5. Аскинадзи В. М., Максимова В. Ф., Петров В. С. Инвестиционное дело: учебник. М.: Маркет ДС, 2010.
6. Сокольников М. Л. Теория пространства. Реж: Лазурь, 2002.
7. Суэтин А. А. Международный финансовый рынок: учебник. М.: Кнорус, 2009.
8. Айвазян С. А., Мхитарян В. С. Прикладная статистика и основы эконометрики: учебник. М.: ЮНИТИ, 1998.
9. Сорос Дж. Сорос о Соросе. Опережая перемены / пер. с англ. Т. С. Аристова. М.: ИНФРА-М, 1996.
10. Rats! Why bond investors fall for same old trick // Bloomberg businessweek. 2011. June 20-26.
11. Rulers of last resort // The Economist. 2009. July 25-31.
12. The really long arm of American justice // Bloomberg businessweek. 2011. July 18-24.

вый рынок на 98% видится «оторванным» от реального сектора экономики, то и роль влияния различных факторов на цену финансовых активов возрастает в сотни раз. Не стоит забывать и такую особенность участников фондового рынка: практически все они уверены в том, что в будущем на рынке повторится с вероятностью 100% та ценовая ситуация, которая присутствует в данный момент. При этом ни один, за очень малым исключением, участник рынка не прогнозирует ситуацию с кризисными явлениями, с тем, что инвестиционное решение на рынке было принято в большой степени не под влиянием объективных причин, а вследствие заблуждения участников. Это характерно для самой сути финансового рынка [8. С. 873].

В качестве примера рассмотрим развитие цен на любом финансовом рынке, в частности, на рынке ценных бумаг. В этом случае мы встретим две основные тенденции движения цен: повышательную и понижательную. При этом столкнемся с двумя типами активов: рискованым и безрискованым. Получим систему из двух основных дифференциальных уравнений:

$$\begin{aligned} \Delta B_n &= r_n B_{n-1}, \\ \Delta S_n &= p_n S_{n-1} \end{aligned}$$

где  $\Delta B$  – некоторое изменение значения безрискового финансового актива  $B$ ;  $r_n$  – доходность безрискового финансового актива;  $B_{n-1}$  – первоначальная доходность безрискового финансового актива на временном отрезке  $n-1$ ;  $\Delta S_n$  – некоторое изменение значения рискованного финансового актива  $S$ ;  $p_n$  – доходность рискованного финансового актива;  $S_{n-1}$  – первоначальная доходность рискованного финансового актива на временном отрезке  $n-1$ .

При этом активы  $B$  и  $S$  представляются в виде безрискового и рискованного актива соответственно. Кроме того, при построении стохастического базиса мы сталкиваемся с необходимостью рассмотрения модели, представляющей собой совокупность разнонаправленных величин –  $\Omega$ ,  $F$ ,  $E$ ,  $P$  [5. С. 96], где ключевым будет элемент, влияющий на формирование будущих цен на финансовом рынке –  $\Omega$ . В нашем случае элемент  $\Omega$  всегда будет стремиться к некому множеству, меньшему, чем бесконечное количество вариантов.  $|\Omega| dx$ ,  $F = F_N$ . При этом для сумм первых  $n$  членов рассматриваемого стохастического ряда (последовательности) мы введем некие обозначения, предполага-

ющие описание будущего движения рыночных цен. В результате мы получим два следующих уравнения:

$$U_n = \sum_{k=0}^n r_k,$$

где  $U_n$  – это некоторое изменение значения будущих цен на финансовый актив  $B$ ;  $r_k$  – функция безрисковой доходности финансового актива  $B$ .

При этом мы видим уравнение для множество безрисковых вариантов развития/изменения цен на финансовые активы. В таком случае мы получим практически полностью предсказуемый рынок, который развивается по законам линейной регрессии. В этом случае какие-либо возможные варианты неблагоприятного развития событий на рынке в принципе невозможны. Однако в действительности всегда существует подобная оппозиционная роль возможности развития цен, сопряженная с рискованной составляющей.

Так, совокупность рискованых цен мы можем представить в виде следующего уравнения:

$$V_n = \sum_{k=0}^n p_k,$$

где  $V_n$  – некоторое изменение значения будущих цен на финансовый актив  $S$ ;  $p_k$  – функция доходности рискованного финансового актива  $S$ .

Подобное уравнение представляет собой некую совокупность рискованых вариантов, которые могут возникнуть в результате влияния неправильных решений инвестора на финансовом рынке. Именно совокупность ошибочных решений может формировать преобладающий тренд на финансовом рынке. При этом источник, причину такого результата мы видим в изначально неверных исходных данных, взятых для принятия последующих инвестиционных решений.

Для большей убедительности нашей гипотезы мы можем представить вышеуказанные уравнения в виде стохастических экспонент. Для рынка это будет более приемлемо [9].

В частности, мы получим следующие функциональные уравнения:

$$\begin{aligned} B_n &= B_0 E_n(U); \\ S_n &= S_0 E_n(V), \end{aligned}$$

где  $B_n$  – конечная функция доходности безрискового финансового актива  $B$ ;  $B_0$  – начальная доходность безрискового финансового актива;  $E_n(U)$  – первоначальная доходность безрискового



финансового актива на временном отрезке  $n$ , взвешенная на фактор изменения будущих цен;  $S_n$  – конечная функция доходности рискованного финансового актива;  $S_0$  – начальная доходность рискованного финансового актива;  $E_n(V)$  – первоначальная доходность рискованного финансового актива на временном отрезке  $n$ , взвешенная на фактор изменения будущих цен.

При этом мы сразу видим, что ведущая роль будет принадлежать стохастической экспоненте с результатом, предполагающим наличие ошибки<sup>1</sup>. В нашем примере рассмотрим вариант, при котором инвестор хочет сформировать свою стратегию и вложить большие средства. На самом деле уже очевидно, что такой инвестор обречен на поражение [6].

В рассматриваемом примере мы сразу можем сделать предположение, что при рынке, сформированном на базе уравнений  $B$  и  $S$ , мы получим несоизмеримо большое базовое отклонение от основной цены. Базовое отклонение рассчитаем по следующей формуле:

$$F_n = \sigma \{S_0, \dots, S_n\},$$

где  $F_n$  – функция общего отклонения доходности от прогнозируемой цены финансового актива;  $\sigma$  – среднее квадратичное отклонение цены финансового актива;  $S_0$  – начальная доходность финансового актива;  $S_n$  – совокупность доходностей финансовых активов в течение некоего промежутка времени.

Так, для рассматриваемого случая мы пришли к выводу, что даже для более общей модели доля рынка  $S_n$  – это некая совокупность инструментов, которая будет доминировать на рынке, при этом инвесторы в большинстве своем будут ориентироваться именно на данный вариант развития событий. Для рынка это не следует рассматривать как положительный или отрицательный шаг, но следует принимать во внимание как должный фактор, например, как природный фактор в теории Л. Гурвица. Рефлексия на финансовых рынках при прочих равных условиях создает некое новое влияние, на-

зовем его гипертурбулентным потоком воздействия на рыночные цены. В этой связи сразу хотелось бы оговориться, что влияние рефлексии многогранно [10]. При этом рефлексия может быть использована и в виде достаточно мощного и результативного инструмента влияния на рыночные цены в будущем, что может привести к фактическому манипулированию ценами. В настоящее время принят соответствующий законодательный акт, но к рассмотренной ситуации это имеет мало отношения, т.е. фактическое воздействие на рыночные цены может происходить в более завуалированных формах, чем предусматривает закон. Следовательно, назрела острая необходимость в разработке моделей хеджирования рисков, связанных с рефлексией цен на рынке [11].

Таким образом, по нашему мнению, рефлексия в настоящее время приобретает все новые и новые формы проявления, против которых практически нет ни одного действенного способа защиты.

В частности, ни один из видов хеджирования не предполагает защиты от подобной опасности [12]. Однако новые формы хеджирования и создание новых базисных составляющих могут в корне изменить ситуацию на финансовом рынке. Это позволит снизить до минимальных значений степень волатильности финансовых активов при операциях на рынке. В данном случае речь идет, например, о новых инструментах рынка финансовых производных, которые имеют некий «сверх»-стабильный «золотой» базис и которые практически мало подвержены влиянию рефлексивных действий рынка. ■

## References

1. Suetin A. A. Global financial market: tutorial. Moscow: Knorus, 2004.
2. Soros G. The New Paradigm for Financial Markets. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2008.
3. Soros G. The Alchemy of Finance. Moscow: INFRA-M, 2001.
4. Marks K. Capital / ed. by Yu. Burckhardt. Moscow: LIBROKOM, 2010.
5. Askinadzi V. M., Maksimova V. F., Petrov V. S. Investing. Moscow: Market DS, 2010.
6. Sokolnikov M. L. The theory of space. Rezh: Lazur, 2002.
7. Suetin A. A. Global financial market: textbook. Moscow: Knorus, 2009.
8. Aivazyan S. A., Mkhitarian V. S. Applied statistics and the basics of econometrics. Moscow: YUNITI, 1998.
9. Soros G. Soros on Soros: Staying Ahead of the Curve. Moscow: INFRA-M, 1996.
10. Rats! Why bond investors fall for same old trick // Bloomberg businessweek. 2011. June 20–26.
11. Rulers of last resort // The Economist. 2009. July 25–31.
12. The really long arm of American justice // Bloomberg businessweek. 2011. July 18–24.

<sup>1</sup> Наличие ошибки в данном уравнении мы можем рассматривать как неуверенность в достижении нами предполагаемого результата. Рассматриваемый результат будет неким образом доказывать большое влияние рефлексивных действий на принятие решений при инвестировании на финансовом рынке. Как следствие именно рефлексивные действия могут не только стать причиной неблагоприятных единичных инвестиционных решений, но и повлечь массовый отток или приток капитала, что в свою очередь может вызвать банкротство компании или дефолт целой отрасли, государства.



**САРСЕМБЕКОВ Назен Тулегенович**  
Аспирант кафедры экономики  
и социологии труда

**Омский государственный  
университет им. Ф.М. Достоевского  
644077, РФ, г. Омск, ул. Мира, 55а  
Контактный тел.: (701) 788-66-29  
E-mail: nazhen74@mail.ru**

#### Ключевые слова

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ  
ЗДОРОВЬЕ  
ПРОГРАММЫ

#### Аннотация

В статье рассмотрены вопросы национального здравоохранения Республики Казахстан, неразрывно связанные с развитием человеческого капитала. Содержится информация о динамике социально-демографических показателей, гендерном аспекте численности населения. Приведены данные о принципах реализации новой программы здравоохранения.

Автор указывает на необходимость повышения роли здравоохранения в новых экономических условиях. Отмечает, что происходящие реформы здравоохранения в республике качественно изменяют состав человеческого капитала.

## Улучшение состояния и охраны здоровья населения как фактор повышения человеческого капитала

Состояние здоровья населения является важнейшим показателем человеческого потенциала и социально-экономического развития страны, ее экономической и национальной безопасности. Ухудшение здоровья населения, занятого в экономике, оценивается ежегодными потерями равными 6,5% ВВП [1].

Здоровье населения рассматривается как главное условие функционирования человеческого капитала, и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как «состояние полного физического и социального благополучия». В теории человеческого капитала состояние здоровья каждого человека трактуется как капитал, одна часть которого является наследственной, а другая приобретенной. Первая определяется совокупностью физиологических свойств человека, получаемых наследственным путем. Приобретенный капитал образуется в процессе формирования и потребления физических свойств человека, осуществляемом в производственной деятельности [2].

Все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство.

Концептуальный подход к человеческому развитию впервые был опубликован в первом всемирном Докладе о человеческом развитии за 1990 г. [3]. В нем человеческое развитие было определено «как процесс расширения человеческого выбора, так и достигнутый уровень благосостояния людей, создание окружающей среды, в которой люди могут полностью развивать свой потенциал и вести продуктивную, творческую жизнь в соответствии со своими потребностями и интересами». Такое определение человеческого развития предопределяет обширную систему статистических показателей, позволяющую оценивать и анализировать человеческое развитие. Агрегируемые в «индекс развития

человеческого потенциала» (ИРЧП), эти показатели используются ООН для сопоставления уровня развития разных стран и разделения их на три категории: с высоким, средним и низким уровнем ИРЧП. Этот индекс позволяет оценивать состояние человеческого развития, характер проблем в человеческом развитии и определить приоритеты для политики, в том числе и в области охраны здоровья человека [4].

Концепция человеческого развития принята в качестве основополагающей при разработке стратегии долгосрочного развития страны «Казахстан-2030», а с 1998 г. – всех разрабатываемых в рамках стратегии программ социально-экономического развития Казахстана и является основой для определения приоритетов национальной политики здравоохранения. С 1998 г. национальный доклад о развитии человека в Казахстане ежегодно представляет анализ тенденций в развитии потенциала населения страны.

Согласно всемирному «Докладу ПРООН о развитии человека» за 2010 г., Казахстан по показателю индекса человеческого развития (ИЧР) занял 66-е место среди 182 стран мира (по сравнению с 82-м в 2009 г.) и вошел в группу стран с высоким уровнем человеческого развития. ИЧР Казахстана за 2010 г. несколько ниже среднего показателя для стран Европы и Центральной Азии, но находится почти на одном уровне с Украиной и Россией, имеющими 69-е и 65-е места соответственно. В этой же группе стран с высоким уровнем человеческого развития, наряду с Россией, Казахстаном и Украиной, находятся Беларусь (61-е место), Азербайджан (67), Грузия (74) и Армения (76). Все другие государства бывшего СССР включены в группу стран со средним уровнем развития: Туркменистан (87-е место), Молдова (99), Узбекистан (102), Кыргызстан (109), Таджикистан (112).

Динамика социально-демографических показателей Казахстана в целом характеризуется позитивными тенден-

## Improvement of the Public Health as a Factor to Increase Human Capital

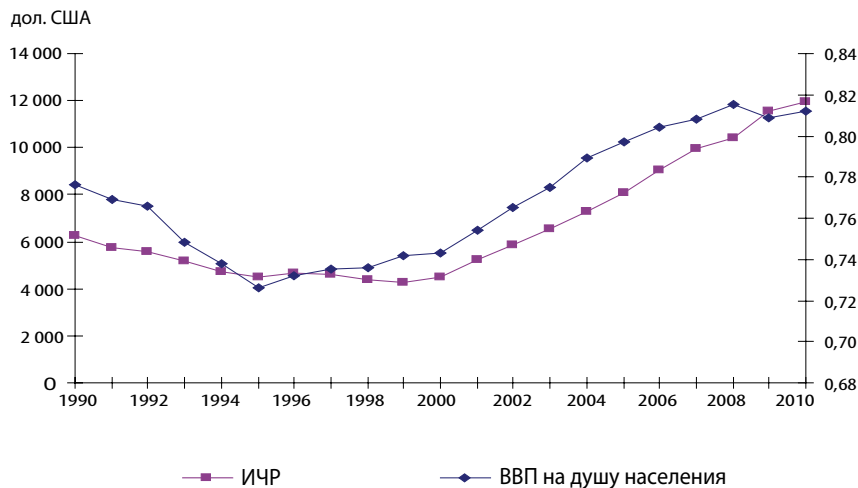


Рис. 1. Динамика ИЧР и ВВП на душу населения в 1990–2010 гг.

Источник: Статком СНГ. [www.cisstat.com/rus/](http://www.cisstat.com/rus/)

циями в улучшении состояния здоровья населения страны и национальной системы здравоохранения. В целом за годы независимости в социально-демографическом развитии Казахстана можно выделить три этапа, характеризующих социально-экономическое развитие страны: рост внутреннего валового продукта (ВВП) на душу населения и, соответственно, ИЧР (рис. 1).

Первый этап (1993–1997 гг.) отражает социально-экономическую ситуацию этого периода и характеризуется сокращением численности населения с 16,4 млн до 14 млн чел., вызванным снижением уровня рождаемости и высоким уровнем миграции населения за пределы страны.

На втором этапе (1997–2000 гг.) в связи с началом восстановления экономики страны стабилизируются социально-демографические показатели и намечается их улучшение.

Третий этап (с 2000 г.) характеризуется высоким ростом экономических показателей, что способствует положительным демографическим изменениям и росту численности населения страны.

Численность населения Казахстана на 1 июля 2011 г. по текущим данным составила 16 553,5 тыс. чел., в том числе го-

родского – 9 039,1 тыс. (54,6%), сельского – 7 514,4 тыс. чел. (45,4%) [5]. По сравнению с началом 2011 г. численность населения в целом по стране увеличилась на 111,5 тыс. чел., или на 0,7%. Положительные тенденции естественного прироста населения Казахстана свидетельствуют о преодолении демографического кризиса 1990-х годов (рис. 2).

В общей численности населения Казахстана в целом преобладают женщины, но в течение жизни поколений такие соотношения значительно варьируют. Среди городского населения Казахстана в возрасте до 20 лет доля женщин составляет 48,9%; в возрасте 20–39 лет – 52,1%; 40–59 лет – 55,5%; 60–79 лет – 64,1%. Удельный вес женщин в общей численности сельского населения в возрасте до 20 лет составляет 48,8%; 20–39 лет – 47,7%; 40–59 лет – 51,1%; 60–79 лет – 58,7%.

Население в возрасте от 15 до 65 лет (потенциальные трудовые ресурсы) составляет примерно 69% (на начало 2010 г.) численности жителей Казахстана [6].

Динамика рождаемости в Казахстане характеризуется заметным увеличением числа родившихся и коэффициентов рождаемости (число родившихся на 1000

► **Nazhen T. SARSEMBEKOV**  
Postgraduate of Labour Economics  
and Sociology Dept.

**Omsk State University named after  
Fyodor M. Dostoevsky**  
644077, RF, Omsk, pr. Mira, 55a  
Phone: (701) 788-66-29  
E-mail: nazhen74@mail.ru

### Key words

HUMAN CAPITAL  
HEALTH  
PROGRAMMES

### Summary

The article explores the issues of national health service in the Republic of Kazakhstan that are inseparable from human capital development. The paper contains information on the dynamics of social-demographic indicators, gender ratio, and provides data on principles of the new healthcare programme realization.

The author puts an emphasis on the necessity to strengthen the role of health service in new economic conditions. The article points out that the present reforms carried out in the Republic in the sphere of public health will alter human capital at quality level.

## Источники

1. Прохоров Б.Б., Тикунов В.С. Медико-демографическая классификация регионов России // Проблемы прогнозирования. 2005. №5.
2. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. СПб., 1996.
3. Human Development Report 1990. N. Y.: Oxford University Press. UNDP, 1990.
4. Anand S., Sen A. Human Development Index: Methodology and Measurement // Background Paper for Human Development Report 1993. N. Y.: UNDP, 1992.
5. www.stat.kz, 16 августа 2011 г.
6. О демографической ситуации в странах Содружества: Аналитический доклад Статкома СНГ. www.cisstat.com/rus/
7. Здравоохранение в СНГ: база данных Статкома СНГ. www.cisstat.com/rus/
8. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Казахстан» на 2011–2015 гг.: утв. Указом Президента Республики Казахстан от 29.11.2010 г. № 1113. www.mz.gov.kz – Официальный сайт Министерства здравоохранения РК.

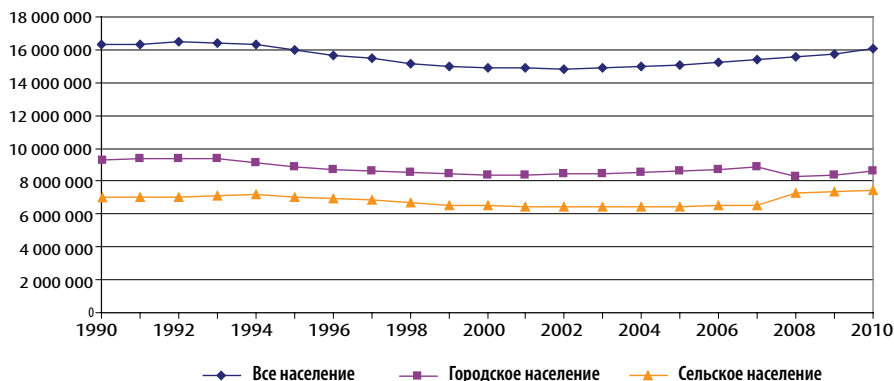


Рис. 2. Динамика численности населения Казахстана в 1990–2010 гг.

Источник: Статком СНГ. www.cisstat.com/rus/

населения). В среднем по стране коэффициент рождаемости в 2009 г. оценивался в 22,7‰ против 18,4‰ в 2005 г. (январь–июнь). Традиционно наибольшее число младенцев рождается у женщин в возрасте от 20 до 30 лет, но в последние годы отмечается повышение рождаемости как у женщин более молодого возраста, так и в более старших возрастах. Так, в 2009 г. по сравнению с 2005 г. число рождений у женщин в возрасте 30–34 лет увеличилось в 1,26 раза. Уровень смертности на 1000 населения в 2009 г. по сравнению с 2005 г. снизился с 10,4 до 9,0, или на 13,5%.

Повышение рождаемости в последние годы и снижение смертности оказали положительное влияние как на увеличение естественного прироста, так и на сокращение естественной убыли населения, обуславливая динамику естественного прироста населения Казахстана. В Казахстане отмечается положительная величина сальдо миграции (превышение числа прибывших на постоянное место жительства над числом выбывших). Наибольшее влияние на рост миграции оказывают прибывающие из Узбекистана, Монголии, Китая, Туркменистана, Киргизии.

Состояние здоровья населения и развитие отрасли здравоохранения в Казахстане характеризуется как позитивными, так и негативными показателями. В целом отмечается стабилизация основных медико-демографических показателей: рождаемости, смертности, средней продолжительности жизни, наметилась тенденция снижения уровня младенческой и материнской смертности.

В структуре общей заболеваемости населения в целом по группам болезней первое место занимают болезни органов дыхания – 39,1%; далее – болезни кожи (7,3%), заболевания мочеполовой системы (7,3%), травмы и отравления

(6,9%), заболевания органов пищеварения (6,9%), системы кровообращения и крови (6,9%), инфекционные и паразитарные болезни (4,5%). Дети также подвержены болезням органов дыхания (53,8%), органов пищеварения (7,1%), болезням кожи (6,4%), инфекционным и паразитарным болезням (5,3%), системы кровообращения и крови (4,2%), травмам и отравлениям (4,1%). Основными причинами смертности населения в Казахстане являются болезни кровообращения (51,2%), несчастные случаи, отравления и травмы (14,5%), новообразования (12,2%), болезни органов дыхания (5,7%), болезни органов пищеварения (4,7%) и др. [7].

Несмотря на увеличение государственных расходов на здравоохранение, их уровень не превышает 2,5% ВВП, что остается недостаточным для устойчивого развития здравоохранения (по данным ВОЗ, расходы на здравоохранение должны составлять не менее 5% ВВП).

Согласно новой программе развития здравоохранения Республики Казахстан на 2011–2015 гг. главными направлениями государственной политики являются улучшение качества медицинских услуг и развитие высокотехнологичной системы здравоохранения [8].

Современные системы здравоохранения включают в себя множество различных компонентов, многие из которых под давлением демографических, финансовых и социальных факторов модернизации все чаще преследуют общие цели достижения равенства в уровне здоровья, ориентирования медицинской помощи на человека и улучшения охраны здоровья населения соответствующих стран. Одна из приоритетных задач экономических реформ в Казахстане – развитие человеческого капитала в новых экономических условиях.



Исходя из этого, реформирование здравоохранения страны направлено на усиление первичной медико-санитарной помощи населению и общественного здравоохранения, создание высокотехнологичной медицины, повышение профессионального уровня врачей, совершенствование подготовки кадров для здравоохранения, что в совокупности создает благоприятные условия для укрепления человеческого потенциала.

В развитии здравоохранения большое значение имеет его интеграция с системной модернизацией экономики страны. Здравоохранение должно стать частью национальной экономической доктрины государства. В экономически развитых странах здравоохранение и такие его сферы, как фармацевтическая индустрия, биотехнологии, информационные технологии, медицинский сервис, медицинское страхование, являются органично взаимосвязанными элементами устойчивого экономического развития.

В соответствии с новой программой здравоохранения в Казахстане осуществляется создание единой национальной системы здравоохранения (ЕНСЗ), которая должна способствовать формированию конкурентной среды и прозрачности процесса оказания медицинских услуг, свободному выбору пациентом врача и медицинской организации.

В целях внедрения инновационных медицинских технологий и высокотехнологичных услуг, повышения конку-

рентоспособности на международном рынке медицинских услуг в столице республики г. Астане создан медицинский кластер – национальный медицинский холдинг. Он объединяет семь инновационных объектов здравоохранения: национальный научный центр материнства и детства, республиканский детский реабилитационный центр, республиканский диагностический центр, республиканский научный центр нейрохирургии, республиканский научный центр неотложной медицинской помощи, кардиохирургический центр, а также медицинский университет. Миссией холдинга является улучшение качества жизни населения путем предоставления медицинских услуг, основанных на высоких международных стандартах качества и безопасности, передовых медицинских и управленческих технологиях, обеспечение их трансферта в систему здравоохранения Республики Казахстан, а также способствование развитию отечественной медицинской науки и образования.

Реализация новой программы развития здравоохранения Казахстана направлена на увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения к 2013 г. до 69,5 лет, к 2015 г. – до 70 лет, что в совокупности с другими показателями здоровья населения и социально-экономическими показателями позволит повысить ИЧР и приблизить его к уровню стран с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала. ■

## References

1. Prokhorov B.B., Tikunov V.S. Medical-demographic classification of Russia's regions // Problemy prognozirovaniya. 2005. No. 5.
2. Ilyinsky I.V. Investing into the future: education in the investment reproduction. S.-Petersburg, 1996.
3. Human Development Report 1990. New York: Oxford University Press. UNDP, 1990.
4. Anand S., Sen A. Human Development Index: Methodology and Measurement // Background Paper for Human Development Report 1993. New York: UNDP, 1992.
5. www.stat.kz. August 16, 2011.
6. On demographic situation in the Commonwealth of Independent States: analytical report of CIS Statistical Committee: www.cisstat.com/rus/
7. Healthcare system in CIS: database of CIS Statistical Committee www.cisstat.com/rus/
8. The state program of healthcare system development in the Republic of Kazakhstan "Salamatty Kazakhstan" for 2011–2015. Approved by presidential edict No. 1113 on November 29, 2010. www.mz.gov.kz Ministry of Health of Republic of Kazakhstan (official website).



**ПАХОМОВ Алексей Петрович**  
Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры менеджмента

**Российский университет дружбы  
народов (РУДН)**  
117198, РФ, г. Москва,  
ул. Миклухо-Маклая, 6  
Контактный тел.: (915) 984-87-01  
E-mail: pakhomoff44@yandex.ru



**ЖИЛЬЦОВ Владимир Анатольевич**  
Кандидат психологических наук,  
доцент, директор

**Национальный центр сертификации  
управляющих**  
119602, РФ, г. Москва,  
ул. Никулинская, 5, корп. 1  
Контактный тел.: (910) 426-14-06  
E-mail: zhiltsov\_va@mail.ru

#### Ключевые слова

СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ  
ОКАЗАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСЛУГ

WSSN

ИСО

#### Аннотация

Рассмотрено современное состояние стандартизации и лицензирования профессиональных услуг, приведены примеры решения задач в данной сфере на региональном уровне, проанализированы проблемы стандартизации и лицензирования при расширении возможностей информационных технологий.

## Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы

Осуществление стандартизации по всем отраслям экономики является расширением идеи стандартизации, которая уже реализована в отдельных секторах экономики, где подавляющее большинство продуктов или услуг соответствует стандартам. Такое положение является результатом консенсуса, достигнутого всеми игроками на поле какого-либо сектора экономики – поставщиками товаров и услуг, потребителями и иногда правительствами. Этот консенсус подразумевает, что есть согласие по критериям стандартизации, которые последовательно применяются к производимым товарам и оказываемым услугам. Целью такого соглашения является упрощение торговли и процесса распространения технологий. Результатом становится возможность иметь:

- гарантированное качество продукта и разумные цены;
- повышение совместимости товаров и услуг и идентичность их применения;
- улучшение здоровья населения, повышение уровня его безопасности, защиту окружающей среды;
- получение удовлетворения от более высокой надежности продукта или услуги;
- уменьшение числа вариантов продуктов или услуг и потому снижение цены;
- повышение эффективности дистрибуции и упрощение обслуживания.

В основополагающих документах ИСО утверждается, что стандартизация играет важную роль для всех стран. В настоящее время многие организации на национальном и международном уровнях стремятся разработать и принять на основе консенсуса систему стандартов.

Результаты специальных исследований показывают, что пользователи больше доверяют продуктам и услугам, которые отвечают международным стандартам. В свою очередь, уверенность в соответствии этим стандартам может быть обеспечена соответствующими декларациями производителя или при помощи аудита, осуществляемого независимыми организациями.

В Интернете можно найти сайт, посвященный стандартам, в том числе стандартам профессиональной деятельности. Этот сайт адресован тем, кто их использует, и тем, кто интересуется деятельностью в области разработки и применения стандартов на глобальном, региональном и национальном уровнях.

Достоинство данного сайта состоит в простоте и доступности информации, предоставляемой всеми членами Всемирной сервисной службы стандартизации (WSSN).

Порядок установления стандартов не может быть взят с самого сайта WSSN, но многие члены WSSN делают предложения для формирования онлайн-банка. Контактную информацию можно получить в Директории ISONET и в службах продаж членов ISONET.

WSSN не предоставляет напрямую информацию об эквивалентах стандартов и их переводах на разные языки. Однако некоторые национальные члены WSSN делают доступной информацию об эквивалентности международных или региональных стандартов и их собственных национальных стандартов, а также информацию о переводах международных или региональных стандартов на их национальные языки. По этой причине рекомендуется посмотреть в Интернете сайты соответствующих национальных членов WSSN, для того чтобы установить контакт с членами ISONET или ИСО (Международная организация по стандартизации) в нужной стране.

