

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Управленец

Upravlenets

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

5•6 (33–34)
май–июнь 2012

ТЕМА НОМЕРА

Образование. Кадры. Менеджмент

THE ISSUE SUBJECT

Education. Personnel. Management

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
ТЕМА НОМЕРА ОБРАЗОВАНИЕ. КАДРЫ. МЕНЕДЖМЕНТ	THE ISSUE SUBJECT EDUCATION. CADRES. MANAGEMENT
<i>Дворакова Э., Федорова А.Э.</i> Европейский подход к управлению человеческими ресурсами: опыт предприятий Чешской Республики	<i>Zuzana Dvorakova, Alyona E. Fyodorova</i> European Concept of Human Resources Management: Experience of the Czech Republic
<i>Иванова Т.Б., Лиен Тран</i> Состояние трудовых ресурсов в условиях многоукладной рыночной экономики Вьетнама	<i>Tatyana B. Ivanova, Lien Tran</i> Labour Resources in Mixed Economy of Vietnam
<i>Иваницкий В.П.</i> Факторы и резервы роста производительности труда в статистических