Доступ к сайту WSSN бесплатный. Доступ к сайтам членов WSSN определяется доступностью сайта, и некоторые сайты могут быть платными.

WSSN не предлагает онлайн-описание проблем стандартизации. Если все же нужно получить ассистирование по отдельным техническим вопросам, связанным со стандартизацией, то WSSN поможет точно определить смысл проблемы и адресовать в соответствующий раздел стандартов.

Интерес к способности продемонстрировать или подтвердить компетен-

## Globalization, Standardization and Licensing of Professional Services: Solutions and Problems

цию практикующего специалиста существовал всегда. Но в наше время этот интерес обретает новые формы и приобретает растущее практическое значение в силу все большего числа стран, вступивших в ВТО или желающих вступить в эту организацию. К последним относится и Российская Федерация. В связи с этим обстоятельством повышается ценность информации о стандартах профессиональной деятельности, лицензировании этой деятельности и растет престиж специалистов, соответствующих стандартам и имеющих лицензию на осуществление профессиональной деятельности.

Стандарты в соответствии с определением ИСО являются документированными соглашениями, содержащими технические спецификации или другие точные критерии для последовательного использования их в качестве правил, руководств или дефиниций характеристик, для того чтобы гарантировать, что материалы, продукты, процессы и услуги соответствуют их назначению.

В соответствии с соглашениями Уругвайского раунда (1994) в рамках ВТО были установлены многосторонние торговые соглашения. Эти соглашения включают в себя новый кодекс ВТО по техническим барьерам в торговле (Кодекс стандартов) и охране окружающей среды. Соглашения значительно расширили компетенцию ВТО в секторе услуг (по сравнению с предыдущими соглашениями ГАТТ). Политика ВТО должна способствовать принятию и использованию международных стандартов всегда, когда это возможно. Кроме того, ВТО определяет себя как лидера в снабжении информацией по стандартам, разработке стандартов и программ оценки их соответствия международным нормам. В то же время ИСО стремится получить признание в качестве ведущей организации в области обеспечения специальной технической поддержки при разработке новых программ ВТО.

Для того чтобы удовлетворить потребность в предоставлении качественных услуг на всех уровнях, ИСО рассматривает возможность увеличения числа

программ по разработке стандартов в индустрии услуг. Однако есть свидетельства того, что в этой области экспертиза ИСО функционирует сравнительно плохо. Поэтому растет значение организационных инициатив в проведении семинаров, круглых столов по проблемам стандартизации в сфере услуг. На этих мероприятиях могут обсуждаться и обсуждаются предлагаемые ИСО механизмы формирования и использования стандартов.

В соответствии со своими декларациями ИСО берет на себя ответственность за формирование, модернизацию и продвижение гибких механизмов и процедур, при помощи которых она может:

- использовать процедуры быстрого рассмотрения и принятия существующих стандартов, по которым есть соглашение на глобальном уровне, но которые были разработаны за пределами структур ИСО;

- оказывать непосредственную помощь в организации круглых столов и других мероприятий, целью которых является определение существующих и возможных проблем стандартизации на международном уровне в отдельных сферах оказания профессиональных услуг, а также предлагать решения по проблемам стандартизации в этих сферах;

- оперативно формировать согласованные на международном уровне ответы на вызовы со стороны глобального рынка и политических реалий, разрабатывая новые программы стандартизации.

В настоящее время в большинстве стран существуют признаки сокращения государственных расходов и проведения политики приватизации во многих областях деятельности. В частности, наблюдается глобальная тенденция на уровне правительств переносить на частный сектор ответственность за разработку и использование стандартов, необходимых для функционирования даже самих правительств. Так как многие из этих стандартов уже хорошо известны, применяются на международном уровне и широко используются в коммерческом секторе, то ИСО рассматривает возмож-

▶ **Aleksey P. PAKHOMOV**  
*Cand. Sc. (Psychology), Assistant-Prof. of Management Dept.*

**Peoples' Friendship University of Russia**  
**117198, RF, Moscow,**  
**ul. Miklukho-Maklaya, 6**  
**Phone: (915) 984-87-01**  
**E-mail: pakhomoff44@yandex.ru**

▶ **Vladimir A. ZHILTSOV**  
*Cand. Sc. (Psychology), Assistant-Prof.*

**National Centre for Managers Certification**  
**119602, RF, Moscow,**  
**ul. Nikulinskaya, 5, building 1**  
**Phone: (910) 426-14-06**  
**E-mail: zhiltsov\_va@mail.ru**

### Key words

STANDARDIZATION AND LICENSING OF PROFESSIONAL SERVICES

WSSN

ISO

### Summary

The current state of professional services standardization and licensing is observed. The authors give examples of solutions to standardization and licensing problems at regional level. The present article contains an analysis of standardization and licensing difficulties in conditions of increasing IT opportunities.

ность абсорбировать значительную часть результатов проделанной по стандартизации работы.

Во всем мире наблюдается увеличение числа обращений к стандартам ИСО в качестве базиса для оценки своих сертификатов на оказание профессиональных услуг. Поэтому следует ожидать, что для ИСО появится необходимость оказания помощи в гарантировании того, что требования к профессиональным услугам соответствуют международным стандартам. Такая деятельность ИСО повысит доверие потребителя во всем мире к качеству оказываемых услуг и снимет барьеры для их распространения. Модели для предварения в жизнь этих идей уже разработаны, но, видимо, потребуется создать механизмы, обеспечивающие международное признание результатов оценки соответствия (сертификация, регистрация, аккредитация, лицензирование) услуг принятым на международном уровне и разработанным в ИСО критериям. Эту тенденцию можно наблюдать в перспективной программе признания сертификатов соответствия стандартам ИСО 9000.

Стандарты профессионализма:

- описывают то, что люди должны знать и делать по своей специальности;
- позволяют людям сравнивать свои умения, знания и способности с ожидаемыми уровнями по своей специальности или в своей области профессиональной деятельности;
- служат в качестве цели для тех, кто хочет развивать свои собственные умения или помогать это делать другим.

Как правило, подход к разработке профессиональных стандартов базируется на компетенциях. Например, в Великобритании и Австралии проводят большую работу по формированию стандартов умений, основанных на компетенциях. Стандарты компетенции обычно разрабатываются компаниями и подтверждаются соответствующими национальными органами (или, как в Канаде, и провинциальными, и национальными органами).

Основанные на компетенциях стандарты предусматривают:

- разработку курсов обучения овладению компетенциями;
- аккредитацию (формальное признание) курсов;
- сертификацию;
- уточнение стандартов.

Стандарты компетенции, основанные на концепциях, описанных, например, в австралийском издании «Национальные

стандарты компетенции: политика и руководство», должны отвечать следующим требованиям:

- не включать в себя жестких ограничений, которые препятствовали бы стандартам быть чувствительным к изменениям в запросах экономики;
- отражать текущие и будущие потребности экономики;
- быть связанными с принципиальными решениями или с соглашениями технического характера в определенной области экономики, но не обязательно быть формально прописанными в этих документах.

Одной из целей разработки дифференцирующих стандартов профессиональной деятельности является стимулирование у работников стремления к карьерному росту, который может определяться движением по ступеням от непрофессионала к профессионалу высокого уровня.

Основанная на компетенциях система профессиональных стандартов включает в себя оценку и сертификацию полученной подготовки. Это система также подразумевает демонстрацию приобретенных знаний и умений и способность применять их для эффективного выполнения работы на требуемом уровне, как это определено национальными стандартами компетенции.

В случае, когда стандарты разработаны для профессий, которые подразумевают наличие высшего образования, должна устанавливаться связь между стандартами и образованием, которое дается соответствующими учреждениями.

Разработка стандартов в целом проходит в 6 этапов.

1. Этап предложений. Определяется потребность в разработке стандарта или предлагается новая позиция в списке работ по некоторой профессии. Определяются состав работы и необходимые компетенции. В дальнейшем в процессе работы возможны их уточнения и пересмотр.

2. Этап подготовки. Определяется рабочая группа экспертов. Группа может начать деятельность по разработке стандартов при наличии контракта или же готовить рабочие варианты стандартов по своей инициативе.

3. Этап работы комитета. Варианты стандартов предлагаются более широкому кругу специалистов. Варианты могут рассматриваться до достижения консенсуса.

4. Этап исследования. Вариант стандарта рассылается всем заинтересованным лицам и организациям для комментариев.

5. Этап одобрения. Циркулирует окончательный вариант. Комментарии, полученные на этом этапе, регистрируются с тем, чтобы рассмотреть их в будущем. Одобряется текст варианта.

6. Этап публикации. Окончательный вариант одобряется и рекомендуется к публикации.

Стандарты компетенции разрабатываются в соответствии со следующими принципами.

*Консенсус.* Принимаются во внимание точки зрения всех заинтересованных сторон (предпринимателей, пользователей, групп потребителей, лабораторий тестирования, правительственных органов, профессионалов, исследовательских организаций, системы образования и подготовки).

*По всей отрасли.* Решения по стандартам принимаются на национальном и международном уровне с целью удовлетворения требованиям и отрасли, и потребителей во всем мире.

*Учет интересов рынка.* Стандартизация на международном уровне диктуется международным рынком и потому должна быть основана на добровольном учете всех интересов рынка.

В рамках деятельности ВТО достигнуто Генеральное соглашение по торговле в сфере услуг (ГАТС). При разработке и принятии мер по управлению торговлей услугами и при самой торговле услугами членам соглашения следует ориентироваться на положения ГАТС.

По ГАТС торговля услугами определяется как поставка услуг:

- а) из территории одного члена соглашения на территорию другого члена соглашения;
- б) на территории одного члена соглашения потребителю услуг другого члена соглашения;
- в) оказывающим услуги одним членом соглашения через коммерческого представителя на территории другого члена соглашения;
- г) оказывающим услуги одним членом соглашения через представительство граждан этого члена соглашения на территории другого члена соглашения.

В этом соглашении существуют такие определения:

А. «Меры, принимаемые членами соглашения» означают меры, принимаемые:

- 1) центральными, региональными или местными властями;
- 2) неправительственными организациями в осуществлении власти, делегированной центральными, регио-



нальными или местными властями. При выполнении своих обязательств в соответствии с соглашениями каждый член соглашения будет принимать доступные ему разумные меры для того, чтобы гарантировать их наблюдаемость региональными и местными властями, а также неправительственными организациями на их территории.

Б. «Услуги» означают услуги во всех секторах, исключая услуги, оказываемые при исполнении властных полномочий правительства.

В. «Услуги, оказываемые при исполнении властных полномочий правительства» означает любые услуги, которые предоставляются на некоммерческой основе или в отсутствие конкуренции с одним или более оказывающим услуги.

ГАТС признает право своих членов регулировать на собственной территории сферу оказания услуг и вводить новые виды регулирования, с тем чтобы соответствовать целям национальной политики и учитывать существующую дифференциацию в разных странах степени развития регулирования в сфере оказания услуг. Последнее положение особенно касается развивающихся стран.

ГАТС создало специальную рабочую группу для наблюдения за тем, чтобы все процедуры, связанные с соблюдением квалификационных требований, разработкой технических стандартов и лицензированием в области оказания услуг, не стали ненужными препятствиями при торговле услугами.

Специалисты во всем мире давно приходят к выводу о необходимости разработки и внедрения стандартов профессиональных умений для самого широкого круга профессий. Так, Великобритания и Австралия проводят реформы профессионального образования, включая сюда разработку профессиональных стандартов компьютеризированного формата, а Германия имеет долгую историю в разработке профессиональных стандартов. В Канаде большинство ключевых игроков в экономике проявляют активность в разработке профессиональных стандартов и рекомендуют предпринимать больше совместных усилий в воздействии на правительство и промышленность с целью использования программ подготовки в большем числе профессий.

Международная конференция «Вызов изменений» выработала рекомендацию, согласно которой бизнес и труд должны приложить больше усилий для разработки национальных систем опти-

мизации местных стандартов сертификации и аккредитации для широкого спектра профессий.

В главе 7 «Соглашения по международной торговле», где речь идет о мобильности трудовых ресурсов и о международном признании профессиональной квалификации для достижения мобильности трудовых ресурсов, говорится: «Правительства и соответствующие органы должны согласовать различия в принятых профессиональных стандартах на территориях стран, подписавших соглашение».

Рассмотрим движение профессионалов между государствами на примере НАФТА (Североамериканское соглашение по свободной торговле).

Заключение НАФТА позволило упростить движение профессионалов между государствами-членами НАФТА. Это означает, что при стремлении профессионала оказывать услуги на рынке рабочей силы в другой стране-члене НАФТА он не обязан проходить процесс валидации его профессионализма.

Для того чтобы иметь квалификацию профессионала в соответствии с НАФТА, надо соответствовать следующим критериям:

- быть гражданином страны-члена НАФТА;
- иметь квалификацию для выполнения работы по профессии, по которой предполагается работать;
- иметь соглашение по контракту или предварительную договоренность о занятости с организацией, расположенной в стране, в которой предполагается временно пребывать;
- соответствовать существующим иммиграционным требованиям для временного пребывания.

Нужно подготовить документы, показывающие:

- профессиональный уровень выполняемой работы;
- название работы;
- обязанности по работе;
- с какого числа и как долго будет пребывание в этой стране;
- соглашение по оплате.

Этими документами могут быть подписанный контракт между специалистом и предприятием; письмо от будущего работодателя, подтверждающее наличие работы; письмо от настоящего работодателя, подтверждающее, что отъезд в страну-член НАФТА осуществляется для того, чтобы оказывать услуги в соответствии с контрактом, подписанным работода-

телем и предприятием страны – другого члена НАФТА.

Доказательством уровня профессиональной квалификации может быть предъявление заверенных копий документов о полученном образовании или заверенных копий соответствующих альтернативных документов. Доказательством гражданства служит предъявление паспорта. Надо также доказать офицеру иммиграционной службы, что нет планов оставаться на неопределенное время в стране въезда. Если разрешение на въезд получено, то надо обозначить, для какой работы или для оказания каких услуг осуществляется прибытие, и назвать организацию, которая выдала разрешение на работу.

Прежде чем приступить к работе приехавшие профессионалы должны выразить согласие с необходимостью подчинения всем требованиям местных сертификаций, регистраций или лицензирования.

Есть несколько областей профессиональной деятельности, для которых уже существуют международные соглашения по лицензированию. К таким областям относятся, в частности, медицина, архитектура, электроника и информационные технологии (ИТ). В данной статье особое внимание будет уделено проблемам стандартизации, сертификации и лицензирования в области ИТ.

Некоторое время назад была создана международная федерация переработки информации (МФПИ).

Целями деятельности МФПИ являются:

- повышение социального и профессионального статуса практикующих профессионалов ИТ;
- определение связи между требованиями к основным профессиональным навыкам специалистов, с одной стороны, и к этике их поведения – с другой.

Отдельно МФПИ ставит перед собой задачу разработки программы оптимизации стандартов в индустрии ИТ. Для этого предстоит:

- разработать оптимальные международные стандарты для определения квалификации практикующих профессионалов;
- обеспечить принятие этих стандартов на международном уровне;
- упростить порядок использования лицензий по работе с ИТ.

В 1989 г. был образован Европейский совет обществ практикующих профессионалов в области информатики (ЕСОППИ). Он объединяет 18 европейских обществ специалистов индустрии ИТ.

Хартия ЕСОППИ определяет его роль следующим образом:

- помощь в кооперации профессионалов ИТ в Европе;
- предоставление таким общеевропейским организациям, как ЕС, независимых профессиональных рекомендаций по проблемам законодательства, социальным и техническим проблемам, связанным с проблематикой ИТ.

Изначально ЕСОППИ ставил перед собой четыре задачи:

- профессиональное развитие и повышение квалификации. Решение этой задачи включает в себя разъяснение директив ЕС по признанию профессиональной квалификации в области ИТ, что должно привести к созданию обобщенной системы информации о профессиональных компетенциях и к подготовке кодекса этики поведения;
- устранение технических проблем обмена информацией при проведении конференций, при работе с публикациями, взаимном членстве в обществах и группах по интересам;
- воздействие на ту часть законодательства, которая касается неправильного использования ИТ, прав на интеллектуальную собственность и защиты баз данных;
- поддержка инвалидов.

Стандарты профессиональной квалификации вступили в силу в январе 1991 г., и это обеспечило признание системы профессиональной квалификации специалистов ИТ в ЕЭС. Директива 89/48/ЕЭС явилась инструментом подтверждения легальных прав профессионала на работу по своей профессии в любой стране ЕС или на себя, или в качестве наемного работника. Директива касается всех профессий, для которых частные директивы еще не выпущены, и тех, у которых стандарт предусматривает не менее 3 лет получения высшего образования в университете или в соответствующем вузе. Директива содержит информацию о профессионалах ИТ.

Директива требует, чтобы страны-члены ЕС не отказывались принимать представителей других стран-членов ЕС для работы по профессии, не отказывали им в признании их профессиональной квалификации, если они уже получили квалификацию по этой профессии в своей стране. В отдельных случаях может потребоваться период адаптации в течение не более 3 лет или прохождения тестовых испытаний способностей. В том случае, когда подготовка или образование мигранта-профессионала короче, чем это

требуется в стране-хозяйке, от мигранта может потребоваться закончить приобретение необходимого образования в период не более 4 лет. Страна-хозяйка может потребовать доказательства хорошего характера и репутации, доказательств физического и психического здоровья, а также того, что мигрант не банкрот, не уплативший по обязательствам.

В рамках ЕСОППИ была разработана Европейская структура компетенций в ИТ (ЕСКИТ), которая предназначена для организации системы подготовки и повышения квалификации практикующих профессионалов. Предполагается, что ЕСКИТ будет адаптирована в Канаде для создания системы сертификации практикующих профессионалов Канадским обществом ИТ.

Решение задачи профессионального развития и повышения квалификации предусматривает:

- определение общеевропейских требований к минимальному уровню знаний и умений для практикующих профессионалов в соответствии с направлениями развития ЕСКИТ;
- разработку и обсуждение документа по формированию и использованию программ развития в национальных профессиональных объединениях.

В настоящее время ЕСОППИ уделяет большое внимание более точной идентификации элементов знаний и умений, которые работодатели рассматривают как важнейшие для выполнения работы, требующей высокой квалификации профессионалов ИТ (информатиков). «Информатики» – термин, используемый в ЕС для специалистов в ИТ.

По ЕСОППИ знания включают в себя факты и теории, которые нужны людям для того, чтобы соответствующим образом выполнять свою роль, и которые покрывают концепты, принципы, процедуры и их источники, а также умения – умение использовать эти знания в деятельности для достижения результатов, при этом умения должны расти с практикой. Компетенция означает измеримый уровень умелого применения знания для того, чтобы достичь требуемого результата при выполнении определенной задачи в соответствии с определенными стандартами.

Другим аспектом проблем стандартизации и лицензирования профессиональной деятельности с использованием ИТ является растущее огромными темпами расширение возможностей использования телекоммуникаций для оказания услуг.

Достиженные в последние годы успехи в распространении данных при помощи ИТ повлияли самым существенным образом на то, как в настоящее время формируется международный аспект профессиональной деятельности. Профессионал, работающий в своей стране и являющийся ее гражданином, естественно, опирается в юридической части своей работы на законы своей страны. Если же он выезжает в другую страну и осуществляет там свою профессиональную деятельность, то в этом случае он должен признавать местные законы, своды и кодексы правил, обычаи ведения дел. Но теперь, как было сказано выше, вполне вероятны ситуации, когда работник остается на территории одной страны, а свою профессиональную деятельность при помощи телекоммуникаций осуществляет на территории другой страны. Это вполне возможно, так как межгосударственных границ для ИТ не существует, а язык киберпространства – общий для всех.

Телекоммуникации, осуществляемые через такую мощную систему, как Интернет, открывают самые широкие возможности для работы на международном рынке товаров и услуг. Но при общей доступности информации по осуществлению этой деятельности характеристики ее выполнения не обязательно останутся произвольными. То есть профессиональное сообщество вполне может организовать некий электронный надзор за деятельностью своих членов, корректировать (если надо) какие-либо несоответствия и (что лучше) предупредить возможность их появления. Тогда речь должна идти, во-первых, о лицензировании и сертификации профессиональной деятельности, которые могут также осуществляться при помощи ИТ; а во-вторых, о стыковке с компетенцией властей самой этой деятельности, а также состава и процедур сертификации и лицензирования. При этом должны быть получены ответы на вопросы о том, должна ли профессиональная деятельность быть регулируемой, кто должен осуществлять такое регулирование и до каких пределов. Ответы на эти вопросы могут быть получены только при наличии желания всех сторон прийти к консенсусу и соответствующего законодательства.

В зарубежной специальной литературе можно найти дискуссионные материалы по проблемам профессиональной деятельности, осуществляемой с использованием телекоммуникации, и связан-

ным с этим проблемам осуществимости глобального лицензирования и сертификации.

Можно сказать, что с распространением телекоммуникаций началось формирование мирового рынка профессиональных услуг. Одной из специфических черт этого рынка является возможность потребления услуг мгновенно и в любое время. При этом для многих возникают самые широкие возможности экономического характера в условиях практически полного отсутствия какого-либо контроля в настоящее время за телекоммуникационным рынком профессиональных услуг.

Такое состояние дел естественно порождает у многих сомнения по поводу того, каким образом, на каком уровне оказываются профессиональные услуги. Это происходит потому, что рыночная экономика, заполняя вакуум, зачастую демонстрирует цинизм и неразборчивость в выборе средств обогащения. Такова возникшая в наше время ситуация в мире в плане возможного оказания профессиональных услуг при помощи телекоммуникации или, в терминах некоторых изданий, телепрофессиональной деятельности.

Указанная выше проблема получает некоторое внимание со стороны международных организаций. Эти организации находятся в стадии поиска путей, способов и методов регулирования процессов, происходящих в мировой экономике. К таким организациям относится, в частности, ВТО. Одна из задач, которую она поставила перед собой, является организация взаимодействия между предлагаемыми регуляторными механизмами и органами, предназначенными для контроля и оптимизации работы по предоставлению профессиональных услуг между разными странами. В рамках деятельности ВТО Организация по развитию экономической кооперации опубликовала свой отчет по разработке перспектив реформ, проводимых с целью облегчения бремени зарегулированности в торговле между странами. В этом же отчете приводится информация о возможных перспективах в регулировании международной практики предоставления услуг.

Кроме того, многие источники сообщают, что проблема регулирования практики предоставления профессиональных услуг между странами является весьма актуальной, о чем свидетельствует большое число конференций локального, регионального и международного уровня, посвященных предоставлению

профессиональных услуг на международном уровне. На этих конференциях, как правило, речь идет о профессиях, играющих самую заметную роль в развитии экономических и социальных областей мирового хозяйствования.

Дебаты ведутся по проблемам профессиональной деятельности с использованием телекоммуникаций, связанным с тем, что именно может являться предметом регулирования в этой деятельности, и если принцип регулирования будет принят, то какой орган будет его осуществлять. На локальном уровне такие дебаты порождают множество идей о том, как формировать местное законодательство таким образом, чтобы создать для своей экономики самые благоприятные условия предоставления профессиональных услуг на международном рынке. При обсуждении на международном уровне тенденций в предоставлении профессиональных услуг с использованием телекоммуникаций возникает много вопросов, касающихся таких трудных проблем, как формирование соответствующего международного права, совместное регулирование профессиональных стандартов и заключение соответствующего соглашения, определение сфер компетенции правительств стран-участниц этого соглашения.

Некоторые профессии в настоящее время имеют статус самодостаточных при обсуждении международной деятельности. То есть в тех странах, где существуют профессиональные ассоциации и зарубежная профессиональная деятельность зарегистрированных в них профессионалов осуществляется через эти ассоциации, становится возможным предоставлять профессиональные услуги с возложением ответственности за результат работы на местные профессиональные ассоциации, выдавшие патент на предоставление профессиональных услуг.

В некоторых случаях профессиональная деятельность, осуществляемая при помощи членства в профессиональной ассоциации, учитывает особенности местного и международного законодательства. Считается, что в большинстве из этих случаев такая профессиональная деятельность осуществляется успешно. Но что касается индивидуальной профессиональной деятельности с использованием телекоммуникаций, то в этой области предстоит еще много сделать для того, чтобы законодательные органы и органы, осуществляющие регулирование телепрофессиональной деятель-

ности, выработали соответствующие соглашения. По всей видимости, те области телепрофессиональной деятельности, которые связаны со здравоохранением и охраной труда, станут первыми, в которых будут предприняты попытки сертификации на национальном уровне. Можно ожидать, что представители других профессий будут самым пристальным образом наблюдать за этим процессом и учитывать все достоинства и недостатки программ сертификации, чтобы в дальнейшем разрабатывать свои с учетом этого опыта. Предполагается, что, как только будут разработаны национальные программы сертификации, вскоре следует ожидать появления программ сертификации на международном уровне.

Оценивая перспективы разработки различных форм глобального лицензирования, можно сказать, что намного проще перечислить причины, почему такая разработка невозможна, чем указать все возможные позитивные стороны глобального лицензирования.

Одним из самых дискуссионных моментов, которые связаны с глобальным лицензированием или сертификацией, является вопрос о необходимости оценивания профессиональной компетенции. В некоторых профессиях сама их природа требует, чтобы при лицензировании работы по ним тестировалась компетенция. Однако анализ дискуссий в печати, в том числе и по результатам конференций, показывает, что в компетентных кругах на международном уровне существуют значительные разногласия между теми, кто считает, что оценка компетенции должна проводиться с использованием процедур тестирования, и теми, кто считает самым главным при оценке компетенции уровень образования и опыт работы. Можно предположить, что доведение этого обсуждения до глобального консенсуса у профессиональных сообществ, представляющих разные профессии, потребует больших усилий и значительного времени.

Какой может быть процедура предъявления лицензии; надо ли формировать некий международный орган для того, чтобы он определял политику в сфере лицензирования и подтверждал подлинность лицензии; будут ли находиться под юрисдикцией этого органа проблемы дисциплинарного характера, и если это так, то как будут применяться дисциплинарные меры; возможно ли появление альтернативных органов с этой сферой компетенции; каким будет характер ре-



акции общественности на создание этого органа, – вот те вопросы, на которые предстоит ответить в ближайшем будущем.

Все эти вопросы указывают только на начало многих проблем, связанных с идеей глобального лицензирования. К тому же можно считать, что мы находимся на самом начальном этапе мирового развития телекоммуникаций. Поэтому разумно предположить, что уже в ближайшем будущем технологические успехи откроют для телекоммуникаций такие возможности, какие трудно представить.

Даже если отбросить оптимистические соображения по поводу технологических возможностей телекоммуникаций, то и на сегодняшний день можно начать работу по лицензированию на локальном уровне. При этом представляется, что успехи в решении проблем лицензирования на локальном уровне воодушевят специалистов на решение проблем на глобальном уровне. Решение проблем лицензирования на локальном уровне определяется юрисдикцией региона, являющегося административной единицей какого-либо государства. За этим вскоре должно последовать решение проблем на национальном уровне. Если в этом случае органы, ответственные за регулирование лицензирования, займут соответствующую позицию и возьмут на себя функцию доведения в нужном виде соответствующей информации до законодательных органов, то тем самым будут способствовать разработке реалистичной и юридически обоснованной системы регулирования в области оказания профессиональных услуг с использованием телекоммуникаций.

Как только появятся непроверенные факты, показывающие успехи в регулировании лицензирования на локальном уровне, скорее всего появится тенденция к выработке аналогичных соглашений на международном уровне. Вероятность того, что именно так и будет, определяется идеей, согласно которой, если что-то хорошо работает на микроуровне, то следует ожидать, что оно будет хорошо работать и на макроуровне. Таким образом, те, кто сумел проявить инициативу на локальном уровне, вносят свой вклад в развитие идеи глобального лицензирования.

Другая возможная альтернатива развития идеи глобального лицензирования и сертификации может быть связана с деятельностью в этом направлении международных профессиональных ассо-

циаций. Однако в этом случае общественность может начать демонстрировать критическое отношение к деятельности этих организаций, априори подозревая их в некорректном поведении. Эта априорная некорректность определяется метафорой «пустили козла в огород» и связана с возможными злоупотреблениями при приеме в свои члены, с используемыми при лицензировании критериями. Для того чтобы уменьшить возможное проявление тревоги по поводу своей деятельности, международные профессиональные ассоциации должны продемонстрировать свою транспарентность, показать непредвзятость своих позиций при использовании валидных критериев оценки для лицензирования. Кроме того, эти организации должны показать свои возможности в предотвращении всякого рода нарушений и борьбы с ними.

Должны ли ООН или ВТО заниматься глобальным лицензированием? В принципе эти международные организации могли бы создать условия для форума, на котором прошли бы дискуссии и, возможно, были приняты необходимые решения. Или же решение этих вопросов надо ввести в сферу компетенции международных профессиональных ассоциаций? В настоящее время наблюдается движение по этому пути для ряда профессий. Такая международная профессиональная организация, как Союз архитекторов, приступила к разработке минимальных стандартов профессионализма, соответствующих международной практике. Очередное соглашение по этой проблеме было подписано на Ассамблее Союза архитекторов в Барселоне, и его можно рассматривать в качестве предшественника соглашения по глобальной сертификации.

Считается, что всегда есть возможность выбора при формировании международного органа, отвечающего за проблему лицензирования: он может зародиться в международных профессиональных ассоциациях, а может возникнуть в результате международного соглашения на уровне правительств.

В ВОЗ создан Совет по внедрению и регулированию лицензирования. Целью деятельности Совета является взаимодействие с законодательными органами. Это подразумевает информирование законодательных органов о своих позициях в профессиональной деятельности. В 1997 г. данный Совет разработал документ, названный «Телепрактика и профессиональное лицензирование: пособие для законодателя». Этот документ

не содержит оценочных характеристик профессиональной деятельности с использованием средств телекоммуникации; цель создания документа – помочь законодателям задавать самим себе правильные вопросы, с тем чтобы определить, нужно ли в соответствии с их юрисдикцией создавать законы регулирования лицензирования для отдельных профессий.

При этом существуют серьезные проблемы с упомянутым выше подходом к глобальному лицензированию. Проблемы права, практики и ответственности варьируются от юрисдикции к юрисдикции. Должно быть достигнуто общее понимание проблем и согласие по ним. Требуется рассмотрение вопроса о том, кто должен быть главным организатором участия в проекте различных международных профессиональных ассоциаций. И, конечно, необходимо определить, как будет финансироваться лицензирование.

В перспективе при развитии глобального лицензирования в большинстве профессий появится много практикующих профессионалов. Это обстоятельство может способствовать снижению цены сертификации до приемлемого уровня.

Первое, что приходит в голову, когда понимаешь, с какими трудностями связана реализация идеи глобального лицензирования, – нужно ли работать по этой проблеме или стоит набраться терпения и посмотреть, как будут развиваться события, какие решения по этому поводу будут приниматься соответствующими органами. Не исключено, что вторая из перечисленных альтернатив окажется предпочтительнее. Причин для такого выбора несколько. Во-первых, не до конца ясно, как влияет на оказание профессиональных услуг такой посредник, как телекоммуникации. Во-вторых, видимо, специфика каждой профессии имеет существенное значение для определения того, как она может реализовываться через телекоммуникации. При разработке основ деятельности по одной профессии может стать ясно, каковы потенциальные проблемы для других, как их решать и каковы пути к получению рациональных решений. Дальнейший путь к глобальному лицензированию, видимо, будет таков: от профессии к профессии, от одной страны к другой.

В настоящее время почти в каждой профессии существуют инструменты, которые можно использовать для формирования регуляторных механизмов в глобальном лицензировании и оказании



профессиональных услуг с использованием телекоммуникаций. К таким инструментам можно отнести национальные и международные профессиональные организации. Кроме того, отчасти этой деятельностью занимается ВТО. Примером формирования и использования таких инструментов является Центр гарантии качества в международном образовании, который проводит конференции, являющиеся прекрасным форумом для дискуссий и обмена мнениями, что очень важно для достижения глобального соглашения по лицензированию оказания профессиональных услуг.

При анализе проблем достижения глобального лицензирования помимо теоретических и принципиальных проблем возникнут и проблемы технического и практического характера. Например, как и по какой цене может быть получена лицензия, кто должен определять цену услуги с использованием телекоммуникации – провайдер, получающий услугу или оказывающий ее.

Самым большим препятствием для реализации идеи глобального лицензирования оказания услуг с использованием телекоммуникаций может стать финансирование такого проекта. Каким бы способом ни осуществлялась работа по нему, надо думать о цене сертификата. К факторам, определяющим цену лицензирования, можно отнести требования сертификации, стоимость разработки и самого процесса сертификации. Требования к получаемому сертификату будут определяться тем, насколько он будет восприниматься практикующими профессионалами. В этом случае для организаторов сертифицирования возникает необходимость демонстрации профессионалам, что получение дополнительной лицензии может быть основанием для роста финансового благополучия обладателя такой лицензии. Если эта аргументация окажется состоятельной, то успех дистрибуции лицензии, скорее всего, будет гарантирован. Важнейшим аргументом в пользу успешного распространения глобального лицензирования станет скорейшее принятие соглашения по глобальным сертификатам профессий.

И наконец, надо рассмотреть гарантирование оказания качественной услуги с использованием телекоммуникаций без формирования специального регулирующего органа. Аргументом против регулирования глобального лицензирования является то, что в принципе такая лицензия все же будет являться препятствием для глобальной торговли услугами.

Несмотря на множество проблем, связанных с оказанием профессиональных услуг по телекоммуникациям и с лицензированием этой деятельности, в настоящее время кажется преждевременным исключать такую возможность. По самой крайней мере осмысление и обсуждение этих проблем может работать как катализатор для движения вперед к достижению международного соглашения по вопросам права и практики профессиональной деятельности. Без базисного международного соглашения такого сорта дело глобального лицензирования останется теоретической проблемой. В целом же, если глобальное лицензирование оказания профессиональных услуг с использованием телекоммуникации будет полезно и выгодно людям, то перспективы у него будут.

И это еще не все проблемы. Очевидны и проблемы более низкого, базисного уровня. Видимо, такими проблемами при внедрении профессиональных стандартов будут:

- необходимые для разработки и использования цена и время;
- несогласие в принятии профессиональных стандартов части представителей сектора образовательных услуг и инициативных групп в отдельных профессиях;
- слабые места в концепции стандартов компетенции;
- трудности применения стратегии оценивания;
- наличие вариаций в дефинициях внутри профессии;
- достижение понимания компетенций в профессии;
- определение собственника стандартов. А так как ИСО выражает желание получать сборы от продажи стандартов, то отсюда возникает тревога по поводу стоимости стандартов;
- определение требований к организации, которая обладает стандартами компетенции и имеет возможность показать, что практикующие профессионалы соответствуют или не соответствуют этим стандартам;
- мнение профессионалов, что им не нужны подобные стандарты;
- зависимость качества работы не только от сертификации профессионала, но и от сертификации объекта труда (например, софта);
- возможная ответственность практикующего профессионала, если он не сертифицировался по стандартам. ■

## Источники

1. Жильцов В.А. Система добровольной сертификации управляющих: структура, содержание и перспективы развития // Сертификация управляющих: опыт и перспективы развития в Российской Федерации: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. В.А. Жильцова. М.: НЦСУ, 2008.
2. [www.wssn.net](http://www.wssn.net)
3. [www.iso.org/iso/ru](http://www.iso.org/iso/ru) – Мировая информационная сеть международных стандартов.

## References

1. Zhiltsov V.A. The system of managers' voluntary certification: structure, content and development prospects // Management Certification: experience and development prospects in the Russian Federation: Materials of the International Research-Practical Conference / ed. by V.A. Zhiltsov. Moscow: NCSU, 2008.
2. [www.wssn.net](http://www.wssn.net) – World Standards Services Network.
3. [www.iso.org/iso/ru](http://www.iso.org/iso/ru) – International Organization for Standardization.



**БОГДАНОВ Сергей Иванович**  
Кандидат экономических наук,  
профессор кафедры коммерции,  
логистики и маркетинга

**Уральский государственный  
экономический университет**  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 221-27-75



**ЯМОВ Николай Николаевич**  
Аспирант кафедры коммерции,  
логистики и маркетинга

**Уральский государственный  
экономический университет**  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 221-27-75  
E-mail: nik050687@mail.ru

#### Ключевые слова

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА  
ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КООПЕРАЦИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ  
ОСНОВНЫЕ СРЕДСТВА  
ОБОРАЧИВАЕМОСТЬ  
ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ИЗДЕРЖКИ  
ФИНАНСОВЫЙ ПОТОК  
ФИНАНСОВАЯ ОПЕРАЦИЯ  
АКТИВЫ

#### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, затрагивающие сущность экономической эффективности потребительской кооперации при изучении ее как логистической системы. Для этого рассмотрен кругооборот основных производственных фондов, влияние его ускорения на экономическую эффективность, а также взаимосвязь оборачиваемости с логистическими издержками. И в конечном счете, взаимосвязь оборачиваемости основных фондов потребительской кооперации с результирующими показателями, характеризующими эффективность логистической системы, которые в свою очередь связаны с финансовыми потоками.

## Экономическая эффективность как качественная характеристика функционирования логистической системы потребительской кооперации

Для эффективного функционирования предприятиям потребительской кооперации необходимо осуществлять весь комплекс действий, направленных на управление потоковыми процессами в логистической системе. Управление материальными и финансовыми потоками подразумевает постоянный анализ деятельности предприятий, направленный на повышение эффективности их функционирования. Следует отметить, что показатели деятельности любого предприятия, осуществляемой на коммерческой основе, подразделяются на две группы, оценивающие две категории: экономическую эффективность и экономический эффект. Понятие «экономическая эффективность» широко используется в экономической литературе и хозяйственной практике для обозначения результативности, оптимальности функционирования экономических систем. Экономическая эффективность – это результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризующая отношением полученного экономического эффекта, результата к затратам факторов, ресурсов, обусловившим получение этого результата; достижение наибольшего объема производства с применением имеющегося ограниченного количества ресурсов или обеспечение заданного выпуска при минимальных затратах [1. С. 496].

Наиболее распространенный способ определения экономической эффективности заключается в делении величины эффекта на величину затрат (эффект на единицу затрат). Отсюда при прочих равных условиях, чем больше экономический эффект (или результат) и меньше примененные для этого ресурсы, тем выше эффективность системы. Вариант функционирования экономической системы, обеспечивающий ее наибольшую эффективность, в данных условиях (при заданных ограничениях) является оптимальным [2. С. 7]. Другими словами, экономическая эффективность определяется как соотношение между затратами по вовлеченным производственным,

материальным, финансовым, трудовым ресурсам и полученными результатами.

Как видно из всего вышесказанного, экономическая эффективность присуща экономическим системам. Под экономической системой может подразумеваться:

1) исторически возникшая и установленная, действующая в стране совокупность принципов, правил, законодательно закрепленных норм, определяющих форму и содержание основных экономических отношений, возникших в процессе производства, распределения, обмена и потребления экономического продукта [1. С. 406];

2) любой частный экономический объект с учетом его сложного системного характера. В этом смысле говорят о фирме, предприятии, регионе как экономической системе [2. С. 10].

Логистическая система является одним из базовых понятий логистики, которая в свою очередь является экономической системой. Система потребительской кооперации с точки зрения логистики является макрологистической системой с административно-территориальным делением, следовательно, экономическая эффективность системы потребительской кооперации является ключевым критерием оценки ее деятельности.

Сложность оценки результативности (эффективности) деятельности организаций потребительской кооперации состоит в том, что помимо экономических результатов деятельности необходимо изучать и анализировать социальные показатели, отражающие степень удовлетворения потребностей населения в товарах и услугах, качество жизни, благосостояние и социально-культурные потребности населения. Таким образом, в связи с тем что система потребительской кооперации является социально ориентированной системой, ее эффективность обычно рассматривают в контексте социально-экономической эффективности. На данном этапе экономическую эффективность системы потребительской кооперации можно классифицировать по следующим видам:

## Economic Efficiency as a Qualitative Characteristic of Logistics Network of Consumer Cooperation

For consumer cooperation companies to be effective, the whole range of measures should be taken that are aimed at flow processes control in the logistics network. Management of material and financing flows requires non-stop analysis of the companies operations aimed at improving their productivity. It should be noted that performance indicators of any company run on a commercial basis are divided into two groups assessing two categories: economic efficiency and economic effect. The term "economic efficiency" is widely used in studies on economics and in business practices to denote performance of economic systems. Economic efficiency is the efficiency of business activities, economic programs and measures characterized by ratio of economic effect gained as a result to factor and resource costs that have made the achievement of this result possible; it is the attainment of maximum production output with limited resources employed or planned output accomplishment at minimal costs. [1. P. 496].

The most common way to determine economic efficiency is to divide the economic effect by cost (effect per cost unit). Hence, all other conditions being equal, the bigger is economic effect (or benefits) and the smaller are resources employed, the higher is system efficiency. Under current terms (at given constraints), the version of economic system performance providing its maximum efficiency is optimal [2. P. 7]. In other words, economic efficiency can be described as correlation between the cost of employed manufacturing, material, finance, labor resources and the obtained benefits.

As can be seen from above, economic efficiency is characteristic of economic systems. By economic system we can mean:

1) historically conditioned and established national operational body of principles, rules, legislative norms that shape the form and content of basic economic relations developed in the process of manufacture, distribution, exchange and consumption of economic product [1. P. 406];

2) an individual economic entity that has a complex systemic character. In this

sense the term can be applied to a company, business, region viewed as economic system [2. P. 10].

Logistics network is one of the basic notions of logistics that, in turn, comprises an economic system. From the point of view of logistics, consumer cooperation system is a macro-logistics system with administrative territorial division; hence, economic efficiency of consumer cooperation system is the key assessment criterion of its activities.

The performance (efficiency) assessment of consumer cooperation organizations is complicated, as it is necessary to take into account not only economic performance, but also to study and analyze social indicators reflecting the degree of needs satisfaction in goods and services, life standards, welfare and social and cultural needs of the people. Thus, as far as consumer cooperation system is a socially oriented system, its efficiency is often viewed in the context of social-economic efficiency. At this stage economic efficiency of consumer cooperation system can be classified as follows:

1) according to industry (efficiency of procurement activities, manufacture, trade and services);

2) according to management blocks (efficiency of asset management, human resources management, costs management, marketing efficiency, etc.);

3) according to separate business processes in consumer cooperation companies (for example, in trade the following business processes can be identified: choice of suppliers and purchase of merchandise; shipment, acceptance and storage of merchandise; storage management, pre-sale preparation; merchandising and sales management, etc.);

4) according to consumer cooperation commodities (services) (efficiency of each kind of manufacture or service rendered) [3].

For a more detailed analysis of economic efficiency of consumer cooperation logistics network the following should be analysed: how working funds turnaround is exercised and how logistics influences economic efficiency. The working capital (working assets) of a business, while partici-

▶ **Sergey I. BOGDANOV**  
*Cand. Sc. (Ec.), Professor  
of Commerce, Logistics  
and Marketing Dprt.*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-27-75**

▶ **Nikolay N. YAMOV**  
*Postgraduate of Commerce, Logistics  
and Marketing Dprt.*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-27-75  
E-mail: nik050687@mail.ru**

### ▶ Key words

LOGISTICS NETWORK  
CONSUMER COOPERATION  
ECONOMIC EFFICIENCY  
ECONOMIC EFFECT  
FIXED ASSETS  
CIRCULATION RATE  
LOGISTICAL COSTS  
FLOW OF FUNDS  
FINANCING OPERATION  
ASSETS

### ▶ Summary

This paper covers the backbone issues of economic efficiency of consumer cooperation, the latter being viewed as logistics network. For this purpose we looked at the fixed assets turnaround, as well as the interdependence of turnaround and logistical costs. And in the end, we studied the interconnection between fixed assets turnaround and the resultant indicators characterizing logistics network efficiency, that are closely linked to the flow of funds.

1) по отраслям деятельности (эффективность заготовительной деятельности, производства, торговли, услуг);

2) по блокам управления (эффективность управления активами, управления персоналом, управления затратами, эффективность маркетинга и т.д.);

3) по отдельным бизнес-процессам на предприятиях потребительской кооперации (например, в торговле можно выделить такие бизнес-процессы, как выбор поставщиков и закупка товаров; транспортировка, приемка и складирование товаров; организация хранения, предпродажная подготовка; выкладка товаров и организация процесса их реализации и т.д.);

4) по видам продукции (услуг) потребительской кооперации (эффективность каждого вида производимой продукции, оказываемой услуги) [3].

Для более детального анализа экономической эффективности логистической системы потребительской кооперации необходимо проанализировать, как происходит кругооборот оборотных производственных фондов; как логистика влияет на экономическую эффективность. Оборотный капитал (оборотные средства) предприятия, участвуя в процессе производства и реализации продукции, совершают непрерывный кругооборот. При этом средства переходят из сферы обращения в сферу производства и обратно, принимая последовательно форму фондов обращения и оборотных производственных фондов [4. С. 79]. Графически это можно выразить в виде известной формулы кругооборота промышленного капитала представленной на рис. 1.

Д-Т ..... П ..... Т<sub>1</sub>-Д<sub>1</sub>

Рис. 1. Стадии кругооборота промышленного капитала:

Д-Т - фаза покупки факторов производства;

П - фаза производства; Т<sub>1</sub>-Д<sub>1</sub> - фаза продажи товаров

Профессор С.И. Богданов, рассматривая представленную модель кругооборота промышленного капитала, указывает на то, что:

1) во-первых, в обмене денежного капитала товаропроизводителя на факторы производства, которые также являются товарами, присутствует связь между продавцами этих товаров и покупателем-товаропроизводителем;

2) во-вторых, последняя фаза кругооборота капитала организации-товаропроизводителя функционально связана

с первой фазой кругооборота капитала торгового посредника. Потребительная стоимость продаваемого производителем товара для него самого заключается в том, что товар в фазе продажи реализует прибавочную стоимость, содержащуюся в нем, преобразуя ее в прибыль товаропроизводителя.

Проходя последовательно все три фазы, оборотные средства меняют свою натурально-вещественную форму, а также осуществляют переход от одного владельца к другому. Конечным пунктом является фаза продажи готовой продукции.

Можно рассмотреть эту ситуацию количественно. Графически это может быть представлено так, как показано на рис. 2. Если обозначить время производства  $p$ , время обращения промышленного капитала  $c$ , прибыль, формируемую за одну фазу процесса производства,  $S$ , время одного кругооборота –  $U$ , а совокупное время, в течение которого будет рассматриваться оборот промышленного капитала –  $Z$  (его обычно принимают за календарный год продолжительностью 360 дней), тогда максимум прибыли, которую может реализовать промышленный капитал за совокупное время  $Z$ , можно определить по формуле (1):

$$S(Z) = S \cdot \frac{Z}{p} \quad (1)$$

где  $S(Z)$  – годовая прибыль, полученная промышленным капиталом.

Так как частное от деления  $Z/p = q$  показывает число процессов производства за совокупное время, в течение которого может быть произведена прибавочная стоимость, то  $S \times q$  представляет собой максимум прибыли, созданной за совокупное время  $Z$ . В рассматриваемой модели принято, что  $Z = p \times q$ , это означает, что из кругооборота капитала искусственно исключен период обращения  $c$ , т.е. все совокупное время  $Z$  определяется как время производства. Но данное предположение является нереальным, так как мы видели, что кругооборот промышленного капитала включает и время обращения. Следовательно, максимум прибыли, создаваемой промышленным капиталом за совокупное время, огра-

ничен временем обращения (точнее, его долей в совокупном времени оборота промышленного капитала). Для капитала это то же самое (если рассматривать конечный результат), как если бы за время  $(p+c)$  он создавал прибыль всего лишь в размере  $S$ . Следовательно, теоретически максимум прибыли, производимой промышленным капиталом за совокупное время, содержится в формуле (1), а практически, с учетом времени обращения, в формуле (2) [1. С. 57–58]:

$$S(Z) = S \cdot \frac{Z}{p + c} \quad (2)$$

Анализируя данную формулу, профессор С.И. Богданов утверждает, что время обращения является отрицательным пределом для формирования прибыли производительным промышленным капиталом. Следовательно, сокращение времени обращения косвенно может способствовать увеличению прибыли и экономической эффективности промышленного капитала. То же самое характерно и для торгового капитала, так как он в конечном счете является обособившейся частью промышленного капитала, хоть в большинстве случаев и действующей самостоятельно. Поэтому главным критерием экономической эффективности промышленного и торгового капиталов является скорость оборачиваемости оборотных средств (капитала).

Таким образом, главная задача при управлении оборотными средствами состоит в том, чтобы всеми силами сократить период оборачиваемости оборотных средств и в целом, и по каждой из наиболее значимых составляющих. В итоге увеличение кругооборотов капитала приводит к увеличению конечной прибыли.

Эффективность использования оборотных средств характеризуется системой экономических показателей. Скорость оборачиваемости оборотных средств исчисляется с помощью трех взаимосвязанных показателей:

1) длительности одного оборота в днях;

2) количества оборотов за исследуемую единицу времени (полугодие, квартал);

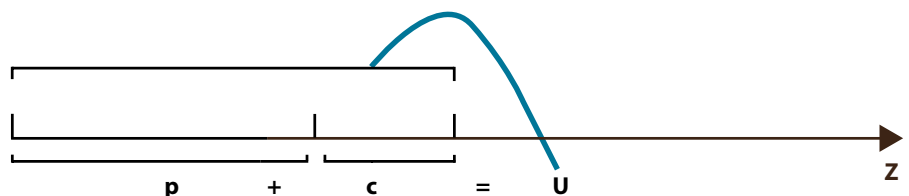


Рис. 2. Структура времени кругооборота промышленного капитала



pating in the process of manufacturing and realization of products, makes the full circle. During this time funds are transferred from the sphere of circulation to the production sphere and back, taking the form of circulating funds and working funds respectively [4. P. 79]. It can be represented graphically by a well-known formula of industrial capital circuit (Fig. 1).

$$M-C \dots\dots\dots P \dots\dots\dots C_1-M_1$$

Figure 1. Stages of industrial capital circuit:

M-C - phase of buying production factors;  
P - phase of production;  $C_1-M_1$  - phase of products sale

Prof. S.I. Bogdanov has studied the above model of industrial capital circuit and made several points:

1) first, in exchange of money capital of a commodity producer for production factors, that are commodities as well, there is a connection between sellers of these commodities and commodity-producing buyer;

2) second, the last phase of organization capital circulation is functionally connected with the first phase of capital circulation of a trade agent. For producer use-value of the commodity sold by him means that commodity in its sale phase realizes added-value contained in it, thus converting it into commodity producer margin.

Going through all three stages in successive order, working funds change their non-monetary form and pass from one proprietor to another. The stopping point is the phase of finished commodity sale.

This situation can be viewed in quantitative terms. If "p" is a period of production, "c" is industrial capital circulation time, "S" – surplus per one phase of manufacturing process, "U" – time of one circuit, and "Z" – aggregate time in which industrial capital circuit will be studied (usually it is taken equal to calendar year with 360 days duration). It can be represented graphically as shown in Fig. 2.

Then, maximum surplus that can be realized by industrial capital in aggregate time Z, can be found by formula (1):

$$S(Z) = S \cdot \frac{Z}{p} \quad (1)$$

where  $S(Z)$  is an annual surplus obtained by industrial capital.

As quotient of division  $Z/p=q$  shows the number of manufacturing processes in aggregate time, during which added-value can be produced,  $S \times q$  represents maximum surplus produced in aggregate time Z. Because in the analyzed model we accept  $Z=p \times q$ , it means that from the capital circuit period c is artificially reduced,

i.e. all aggregate time Z is defined as production time. But this supposition is unreal, as we have seen that industrial capital circuit also includes circulation period. Therefore, maximum surplus generated by industrial capital in aggregate time is limited by circulation period (to be more exact, by its share in aggregate time of industrial capital circuit). For the capital (in terms of eventual outcome) it is the same as if in time (p+c) it would generate only surplus amount S. Therefore, theoretically maximum surplus produced by industrial capital in aggregate time is described by formula (1), and in practice, when circulation period is accounted for, by formula (2) [1. P. 57–58]:

$$S(Z) = S \cdot \frac{Z}{p+c} \quad (2)$$

Analysing this formula, Professor S.I. Bogdanov points out that circulation period is a negative limit for surplus formation by productive industrial capital. Therefore, circulation period reduction can indirectly promote the grow of profits and economic efficiency of industrial capital. The same is characteristic of trade capital, for in the end it is an autonomized part of industrial capital, though in most cases working quite independently. So, the main economic efficiency criterion of industrial capital and trade capital is the circulation rate of working capital (working assets).

Thus, the main task of working capital management is the reduction by all means of working capital circulation period both in general and as far as each of the most significant components of working capital listed below are concerned. As a result, capital circuits growth leads to the net profit increase.

The efficiency of working capital use is characterized by a system of economic indicators. The circulation rate of working funds is calculated with the help of three interconnected indicators:

- 1) duration of one circuit in days;
- 2) number of circuits per time unit (half-year, quarter);
- 3) working capital per sold products unit.

These indicators are interconnected in such a way that for their calculation common data reflecting circulation rate of an individual economic unit are used. Variation of one indicator calculation will be immediately reflected in the change (for the better or for the worse) of the other two indicators.

At the same time economic efficiency of logistics network is closely connected to commodities flow from manufacturer to consumer. "The main economic effect of logistics is achieved by saving in material resources and delivery times... According to the experts' estimates, logistics methods application allows cutting inventory levels by 30–50%, and manufacture travel time by 25–45%" [5. P. 533]. Summing it up, application of logistics tools and procedures makes it possible to reduce commodity circulation time, that is one of the ends of logistics, and by doing so to increase commodity turnover and profit. In such conditions working capital usability of consumer cooperation organizations will rise along with the number of circuits made by working funds and circulating funds. These funds are monetary funds advanced in the sphere of production and circulation, and they constitute working capital (working assets) of an organization.

The most essential components of working capital are:

- 1) materials and purchased products inventories;
- 2) goods-in-process inventory;
- 3) final products;
- 4) accounts receivable (amount of debt, owed to an organization by legal entities and individuals as a result of economic and business relationships with them), or clients' liabilities.

Logistics is an activity that has great potential to increase economic efficiency. Economic effect of using the logistics approach is reflected in high levels of manufacturing processes management and saving in natural and money resources as a result of good management.

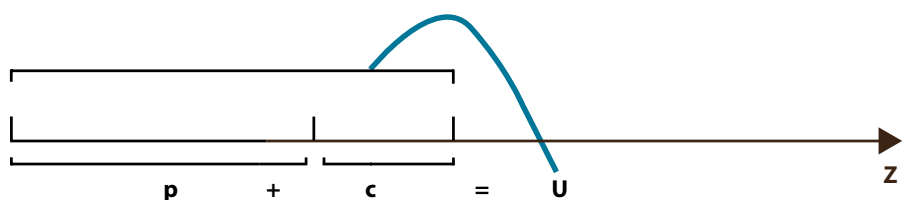


Figure 2. Time structure of industrial capital circuit

3) величины оборотных средств, входящих на единицу реализованной продукции.

Взаимосвязь данных показателей выражается в том, что для их расчета используются единые данные, отражающие оборачиваемость отдельной экономической единицы. Изменение в расчетах одного из показателей отражается в изменении (улучшении или ухудшении) двух других показателей.

В то же время экономическая эффективность логистической системы тесно связана с движением товаропотоков от производителя до потребителя. «Основной экономический эффект логистики достигается за счет сокращения объемов запасов материальных ресурсов и времени доставки товаров... По экспертным оценкам, применение методов логистики позволяет снизить уровень запасов на 30–50% и сократить время движения продукции на 25–45%» [5. С. 533]. Резюмируя, можно сказать, что применение приемов и методов логистики позволяет снизить время обращения товаров, что является одной из целей логистики, и тем самым увеличить товарооборот и конечную прибыль. В данных условиях качество использования оборотного капитала предприятий потребительской кооперации будет повышаться в результате того, что увеличивается количество кругооборотов оборотных производственных фондов и фондов обращения. Данные фонды представляют собой денежные средства, авансированные в сферу производства и сферу обращения, и составляют оборотные средства организации.

Наиболее значимыми составляющими оборотных средств являются:

- 1) запасы материалов и покупных изделий;
- 2) незавершенное производство;
- 3) готовая продукция;
- 4) дебиторская задолженность (сума долгов, причитающихся предприятию от юридических и физических лиц в итоге хозяйственных и деловых взаимоотношений с ними), или долговые права к клиентам.

Логистика, как вид деятельности, обладает большим потенциалом увеличения экономической эффективности. Экономический эффект от использования логистического подхода проявляется в высоком уровне организации производства и экономии натуральных и денежных ресурсов как результате правильной организации.

Резюмируя, можно сделать логический вывод о том, что наиболее значимой составляющей, влияющей на экономическую эффективность логистической системы потребительской кооперации, является эффективное управление оборотными средствами (ускорение оборачиваемости), а также снижение общих логистических издержек, что реализуется через использование принципов логистики при ведении хозяйственной деятельности предприятиями потребительской кооперации.

Функционирование логистической системы потребительской кооперации может быть эффективно в случае приемлемого уровня оборачиваемости оборотных средств, но ускорение оборачиваемости не может быть бесконечным. Ограничением ускорения оборачиваемости выступает то, что при увеличении товарооборота происходит прямо пропорциональное увеличение общих издержек обращения (общие логистические издержки).

Логистические издержки – это затраты на выполнение логистических операций; они включают в себя издержки обращения и часть издержек производства. Как и все виды издержек, их можно подразделить на условно-постоянные и условно-переменные издержки обращения. Условно-постоянные издержки обращения могут изменяться только в случае изменения структуры общей логистической системы потребительской кооперации, условно-переменные увеличиваются или уменьшаются в зависимости от изменения товарооборота. Очевидно, что при осуществлении комплекса действий, направленных на ускорение оборачиваемости оборотных средств, связанных с ускорением товарооборачиваемости, условно-переменные издержки будут возрастать. Это связано с тем, что увеличиваются затраты на движение товаропотоков в логистических каналах.

Применение логистики для ускорения оборачиваемости капитала подразумевает под собой то, что для этого необходимо реализовать на практике логистическое управление потоковыми процессами. Для этого необходимо осуществить весь комплекс действий, связанных с применением логистических методов, координирующих финансовый поток на основе информации и данных по организации материальных потоков.

Как известно, финансовые потоки возникают при возмещении логистических затрат, а также при привлечении

средств и оплате за реализованную продукцию и оказанные услуги субъектам логистической цепи. Анализ движения ресурсов показывает, что различные финансовые потоки также взаимосвязаны между собой. Так, привлекаемые инвестиции, вложенные в производство, возвращаются в виде выручки от реализации. Таким образом, изменение в структуре финансовых потоков приводит к изменению схем движения материальных потоков, и наоборот, стоимость и объем материальных ресурсов влияют на движение финансовых потоков. Совокупность двух или более взаимосвязанных финансовых потоков является финансовой операцией. Для любых финансовых операций рассчитывают показатели, показывающие, насколько эффективны воздействия на потоки, такие как рентабельность и прибыльность. В данном случае целесообразным будет рассмотреть понятие, наиболее близкое к понятию «экономическая эффективность», так называемый «экономический эффект». Экономический эффект представляет собой разницу между ресурсами, вовлеченными в бизнес-процесс, и полученной выручкой. Если затраты меньше, чем выручка, то предприятие имеет прибыль, если меньше выручка, то предприятие в убытке. Экономический эффект – это результат функционирования предприятия, выражаемый такими показателями, как товарооборот, объем продажи товаров, валовой доход, прибыль. Данные показатели находят свое отражение в бухгалтерском балансе и отчете о прибылях и убытках. Логистизация в значительной степени воздействует на финансово-экономическое состояние предприятий потребительской кооперации, и в первую очередь на активы. Доходность на активы определяется как прибыль, полученная организацией до выплаты налога, деленная на стоимость используемых активов. Данный показатель характеризует степень эффективности использования имеющихся ресурсов. Чем выше показатель доходности на активы, тем лучше результаты деятельности экономической системы. ■

As a summary, we can make a logical conclusion that the most significant component of the consumer cooperation logistics network that influences economic efficiency is efficient management of working capital (circulation acceleration), and also cutting general logistics costs that can be achieved through the use of logistics instruments in economic activities of consumer cooperation organizations.

Operation of consumer cooperation logistics network can be efficient provided working capital circulation rates are good, but circulation acceleration cannot be never-ending. It is limited by the fact that commodity circulation increase causes directly proportional increase of general circulation costs (general logistics costs).

Logistics costs are expenses on logistics operations; they include circulation costs and part of production costs. As all kinds of costs, they can be divided into fixed and semi-variable circulation costs. Fixed circulation costs can change only if the structure of overall logistics network of consumer cooperation is changed, while variables rise or fall depending on commodity circulation changes. Apparently, implementation of complex measures aimed at circulation acceleration of working capital connected with commodity circulation acceleration will lead to the growth of variable costs. This situation is determined by growing expenses on the provision of manufacture flow motion in logistical channels.

Logistics application for capital circulation acceleration implies practical realization of flow processes logistical management. For this the whole range of operations should be carried out connected with the application of logistical tools of financing flow coordination based on information and data on material flows structure.

As is known, financing flows appear at the stage of logistics costs compensation, and also fundraising and paying for products sold and services rendered to logistical chain agents. The analysis of resource motion shows that different financing flows are also interconnected. Thus, investments in production return in the form of sales revenues. So, a change in financing flows structure leads to change in the schemes of material flows, and vice versa, material resources cost and volume affect financing flows. The combination of two or more interconnected financing flows is a financial transaction. For any financial transactions the indicators are calculated showing how efficient the impacts on flows such as profitability and cost-efficiency are. In this

case it will be useful to look at the notion closest to that of "economic efficiency", the so-called "economic effect". Economic effect is the difference between resources involved in the business process and the revenue gained. If costs are less than revenue, a business is profitable, if they exceed it, a business is at a loss. Economic effect is the result of operations of a business, expressed in such indicators as turnover, sales volume, revenue, profit. These are reflected in a company's balance sheet and income statement. Logistization influences to a great degree financial and economic condition of consumer cooperation companies, first of all, their assets. Assets revenue is defined as pretax profit divided by the value of assets. This indicator characterizes the efficiency of resource use. The higher assets revenue is the better is economic performance of the system. ■

## Источники

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Богданов С.И. Экономические проблемы эффективности коммерческо-посреднической деятельности: учеб. пособие. Екатеринбург, 2007.
3. Проблемы современной экономики. 2009. № 4(32).
4. Финансовый менеджмент: учебник. 2-е изд., перераб и доп. / под ред. проф. А.М. Ковалёвой. М.: ИНФРА-М, 2009.
5. Григорьев М.Н., Уваров С.А. Логистика. Базовый курс: учебник. М.: Юрайт, 2011.
6. Сергеев В.И. Корпоративная логистика: 300 ответов на вопросы профессионалов. М.: ИНФРА-М, 2005.

## References

1. Rayzberg B.A., Lozovskiy L.Sh., Starodubtseva E.B. Contemporary Economic Dictionary. 6th edition, revised and amended. Moscow: INFRA-M, 2010.
2. Bogdanov S.I. Economic problems of commercial agency business: textbook. Ekaterinburg, 2007.
3. Problemy sovremennoy ekonomiki. 2009. No. 4(32).
4. Financial management: textbook. 2nd edition, revised and amended / ed. by Prof. A.M. Kovalyova. Moscow: INFRA-M, 2009.
5. Grigoryev M.N., Uvarov S.A. Logistics. Basic course: textbook. Moscow: Yurait, 2011.
6. Sergeev V.I. Corporate logistics: 300 professional questions and answers. Moscow: INFRA-M, 2005.



▶ **БЕСПЯТЫХ Александр Васильевич**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры финансового  
менеджмента

**Филиал Всероссийского заочного  
финансово-экономического института  
610000, РФ, г. Киров,  
ул. Володарского, 2  
Контактный тел.: (8332) 67-56-88  
E-mail: alexaccounting@mail.ru**



▶ **ТРЕФИЛОВА Светлана Александровна**

Преподаватель кафедры налогов  
и налогообложения

**Вятский социально-экономический  
институт  
610000, РФ, г. Киров,  
ул. Большевиков, 91  
Контактный тел.: (8332) 64-35-43  
E-mail: trefilovas@mail.ru**

▶ **Ключевые слова**

КОНТРОЛЛИНГ

СИСТЕМА

СИСТЕМА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

КОНЦЕПЦИЯ

ЗАГОТОВИТЕЛЬНО-СНАБЖЕНЧЕСКАЯ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

▶ **Аннотация**

В статье представлены различные трактовки понятия «контроллинг», дано авторское определение. Авторы предлагают свое видение места контроллинга в системе управления предприятием, рассматривают взаимосвязь системы бухгалтерского учета, контроллинга и системы управления на примере заготовительно-снабженческой деятельности.

## К вопросу о понятии «КОНТРОЛЛИНГ»

Контроллинг является одним из основных элементов, формирующих систему управления предприятием. Истоки контроллинга лежат в области государственного управления и уходят своими корнями в средние века. Широкое развитие контроллинга началось только с 20-х годов XX века. Основной причиной появления понятия «контроллинг» в экономической литературе называют промышленный рост в США в конце XIX – начале XX века. Ученые, занимающиеся проблемами контроллинга, дают свои определения данному понятию. Рассмотрим имеющиеся понятия контроллинга (см. таблицу) и сформулируем свое видение этого явления.

Анализируя представленные определения, можно выявить некоторую общность, присущую им. При характеристике контроллинга используются такие понятия, как «концепция управления», «система», «функции управления». Исходя из этого, дадим свое определение.

Контроллинг – это специфическая концепция, направленная на разработку оперативных и стратегических целей предприятия в настоящем и достижение их в будущем путем своевременного и эффективного взаимодействия функций системы управления в соответствии с изменяющейся внутренней и внешней средой деятельности хозяйствующего субъекта.

Специфичность контроллинга заключается в применении функций системы управления исходя из постоянно изменяющейся внешней и внутренней среды предприятия, ориентируясь не только на достижение сиюминутного эффекта, а в большей степени на перспективу.

Координируя и направляя деятельность всей системы управления предприятием на достижение поставленных целей, контроллинг выполняет функцию «управления управлением» и является синтезом планирования, учета, контроля, экономического анализа, организации информационных потоков и др. Занимая особое место в системе управления предприятием, контроллинг осуществ-

ляет информационное обеспечение принятия решений в целях оптимального использования имеющихся возможностей, объективной оценки сильных и слабых сторон предприятия.

А. Шмидт в 1986 г. указывал на различные виды контроллинга, развиваемые в рамках управленческого учета, информационных систем и систем менеджмента. В подходе управленческого учета контроллинг рассматривался как централизация и координация всех действий, связанных с управленческим учетом, планированием и управлением; в подходе информационных систем задачей контроллинга является поддержка управленческой системы через централизацию и координацию всех информационных систем; подход систем управления определяет контроллинг как организационную функцию по координации всех ее subsystem. А. Беккер отмечает: «В странах, говорящих на немецком языке, контроллинг понимается как инструмент или даже философия координирующего и управляющего менеджмента... Однако в рамках немецкого бизнес-администрирования нет единого определения понятия "управление". В менеджменте немецких организаций контроллинг отвечает за самые разнообразные области» [12]. Противоречия во взглядах разных ученых на контроллинг отмечает также Х.У. Купер. Он пишет, что теория контроллинга должна иметь вразумительные теоретические основания, определить собственный научный объект, доказать успех своих концепций в организационной практике. Э. Майер излагает несколько другие взгляды на систему контроллинга. Он рассматривает ее как руководящую концепцию эффективного управления предприятием, соотносит ее со стратегическим менеджментом. Ученый считает, что контроллинг позволяет «сегодня делать то, о чем другие завтра будут думать». Контроллинг в работах Э. Майера и его единомышленников сосредотачивается на аналитических функциях сферы контроля на предприятии [1].



## On the Concept of Controlling

Controlling can be encountered among the basic elements that form company management system. The origins of controlling lie in the field of state governance and go back to the Middle Ages. Yet its vast development has begun in 1920s. The industrial growth in the USA taken place at the end of XIX – in the beginning of XX century is supposed to be responsible for bringing the term “controlling” into economic essays. The scientists scrutinizing this phenomenon give various definitions to this concept. Let us consider the existing definitions (see Table) and outline our own vision in regard to this concept.

The above-enumerated definitions have a lot in common, particularly, every author applies such terms as management concept, system, management function. Taking everything into consideration, let us propose our own definition.

Controlling is a specific concept targeted at setting operative and strategic objectives of a company at present time and attaining them in future through timely and effective interaction of management system’s functions in correspondence with consistently changing internal and external environment of an economic entity.

The controlling specifics consists in fulfilling management system functions with understanding of permanently evolving internal and external environment of the business, seeking not just instant profit but looking for long-term benefits.

Since the controlling arranges and coordinates the activity of the whole management system so as to achieve pre-defined targets, it performs the function of “managing the management” and logically stands for a synthesis of planning, accounting, control, economic analysis, information flows organization and many other things. Holding a special position in the company management system controlling submits the information for decision-making process in order to use organization’s opportunities a hundred percent and for the objective evaluation of the firm strengths and weaknesses.

In 1986 A. Schmidt specified different types of controlling that were being developed within the frames of managerial accounting, information systems and management systems. In managerial accounting approach the controlling is seen as a centralization and coordination of all actions linked to managerial accounting, planning and management; the management systems approach argues that controlling implies organizational function to harmonize all subsystems of the system. A. Becker points out: “In the German-speaking countries controlling is understood as an instrument or even philosophy of coordinating and governing management ... However, the German business-administration lacks unanimous treatment of the term “management”. In the management of German organizations controlling happens to be responsible for very diverse fields” [12]. The contradictions taking place in the scientists’ views are also marked by H.W. Cooper. He says that the theory of controlling should have prudential theoretical grounds, identify its own scientific subject, and provide evidence of its concepts’ success in the organizational practice.

E. Mayer presents a number of other views of the system of controlling. He regards it as a governing concept of the sound company management and compares it to strategic management. The scholar believes that controlling allows “doing today the things which the others will come up with only tomorrow”. In the works of E. Mayer and his associates controlling concentrates on analytical functions of control at the company [1].

Let us represent our vision of controlling and its place in the company management system (Figure 1).

The results of the company operation in the market are reflected by accounting system. The latter sums up these economic facts, and there are drawn up the accounting reports. The resulting output information is transmitted to the management system. Here, controlling assumes a significant role. As the Figure 1 shows, controlling is a part of a management system. Controlling

▶ **Aleksandr V. BESPATYKH**  
*Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.  
of Financial Management Dept.*

**All-Russian Distant Learning Institute  
of Finance and Economics**  
**610000, RF, Kirov, ul. Volodarskogo, 2**  
**Phone: (8332) 67-56-88**  
**E-mail: alexaccounting@mail.ru**

▶ **Svetlana A. TREFILOVA**  
*Lecturer of Taxes and Taxation Dept.*

**Vyatka Social-Economic Institute**  
**610000, RF, Kirov, ul. Bolshevikov, 91**  
**Phone: (8332) 64-35-43**  
**E-mail: trefilovas@mail.ru**

### ▶ Key words

CONTROLLING  
SYSTEM  
ACCOUNTING SYSTEM  
MANAGEMENT SYSTEM  
CONCEPT  
SUPPLYING ACTIVITY

### ▶ Summary

The paper presents various treatments and gives the authors’ definition of the concept «controlling». There is offered the authors’ vision of controlling role in the company management system, and considered the interrelation between accounting, controlling and management systems with supplying activity taken as an example.

Трактовка содержания определений контроллинга

Автор	Суть определения
Майер Э. [1]	<p>Контролинг представляет собой в широком смысле систему обеспечения выживаемости предприятия в двух аспектах: краткосрочном – оптимизация прибыли, и в долгосрочном – сохранение и поддержание гармоничных отношений и взаимосвязей данного предприятия с окружающими его сферами: природной, социальной, хозяйственной.</p> <p>Контролинг представляет собой совокупность методов оперативного и стратегического управления: учета, планирования, анализа и контроля, объединяемых на качественно новом этапе развития рыночных отношений на Западе в единую систему, функционирование которой подчинено определенной цели.</p> <p>Под контролингом следует понимать руководящую концепцию эффективного управления фирмой и обеспечения ее долгосрочного существования</p>
Манн Р., Майер Э. [2]	<p>Контролинг представляет собой систему управления процессом достижения конечных целей и результатов деятельности фирмы ... как систему управления прибылью предприятия.</p> <p>Контролинг – это система регулирования затрат и результатов деятельности, помогающая в достижении целей предприятия, позволяющая избежать неожиданностей и своевременно включить красный свет, когда экономике предприятия угрожает опасность, требующая принятия мер по противодействию</p>
Анташов В.А., Уварова Г.В. [3]	<p>Контролинг рассматривается как определенная концепция руководства предприятием, ориентированная на его долговременное и эффективное функционирование в постоянно меняющихся хозяйственных условиях</p>
Градов А.П., Кузин Б.И. и др.[4]	<p>Контролинг – новейшая концепция эффективного управления фирмой для обеспечения ее долгосрочного существования на рынке</p>
Данилочкина Н.Г. [5]	<p>Контролинг – это функционально обособленное направление экономической работы на предприятии, связанное с реализацией финансово-экономической комментирующей функции в менеджменте для принятия оперативных и стратегических управленческих решений</p>
Петренко С.Н. [6]	<p>Система контроллинга представляет собой синтез элементов учета, анализа, контроля, планирования, реализация которых обеспечивает выработку альтернативных подходов при осуществлении оперативного и стратегического управления процессом достижения конечных целей и результатов деятельности предприятия</p>
Анискин Ю.П., Павлова А.М. [7]	<p>Контролинг – это концепция, направленная на ликвидацию узких мест и ориентированная на будущее в соответствии с поставленными целями и задачами получения определенных результатов</p>
Палешева Н.В. [8]	<p>Контролинг – это система управления хозяйствующим субъектом, которая на базе текущего планирования финансово-хозяйственной деятельности должна обеспечить удовлетворение запросов всех заинтересованных в деятельности предприятия пользователей, а также обеспечить выживаемость предприятия в долгосрочной перспективе путем повышения доходности его деятельности, внедрения инвестиционных решений, обеспечивающих его динамическое развитие и более полное удовлетворение потребностей клиентов, а также снижения риска предпринимательской деятельности</p>
Бобылева А.З. [9]	<p>Контролинг представляет собой синтез постоянного мониторинга значимых изменений, контроля, экономического анализа и диагностики финансового состояния, планирования, организации информационных потоков для принятия управленческих решений</p>
Попова Л.В., Исакова Р.Е., Головина Т.А. [10]	<p>Контролинг – это управление будущим для обеспечения длительного функционирования предприятия и его структурных единиц.</p> <p>Контролинг – это целостная концепция управления предприятием, направленная на выявление шансов и рисков, связанных с получением прибыли</p>
Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. [11]	<p>Контролинг – это инструмент планирования, учета, анализа состояния дел на фирме, используемый для принятия решений на базе компьютеризированной системы сбора и обработки информации.</p> <p>Контролинг – система непрерывной оценки разных сторон деятельности компании, ее подразделений, руководителей, сотрудников, охватывающая учет, анализ, контроль как интегральную функцию</p>

## Treatments of the controlling concept

Author	Definition
Mayer E. [1]	<p>In a broad sense controlling is seen as a system to maintain company's survival in two aspects: in short-term – meaning the profit optimization, and in long-term – cultivating harmonious relations of this company with business environment which includes natural, social and economic spheres.</p> <p>Controlling is a set of methods gained from operative and strategic management (accounting, planning, analyzing and exercising control) which are being combined at the new stage of market relations development in the West into a single system with a certain target.</p> <p>Controlling should be treated as a governing concept of the firm's effective management and maintenance of its continuing existence</p>
Mann R., Mayer E. [2]	<p>Controlling is believed to be a system for managing the process of attaining final targets and obtaining desirable results of the company activities ... a system for managing the company profit.</p> <p>Controlling is a system for regulating company costs and results; it contributes to the goals achievement and allows avoiding market shocks due to the top management ability to impose timely preventive measures</p>
Atrashov V.A., Uvarova G.V. [3]	<p>Controlling is considered to be a specific company management concept aimed at its long-term and effective functioning in permanently evolving economic conditions</p>
Gradov A.P., Kuzin B.I. and others [4]	<p>Controlling is a brand-new concept of effective firm management in order to provide its ceaseless existence in the market</p>
Danilochkina N.G. [5]	<p>Controlling is a functionally separate direction of the economic work in the company; this direction is associated with performing financial-economic commenting function in management to take operational and strategic decisions</p>
Petrenko S.N. [6]	<p>The system of controlling is understood as a synthesis of the following elements: accounting, analysis, control, planning – the implementation of which stimulates the creation of alternative approaches when operative and strategic management is handled to attain company final objectives and results</p>
Aniskin Yu. P., Pavlova A.M. [7]	<p>Controlling is a future oriented concept targeted at elimination of bottlenecks in full compliance with the tasks and goals of an organization</p>
Palesheva N.V. [8]	<p>Controlling is the economic entity management system which on the basis of current planning of financial-economic activities must ensure the satisfaction of demands of all concerned parties and also company survival in the long run through increasing the profit, limiting the entrepreneurial risks and taking investment decisions, which should have a positive impact on its dynamic development and good quality of customer service</p>
Bobylyova A.Z. [9]	<p>Controlling is a synthesis of control, ongoing monitoring of significant changes, economic analysis, diagnosis of the financial health, planning, organization of information flows for decision making</p>
Popova L.V., Isakova P.Ye., Golovina T.A. [10]	<p>Controlling means managing the future to maintain long-term operation of the business and its structural units.</p> <p>Controlling is a holistic concept of enterprise management, aimed at identifying the opportunities and risks associated with making profit</p>
Raysberg B.A., Lozovsky L.Sh., Starodubtseva Ye.B. [11]	<p>Controlling is a tool for planning, accounting, analysis of the state of affairs at the company; the tool that is used to take decisions with the help of the computer system for collecting and processing the information.</p> <p>Controlling is a system of continuous evaluation of different aspects of company activities, its departments, managers of various levels, employees; all together it covers accounting, analysis, and control as an integral function</p>

**Источники**

1. Майер Э. Контроллинг как система мышления и управления: пер. с нем. / под ред. С.А. Николаевой. М.: Финансы и статистика, 1993.
2. Манн Р., Майер Э. Контроллинг для начинающих: пер. с нем. М.: Финансы и статистика, 1992.
3. Анташов В.А., Уварова Г.В. Экономический советник менеджера. Минск: Финансы, учет, аудит, 1996.
4. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / А.П. Градов, Б.И. Кузин и др.; под ред. А.П. Градова. СПб.: Специальная литература, 1996.
5. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др. / под ред. Н.Г. Данилочкиной. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
6. Петренко С.Н. Контроллинг: учеб. пособие. К.: Ника-Центр, Эльга, 2004.
7. Анискин Ю.П., Павлова А.М. Планирование и контроллинг: учеб. по специальности «Менеджмент орг.» 2-е изд. М.: Омега-Л, 2005.
8. Палешева Н.В. Бухгалтерский учет и контроллинг доходов на малых предприятиях общественного питания: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Киров, 2005.
9. Бобылева А.З. Финансовое оздоровление фирмы: теория и практика: учеб. пособие. 2-е изд., испр. М.: Дело, 2004.
10. Попова Л.В., Исакова Р.Е., Головина Т.А. Контроллинг: учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 2003.
11. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2006.
12. Ивашевич В.Б. Контроллинг: сущность и назначение // Бухгалтерский учет. 1991. № 7.

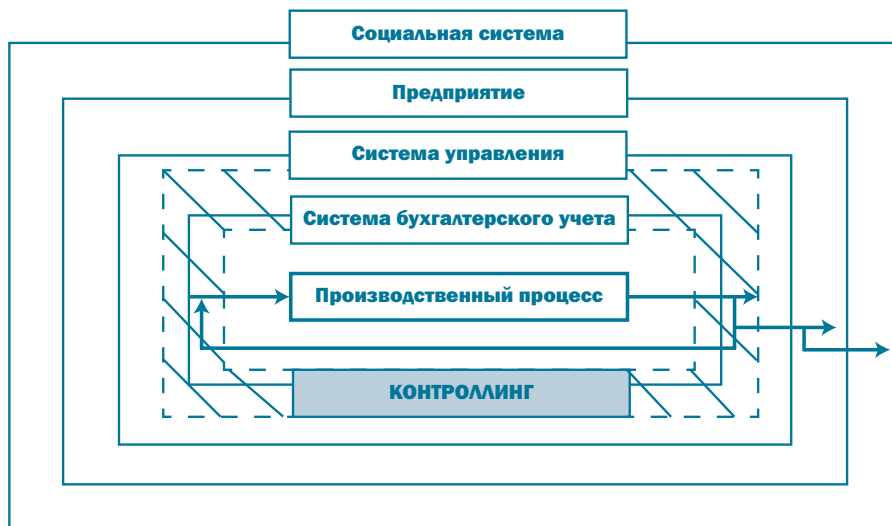


Рис. 1. Место контроллинга в деятельности предприятия

Представим наше видение контроллинга и его места в системе управления предприятием (рис. 1).

В результате функционирования предприятия возникают факты хозяйственной деятельности, которые посредством элементов метода бухгалтерского учета находят отражение в системе бухгалтерского учета, где происходит их обобщение, формируются регистры бухгалтерского учета и отчетности. Полученная выходная информация передает-

ся системе управления. Здесь же главная роль принадлежит контроллингу. Как видим из рис. 1, контроллинг является частью системы управления. Контроллинг ориентирует управленческий процесс на достижение всех целей, стоящих перед предприятием. Цель всегда задается системой управления. Она зависит от особенностей деятельности, нужд самой системы управления и т.д. При системном подходе эффективное управление обеспечивается за счет организации



Рис. 2. Взаимосвязь системы бухгалтерского учета, контроллинга и системы управления в области заготовительно-снабженческой деятельности



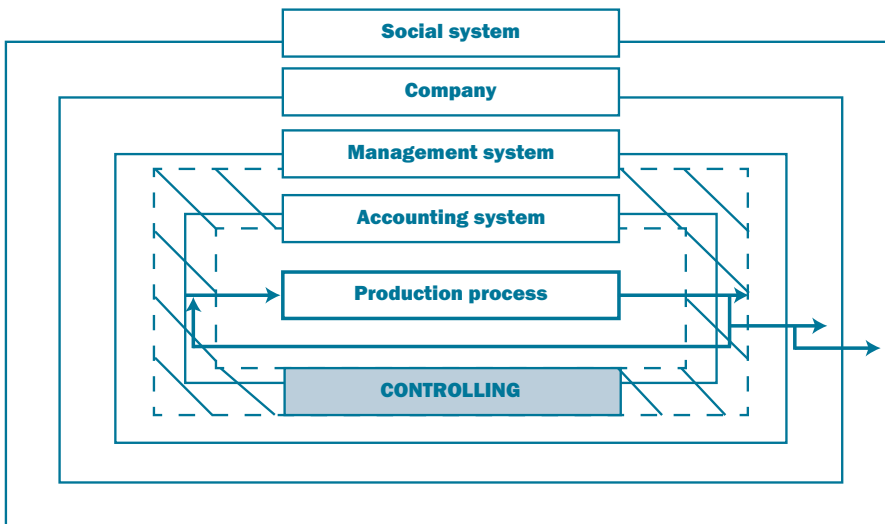


Figure 1. Role of controlling in company activities

directs the management process towards reaching the company objectives. The objective is always set by the management system. It depends on peculiarities and needs of the management system itself and some other factors. In case a system approach is applied, effective administration is maintained due to the organization of information flows, which involve transmitting of the information provided it is actually necessary to liquidate information shortage, on the one hand,

and, on the other hand, to liquidate all excessive information. On the basis of the data submitted by the accounting system controlling performs planning, control, analysis, and coordination of information flows that means it carries out the functions typical of management system. This, in turn, proves once again that controlling is an essential element of the enterprise management system. Obviously, the considered systems have a feedback connection. Output information

## References

1. Mayer E. Controlling as a management and thinking system: transl. from German / ed. by S.A. Nikolaeva. Moscow: Finansy i statistika, 1993.
2. Mann R., Mayer E. Controlling for beginners: transl. from German. Moscow: Finansy i statistika, 1992.
3. Antashov V.A., Uvarova G.V. Economic adviser to manager. Minsk: Finansy i uchet, 1996.
4. Strategy and tactics of crisis management of a firm / A.P. Gradov, B.I. Kuzin and others; ed. by A.P. Gradov. Saint-Petersburg: Spetsialnaya literatura, 1996.
5. Controlling as a company management tool / E.A. Anankina, S.V. Danilochkin, N.G. Danilochkina and others / ed. by N.G. Danilochkina. Moscow: YUNITI-DANA, 2004.
6. Petrenko S.N. Controlling: tutorial. Kirov: Nika-Centr, Elga, 2004.
7. Aniskin Yu.P., Pavlova A.M. Planning and controlling: textbook for specialty "Management of organizations". 2nd edition. Moscow: Omega-L, 2005.
8. Palesheva N.V. Accounting and controlling of incomes at small enterprises of public catering: abstract of dis. Cand. Sc. (Ec.). Kirov, 2005.
9. Bobyleva A.Z. Financial restructuring of a firm: theory and practice: tutorial. 2nd edition, amended and revised. Moscow: Delo, 2004.
10. Popova L.V., Isakova R.Ye, Golovina T.A. Controlling: tutorial. Moscow. Publishing house "Delo i Servis", 2003.
11. Rayzberg B.A., Lozovsky L.S., Starodubtseva Ye.B. Contemporary economic dictionary. Moscow: INFRA-M, 2006.
12. Ivashkevich V.B. Controlling: essence and application // Bukhgaltersky uchet. 1991. № 7.

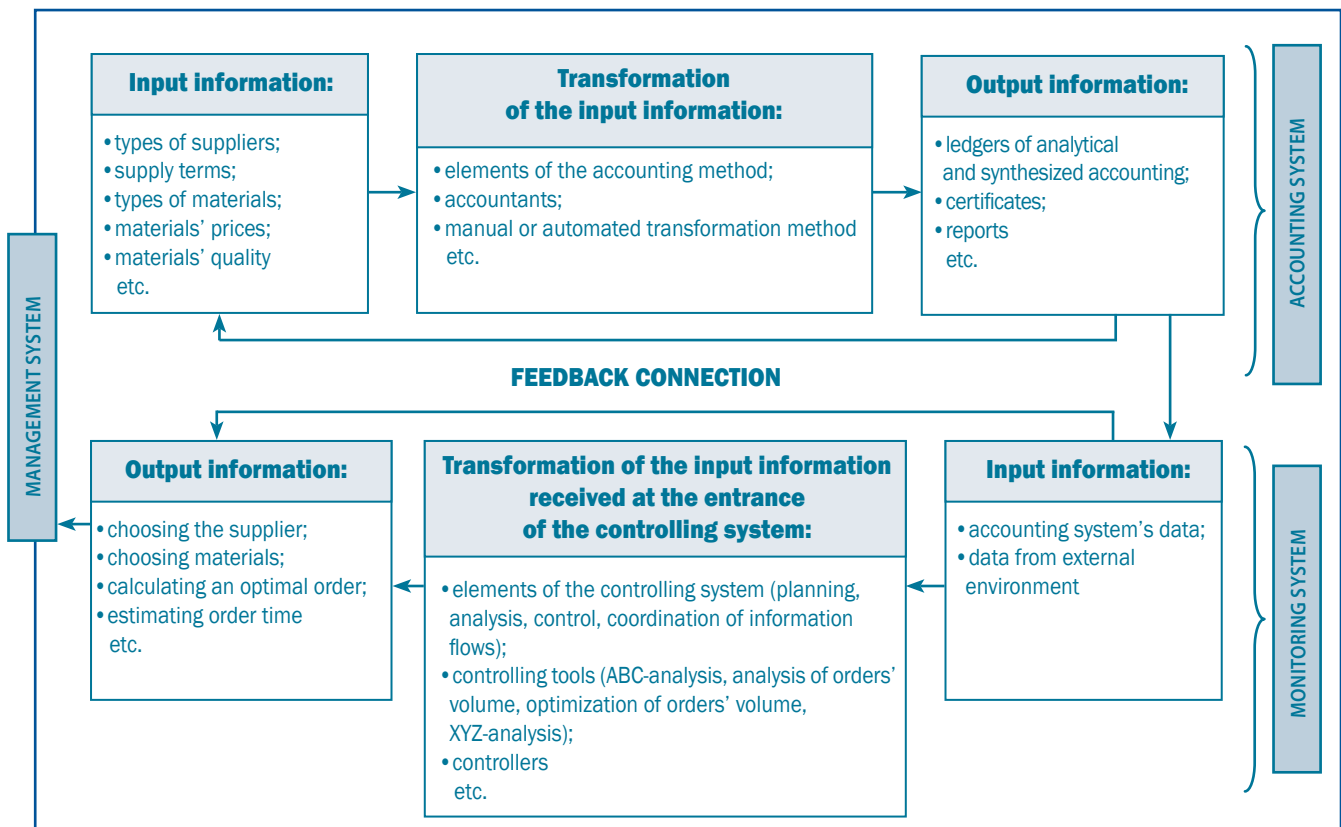


Figure 2. Interrelation between accounting, controlling and management systems in supplying activity

информационных потоков, предусматривающих только движение информации, которая действительно необходима, с одной стороны, для преодоления информационной недостаточности, а с другой – для ликвидации всей избыточной информации. Контроллинг, основываясь на данных системы бухгалтерского учета, осуществляет планирование, контроль, анализ и организацию информационных потоков, т.е. выполняет функции, присущие системе управления. Это в свою очередь еще раз доказывает, что он является составной частью системы управления предприятием. Между рассматриваемыми системами, конечно же, существует обратная связь. Выходная информация системы управления оказывает влияние на деятельность предприятия и его положение в социальной системе.

Рассмотрим взаимосвязь системы бухгалтерского учета, контроллинга и системы управления на примере заготовительно-снабженческой деятельности (рис. 2). Как видно из схемы, системы учета и контроллинга заготовительно-снабженческой деятельности тесно связаны друг с другом. Информация, полученная системой бухгалтерского учета на входе, при помощи механизма преобразования превращается в выходные данные (регистра, справки, отчеты и т.д.), которые служат основой для системы контроллинга. В свою очередь система контроллинга с помощью своего механизма преобразования информации формирует выходную информацию, которая позволяет системе управления принимать эффективные и своевременные управленческие решения. Из вышесказанного можно заклю-

чить, что в данной деятельности все взаимосвязано и взаимообусловлено.

Бухгалтерский учет является фундаментом, без которого невозможно построить и поддерживать систему контроллинга, активно использовать все его достоинства в целях постоянного повышения эффективности бизнеса, решения возникающих проблем. На основе данных учета становятся реальными разработка стратегии развития предприятия, определение финансовой политики и т.д. Система бухгалтерского учета и контроллинг обеспечивают менеджмент всей необходимой информацией для качественного управления предприятием. ■



▶ **ЗВЕРЕВ Алексей Игоревич**  
Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии  
и психологии

Уральский государственный  
экономический университет  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 221-27-89  
E-mail: zvereff@yandex.ru



▶ **БРЕЗГИНА Мария Олеговна**  
Соискатель кафедры социологии  
и психологии

Уральский государственный  
экономический университет  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45  
Контактный тел.: (343) 221-27-89  
E-mail: latina83@mail.ru

## Основные параметры личностной модели краснодипломника: социологическое моделирование

### Ключевые слова

КРАСНОДИПЛОМНИК  
ЛИЧНОСТНАЯ МОДЕЛЬ КРАСНОДИПЛОМНИКА  
ЛИЧНОСТЬ КРАСНОДИПЛОМНИКА

### Аннотация

В статье анализируется фигура краснодипломника (выпускника вуза, получившего диплом с отличием) с позиции статусно-ролевого подхода, приводятся ключевые основания для реконструкции социологической личностной модели и ее трансформации в условиях коренных изменений, произошедших в российском обществе за последние несколько десятков лет. Авторы попытались конкретизировать психологическую концепцию личности социологическими индикаторами для анализа трансформационных социальных процессов.

Следует выделять два основных компонента личностной модели краснодипломника, находящихся в тесной взаимосвязи и отражающих влияние внешней социокультурной среды (средовой компонент) на базовые личностные характеристики краснодипломников как представителей определенной социальной группы (индивидуально-интерактивный компонент). Средовой компонент включает в себя два основных (модельных) параметра: (1) общественную (базовую) модель статуса, детерминированную социокультурной ситуацией в обществе, а также (2) тип социального статуса краснодипломника. Второй компонент социологической модели личности краснодипломника, индивидуально-интерактивный, складывается из девяти параметров (соответственно параметры 3–11): (3) типа социального статуса с позиции индивида, (4) типовых ожиданий и стремлений относительно статусных прав «быть» и «иметь», (5) статусно-ролевых обязанностей и др. Далее подробно рассмотрим указанные поля изменений

of the management system influences enterprise's activity and its position in the social system.

Supplying activity can illustrate the best the interrelation between accounting, controlling and management systems (Figure 2). The scheme displays close connection between accounting and controlling systems in the field of supplying activity. The information obtained by accounting system at the entrance is transformed by appropriate mechanisms into output data (ledgers, certificates, reports, and etc.), which build up the basis for the controlling system. Then, having applied its own transformation mechanisms the controlling system passes on the resulting output information to the management system to enable the latter to make sensible and timely decisions.

On balance, the overall picture seems to be that in this activity everything is strongly related.

The accounting is the basis without which the system of controlling is unlikely to be built and kept functioning to improve business performance and overcome constantly emerging difficulties. The data collected by the accounting system make the formulation of the company strategy and the development of financial policy look a feasible task. Finally, the accounting and controlling systems provide the management with all required information to run the company properly. ■

## Fundamental Parameters of a Krasnodiplomnik's Personality Type: Sociological Modelling

социологических параметров личностной модели красnodипломника.

### Поле параметра 1. Общественная (базовая) модель статуса [1а; 1в].

В Советском Союзе (поле 1а) высшее образование встроено в общую систему экономического, научного, политического и иного воспроизводства знаний, умений и навыков. Система образования выполняет заранее проработанный план по «производству» кадровых ресурсов в привязке к отдельным отраслям промышленности, науки и иных общественных сфер. По сути, высшее образование носит целевой характер: выпускник по окончании вуза распределяется по специальности на конкретное рабочее место. Как показывает практика того времени, в большинстве случаев карьера дипломированного специалиста реализуется в «профильной» или смежной с ней сфере. Поощряется многолетняя занятость в одной отрасли. Специалист получает базовое профильное образование и в дальнейшем лишь углубляет свои знания и опыт в данной конкретной сфе-

ре. Соответственно, образование, в том числе высшее, выступает в качестве базы знаний, умений и навыков для дальнейшей успешной профессионализации личности. Система образования делится на общую, которая воспитывает советского гражданина, и профессиональную, готовящую советского профессионала в конкретной отрасли труда. Подготовка специалистов с высшим профессиональным образованием не носит всеобщего характера и ориентирована в первую очередь на «производство» управляющих кадров, а также профессионалов в отраслях с высокой интеллектуальной нагрузкой. За производство рабочих кадров отвечает система начального и среднего специального профобразования.

Внутри системы подготовки специалистов высшего звена существует своя градация выпускников, основанная на престиже учебного заведения, а также на результатах успеваемости и общественной активности выпускников. Соответственно этим критериям осуществляется распределение выпускников по месту

### ▶ Aleksey I. ZVEREV

*Cand. Sc. (Sociology), Assistant Prof. of Sociology and Psychology Dept.*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-27-89  
E-mail: zvereff@yandex.ru**

### ▶ Mariya O. BREZGINA

*Applicant for candidate degree of Sociology and Psychology Dept.*

**Urals State University of Economics  
620144, RF, Ekaterinburg,  
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45  
Phone: (343) 221-27-89  
E-mail: latina83@mail.ru**

### ▶ Key words

KRASNODIPLOMNİK (A GRADUATE, WHO GAINED A DIPLOMA WITH DISTINCTION)  
PERSONALITY TYPE OF A GRADUATE  
PERSONALITY OF A GRADUATE

### ▶ Summary

The article analyses the figure of a krasnodiplomnik (a graduate who gained a diploma with distinction) from the perspective of status and role-playing approach. The paper provides the key arguments for reconstruction of sociological personality type and its transformation in conditions of profound changes that took place in the Russian society over the past few decades. The authors attempted to elaborate the psychological personality concept through sociological indicators for analysis of transformational social processes.

работы. Выпускники с более высокими результатами успеваемости, активные «по общественной линии» получают рабочие места, более выгодные с точки зрения престижа, дохода, социальных благ и т.д. Однако немалую роль играет изначальный социальный статус студентов, их происхождение, общественное положение членов семьи, родственников и т.п.

В целом, систему высшего профессионального образования СССР характеризует, во-первых, отсутствие всеобщего характера, во-вторых, возможность четкого распределения (востребованность), в-третьих, предопределенность статусной позиции в обществе, которую займет профессионал, в-четвертых, значимость таких факторов, как успеваемость, врожденный статус и степень общественной активности студента.

Краснодипломник в СССР является элитой среди выпускников вузов. Соответственно, пред ним открываются самые лучшие перспективы профессионализации. В условиях востребованности и целевого характера воспроизводства профессиональных кадров существенным показателем качества знаний, умений и навыков, полученных в результате обучения, является успеваемость. Заявляя себя как отличника и претендуя на статус краснодипломника, индивид выставляет повышенные требования к обществу, соответственно и к себе. Отличная учеба предполагает не только максимально полное усвоение знаний, но также успешную с позиции социума интериоризацию профессиональной культуры, соответствующее прилежание и т.д. Краснодипломник претендует на звание лучшего профессионала в своей области.

С распадом СССР (поле 1б) социальная ситуация в обществе коренным образом трансформируется. Прежняя система воспроизводства профессиональных кадров, как и многие другие государственные системы, практически перестает существовать в прежнем виде. Прежде всего сокращено государственное финансирование отраслевой науки и учебных заведений, в том числе высшего профессионального образования. Соответственно, в достаточно короткий срок в критическом состоянии оказывается материальная база вузов, наиболее талантливый и социально активный педагогический состав меняет место работы в поиске иных, более высоких заработков, способных обеспечить приемлемый уровень жизни в условиях гиперинфля-

ции. Фактически в 1990-е годы система образования переживает институциональную трансформацию, оказывается во многих смыслах предоставленной самой себе и вынужденной выживать в условиях принципиально новой, рыночной ситуации. Кроме того, трансформируется представление населения о необходимости получения высшего образования и статусных перспективах дипломированного специалиста. Вузы, стремясь уловить конъюнктуру рынка и имея необходимость вводить коммерческое образование, формируют образовательные тренды нового российского рыночного общества. За короткий срок многие из них перепрофилируются. Расширяют спектр образовательных услуг и уже осуществляют подготовку специалистов «коммерческого сектора» – будущих предпринимателей, экономистов, юристов, менеджеров, бухгалтеров и т.д.

В таких условиях высшее образование, во-первых, существенно девальвируется и в значительной степени теряет целевой характер (тренд массовости, потеря связи с предприятиями), особенно в гуманитарной сфере, а также статусную привлекательность. Так, работа шахтера, металлурга, врача, инженера, ученого, военного в 1990-е годы уже не гарантирует адекватного вознаграждения и социальных льгот, не обещает уверенности в завтрашнем дне. Во-вторых, высшее образование коммерциализируется, а значит, стремится увеличить рынки сбыта и приобрести, насколько это возможно, массовый характер. Вузы ориентированы не просто на подготовку специалиста под государственные цели, а во многом поставлены в зависимость от коммерческих наборов. Вуз «перестроечного» периода начинает процесс активной переориентации и производит уже не кадры для экономики и управления, а коммерческий образовательный продукт, исходя из запросов граждан, выступающих в качестве основного источника финансирования. Предприятия и организации приобретают в данном случае несколько вторичное значение.

В таких условиях значительной трансформации подвергается социальный статус краснодипломника, поскольку теперь он теряет связь с социальными правами-возможностями и обязанностями, ими предписанными. В данный период статус краснодипломника по своей сути инертен: новая рыночная система отношений между обществом и высшим образованием еще не до конца сформирована, а значит, статусная позиция крас-

нодипломника и его функциональность не ясна. С другой стороны, «советские образовательные ценности» продолжают работать, поскольку необходимо как-то стимулировать студентов к обучению.

Российская система высшего профессионального образования (поле 1в) отчасти является наследником советского периода, отчасти следствием реакции образования на коренные общественные трансформации 1990-х годов, демократии и рыночной экономики. На сегодняшний день государство в значительной степени финансирует вузы. Однако коммерческий и негосударственный сектора с 1990-х годов получили мощное развитие.

Основной проблемой сегодняшнего дня является значительное несоответствие подготовленных вузами кадров потребностям и требованиям, которые предъявляют сферы науки, производства и услуг. Вузы в большей степени ориентированы на привлечение студентов, которые являются основным источником доходов, в том числе и в форме бюджетных мест. Поэтому вузы немало заинтересованы в расширении базы специальностей, увеличении потоков студентов, организации различных «быстрых» и «доступных» коммерчески привлекательных форм получения диплома о высшем образовании, который сейчас является обязательным требованием при трудоустройстве практически на любую «хорошую» работу.

На сегодняшний день получение красного диплома практически не гарантирует выпускнику вуза получения выгодного вакантного места и серьезных карьерных перспектив. В большей степени котируется рейтинг вуза. С другой стороны, ролевые требования к претендентам на данный статус предъявляются такие же, как и в советское время: общественная активность, прилежание, демонстрация знания, лояльность, уважение к преподавательскому составу и администрации учебного заведения и т.д. Таким образом, «красный» диплом является «эффектным дополнением» для успешной личности, заявкой на повышенные требования к себе и своим обязанностям, символизирует повышенные притязания к обществу. Статус краснодипломника мигрирует, таким образом, из профессиональной сферы в культурно-символическую, приобретая функционал «украшения резюме и личной биографии». Сразу оговоримся, что данная ситуация не применима ко всем вузам и ко всем краснодипломникам. Однако



сложившееся положение вещей является основным, на наш взгляд, трендом развития высшего профессионального образования в России в части политики относительно отличников обучения.

### **Поле параметра 2. Тип статуса с позиции общества [2а; 2в].**

Как уже упоминалось выше, существует три разновидности предписанного обществом социального статуса краснодипломника в зависимости от формы социального статусного требования. Общественное требование функционировать в рамках статусной заданности характерно для советского типа. Требование одновременной заданности и создаваемости социального статуса в большей степени подходит для перестроечного типа. Требование же статусного самосозидания и самоопределения прямо иллюстрирует ситуацию, сложившуюся в современной России.

В СССР (поле 2а) студент вуза включен в систему воспроизводства профессиональных кадров для нужд развития государства. Система образования является неотъемлемым функциональным элементом науки, производства и сферы услуг. Соответственно, эффективность социального статуса краснодипломника четко определена, для каждого вуза существует система распределения специалистов на конкретные рабочие места. Например, выпускник «торгового» вуза, получивший красный диплом, является реальным претендентом на руководящую должность в сфере торговли (заведующий складом, магазином и т.д.). Такая должность определяет конкретные статусные возможности: определенный уровень заработной платы, социальные льготы и гарантии, уважение в обществе и иное. От краснодипломника требуется соответствовать заранее определенным, четким критериям своей профессии, включая элементы профессиональной культуры каждой конкретной отрасли. Таким образом, общество не только предлагает индивиду возможность занять определенное место в структуре отношений, но и предъявляет четкий ряд требований соответствия этому месту, а также набор правил и способов, благодаря которым искомое место возможно занять. Общество выдвигает четкое требование функционировать в рамках статусной заданности: красный диплом – один из вариантов, предполагающий построение успешной профессиональной карьеры.

В период перестройки (поле 2б) имеет место знаковая ситуация: с одной

стороны, изменяется система взаимоотношений образования/занятости, происходят коренные трансформации, о которых сказано выше, с другой стороны, нормативно-ценностный комплекс краснодипломника, его основные статусно-ролевые установки, транслируемые институтом образования (о которых речь пойдет ниже) не могут трансформироваться столь быстро и кардинально. В результате прослеживается двуправленный процесс: обществом еще задается советская модель социального статуса краснодипломника, по факту же общество требует от индивида самостоятельности в определении способов применения статусных преимуществ. Краснодипломник вынужден сам находить выгоды от приобретенного статуса, т.е., по сути, создавать свою карьеру и положение в обществе самостоятельно, поскольку общественный механизм такого рода уже не функционирует.

В результате общественных преобразований статус краснодипломника, не подкрепленный конкретными правами и обязанностями в области успешной профессионализации (поле 2в), оказывается в значительной степени лишенным той социальной функциональности, которая была предусмотрена в советском типе общества. Цель статуса сохраняется – получить красный диплом, однако полезность и карьерные перспективы краснодипломника размыты и неочевидны. Фактически отсутствует система распределения, краснодипломники в меньшей степени востребованы предприятиями и госаппаратом, вынуждены самостоятельно определять для себя профессиональные выгоды от полученного статуса. На первое место выходит позиционирование краснодипломника как потенциально более интересного кандидата на занимаемую должность. Однако, как показывает практика трудоустройства, краснодипломники не составляют элиту молодых профессионалов, работодатель уже не увязывает красный диплом с отличными знаниями, умениями и навыками. Красный диплом является подтверждением большей по отношению к остальным соискателям трудоспособности, целеустремленности, прилежания индивида, отражает его завышенные требования к себе, детерминирует и более высокую субъективную оценку себя на рынке труда. В результате краснодипломник во многом самостоятельно конструирует собственный статус, дальнейшую профессиональную карьеру, стратегию жизненного развития и т.д.

### **Поле параметра 3. Тип статуса с позиции индивида [3а; 3в].**

По показателям заданности и создаваемости тип социального статуса с позиции индивида может быть определен в зависимости от формы личностного стремления. Стремление индивида функционировать в рамках статусной заданности наиболее характерно для краснодипломника «советского» типа общества. В обществе перехода (перестроечном) в большей степени проявляются стремления индивида к статусному самоопределению. На сегодняшний день, в «русском» обществе, прослеживается одновременное стремление краснодипломника к статусной заданности и к статусному самоопределению.

В «советском» обществе (поле 3а), где социальный статус краснодипломника был четко встроен в систему общественных, профессиональных отношений, выпускники-отличники, элита молодых профессионалов планомерно занимают искомую социальную позицию, освоение ими статуса краснодипломника, как уже говорилось выше, практически гарантирует им успешную карьеру и соответствующее социальное и материальное положение. Поэтому претендент на статус краснодипломника стремится соответствовать общественно заданным статусным рамкам, ориентируясь на работающую схему: «сделай то, что от тебя требуется, получишь то, что обещано». У индивида нет необходимости в таком случае прибегать к статусному самосозиданию, поскольку механизмы карьерного и социального роста, во-первых, четко определены, во-вторых, успешно функционируют.

В условиях общественных трансформаций (поле 3б) эти механизмы нарушены, социальный статус уже не подкрепляется общественными механизмами социально-профессиональной мобильности и т.д. В таких условиях индивид, претендующий на статус краснодипломника, оказывается в ситуации личностного выбора вариантов реализации полученного статуса. Здесь действует следующая формула: как добиться статуса краснодипломника – понятно и внешне задано, однако «полезность», «эффективность» социального статуса до конца не ясна, поскольку краснодипломник уже не может гарантированно претендовать на хорошую карьеру и т.д. Здесь начинается этап самосозидания. Перед студентом возникает целый ряд вопросов: как использовать красный диплом для успешной профессионали-

зации? что дает «красный диплом» в жизни? какие перспективы он открывает? и т.д. У носителей данного статуса часто остается лишь символическое подкрепление, которое выражается в оправдании надежд родителей, доказательстве самому себе («я это смог») и т.д.

«Российская» ситуация (поле 3в) во многом схожа с «перестроечной» – она логично продолжает, развивает последнюю, однако с одной оговоркой. Общество стабилизировано, социальная структура сформирована, местоположение краснодипломника, его статусные права и обязанности определены. Во многом общество транслирует «советскую модель статуса», не подкрепляя ее материальными и социальными выгодами, хотя и декларирует последние (так, например, Президент России Д.А. Медведев не раз отмечал в своих выступлениях, что краснодипломники – это будущее страны, ее профессиональная элита, отражающая кадровый потенциал). На практике работодатель по-разному относится к фигуре краснодипломника, т.е. он волен трактовать статусные качества отличника в зависимости от личного отношения и опыта. Одни считают краснодипломников потенциально хорошими работниками, поскольку им свойственна целеустремленность, прилежание, ответственность и т.д.; другие считают отличников недостаточно гибкими в будущей работе, не способными к эффективному решению сложных, творческих задач и т.д. Карьеризм, как практическое выражение краснодипломника «всегда быть первым», также оценивается как в позитивном, так и в негативном свете. Это может оказать как положительный, так и отрицательный эффект на результативность краснодипломника как работника. Существует целый ряд ролевых трактовок отличника, согласно которым отличником может быть человек, стремящийся добиться наивысшего результата либо продемонстрировать окружающим такой результат. Одни нацелены на максимально качественное выполнение задачи, другие на представление результата в максимально выгодном свете. Учитывая тот факт, что красный диплом в условиях реально существующей системы высшего профессионального образования далеко не всегда гарантирует его владельцу наилучшие знания, умения и навыки, необходимые в конкретной трудовой сфере, на сегодняшний день краснодипломник не есть представитель профессиональной элиты и не воспринимается работодателем как таковой.

Ситуация, таким образом, складывается двунаправленная. С одной стороны, общество задает статусные стандарты краснодипломника, с другой стороны, индивид вынужден самостоятельно принимать решение по поводу «завоевания» декларированных статусных прав и возможностей, находить способы социальной реализации приобретенного им статуса. Российский краснодипломник самостоятельно строит свою карьеру, не обязательно в «профильной» профессиональной сфере.

#### **Поле параметра 4. Типовые ожидания и стремления. Статусные права-возможности [4а; 4в].**

Независимо от рассматриваемого типа общества освоение статуса краснодипломника предполагает определенный состав типовых ожиданий относительно прав и возможностей (поля 5а–5в). Разница состоит лишь в том, что в советский период ожидания краснодипломника конкретизированы заранее известным местом работы и его социальными перспективами.

Ожидания группы «быть» – права: статус профессиональной элиты – исключительное право на занятие наиболее выгодного рабочего места, где конкурс наиболее высок либо где в качестве проходного условия ставится отличная учеба, например, поступление в аспирантуру и начало успешной научной и преподавательской карьеры. Сюда же входит уважение со стороны общества как к представителю профессиональной элиты.

Ожидания группы «иметь» – возможности: стабильное и высокооплачиваемое место работы по полученной специальности, гарантирующее высокий материальный доход и различные социальные гарантии, а также уникальные и неофициальные возможности как лица, занимающего высокое положение и вакантное место. Например, только космонавт может летать в космос, а директор магазина имеет широкий доступ к распределению дефицитных товаров и т.д.

Занятость и высокое положение в обществе гарантируют соответствующий уровень организации жилищно-бытовых условий, отдыха и санаторно-курортного лечения, соответствующий круг общения и т.д. Таким образом, основные ожидания студента, претендующего на статус краснодипломника, сводятся к тому, что, по мнению его самого и общества, красный диплом активизирует перед молодым выпускником вуза уникальные возможности дальнейшей социализации и про-

фессионализации, достижения успеха в обществе. Кредо успешного человека заключается в стремлении к наилучшей социализации и профессионализации, к занятию важного, высокого (открывающего массу социальных возможностей и властных полномочий) и социально значимого (важно ощущать свою значимость, полезность и незаменимость в обществе) положения. Это, по нашему мнению, в полной мере отражает типовые стремления краснодипломника. Однако весьма вероятно, что стремление студента получить красный диплом может быть продиктовано не только значимостью для него общественного успеха, но также желанием оправдать надежды родственников, перфекционизмом либо иными мотивационными факторами. Вместе с тем типовой формулой ожиданий и стремлений краснодипломника является формула общественного успеха.

#### **Поле параметра 5. Статусные обязанности [5а; 5в].**

Статусные обязанности краснодипломника выражаются в моделях его поведения в той или иной стандартной ситуации. Социальная структура в лице родителей, вуза, работодателя накладывает на личность соответствующую статусную «нагрузку», что может быть в конечном итоге выражено в социальном функционале краснодипломника.

Мы выделяем два типа обязанностей: образовательные и профессиональные, которые строятся на формировании у краснодипломника индивидуальных и презентационных личностных качеств (о них речь пойдет ниже).

К числу образовательных обязанностей краснодипломника мы относим следующие, формирующие в целом обязанность максимальной включенности в образовательный и внеучебный процессы:

- высокая посещаемость занятий, за исключением отсутствия по уважительной причине;
- выполнение учебных и практических заданий в полном объеме и в срок, своевременная подготовка и сдача самостоятельной работы, домашних заданий и т.д.;
- максимальная активность на занятиях – подготовка докладов, готовность ответить на любой вопрос преподавателя по программе занятия;
- коммуникативная активность на занятиях – участие в дискуссии, повышенное внимание к тому, о чем говорит преподаватель;
- общественная активность, которая выражается в готовности выполнять любые просьбы и поручения преподавателя

и администрации вуза, касающиеся учебного и культурно-массового процессов. Например, быть старостой группы, курса, членом/председателем студенческих обществ и организаций, выступать инициатором и активным участником студенческих научных, культурно-массовых проектов (конкурсов, олимпиад) и т.д.;

- активная студенческая научная деятельность – участие в конференциях и форумах, научно-исследовательских студенческих проектах, в том числе совместно с преподавателем, публикация научных статей и тезисов.

Профессиональные обязанности краснодипломника в целом могут быть охарактеризованы как обязанность быть лучшим специалистом в своей области среди других работников и выражаются в:

- отличном знании основ и особенностей (выходящих за рамки общей программы подготовки) профильной профессиональной деятельности;

- демонстрации наилучшего результата работы, достижении наивысших показателей деятельности;

- внимательном и уважительном отношении к сослуживцам, особенно к начальству, и их поручениям.

Исходя из рассмотренного нами выше характера статусных обязанностей и уровня ответственности краснодипломника, его статусный функционал

кратко можно сформулировать следующим образом:

- ориентированный на карьеру и успех профессионал, желающий развиваться и достигать максимально высоких результатов;

- пример для подражания обучающимся, «гордость» вуза;

- эталонный результат системы ВПО – носитель знаний, умений и навыков в данной конкретной профессиональной сфере;

- статистическая единица результативности системы ВПО.

Анализируя трансформацию статусных обязанностей краснодипломника в динамике относительно типа общества, отметим, что в «российском» обществе, в отличие от «советского», за краснодипломником остались в основном образовательные обязанности, так как существенно потеряна связь между профессиональным образованием и конкретной трудовой сферой его применения. В настоящее время общество задает социальный статус, а значит и соответствующие обязанности в части приобретения статуса, до момента получения красного диплома, сфера же профессиональной реализации в большинстве случаев остается за самим обладателем данного статуса. ■

## Источники

1. Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М., 2002.
2. Иванченко Г.В. Самоопределение личности как открытый проект // Человек. 2005. №3.
3. Иванова В.С. Проблема жизненного самоопределения. [www.rambler.ru.libcocio.msu.ru](http://www.rambler.ru/libcocio.msu.ru).
4. Васильева О.С., Демченко Е.А. Изучение основных характеристик жизненных стратегий человека. [www.rambler.ru.nakhodka.wl.dvgu.ru/town/section3/332](http://www.rambler.ru.nakhodka.wl.dvgu.ru/town/section3/332).
5. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.

## References

1. Reznik Yu.M., Smirnov Ye.A. Life strategies of personality (experience of integrated analysis). Moscow, 2002.
2. Ivanchenko G.V. Personality self-determination as an open project // Tchelovek. 2005. No.3.
3. Ivanova V.S. The problem of life self-determination. [www.rambler.ru.libcocio.msu.ru](http://www.rambler.ru.libcocio.msu.ru).
4. Vasilyeva O.S., Demchenko Ye.A. Learning of new characteristics of an individual's life strategies. [www.rambler.ru.nakhodka.wl.dvgu.ru/town/section3/332](http://www.rambler.ru.nakhodka.wl.dvgu.ru/town/section3/332).
2. Albukhanova-Slavskaya K.A. Strategy of life. Moscow: Mysl, 1991.



**КУШНАРЕВА Людмила Владимировна**  
Аспирант кафедры экономики транспорта

Уральский государственный университет путей сообщения  
620034, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. Колмогорова, 66  
Контактный тел.: (343) 221-24-41  
E-mail: IslandMila@gmail.com

### Ключевые слова

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ  
ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ  
ПОКАЗАТЕЛИ  
ОЦЕНКА  
УПРАВЛЕНИЕ  
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

### Аннотация

Методы повышения качества трудовой жизни (КТЖ) становятся более актуальными в рамках корпоративной политики предприятий. В статье рассмотрен подход к модели, подразделяющей факторы формирования качества трудовой жизни на две группы: технико-организационные и социально-экономические. Данная модель развернута в призме объективных и субъективных параметров КТЖ. Приведена система параметров и соответствующих им показателей, которые могут служить индикаторами при оценке субъективной составляющей КТЖ.

## Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни

В последние годы в обществе значительно возрос интерес к проблеме качества в разных областях практической деятельности, в том числе в области организационной деятельности. В этом ряду достойное место занимают программы и методы повышения качества трудовой жизни (КТЖ).

Для современного работника существенное значение имеет не только высокий уровень качества трудовой жизни, но и качество путей, способов и методов его обеспечения.

Вопрос повышения качества трудовой жизни активно обсуждается отечественными и зарубежными учеными. Однако единой концепции формирования системы качества трудовой жизни в настоящее время не существует. Поэтому возникает потребность в исследованиях, которые бы детально рассмотрели весь спектр элементов, составляющих систему качества трудовой жизни [1].

На основании исследований вопросов качества трудовой жизни, носивших различный характер [2], определим, что качество трудовой жизни – это систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда в самом широком смысле этого слова, формирующих реализацию интересов работника и использование его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских) с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника и на этой основе развития общества в целом.

Сущность концепции КТЖ заключается в определении совокупности показателей, характеризующих хорошие организационные, социальные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства [3].

В качестве таких показателей наиболее часто выделяются [4]:

- позитивное влияние на личную жизнь;

- нормальные отношения профсоюзов и администрации;
- лояльность персонала к организации;
- отсутствие апатии к труду, в личной жизни;
- развитие и эффективное использование кадров;
- участие работников в делах предприятия;
- прогресс в достижении карьеры;
- хорошие отношения с начальником;
- позитивные социально-психологические отношения в группе;
- уважение к личности человека;
- доверие к руководителям;
- хорошие условия труда;
- экономическое благосостояние работников;
- позитивный настрой мыслей,ощереение творчества;
- отсутствие чрезмерных стрессов на работе.

В то же время, в соответствии с теорией Р. Хекмана и Г. Олдхэма, существуют три психологических состояния, определяющих удовлетворенность человека своим трудом и его мотивацию [5; 6]:

1) воспринимаемая значимость работы (степень, с которой человек воспринимает свой труд как что-то важное, ценное и стоящее);

2) ощущаемая откровенность (степень, в которой человек чувствует себя ответственным за результаты своего труда);

3) знание результатов (степень понимания человеком эффективности или результативности своего труда).

Согласно концепции качества трудовой жизни развитие дружеских отношений с коллегами и возможность для работника участвовать в принятии решений, затрагивающих его работу, увязываются с тем, чувствует ли работник самоуважение, обладает ли чувством собственного достоинства, ощущает ли неповторимость своей личности, ис-



## Formation and Development of the Quality of Working Life: Objective and Subjective Factors

In recent years, in society there has been a considerable upsurge of interest in the problem of quality in different spheres of practical activities, including the field of organizational activity. The programs and methods of improving the quality of working life (QWL) occupy a rightful place among them.

Not only a high level of the quality of working life, but also ways, techniques and methods to provide it are of great importance for today's employees.

The problem of enhancing the quality of working life is being widely discussed by national and foreign scientists. However, at the present time there exists no single concept of the QWL system formation. Therefore, there emerges a necessity for research that can thoroughly investigate the entire range of elements, which comprise the system of the quality of working life [1].

According to the analysis of the QWL issues of various nature [2], the quality of working life is regarded as a systematized set of characteristics that describe working conditions and labour management in the broadest sense of the word, form realization of employees' interests and the use of their abilities (intellectual, creative, ethical, and organizational) in order to meet the needs of a person both as an individual and an employee.

The essence of the QWL concept is represented in identifying a set of indicators that characterize acceptable organizational, socio-psychological working conditions, and is revealed when evaluating their influence on final results of production [3].

Such indicators most frequently include [4]:

- A positive impact on personal life;
- Stable relationships between trade unions and administration;
- Loyalty of the personnel to the organization;
- No indifference in working and personal life;
- Personnel development and effective use of staff;

- Employee participation in the company's affairs;
- Moving up the career ladder;
- Productive communication with the supervisor;
- Positive social-psychological relationships with colleagues;
- Respect for an employee's personal characteristics;
- Managers' reliability;
- Comfortable working environment;
- Employees' financial well-being;
- Optimistic attitude and encouragement of creativity;
- No continued stress at the workplace.

At the same time, in compliance with the theory of J.R. Hackman and G.R. Oldham, there are three critical psychological states identifying satisfaction of an individual with his/her labour, work outcomes and motivation [5; 6]:

- 1) experienced meaningfulness at work (the extent to which employees perceive their job as something meaningful, valuable, and worthwhile);
- 2) experienced responsibility for outcomes (the degree to which the employees feel responsible for the results of their work);
- 3) knowledge of the actual results (the extent to which employees understand the effectiveness of their work and how well they perform).

According to the concept of the quality of working life, the ability to build a good rapport with co-workers and the possibility for subordinates to take part in decision-making process that can influence their job responsibilities are tightly connected with the employees' self-esteem, sense of dignity, uniqueness of their personalities, loyalty to their colleagues, and sense of belonging to the organization. Ethical and psychological environment within the enterprise must ensure friendly atmosphere among the staff that is free of prejudice [7; 8].

An important component of the quality of working life is availability and possibility to utilize social infrastructure of the

**Lyudmila V. KUSHNAREVA**  
Postgraduate of Transport  
Economics Dept.

**Urals State University  
of Railway Transport**  
620034, RF, Ekaterinburg,  
ul. Kolmogorova, 66  
Phone: (343) 221-24-41  
E-mail: IslandMila@gmail.com

### Key words

QUALITY OF WORKING LIFE (QWL)  
OBJECTIVE AND SUBJECTIVE FACTORS  
INDICATORS  
EVALUATION  
MANAGEMENT  
JOB SATISFACTION

### Summary

Methods to increase the quality of working life (QWL) are becoming more important in the enterprises' corporate policy framework. The article considers the model that subdivides factors of the QWL formation into two groups: technical and organizational factors and social-economic aspects. The present model takes into account objective and subjective parameters of the quality of working life. There is provided a system of parameters and corresponding characteristics that can serve as indicators when evaluating the subjective component of the quality of working life.

### References

1. Salmon W., Lorsch J. Corporate governance. Crisis prevention, empowerment boards, new tool for boards of directors. Moscow: Alpina Business Book, 2007.
2. Democracy in industries: experience of developed countries of the West / ed. by S.A. Yershov, V.I. Radchenkova. Moscow: Nauka, 2006.
3. Yankovskaya V.I. Fundamental elements of the quality of working life // Standarty i kachestvo. 2003. No. 2.
4. Kibanov A.Ya. Human resources management of an organization: textbook. [http://polbu.ru/personnel\\_management/](http://polbu.ru/personnel_management/)
5. Hackman J.R. and Oldham G.R. Motivation through Design of Work Test of a Theory // Organizational Behavior and Human Performance. 1976. Vol. 16.
6. Brief AP. and Aldag R.J. Employer Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication // Journal of Applied Psychology. 1975. Vol. 60.
7. Hackman R. Work Redesign and Motivation // Professional Psychology. 1980. Vol. 11.
8. Roberts K.H. and Glick W. The Job Characteristics Approach to Job Design: A Critical Review // Journal of Applied Psychology. 1981. Vol. 66.
9. Labour economics: textbook / ed. by Prof. P.E. Shlender and Prof. Yu.P. Kokin. Moscow: Yurist, 2007.
10. Kucherova Ye.N. Quality of working life // MGIU. [http://www.kycherova.ru/kommunic-upr/kachestvo\\_trudovoi\\_gizni/index.html](http://www.kycherova.ru/kommunic-upr/kachestvo_trudovoi_gizni/index.html)

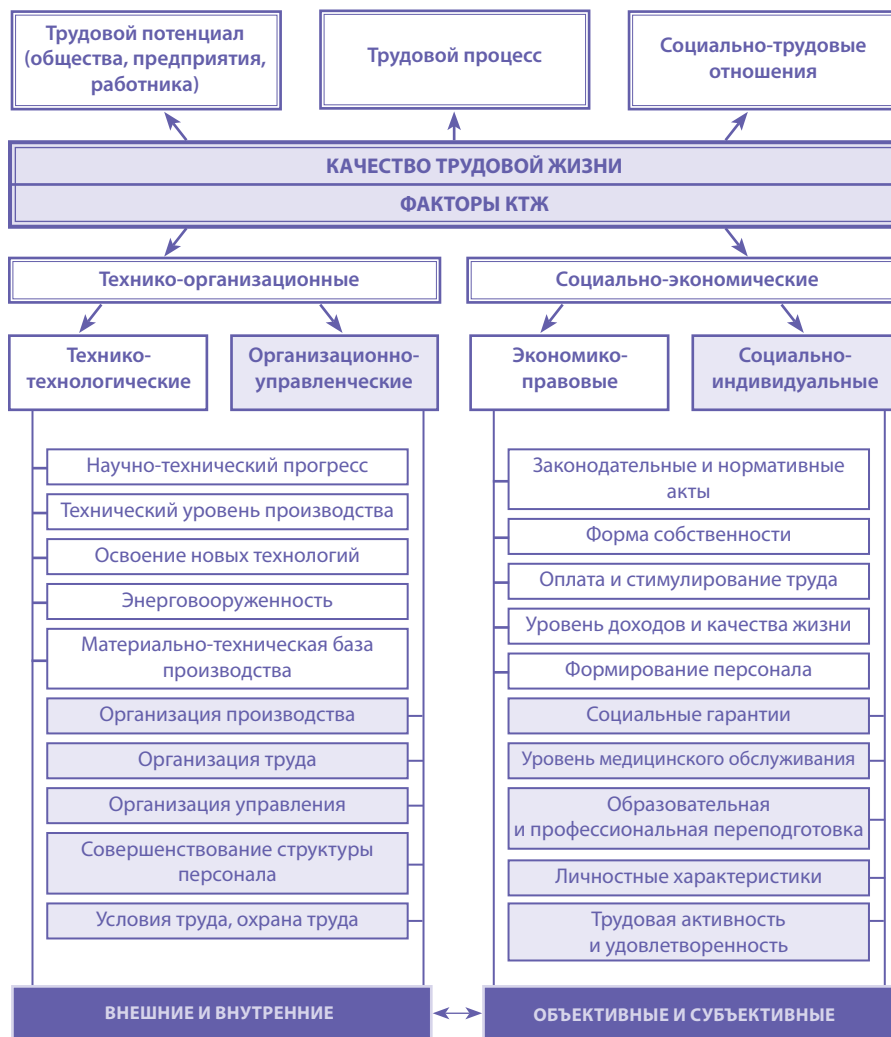


Рис. 1. Система факторов, формирующих качество трудовой жизни

пытывает ли преданность к коллегам и чувство принадлежности к фирме. Морально-психологический климат на предприятии должен обеспечить хорошие взаимоотношения в коллективе, свободном от предрассудков [7; 8].

Важный элемент качества трудовой жизни – наличие и возможность использования социально-бытовой инфраструктуры организации. Исходной предпосылкой здесь является тот факт, что существует четкая и непосредственная связь между качеством трудовой жизни и качеством жизни вообще.

Изменение условий воспроизводства рабочей силы в промышленно развитых странах обусловило значительное изменение структуры потребления. В частности, такие статьи потребительских расходов, как расходы на отдых, развлечения, культурные нужды, перешли в разряд первостепенных, физиологически необходимых [9].

Качество трудовой жизни измеряется определенным набором экономических и социальных показателей, отражающих

отношение индивидов к своим условиям жизни и благосостоянию. К таким показателям можно отнести рост благосостояния, стиль жизни, индивидуальное восприятие счастья. Обобщающими показателями благосостояния могут быть показатели валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения, ожидаемая продолжительность жизни [10].

Каждый из этих показателей может быть выражен количественно на основе статистической информации либо как результат социологических опросов. Анализ показателей позволяет выявить и оценить их ориентировочный вклад в формирование и повышение качества трудовой жизни и в то же время показать, в какой степени качество трудовой жизни влияет на развитие социально-экономических процессов на микро- и макроэкономическом уровне.

Существующая разобщенность научных взглядов и подходов к рассмотрению категории «качество трудовой жизни», к оценке взаимосвязи этой категории с понятиями «трудовой потенциал», «тру-

довой процесс», «социально-трудовые отношения» послужили основанием для разработки классификации на основе систематизации ранее существовавших моделей, построенных на объективных (научно обоснованных, официально утвержденных) параметрах КТЖ (рис. 1).

Подразделяя факторы формирования качества трудовой жизни на две большие группы: технико-организационные и социально-экономические, трудно решить, какая из этих двух групп может рассматриваться в качестве основной. Если учитывать определяющую роль в развитии общества научно-технического прогресса, то приоритет можно отдать первой группе факторов. Однако группа социально-экономических факторов представляется не менее значимой [5; 6].

На организацию труда как один из важнейших факторов его качества указывает большинство экономистов. Новые прогрессивные формы организации труда, безусловно, позволяют решать проблемы адаптации процесса труда к растущим потребностям человека, являются неперенным условием обеспечения более высокого качества трудовой жизни на рабочих местах.

В то же время на качество трудовой жизни отрицательно влияют различные нарушения нормального хода трудового процесса. Сбои в нем ведут к нарушению его ритмичности, потерям рабочего времени, отклонениям от требований технологии. Сверхурочные работы в сочетании с частыми простоями, использование работников не по специальности являются одной из главных причин неудовлетворенности трудом и, следовательно, приводят к снижению качества трудовой жизни.

Деление группы социально-экономических факторов на экономико-правовые и социально-индивидуальные можно считать условным, но необходимым. Такое деление позволяет разграничить и более детально исследовать влияние отдельных факторов и их комплекса в пределах группы на качество трудовой жизни.

Экономико-правовые факторы включают в себя комплекс законодательных актов и нормативных материалов, которые в современных условиях динамичного развития экономики постоянно изменяются и дополняются. На государство в рыночной экономике возлагается важная задача по защите прав граждан, поскольку современное общество невозможно без отлаженной правовой системы и власти закона. Законы обеспечивают

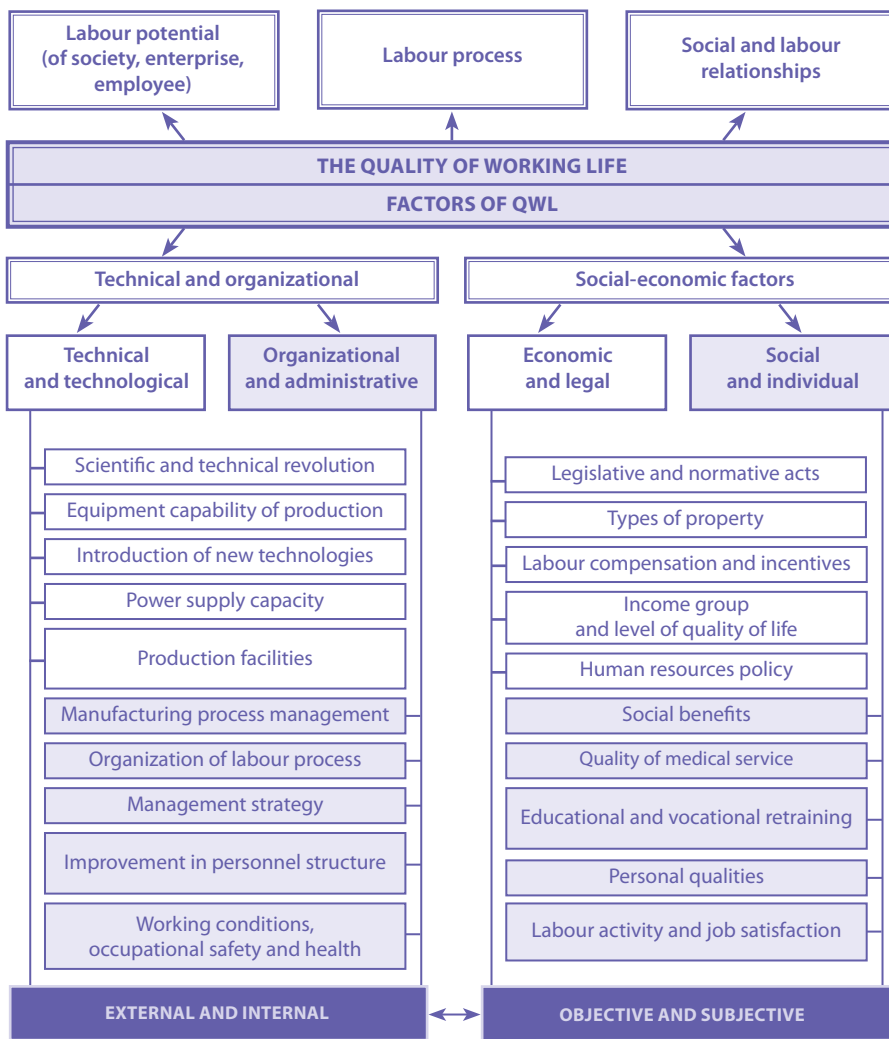


Figure 1. System of factors forming the quality of working life

organization. The initial prerequisite is such a fact that there exists a clear and obvious link between the quality of working life and the quality of life itself.

The shift in conditions of workforce reproduction in industrially developed countries determined a considerable change in the structure of consumption. In particular, such items of consumer expenditures as spending on travelling, entertainment, and cultural needs moved into the category of paramount and physiologically essential [9].

The quality of working life is measured by a particular set of economic and social indicators to display people's attitude towards living conditions and their well-being. Such factors embrace an increasing level of well-being, life style, individual understanding and perception of happiness. Gross domestic product (GDP) and life expectancy can serve as generalizing indicators of welfare [10].

Each of these factors can be quantified on the basis of statistical information, or as a result of sociological surveys. The analysis

of indicators allows identifying and evaluating their tentative contribution to formation and improvement of the quality of working life. At the same time, the analysis demonstrates the extent to which the quality of working life influences the development of social-economic processes at micro and macro levels.

The existing divergence between scientific judgments and approaches to deal with the "quality of working life" category, assess the interconnection between this category and the terms "labour potential", "labour process", "social and labour relations" was the reason to work out a classification using systematization of pre-existing models, based on objective (scientifically grounded, officially approved) parameters of the quality of working life (Fig. 1).

When the factors of the quality of working life formation are divided into two large groups – technical-organizational and social-economic – it is difficult to establish which of the two groups can be viewed as the basic one. Taking into consideration the dominant role of scientific-technological

progress in the evolution of society, the priority can be given to the first group of factors. The group of social-economic parameters is considered less important [5; 6].

The majority of economists regard labour management as one of the most important factors to monitor the quality. The new progressive forms of labour management definitely allow solving problems of labour process adaptation to the increasing needs of an individual. These forms are preconditions to provide a better quality of working life.

At the same time, various disruptions of a normal labour process negatively affect the quality of working life. Such setbacks break the regularity of the pace of the labour process, lead to a waste of work time and cause deviations from process requirements. Work overload in combination with frequent downtime, no need in employees vocational knowledge are the main grounds for job dissatisfaction and, consequently, lead to a reduction in the quality of working life.

The division of the social-economic factors into economic-legal and social-individual groups can be considered nominal, but necessary. Such a division allows to separate and study in details the influence of specific factors and their complex within the group on the quality of working life.

The economic-legal factors include a range of legislative acts and regulatory materials that are constantly changing and being amended in today's environment of dynamic economic development. In market economy, government carries out an important task to protect civil rights, since the modern society is impossible without well-structured legal system and the power of law. The laws provide property rights, limit power of monopolies, protect consumer rights and intellectual property. The Labour Code performs the leading role in the field of labour. The Code undergoes systematic changes in order to regulate social and labour relations more effectively. The process of lawmaking is designed to ensure a more stable situation in the country, and promote a faster economic growth.

The group of social and individual factors encompasses such parameters that have to provide workers with necessary social benefits whether they are employed, or not, preserve health throughout life, and create opportunities for improving educational level and professional qualifications on a regular basis [7; 8].

This combination of social-oriented factors, supplemented with personal characteristics that are necessary to fulfill the con-

права собственности, ограничивают власть монополий, защищают права потребителей, интеллектуальную собственность. В сфере труда ведущая роль отводится Трудовому кодексу, который постоянно трансформируется с целью более эффективного регулирования социально-трудовых отношений. Комплекс работ по законотворчеству призван создавать более стабильную обстановку в стране, способствовать ускорению экономического роста.

В группу социально-индивидуальных объединены факторы, призванные обеспечить работнику необходимые социальные гарантии, как в период его трудовой деятельности, так и за ее пределами, сохранение здоровья на протяжении всей жизни, возможность постоянно повышать образовательный и профессионально-квалификационный уровень [7; 8].

Такое сочетание факторов социальной направленности, дополненное личностными характеристиками, необходимыми при выполнении конкретных видов работ, должно положительно отражаться на трудовой активности работника. Возможность профессионального роста, уверенность в будущем, хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе, осознание социальной полезности работы, интерес к выполняемой работе в совокупности призваны обеспечить работнику такую удовлетворенность трудом, при которой работа в данном коллективе может стать для него жизненной необходимостью.

В экономической литературе факторы, влияющие на КТЖ, и их классификации рассмотрены достаточно подробно. Но большинство исследователей отмечает, что в настоящее время нет конкретных данных о степени влияния того или иного фактора на КТЖ. Кроме того, каждый из факторов имеет как объективную, так и субъективную составляющую. Последняя дает представление о том, как сами работники оценивают влияние тех или иных факторов на КТЖ. Работники различных возрастных групп и видов трудовой деятельности по-разному оценивают степень влияния того или иного фактора. При этом существуют такие факторы, которые в одинаковой степени влияют на КТЖ работников всех групп (например, уровень применения достижений науки и техники на предприятии, формы организации труда и производства, миграционные процессы). В то же время влияние таких факторов, как форма собственности, уровень дохода, условия и охрана

Показатели оценки КТЖ сотрудников предприятий крупного отраслевого холдинга (субъективная факторная модель)

Параметры КТЖ	Показатели
Трудовой коллектив	Хороший психологический климат
	Нормальные отношения с администрацией
	Участие сотрудников в управлении
	Соблюдение регламентирующих документов
	Минимальные стрессы на работе
	Позитивная мотивация сотрудников к труду
	Взаимоотношения малых социальных групп
	Характеристика работоспособности коллектива
	Социальная структура коллектива
	Эффективность работы коллектива
Оплата труда	Применяемая тарифная система оплаты труда
	Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда
	Достойная заработная плата
	Возможности дополнительной оплаты (приработок)
	Доплаты на совмещение профессий, степень, звание
	Вознаграждение за конечный результат
	Премии по итогам квартала и года
	Премии за выслугу лет, по возрасту, по уходу на пенсию
	Ощущение справедливости в оплате труда
	Ощущение экономического благосостояния
Рабочее место	Территориальная близость к дому
	Современная оргтехника (техническое оснащение)
	Служебный транспорт, автостоянка
	Хорошие эргономические и физиологические условия труда
	Уровень организации рабочего места
	Целевое планирование в организации
	Уровень нормирования труда
	Ощущение личной безопасности
Руководство организацией	Доверие к руководителям
	Хорошие отношения с начальником
	Соблюдение прав личности сотрудника
	Стабильная кадровая политика
	Уважение подчиненных
	Возможность выборности руководителей
	Работоспособность руководства
	Желание работать в будущем с руководителем
Служебная карьера	Возможность планирования служебной карьеры
	Сочетание личных целей и целей организации
	Поощрение обучения персонала
	Продвижение по заслугам и квалификации
	Объективная аттестация кадров
Социальные гарантии	Предоставление отпуска по графику
	Выплата гарантированных пособий по Трудовому кодексу РФ
	Пособие в случае увольнения или по сокращению штатов
	Пособие в случае смерти сотрудника
	Дополнительная пенсия
	Медицинское страхование



Indicators of the QWL assessment of a large holding company's employees  
(subjective factor model)

QWL Parameters	Indicators
Colleagues	Favorable psychological climate
	Harmonious employees–administration relationship
	Employees' participation in the process of management
	Observance of regulatory documents
	Low stress level at work
	Positive employees' motivation for labour
	Interrelationships between small social groups
	Characteristic of the collective's working ability
	Social structure of the collective
	Team's productivity
Labour compensation	Applied tariff system for labour compensation
	Grounds for required qualifications and salary rates
	Attractive salary
	Opportunities to earn extra income (extra earnings)
	Additional payments for multi-skilling, science degree and academic title
	Compensation for the final result
	Quarterly premiums and annual bonus payments
	Seniority payments and retirement benefits
	Equitable compensation for work
	A sense of material well-being
Workplace	Proximity to home
	Up-to-date office machines and equipment
	Company car, parking place and other fringe benefits
	Sufficient ergonomic and physiological working conditions
	High level of comfort in the workplace
	Goal-oriented planning in the company
	Level of labour quotas
	A feeling of personal safety
Company management	Trust in supervisors
	Fruitful interaction with superiors
	Compliance with the individual rights of employees
	Consistent personnel policy
	Subordinates' respect
	Opportunity to elect supervisors
	Leaders' working ability
	Readiness to work with the current management in the future
Career development	Opportunity to plan career advancement
	Correspondence between personal goals and objectives of the organization
	Encouragement of job-related education
	Promotion according to achievements and qualifications
	Objective performance appraisal
Social guarantees	Annual leave in accordance with holiday schedule
	Assured benefits stipulated in the Labour Code of the Russian Federation
	Severance package
	Death benefit
	Supplementary pensions
Medical insurance	

crete types of work, must have a positive influence on employee's work productivity. The possibility of professional development, confidence in the future, congenial work relationships with colleagues, realization of social relevance of the work, and interest in the job are designed to ensure for the employees job satisfaction of such a type, when working in the current team turns into a vital necessity.

The factors influencing the quality of working life and their classifications are analyzed in economic literature thoroughly enough. Nevertheless, the majority of research points out that now there is no accurate data on what effects a particular parameter produces on the quality of working life. Moreover, each of the factors involves both objective and subjective elements. The latter gives an idea on how employees themselves evaluate the influence of various factors on the quality of working life. Workers of different age groups and of miscellaneous types of labour have diverse views about the importance of specific parameters. In addition, there exist such factors that equally affect all the groups of the QWL workers (for example, the level of science involvement and technology adoption at enterprises, forms of labour management and production, migration). At the same time, employees of various groups can evaluate the influence of certain factors (types of property, income level, occupational safety and health) in subjectively different ways [10].

When examining the entire system of factors, it is necessary to bear in mind that realistic assessment of the quality of working life can be obtained through analysis and evaluation of objective and subjective elements of each of the studied factors. Therefore, the classification introduced in the Fig. 1 can be transformed into the form, in which data is grouped according to the objective and subjective factors (Fig. 2).

The approaches to the evaluation of the quality of working life are regarded as a forming stage of the QWL research. Therefore, the use of the system of indicators to determine the level of the quality of working life is more reasonable than applying a single index. Moreover, integral evaluation can be calculated on the basis of the present parameters. For that purpose various sets of indicators are compiled, since particular organizations of the same industry considerably differ in terms of work content, development level and the job scope performed, and, accordingly, in the level of social policy implementation. Applying the system of indicators (see Table) reveals

труда, может субъективно различно оцениваться работниками разных групп [10].

Рассматривая всю систему факторов, следует помнить, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить только при анализе и оценке объективной и субъективной составляющих каждого из изучаемых факторов. Поэтому представленная на рис. 1 классификация может быть развернута в форму группировки данных по группам субъективных и объективных параметров (рис. 2).

Окончание таблицы

Параметры КТЖ	Показатели
Социальные блага	Выплата материальной помощи к отпуску
	Получение фирменной одежды и обуви
	Оплата спортивно-оздоровительных услуг
	Подарки к дням рождения и юбилейным датам
	Льготные кредиты на жилье и покупку автомобиля
	Компенсация транспортных расходов
	Компенсация расходов на питание (льготы)
Оплата расходов по детским учреждениям	

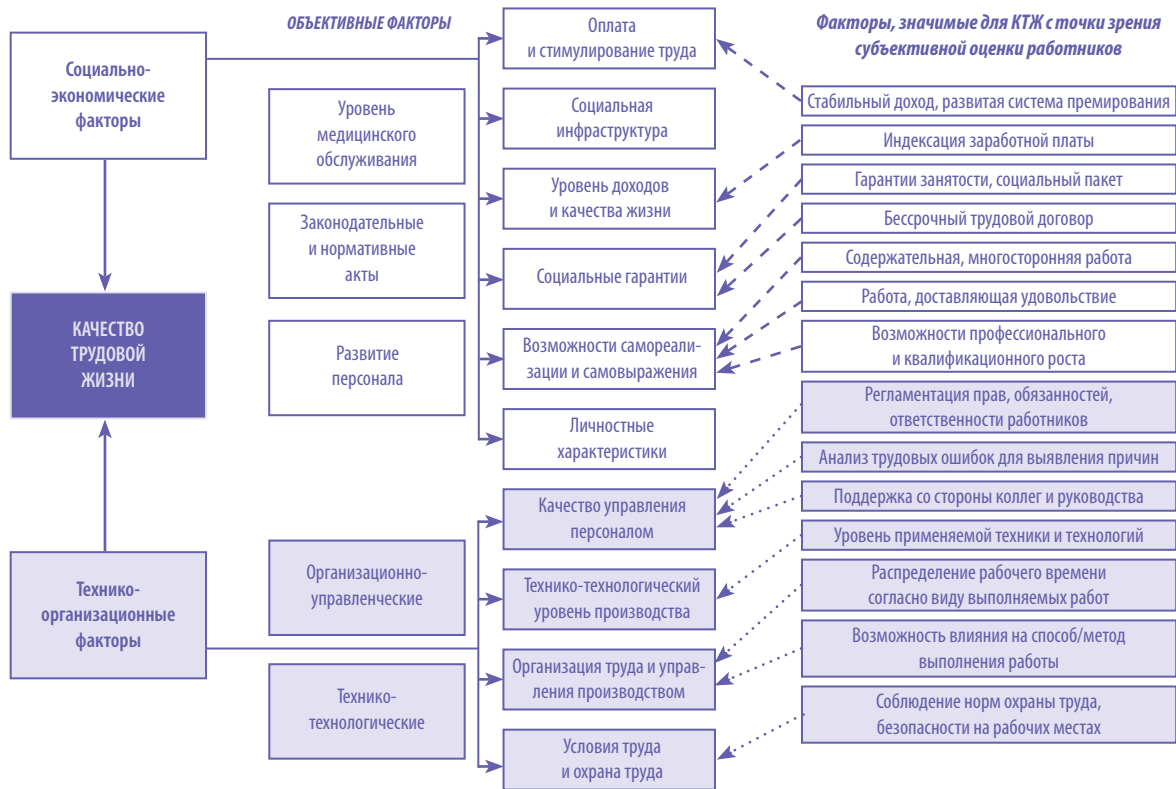


Рис. 2. Объективные и субъективные факторы КТЖ

Подходы к оценке качества трудовой жизни, рассматриваются как формирующий этап исследования КТЖ, потому использование системы индикаторов для определения уровня КТЖ более целесообразно, чем применение единого индекса. Но на основании данных индикаторов может быть рассчитана интегральная оценка за счет использования различных наборов индикаторов, так как отдельные предприятия одной отрасли существенно различаются как по содержанию труда, так и по уровню развития и выполняемых объемам работ, соответственно, по уровню реализации социальной политики. Применение системы показателей (см. таблицу) выявляет состояние отдельных составляющих КТЖ работников предприятий отрасли, что

позволяет разработать комплекс мер в рамках корпоративной политики, направленных на повышение качества трудовой жизни сотрудников, устранение диспропорций уровня КТЖ на отдельных предприятиях крупной корпорации, а в конечном итоге будет способствовать более полной реализации трудового потенциала.

В заключение стоит отметить, что качество трудовой жизни и развитие человека – понятия, составляющие содержательную характеристику современных подходов к проблемам управления, экономического роста и развития как предприятий, так и общества в целом. ■

the state of the quality of working life of employees at enterprises in the industry. This allows designing a complex of measures within the frames of corporate policy targeted at improving the quality of working life of employees, eliminating disproportions in the level of the QWL at certain enterprises of a large corporation and, ultimately, encouraging a fuller realization of labour potential.

In conclusion, it is worth mentioning that the quality of working life and individual growth are characteristics of modern approaches to the problems of management, economic development, and evolution of organization and society as a whole. ■

Table (ending)

QWL Parameters	Indicators
Social benefits	Financial aid before the annual leave
	Availability of corporate uniform and footwear
	Payment for sport and recreational services
	Anniversary and birthday presents
	Loans at low rates of interest to purchase a house or a car
	Compensation for employee's transportation spending
	Compensation for spending on food
	Payment for childcare centers' services

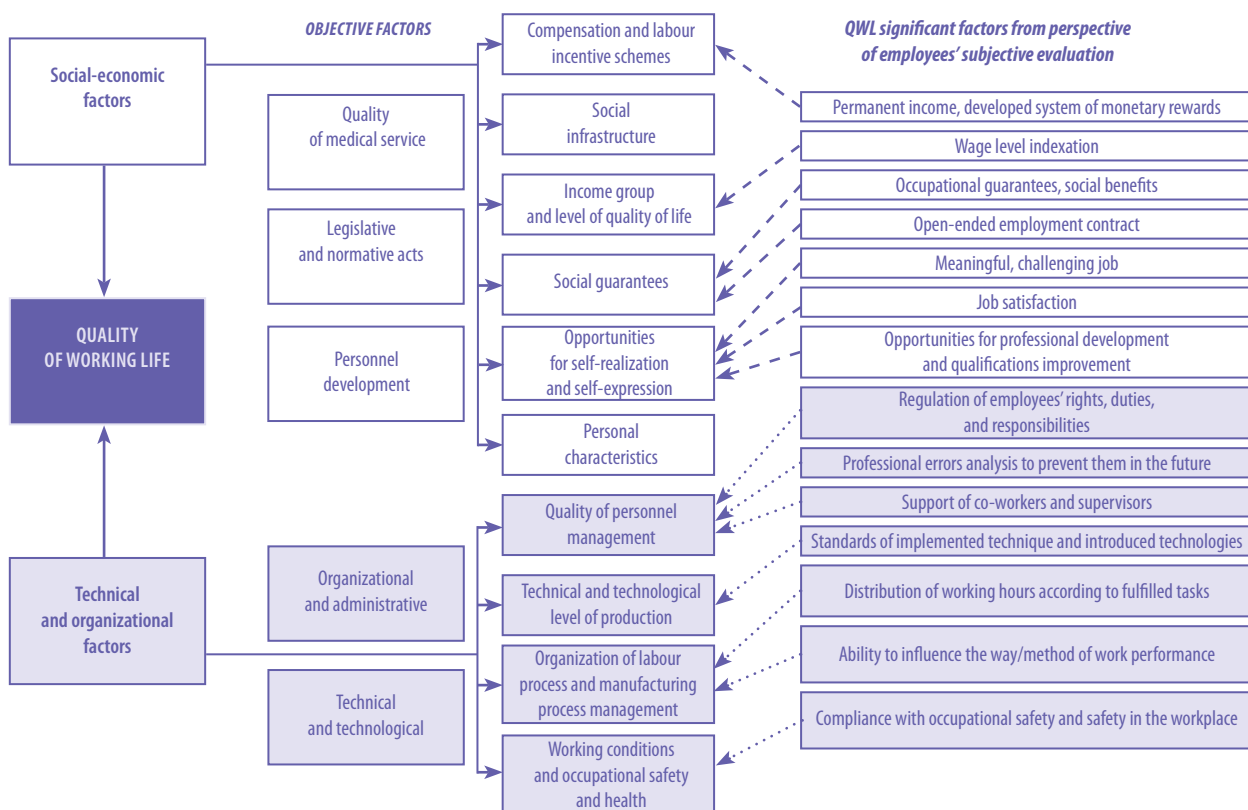


Figure 2 – Objective and subjective factors of QWL

## Источники

1. Салмон У., Лорш Дж. Корпоративное управление: Предотвращение кризиса; Расширение полномочий советов директоров; Новый инструмент для советов директоров и др. М.: Альпина Бизнес Бук, 2007.
2. Демократия на производстве: практика передовых стран Запада / под ред. С.А. Ершова, В.И. Радченкова. М.: Наука, 2006.
3. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организаций: учебник. [http://polbu.ru/personnel\\_management/](http://polbu.ru/personnel_management/)
5. Hackman J.R. and Oldham G.R. Motivation through Design of Work Test of a Theory // Organizational Behavior and Human Performance. 1976. Vol. 16.

6. Brief A.P. and Aldag R.J. Employer Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication // Journal of Applied Psychology. 1975. Vol. 60.
7. Hackman R. Work Redesign and Motivation // Professional Psychology. 1980. Vol. 11.
8. Roberts K.H. and Glick W. The Job Characteristics Approach to Job Design: A Critical Review // Journal of Applied Psychology. 1981. Vol. 66.
9. Экономика труда: учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2007.
10. Кучерова Е.Н. Качество трудовой жизни // МГИУ. [http://www.kycherova.ru/kommunic\\_upr/kachestvo\\_trudovoi\\_gizni/index.html](http://www.kycherova.ru/kommunic_upr/kachestvo_trudovoi_gizni/index.html)



**ЗОРИНА Наталья Анатольевна**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики труда  
и трудовых ресурсов

**Санкт-Петербургский  
государственный университет  
экономики и финансов**  
191023, РФ, г. Санкт-Петербург,  
ул. Садовая, д. 21  
Контактный тел.: (812) 710-56-49



**АКИМОВА Елена Павловна**

Аспирант и ассистент кафедры  
экономики труда и трудовых ресурсов

**Санкт-Петербургский  
государственный университет  
экономики и финансов**  
191023, РФ, г. Санкт-Петербург,  
ул. Садовая, д. 21  
Контактный тел.: (812) 710-56-49  
E-mail: akimova\_e@mail.ru

**Ключевые слова**

СТИМУЛЫ

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотация**

В статье характеризуются основные стимулы работников для более эффективного управления персоналом, повышения эффективности предприятия (организации). Авторами предложена классификация стимулов в зависимости от их предназначения.

## Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия

В настоящее время особое внимание на предприятиях (организациях) отводится такому набору стимулов для работников, который смог бы заинтересовать сотрудников в результатах собственного труда и, как следствие, привести к повышению основных экономических показателей деятельности компании. Зачастую вклад работника в развитие предприятия (организации), его способность выполнять качественно свои обязанности, стремиться к определенным результатам, поставленным руководством перед сотрудниками, ставится в прямую зависимость от эффективности работы предприятия (организации) в целом. Поэтому именно отдельный работник является винтиком в большой системе движения, развития деятельности компании, при бездействии которого может произойти нарушение работы всего механизма, т.е. предприятия (организации).

По своей направленности стимулы обладают неким дуализмом понимания их сущности. С одной стороны, для руководства компании стимулы являются издержками, которые администрация стремится сократить, а с другой стороны, для работников стимулы – это доход и способ удовлетворить свои потребности, который сотрудники хотят увеличить. Поэтому организация системы стимулирования труда на предприятии является весьма сложной и противоречивой задачей, так как затрагивает интересы двух сторон – работодателя и работника.

В самом общем виде понятие «стимулирование труда» представляет собой материальную основу мотивации труда персонала, составляющую комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [1].

Одно из условий создания эффективной системы стимулирования – четкое представление о содержании понятия «Экономический стимул», о его соотношении с экономическим интересом и материальной заинтересованностью. Дело

в том, что стимулы трактуются в литературе по-разному. Так, В.Ф. Андриенко под стимулами понимает потребности и интересы. Он считает, что если говорить о стимулах в широком смысле, то потребности и интересы, конечно же, являются побудителями экономической деятельности людей. Однако сами по себе они не обеспечивают безусловное выполнение людьми трудовых действий. В системе движущих сил должны быть элементы, которые непосредственно связывали бы уровень благосостояния людей с процессом труда, его результатами [2].

Таким образом, нам представляется возможным рассмотреть понятие «экономический стимул» с точки зрения его функций в процессе взаимодействия субъектов производства в рамках общего интереса, т.е. когда просматривается роль системы стимулов как инструмента воздействия на интересы отдельных работников. Это позволяет представить экономический стимул по отношению к объектам стимулирования как воздействие извне, которое может быть осуществлено лишь при наличии у органа управления производством (субъекта стимулирования) определенных денежных или натурально-вещественных ресурсов [2].

Таким образом, система стимулирования труда выполняет следующие функции:

1. Экономическая функция. Стимулирование труда способствует повышению эффективности производства в целом, которая проявляется в таких показателях, как производительность труда и качество продукции.

2. Нравственная функция. Эффективная система стимулирования формирует благоприятный климат в коллективе, активную жизненную позицию у работника, а также высоконравственную среду в обществе. Чтобы обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов, необходимо учитывать традиции общества и исторический опыт.



## Incentives for Employees as an Element of Personnel Management System in Enterprises

At the moment, enterprises (organizations) pay special attention to such a set of incentives for employees that can kindle workers' interest in the results of their work and, consequently, leads to an increase in basic economic indicators of the organization's activity. Frequently, an employee's contribution to the development of the enterprise (organization), ability to carry out his/her responsibilities effectively and meet the requirements of departmental supervisors depend directly on the achievements of the organization as a whole. Therefore an individual worker is an integral part of a complicated development system and the company's expansion, whose inactivity can result in malfunction of the entire mechanism, i.e. the enterprise (organization).

According to their functions, incentives demonstrate duality when revealing their essence. On the one hand, for the company's management incentives are expenses that the administration seeks to minimize. On the other hand, for employees incentive system represents a way to receive additional income and a method to meet their needs. And workers try to support and encourage this practice. Hence organizing the labour incentive system of an enterprise is quite a complicated and controversial policy, since it involves both sides – employer and employee.

The idea of «labour incentives» in the most general terms stands for a financial basis for personnel labour motivation, implying a set of measures that the company's management applies to boost efficiency of employees' working activity [1].

A clear understanding of the expression «economic incentive», its correlation with economic interest and financial commitment are among the indispensable conditions for creating effective motivation system. The point is that in scientific literature incentives can be interpreted in different ways. For instance, V.F. Andrienko regards inducements as needs and interests. He believes that, if talking about incentives in a broad sense, needs and interests are the

driving forces of people's economic activity. However, by themselves they do not guarantee the unconditional performance of labour actions. There should be elements in the system of motive forces that establish a direct link between standards of well-being and the labour process, its results [2].

Hence, it is possible to consider the concept «economic incentive» in terms of its functions fulfilled in the process of interaction between economic subjects in the framework of common interest, i.e. when the importance of the incentive system as an instrument of influence over particular workers is obvious. It allows presenting financial inducement in relation to the objects of stimulation as an external influence, which can be exercised only if a body of manufacturing management possesses certain financial and material resources [2].

Consequently, the system of labour stimulation performs the following functions:

1) economic function. Labour motivation brings about an increase in the efficiency of the entire production, which is characterized by such indicators as labour productivity and product quality;

2) ethical function. Effective system of incentives creates a favourable atmosphere among co-workers, forms active life attitude of an employee, and high-minded environment in the community. In order to provide the correct motivation system with reasonable grounds, social traditions and historical experience are necessary to be taken into account;

3) social function. With a view to determine the income level of society, the impact of motivation on the employees should be analyzed. This, in turn, guarantees the social structure formation in the community.

In other words, an incentive is not just a necessity to fulfil the needs, but economic conditions, determining the possibility and the extent to which they can be met. If economic conditions, generated by the incentive system, make it possible to satisfy personal or collective interests, then there appears a financial concern in the

### ▶ Natalya A. ZORINA

*Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof. of Labour Economics and Labour Resources Dept.*

**Saint-Petersburg State University of Economics and Finance**  
191023, RF, Saint-Petersburg,  
ul. Sadovaya, 21  
Phone: (812) 710-56-49

### ▶ Yelena P. AKIMOVA

*Postgraduate and Jr. Lecturer of Labour Economics and Labour Resources Dept.*

**Saint-Petersburg State University of Economics and Finance**  
191023, RF, Saint-Petersburg,  
ul. Sadovaya, 21  
Phone: (812) 710-56-49  
E-mail: akimova\_e@mail.ru

### ▶ Key words

INCENTIVES

INCENTIVE SYSTEM

PERSONNEL MANAGEMENT

### ▶ Summary

The article reveals the fundamental incentives for employees to manage personnel more effectively and boost efficiency of an organization. The authors propose a classification of incentives in relation to their purposes.

**Источники**

1. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2006.
2. Андриенко В.Ф., Данюк В.М. Экономическое стимулирование трудовой активности. М.: ИНФРА, 2005.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишерс, 2010
4. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей орг. среды и создания единой системы мотивации компании). М.: ИНФРА-М, 2011.
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент орг.», «Упр. персоналом» / А.Я.Кибанов [и др.]; под ред. А.Я.Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2011.

**References**

1. Shakhovoy V.A., Shapiro S.A. Labour activity motivation: tutorial. 2nd edition, revised and enlarged. Moscow: Alfa-Press, 2006.
2. Andrienko V.F., Danyuk V.M. Economic incentives of work. Moscow: INFRA, 2005.
3. Vetluzhskikh Ye. Motivation and labour compensation: Instruments, Techniques. Practice. Moscow: Alpina Publishers, 2010.
4. Bokovnyia A.Ye. Motivation as a basis of HR management (theory and practice of motivating environment formation and creation of a single motivation system of a company). Moscow: INFRA-M, 2011.
5. Labour activity motivation and incentives: textbook / ed. by A.Ya. Kibanov. Moscow: INFRA-M, 2011.

3. Социальная функция. Через воздействие стимулов на работников можно определить уровень доходов общества, что в свою очередь обеспечивает формирование социальной структуры общества.

Иными словами, стимулом выступает не сама необходимость удовлетворения потребностей, а экономические условия, определяющие возможность и полноту их удовлетворения. Если экономические условия, созданные системой стимулов, делают перспективу удовлетворения личного или коллективного интереса реальной, то возникает материальная заинтересованность в том, чтобы результаты личного или коллективного труда отвечали общественно необходимым параметрам. Она является наиболее динамичным звеном материальных движущих сил и непосредственным импульсом к труду. Заинтересованность, следова-



Алгоритм разработки стимулов для персонала [3]

тельно, производна от системы экономических рычагов и стимулов, выступает как результат ее функционирования. Воздействуя на принимаемые людьми решения, стимулы должны создавать условия, в которых выгодное государству становится выгодным каждому коллективу и работнику [2].

Зачастую многие экономические школы отождествляют понятия «стимулирование» и «мотивация труда». Но на самом деле эти понятия различны, хотя и служат для достижения единой цели – повышения эффективности труда работника. Процесс побуждения персонала для достижения поставленных целей через удовлетворение известных потребностей и интересов работников – это мотивация. А комплекс мер, дополняющих мотивационную политику и удовлетворяющих конкретные потребности работника, по большей части материальных – это стимулирование. Мотивация – это внутреннее побуждение работника к производительному труду, а стимулирование – внешнее побуждение.

Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое направлено на изменение существующего положения; второе – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга. При улучшении эффективности труда персонала необходимо применять комплексный подход, т.е. мотивацион-

ные и стимулирующие решения должны быть взаимосвязаны. Механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работников.

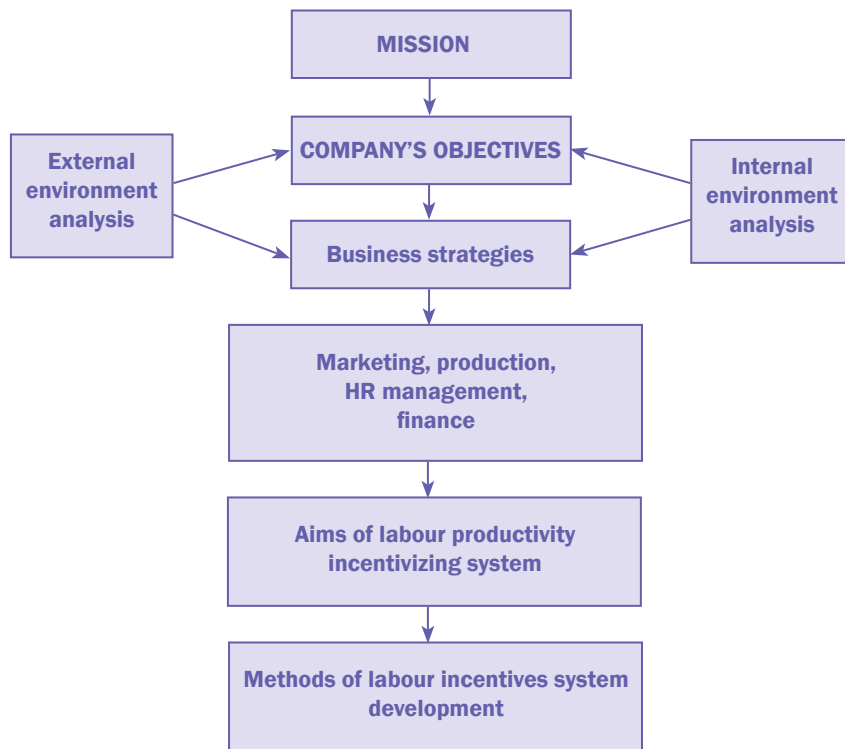
В зависимости от сферы деятельности предприятия (организации), а также стратегических целей компании выделяют определенные стимулы. Каждая фирма использует свой набор стимулов, поэтому общепризнанного набора не существует. Однако наиболее распространенные стимулы можно классифицировать в зависимости от их предназначения.

1. По субъекту отношения:

а) стимулы, предназначенные для работников, занятых непосредственно производством продукции, или, другими словами, для рабочих (набор материальных и нематериальных стимулов в зависимости от выполнения определенных результатов);

б) стимулы, разработанные для специалистов и служащих. Вклад этой категории персонала в деятельность предприятия (организации) весьма сложно учесть, поэтому основной акцент можно сделать на разработке социального пакета, статьи которого должны быть разнообразными и актуальными;

в) стимулы для руководителей структурных подразделений, а также для администрации. Они должны быть направлены на выполнение плановых показателей деятельности структурного подразделения.



Algorithm of incentives creation for personnel [3]

outcomes of personal or collective labour to correspond socially necessary parameters. This concern is the most dynamic component of material driving forces and a direct impetus for labour. Hence, the interest is derived from the system of economic levers and inducements, and serves as a consequence of its functioning. Affecting the people's decisions, incentives have to create such conditions, in which what is favourable for government, is favourable for the team and workers [2].

Frequently, many economic schools equate the two concepts – incentivizing and motivation. But in reality these concepts differ, though serving one common purpose – promoting the labour productivity of an employee. Motivation is a process of personnel incentivizing to reach the stated objectives through satisfying known needs and interests of employees. Inducing is a complex of measures that supplement motivation policy and meet concrete requirements of workers, primarily material. Motivation means an inner impulse of productive labour, and incentivizing implies an outer impulse.

As techniques of labour management, motivation and inducing are opposite in their functions: the former aims to alter the existing situation, the latter – to stabilize it, but at the same time, they complement each other. When labour productivity improves, it is necessary to apply an integrated approach, i.e. motivational and stimulat-

ing decisions have to be interconnected. The mechanism of incentivizing should be adequate to the mechanism of employees' motivation.

Depending on the sphere of business activity of an enterprise (organization) and the strategic purposes of a company, there can be identified certain incentives. Every business uses its own set of inducements, therefore there exists no widely acknowledged complex of incentives. Nevertheless, the most popular stimuli can be classified according to their purposes:

1) By the subject of relationship:

a. Incentives that are designed for employees, engaged directly in product manufacturing, or, in other words, – for blue-collar workers (a set of material and non-material stimuli applied depending on the outcomes achieved);

b. Incentives, created for specialists and non-manual workers. It is quite difficult to consider the contribution of this staff category to the company's activity. Therefore the primary emphasis can be put on the social package drawing-up, items of which should be very diversified and topical;

c. Incentives for departmental supervisors and administration should be targeted at reaching the planned figures of the organization's division.

2) By the company's field of business activity:

a. Production. Incentives for industrial enterprises are aimed at increasing the out-

put and improving the quality of the product, reducing the percentage of manufacturing defects and obtaining the planned figures;

b. Services. Stimuli dictate employees to provide services of high quality to the clients and expand customer base;

c. Sales. Inducements are oriented towards the increase in sales volumes;

d. Finance and credit activity. In this sphere incentives are mostly directed at promoting employees' competence, their vocational qualifications, which are necessary to enhance business operations with financial and credit resources.

3) By objectives of the enterprise (organization):

a. Short-term incentives are linked with the employee's productivity over a short period of time (less than 1 year);

b. Long-term incentives are connected with achievement of long-term results (more than 1 year) – shares, options, shares in property, etc.

The major purpose of incentivizing is to make working activity of the company's personnel more fruitful, and to increase interest in labour outcomes of both employee and organization as a whole. In other words, it is referred to a rise in the company's profit through increasing quantity, quality and productivity of employees' labour.

The main criterion to evaluate the efficiency of labour incentives system is the extent to which the system influences the process of achieving the enterprise's strategic goals. Purposes of employees are necessary to be clearly and logically correlated with the organization's objectives so that the workers can reach certain results, which encourage accomplishing the goals of the enterprise (organization).

To formulate objectives of the enterprise (organization) a standard algorithm can be used (see the Figure).

The proposed algorithm demonstrates that by means of analysis of the organization's external and internal environments, formulated mission, it is required to decide on business strategies, establish strategic goals, which employees have to reach. Then it is necessary to work out aims of labour productivity incentivizing system and implement methods to induce labour.

When designing the system of labour incentives of the enterprise (organization), it is essential to take primary stimuli of labour activity as a basis. In existing economic conditions the most important incentive for the Russian people is a financial factor. But it does not mean that labour productivity depends solely on monetary reward.

Показатели оценки квалификации работников [5]

№ п/п	Показатели, характеризующие квалификацию работника	Категория работников		
		Руководители	Специалисты	Другие служащие
1	Образование	+	+	+
2	Стаж работы по специальности	+	+	+
3	Профессиональная компетентность	+	+	+
3.1	Знание необходимых нормативных актов	+	+	
3.2	Знание отечественного и зарубежного опыта	+	+	
3.3	Умение оперативно принимать решения	+		
3.4	Качество выполняемой работы	+	+	+
3.5	Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем	+	+	
3.6	Своевременность исполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы	+	+	+
3.7	Интенсивность труда (способность в короткий срок справиться с большими объемами работ)	+	+	+
3.8	Умение работать с документами	+	+	+
3.9	Способность прогнозировать, планировать, организовывать, координировать, а также контролировать и анализировать работу подчиненных	+		
3.10	Способность за короткий срок осваивать новые технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работ	+	+	+
4	Производственная этика, стиль общения	+	+	+
5	Способность к творчеству, предприимчивость	+	+	+
6	Участие в коммерческой деятельности	+	+	
7	Способность к самооценке	+	+	+

2. В зависимости от сферы деятельности фирмы:

а) производство. Стимулы промышленных предприятий направлены на увеличение количества и повышение качества продукции, снижение брака, достижение плановых показателей;

б) сфера услуг. Стимулы ориентируют сотрудников на предоставление качественных услуг клиентам и увеличение количества этих клиентов;

в) сфера продаж. Стимулы направлены на увеличение количества продаж;

г) финансово-кредитная сфера. В этой сфере стимулы в основном направлены на развитие компетентности сотрудников, их профессиональных качеств, необходимых для увеличения операций с финансовыми и кредитными ресурсами.

3. В зависимости от целей предприятия (организации):

а) краткосрочные стимулы, связанные с результатами работника за краткосрочный период (не более года);

б) долгосрочные стимулы, связанные с достижением долгосрочных результатов (более года), – акции, опционы, владение долями собственности и т.д.

Основная цель стимулирования состоит в повышении трудовой деятельности персонала предприятий (организаций), а также в увеличении заинтересованности в улучшении конечных результатов труда не только конкретного сотрудника, но и фирмы в целом. Иначе говоря, речь идет о достижении роста прибыли предприятия (организации) за счет повышения количества, качества и эффективности труда работников.

Основным критерием эффективности системы стимулирования труда выступает степень ее воздействия на достижение стратегических целей предприятия (организации). Необходимо четко и логично увязать цели сотрудников с целями предприятия, чтобы работники достигали определенных результатов, которые будут способствовать выполнению целей предприятия (организации).

Для определения целей предприятия (организации) можно использовать стандартный алгоритм, представленный на рисунке.

Предложенный алгоритм демонстрирует, что с помощью анализа внешней и

внутренней среды предприятия (организации), разработанной миссии необходимо выбрать бизнес-стратегии, определить стратегические цели, которых будут достигать сотрудники, а затем уже сформулировать цели системы стимулирования трудовой деятельности персонала и выбрать методы разработки стимулирования труда.

При разработке системы стимулирования труда на предприятии (в организации) необходимо также взять за основу первостепенные стимулы трудовой деятельности. В современных условиях хозяйствования экономики для наших соотечественников главным стимулом выступает материальный фактор. Но это вовсе не значит, что эффективность трудовой деятельности зависит только от денежных выплат, стимулы к труду должны быть как материальными, так и нематериальными, при этом взаимосвязанными. Система стимулирования персонала на предприятии (в организации), включая положения о заработной плате и дополнительных выплатах, должна опираться на следующие принципы [4]:

- ясность и конкретность;
  - четкое определение круга должностных обязанностей и компетенций работника;
  - наличие системы объективной оценки результатов труда;
  - установление размера заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы и степени ответственности, с учетом предъявляемых квалификационных требований;
  - установление соответствия заработной платы индивидуальным результатам работы сотрудника, снятие ограничений на повышение оплаты труда;
  - учет значимости, приоритетности различных видов работ для предприятия при определении размеров заработной платы;
  - равная оплата работ одинаковой сложности и ответственности в разных подразделениях предприятия (речь идет о базовой оплате без учета дополнительных выплат по результатам).
- Таким образом, основным принципом организации системы стимулирования труда на предприятии (в организации) является индивидуальный подход к определению размеров материального вознаграждения сотрудников на основе системности, четкого обоснования критериев и процедуры оценки результатов труда сотрудника и выполнения им своих должностных обязанностей. При этом необходимо учитывать множество важных



Employees' performance evaluation indicators [5]

№	Employee's qualification	Category		
		Managerial staff	Specialists	Other workers
1	Education	+	+	+
2	Work experience in the speciality	+	+	+
3	Professional competence	+	+	+
3.1	Knowledge of the necessary normative acts	+	+	
3.2	Awareness of domestic and foreign experience	+	+	
3.3	Ability to take immediate decisions	+		
3.4	Quality of the performed work	+	+	+
3.5	Ability to adapt to a novel situation and apply fresh approaches to solve emerging problems	+	+	
3.6	Ability to work to strict deadlines and accept blame for the work results	+	+	+
3.7	Intensive work (ability to manage busy workload)	+	+	+
3.8	Knowledge of document flow procedures	+	+	+
3.9	Ability to anticipate, plan, organize, coordinate and supervise the subordinates' work	+		
3.10	Qualifications to learn new equipment that boost labour productivity and work quality	+	+	+
4	Ethics, communication skills	+	+	+
5	Creativity and leadership	+	+	+
6	Participation in commercial activity	+	+	
7	Adequate self-image	+	+	+

Labour inducements should be both financial and non-financial, and interconnected. The system of personnel inducements of the enterprise (organization), including salary regulations and accessory payments, should be based on the following principles [4]:

- Clarity and accuracy;
- Clearly defined job responsibilities and competencies;
- Availability of the system of labour outcomes objective assessment;
- Fixing the rate of wages and salaries in accordance with job complexity and level of responsibility, considering all qualifications required;
- Correspondence of wage (salary) rate to the individual results of an employee's work; remove wage cap;
- Importance, priority of different kinds of work for an enterprise, when establishing wage (salary) limits;

- Equal payments for the work's equivalent complexity in different divisions of a company (it refers to the basic pay, not considering performance-related pay).

Thus, the fundamental principle of labour incentives system of an organization is an individual method to peg rates of employees' remuneration on the basis of consistency, giving substantial grounds for criteria and procedure of employee's labour results evaluation. Besides, there emerge a great number of important factors to be considered: contribution of a worker to the company's performance, labour efficiency and productivity, final results of activity of the organization as a whole.

At present moment, enterprises work out their own schemes to assess various categories of personnel. Every organization has to develop its proprietary set of quantitative and qualitative indicators on the basis of the company's objectives and in-

terests of the staff. These indicators and criteria should include employees' vocational qualities and qualifications evaluation, educational level, work experience in this company, etc. Besides general indicators, it is essential to provide special criteria for employees' performance assessment. For each indicator, characterizing professional skills of an employee, it is necessary to work out specific criteria according to categories of workers. Approximate list of indicators to assess professional skills by category is presented in the Table.

The above-mentioned parameters, characterizing the employee's qualifications by categories, can be successfully applied in the development of the system of payments and labour incentives within enterprises (organizations) of various forms of property.

In the process of labour evaluation negative aspects of employees' work should be also kept in mind (violation of labour discipline, negligence, etc.). These features can be considered among the indicators of performance evaluation and introduced as penalties and wage deductions.

On the basis of these indicators an improved mechanism for employees' working activity assessment may be suggested, which provides new opportunities to incentivize employees.

It is worth mentioning, that the character of indicated inducements may be fairly diversified and various character within a company or organization, but they have one thing in common – management of the company has an opportunity to set objectives, manage and guide personnel towards higher efficiency if the system of labour incentives is strongly developed. Managing the staff through incentives, set out to meet employees' needs, is the most tried-and-tested method of labour organization in an enterprise. ■

факторов: вклад отдельного сотрудника в достижение итоговых результатов работы предприятия (организации), эффективность и производительность труда, а также качество труда, конечные результаты работы предприятия (организации) в целом.

В настоящее время на различных предприятиях (в организациях) разрабатываются свои системы показателей для оценки труда различных категорий работников. Каждое предприятие (орга-

низация) должно разработать собственные количественные и качественные показатели, исходя из целей компании и учитывая интересы сотрудников. Эти показатели и критерии должны включать в себя оценку профессиональных качеств и квалификации работников, уровень образования, стаж работы на данном предприятии и т.д. Кроме общих показателей также необходимо предусмотреть особые критерии оценки трудовой деятельности работника в данной организации.

По каждому показателю, характеризующему квалификацию и профессиональную компетентность сотрудника, необходимо разработать определенные критерии для каждой категории работников. Примерный перечень показателей для оценки квалификации по категориям сотрудников приведен в таблице.

Показатели, характеризующие квалификацию сотрудников по категориям, могут успешно применяться при разработке системы оплаты и стимулирования



#### ЗАБОРОВА Елена Николаевна

Доктор социологических наук,  
профессор кафедры социологии  
и социальных технологий управления

Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России

Б.Н. Ельцина  
620002, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. Мира, 19

Контактный тел.: (343) 375-95-72  
E-mail: ezaborova@yandex.ru



#### МАРКОВА Татьяна Леонидовна

Старший преподаватель кафедры  
делового иностранного языка

Уральский государственный  
экономический университет  
620144, РФ, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45

Контактный тел.: (343) 351-96-18  
E-mail: tmark@mail.ru

## Специфика профессиональной деятельности преподавателей высшей школы в информационную эпоху

### Ключевые слова

ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ  
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

### Аннотация

В статье отмечается ряд фундаментальных процессов, характерных для информационной эпохи, предъявляющих новые требования к высшей школе. Проводится сравнительный анализ современных тенденций изменения деятельности преподавателей высшей школы России и США. На основе проведенных эмпирических исследований выявлены как совпадения, так и существенные различия в содержании, степени фундаментальности преподаваемого учебного материала, в выборе форм и методов обучения.

Образование является одним из основных ресурсов информационного общества, так как именно в системе образования формируется интеллектуальный потенциал человека и общества. Этот факт объясняет, почему процессы, происходящие в современном высшем образовании, находятся в центре внимания российских и зарубежных ученых. Особо пристально исследуются вопросы, которые связаны с анализом эффективности деятельности профессорско-преподавательских кадров, так как им предстоит решать принципиально новые задачи при подготовке специалистов для глобального информационного общества.

К настоящему моменту существует большое количество работ, посвященных вопросам профессиональной деятельности преподавателей на современном этапе развития высшей школы, в эпоху глобальных трансформационных изменений в сфере высшего образования (Эрнест Л. Бойер, Генри и Сюзан Гирукс, А.О. Грудзинский, С.И. Дука, В. Кербер, В.В. Кочетков, Ф. Ольтбах и др.). Исследователи разных стран мира единодушно высказывают мнение о том, что в современных условиях профессиональная деятельность преподавателя вуза приобретает качественно иную конфигурацию.

Одной из основных тенденций, оказывающих принципиальное влияние на эффективность профессиональной деятельности преподавателя вуза, выступает беспрецедентно высокий темп прироста и обновления знаний в информационном обществе. В то же время наблюдается изменение вектора отношения к знаниям: от потребительской тенденции к поглощению суммы готовых знаний к овладению навыками самостоятельной интеллектуальной работы, которые дают возможность «не только поглощать информацию, но и создавать необходимую информацию, формировать культурную среду» [1].

Новая информационная среда способствует изменению статуса преподавателя вуза как субъекта професси-

труда на предприятиях (в организациях) разных форм собственности.

При оценке труда необходимо учитывать и негативные проявления в работе сотрудников (несоблюдение дисциплины, халатность и т.д.), которые можно учесть в показателях оценки результатов деятельности работников и применять как штрафные санкции или вычеты из заработной платы.

На основе совокупности этих показателей может быть внедрен более со-

вершенный механизм оценки деятельности работников, применение которого открыло бы новые возможности для их стимулирования.

Необходимо отметить, что вышеперечисленные стимулы могут иметь весьма разноплановый и разнообразный характер на предприятии или в организации, но их объединяет одно – наличие возможности у руководства компании ориентировать, управлять и направлять персонал в сторону роста эффективно-

сти деятельности при грамотном подходе к разработке системы стимулирования труда. Управление персоналом через стимулы, направленные на удовлетворение потребностей сотрудников, является наиболее адекватным методом в организации труда на предприятии. ■

## Specific Features of Teaching in Higher Education Institutions in the Information Age

ональной деятельности. До недавнего времени преподаватели имели статус «гуру» и «наставника», как люди, приобщенные к истинам, недоступным для других. Эта ситуация сохранялась на протяжении многих десятилетий и была обусловлена в том числе ограниченным доступом большей части населения к источникам информации. В настоящий момент, в информационную эпоху, преподаватели вуза стали конкурировать с другими источниками информации и постепенно «терять монополию на знания» [2]. Пока эта тенденция в большей степени характерна для школьного образования, так как вузовские преподаватели в силу своей научно-исследовательской деятельности демонстрируют гораздо более глубокую теоретическую подготовку, чем их студенческая аудитория. Тем не менее в современном информационном пространстве вузовский педагог вряд ли может претендовать на исключительность своего интеллектуального багажа, что обусловлено наличием в обществе множества источников знания (ими пронизано все современное социальное пространство). В то же время справедливо будет отметить, что отличие педагога от любого иного источника информации заключается в том, что он не только является носителем уникального знания, но и владеет способами его эффективной систематизации и транслирования. Именно поэтому на современном

этапе развития высшей школы на первый план все чаще выходят представления о преподавателе как о своеобразном «навигаторе» в пространстве знаний, методисте, технологе обучения [3]. В этой связи актуально звучат призывы проанализировать и переосмыслить профессиональную деятельность педагогов, готовящих специалистов для информационного общества.

Особенностью деятельности преподавателя вуза в информационном обществе можно считать работу в условиях массификации высшего образования (К. Керр, Ф. Ольтбах, Н.П. Стромквист и др.), движущей силой которой выступает понимание того, что именно образование (в частности, высшее образование) выступает средством превращения информации в знания, ценность которого постоянно растет.

Отношение ученых и исследователей к проблеме массификации высшего образования неоднозначно. С одной стороны, общество знаний предъявляет высокие требования к интеллектуальным навыкам работников всех сфер экономики. В этой связи вполне обоснованными кажутся аргументы в поддержку массового высшего образования, которое «способствует уравниванию стартовых возможностей индивидов, способствует развитию конкуренции и проявлению более талантливых личностей» [1. С. 76]. С другой стороны, исследовате-

► **Yelena N. ZABOROVA**  
*Dr. Sc. (Ec.), Prof. of Sociology and Social Technologies in Management Dept.*

**Urals Federal University named after the first President of Russia**

**Boris N. Yeltsin**  
**620002, RF, Ekaterinburg,**  
**ul. Mira, 19**  
**Phone: (343) 375-95-72**  
**E-mail: ezaborova@yandex.ru**

► **Tatyana L. MARKOVA**  
*Sr. lecturer of Business Foreign Language Dept.*

**Urals State University of Economics**  
**620144, RF, Ekaterinburg,**  
**ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45**  
**Phone: (343) 351-96-18**  
**E-mail: tmark@mail.ru**

### Key words

TEACHING

TEACHING METHODS

INDIVIDUAL APPROACH  
TO THE EDUCATIONAL PROCESS

### Summary

The article specifies a number of fundamental processes typical of information age and posing new challenges to higher education institutions. There is carried out a comparative analysis of modern trends in teaching in higher education institutions in Russia and the USA. On the basis of the conducted empirical research there are detected both similarities and substantial differences in the applied forms and methods of teaching, content of the subjects and how comprehensively the latter are being taught.

## Источники

1. Дука С.И. Эволюция систем образования в контексте цивилизационных изменений // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6, Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. 2004. Вып. 3.
2. Stromquist N.P. The professorate in the age of globalization. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers, 2007.
3. Ефремов В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2.
4. Altbach P.G., McGill Peterson P. Higher Education in the New Century. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers, 2007.
5. Трансформация университетов в условиях глобального рынка / О.А. Замулин, Б.Г. Капустин, Д.Л. Константиновский и др. // Высшее образование сегодня. 2004. №8.
6. Прохоров А., Рузин В. О глубинной концепции образования // Вестник высшей школы. 1991. №6.
7. Матвеева Н.А. Инерционность системы образования: тенденции начала XXI века. <http://lib.socio.msu.ru/l/library>
8. Замошкин Ю.А. Вызовы цивилизации и опыт США. М.: Наука, 1991.
9. Ситарам К., Когделл Р. Основы межкультурной коммуникации // Человек. 1992. №4.
10. Чошанов М.А. Портрет среднестатистического американского профессора. <http://www.ug.ru/>

## References

1. Duka S.I. Evolution of the education systems in the context of civilization changes // Vestnik of Saint Petersburg University. Series 6. Philosophy, political science, sociology, psychology, law, international relations. 2004. Vol. 3.
2. Stromquist N.P. The professorate in the age of globalization. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers, 2007.
3. Efremov V.S. On national and international problems of training of highly qualified personnel / Management in Russia and abroad. 2002. No. 2.
4. Altbach Phillip G., McGill Peterson P. Higher Education in the New Century. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers, 2007.
5. The transformation of universities in conditions of global market / O.A. Zamulin, B.G. Kapustin, D.L. Konstantinovskiy and others // Vyschey obrazovaniye segodnya. 2004. No. 8.
6. Prokhorov A., Ruzin V. On comprehensive concept of education // Vestnik vysshey shkoly. 1991. No. 6.
7. Matveeva N.A. The inertia of education system: trends of the beginning of the XXI century. URL: <http://lib.socio.msky.ru/l/library>
8. Zamoshkin Yu.A. Challenges of civilization and the USA experience. Moscow: Nauka, 1991.
9. Sitaram K., Kogdell R. Basics of intercultural communication // Tchelovek. 1992. No. 4.
10. Tchoshanov M.A. Portrait of an average American professor. URL: <http://www.ug.ru/>

ли с обеспокоенностью отмечают снижение «качества» студенческой аудитории в результате массификации, вызванное дифференциацией систем образования, процессами приватизации высшего и всего послешкольного образования [4]. Определенная общедоступность высших учебных заведений привела к тому, что в вузы все чаще поступают молодые люди с достаточно средними (а иногда и низкими) академическими способностями. Количественный рост числа студентов привел к снижению академических стандартов высшей школы, что является вызовом научно-педагогическим кадрам вузов с точки зрения методики и стандартов обучения. В то же время, вследствие общественных изменений, своего рода «стихийной моды на вуз», современное студенчество стало по-иному относиться к высшему образованию в целом: факт получения диплома о высшем образовании теряет в глазах современного студенчества свою судьбоносность («экзистенциальность»). Студенты все чаще рассматривают обучение в вузе как образовательную услугу с определенными потребительскими свойствами [5].

Еще одна причина, по которой мы рассматриваем современный феномен массификации высшего образования как достаточно противоречивый, заключается в том, что, несмотря на количественный рост студенчества (почти каждый член общества стремится получить диплом вуза), высшее образование «теряет черты массовости, однородности и приобретает личностно-дифференцированный характер» [1. С. 79]. Данная тенденция находит отражение в появлении качественно разнообразных форм получения высшего образования, гибкости и адаптированности учебного процесса к различным потребностям и целям студенчества.

В силу нарастающей тенденции индивидуализации учебного процесса, одной из основных функций педагога в вузе, по мнению многих авторов (Г.Е. Зборовский, Э.В. Ильенков, Т.Д. Речкина, Г.В. Скок, Е.А. Шуклина и др.), становится организация и управление познавательной деятельностью студента, а технология деятельности преподавателя кардинально меняется от информационной к организационной. Считается, что преподаватель современного вуза должен в большей степени осуществлять руководство самостоятельной учебно-познавательной, профессионально-практической деятельностью студентов. В этой связи ведется поиск эффективных

форм самостоятельной работы студентов в вузе. Решению данной задачи способствует широкое распространение в вузовском учебном процессе компьютерных технологий, использование которых ведет к уменьшению количества «контактных» учебных занятий. Вовлекая студентов в самостоятельные виды учебной деятельности, преподаватель решает проблему формирования навыков поиска, анализа и обработки информации. Данные умения и навыки особенно актуализируются в современном мире, поэтому общество ставит перед преподавателем задачу «научить человека налаживать обмен информацией с окружающей его средой в соответствии с принципом информационного баланса – потребление информации извне должно завершиться образованием в индивидуальной информации» [6]. В реальной жизни решение данной задачи осложняется в силу ряда объективных факторов. Так, существующий расчет учебной нагрузки преподавателя вуза не позволяет организовать самостоятельную деятельность студентов на должном качественном уровне. Те же преподаватели, которые стремятся решить поставленные перед ними задачи, чаще всего делают это за счет личного свободного времени. Эффективному внедрению самостоятельных форм работы студентов препятствует и фактор совместительства, так как многие преподаватели в силу социально-экономической ситуации вынуждены работать в нескольких местах.

Наряду с ориентацией на индивидуализацию процесса обучения, обществом все больше осознается важность фундаментального знания как «четкого ориентира в бесконечном море информации» [1. С. 80]. Для высшего образования принципиально необходимо системное обогащение учебного процесса фундаментальными знаниями и методами творческого мышления, что позволяет студентам эффективно осваивать алгоритмы систематизации фактов, явлений природы или общества. Ориентация на фундаментализацию высшей школы вступает, на наш взгляд, в противоречие с настроениями в студенческой среде, где проявляется ориентация на утилитарное знание, нацеленное на конкретный результат, приносящий немедленную экономическую выгоду. Следовательно, преподавателям вузов приходится прилагать значительные усилия для того, чтобы заинтересовать современного студента процессом освоения фундаментальных знаний.



Решение стоящих перед вузом задач в условиях массификации высшего образования требует трансформации традиционных схем обучения. В научной литературе основная дискуссия ведется по проблеме баланса лекционно-семинарской формы обучения и технологий активного обучения (Д. Ахметова, Ю.К. Бабанский, А.А. Вербицкий и др.). В информационную эпоху, характеризующуюся неограниченным выбором источников информации, изложение материала в рамках традиционной лекции теряет свою актуальность. Эта схема обучения оказывается малоэффективной с точки зрения предъявляемых к специалисту требований, в то же время количественный рост студенческой аудитории (особенно на уровне бакалавриата) делает невозможным полный отказ от лекционной формы работы. (А.А. Васильев, А.Н. Кимберг и др.), следовательно, необходимы кардинальные изменения в методике преподавания учебного материала.

В качестве одного из наиболее распространенных направлений трансформации традиционной лекции можно выделить ее визуализацию посредством мультимедийных технологий. Эта тенденция имеет свои плюсы и минусы. С одной стороны, активная визуализация учебного процесса обусловлена тем, что современные студенты выросли в условиях экранной культуры, системообразующим признаком которой выступает подача представляемых объектов в аудиовизуальной и динамичной форме, т.е. в сочетании звука и динамичного изображения. Современные студенты склонны особенно выделять преподавателей, широко использующих мультимедийные средства, благодаря которым учебные занятия приобретают необременительный или даже развлекательный характер. В этом смысле визуализация способствует росту привлекательности курса в глазах студентов и их заинтересованности в данной дисциплине. С другой стороны, визуализация учебного процесса требует от преподавателей совершенно иного взгляда на концепцию лекции и ее структуру, так как главной характеристикой новой (экранный) культуры информационного общества выступает ослабление логического мышления путем замены его на образное восприятие. Современные преподаватели вынуждены намеренно отходить от традиции преподавания в высшей школе, чтобы сделать процесс обучения доступным для молодых людей, которые лучше усваивают визуальную информацию и зачастую не спо-

собны мыслить логически на должном уровне. Данное противоречие является вызовом научно-педагогическим кадрам вуза, так как они должны не только ориентироваться на студенческую аудиторию, но и осуществлять свою культуротворческую миссию, создавать условия для развития критического и научного мышления будущих специалистов.

Большие изменения, происходящие в деятельности преподавателей российской высшей школы, порождают закономерный интерес к процессам, протекающим в других странах. Нами было проведено сравнительное эмпирическое исследование 350 преподавателей городов Екатеринбурга, Тюмени, Югры, Березников и глубинное интервью американских преподавателей бизнес-школы Университета Джорджа Вашингтона (Вашингтон, США), Университета Дрексель (Филадельфия), Нью-Йоркского университета (Нью-Йорк).

В ходе исследования были выявлены значительные расхождения в преподавательской деятельности педагогов двух стран. Полученные во время интервью данные подтверждают наш тезис о том, что знания играют особую роль в профессиональной деятельности преподавателей вузов: педагоги двух стран высоко оценили значимость как глубоких специализированных знаний, так и широту знаний, их междисциплинарные связи. Однако обращает на себя внимание то обстоятельство, что большинство американских педагогов нацелены на практически-ориентированные навыки и умения, такие как «коммуникационные» и «организационные умения», в то время как среди российских педагогов таких менее половины (49%). Этот факт вызывает настороженность, так как именно данные умения и навыки приобретают особую актуальность в условиях массификации высшего образования.

Еще одно расхождение касается ориентированности преподавателей на транслирование фундаментальных знаний. Сопоставление полученных во время интервью данных позволяет заключить, что преподаватели обеих стран ориентированы на то, чтобы научить студентов творческому мышлению, методам анализа и обобщения данных; американские и российские преподаватели стремятся «научить студентов мыслить творчески» и «заложить фундаментальные знания». В то же время цель «заложить фундаментальные знания» в качестве приоритетной указали менее половины российских педагогов (39,8%). На наш

взгляд, этот факт выступает свидетельством отрицательных тенденций в высшей школе, так как фундаментальность всегда выступала одним из основных преимуществ российского образования. Подтверждением наших выводов служат работы российских социологов, которые отмечают, что реализуемые в последние два десятилетия инновации в сфере образования привели к ослаблению инерционности российской системы образования и отходу от ее основополагающих принципов (фундаментальность и широта, самоценность и культуросоцентричность, коллективность и доступность образования) [7]. Настораживает и то, что далеко не все педагоги российских вузов стремятся заинтересовать студентов своим курсом, сделать его увлекательным и интересным, хотя согласно анкетному опросу их доля значительна (36,4%).

Еще одно несоответствие заключается в том, что, несмотря на признание значимости «формирования практических навыков и умений» педагогами обеих стран, в ответах российских преподавателей прослеживается несколько больший акцент на этот вид деятельности: 60,2% респондентов считают эту цель приоритетной.

Интервью позволили выявить большое расхождение между преподавателями двух стран и в таком вопросе, как отношение к самостоятельной работе студентов. Базовой ценностью американской культуры является индивидуализм – исторически сложившийся тип ценностной и поведенческой ориентации, при котором «основной акцент делается на способности индивидуальной личности активно проявлять самостоятельность и инициативу» [8]. В деловой культуре США «вознаграждается тот, кто работает упорнее соперника» [9], поэтому в парадигме преподавания высшей школы США основные субъекты образовательного процесса традиционно проявляют высокую степень самостоятельности. Это нашло подтверждение и в данных проведенного исследования, которые позволяют сделать вывод, что в методике преподавания американских педагогов преобладает ориентирование студентов на самостоятельную работу. Помимо заданий с использованием информационных технологий и Интернет-ресурсов удаленного доступа, преподаватели США часто упоминали в интервью такие методы работы, как написание эссе, обзоры новостей, изучение текстового материала монографий (70–100 страниц к каждому занятию) и т.д. В американской

системе образования такие требования звучат достаточно реалистично, так как учебный план американских студентов включает гораздо меньше дисциплин и количество «контактных» аудиторных часов. Поэтому, признавая, что этот подход, безусловно, стимулирует студентов становиться активными, а не пассивными участниками процесса обучения, при внедрении этого подхода в российскую практику необходимо учитывать еженедельную учебную нагрузку студентов. В целом можно заметить, что такие формы обучения вполне уместны в современной высшей школе, но они не должны подменять руководящую обучающую роль преподавателя.

Что касается российских педагогов, то среди них нет полной уверенности в том, что использование форм организации самостоятельной работы студентов приведет к повышению качества знаний. Настораживает тот факт, что только 14% российских респондентов уверены, что введение самостоятельных форм работы приведет к росту качества знаний; более четверти преподавателей (28,1%) выразили опасение, что перевод части аудиторной нагрузки (лекции, семинары) в часы самостоятельной работы приведет к понижению качества знаний. Данные опасения мы считаем вполне оправданными, так как у многих студентов в рамках школьного обучения не сформировано умение работать самостоятельно.

В ходе исследования были выявлены и определенные сходства в моделях преподавания российских и американских педагогов, в частности, в отношении лекционно-семинарской и активных форм обучения; это обусловлено тем, что такие формы обучения хорошо зарекомендовали себя в вузовском учебном процессе.

Российские и американские преподаватели в равной степени указывали на популярность лекционной формы обучения: 49,8% предпочитают именно эту форму. Однако результаты интервью позволили выявить существующие принципиальные различия в методике проведения лекций и семинаров в российских и американских вузах. В российской высшей школе классическая лекция предполагает прежде всего изложение материала педагогом, передачу знаний студентам, а традиционный семинар ориентирован на проверку и повторение усвоенного материала. В итоге они

в большей степени формируют навыки пассивного восприятия и воспроизведения знаний, а не активного усвоения с осознанием практической направленности полученных знаний.

В американских вузах также используются сугубо лекционные формы учебных занятий, однако такая организация в основном характеризует обучение студентов на уровне бакалавра. Комментарии американских преподавателей свидетельствуют о том, что в американском высшем образовании «отсутствует четкое разделение на лекционные и семинарские занятия». Наиболее распространенной формой академических занятий в американских университетах считаются учебные дискуссии, которые носят опережающий характер: на каждое очередное занятие студенты приходят, предварительно прочитав материал новой темы по учебнику и выделив для себя наиболее проблемные моменты. Задача профессора заключается не в том, чтобы излагать весь материал, а в том, чтобы объяснить трудные для понимания аспекты темы. Поэтому вполне понятно, почему во время интервью подавляющее большинство американцев высказали мнение, что учебный курс должен быть в равной степени поделен на теорию и практику. По мнению американских педагогов, они стремятся сделать курс максимально интересным, что достигается за счет гибкости и вариативности в использовании различных методов обучения: «в ходе одного занятия, которое обычно длится 3 академических часа, преподаватель практикует различные формы обучения, а именно: собственные презентации, доклады студентов, деловые игры, свободное обсуждение темы, ответы на вопросы». Главными «действующими лицами» лекционных занятий являются студенты, которые делают обзоры прочитанных глав, участвуют в различных формах групповой работы, решают проблемные ситуации, анализируют текущие экономические новости и т.д.

В равной степени популярна среди российских и американских коллег такая форма обучения, как Case Studies. Преподаватели обеих стран, с удовольствием использующие эту хорошо зарекомендовавшую себя форму обучения, пояснили, что они «используют ситуации в качестве материала, чтобы студенты научились

анализировать и систематизировать информацию». Ряд преподавателей привлекает в этой форме обучения то, что «конкретная ситуация не предполагает верного или неверного ответа, поэтому она служит хорошим материалом, чтобы научить студентов анализировать, выступать, дискутировать и давать аргументированное обоснование своей точки зрения», при этом «процесс обсуждения ситуации требует от преподавателя широкой эрудиции и владения технологией ведения дискуссии». В то же время преподаватели указывали, что активные формы чаще используются в группах магистров, так как в больших группах бакалавров это сделать достаточно сложно.

Обращает на себя внимание и тот факт, что многие американские преподаватели предпочитают использовать в своей работе метод проектов, объясняя это тем, что «проект, как правило, носит междисциплинарный характер и позволяет интегрировать информацию из различных областей знаний». Так, согласно данным М.А. Чошанова, групповые и индивидуальные проекты используют в преподавании соответственно 23,6 и 34,1% американских преподавателей [10]. В проведенном в рамках исследования анкетном опросе треть российских респондентов (33,8%) отметили популярность этого метода. В качестве основных причин, осложняющих внедрение данного метода, преподаватели отмечали «отсутствие должного опыта» и «большое количество студентов в группе». Преподаватели также указывали на «недостаток учебных часов» для организации этой формы работы, что имеет под собой достаточно веские основания.

Таким образом, нами выявлены как тождественные моменты, так и расхождения в целях, которые преследуют российские и американские педагоги в преподавании, в определении соотношения базовых функций «распространения знаний» и «формирования навыков и умений», в методике преподавания. Хотя российские педагоги все больше внедряют в свою деятельность современные технологии активизации учебного процесса, в вузах США эти тенденции находят более яркое воплощение. В целом можно сделать вывод о существенной модификации труда педагогов высшей школы в современную информационную эпоху. ■

# Управленец

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (УРГЭУ – СИНХ)

## ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛАМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «Управленец»

### Общие положения

• Для публикации принимаются статьи в соответствии с тематикой журнала. Представляемые материалы должны быть актуальными, иметь научную или практическую значимость и новизну.

• Статьи, направляемые в редакцию, рецензируются и в случае положительной рекомендации редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, имеющие редакционный характер и не затрагивающие принципиальных вопросов.

• 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.

Возможна публикация статей аспирантов и соискателей без соавторства с доктором или кандидатом наук.

### Материалы, представляемые авторами в редакцию

- 1) полная информация об авторах на русском и английском языках\*;
- 2) ключевые слова на русском и английском языках;
- 3) аннотация на русском и английском языках;
- 4) пристатейный библиографический список на русском и английском языках;
- 5) фотографии всех авторов хорошего качества и отдельным файлом с расширением \*.jpeg;
- 6) 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

- Максимальный объем статьи – не более 15 страниц формата А4 с полями по 2 см.
- Текст должен быть набран через полтора интервала, 14 кегль, гарнитура – Times New Roman.
- Все страницы статьи следует пронумеровать.
- 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.

### Требования к электронной версии

Файлы передаются на компакт-диске (дискете) либо пересылаются по электронной почте. В состав электронной версии должны входить:

#### 1. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на русском языке и содержащий в указанном порядке:

- 1) сведения об авторах на русском языке;
- 2) ключевые слова на русском языке (5–10 слов);
- 3) аннотацию на русском языке (не более 500 знаков);
- 4) название статьи на русском языке;
- 5) текст статьи;
- 6) библиографический список на русском языке.

#### 2. Файл, озаглавленный фамилиями авторов на английском языке и содержащий

в указанном порядке:

- 1) перевод сведений об авторах на английский язык;
- 2) перевод названия статьи на английский язык;
- 3) перевод ключевых слов на английский язык;
- 4) перевод аннотации на английский язык;
- 5) перевод библиографического списка на английский язык.

#### 3. Файлы с фотографиями авторов

Каждый файл должен быть озаглавлен фамилией автора. К публикации принимаются файлы в форматах JPEG или TIFF с разрешением 300 dpi (точек на дюйм), допускается 200 dpi.

• Рукописи, в которых не выполняются данные требования, возвращаются авторам.

• Плата за публикацию статей аспирантов не взимается. Авторские гонорары редакцией не выплачиваются.

• Одновременно со статьей в редакцию предоставляется заполненный лицензионный договор в двух экземплярах. Бланк договора размещен на сайте «Наука УрГЭУ» ([science.usue.ru](http://science.usue.ru)).

### Прием статей

Уральский государственный экономический университет  
620144, Россия, г. Екатеринбург,  
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, каб. 366

*Баусова Юлия Сергеевна*

Телефон: (343) 221-26-33  
e-mail: [bausova@usue.ru](mailto:bausova@usue.ru)





**ЖУРНАЛ РЕКОМЕНДОВАН  
ВЫСШЕЙ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИЕЙ  
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ НАУЧНЫХ РАБОТ,  
ОТРАЖАЮЩИХ ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИЙ**

ЖУРНАЛ ВКЛЮЧЕН В НАУЧНУЮ БАЗУ ДАННЫХ  
EBSCO PUBLISHING (USA)

**WWW.USUE.RU  
SCIENCE.USUE.RU**

ISSN 2218-5003



9 772218 500009 00412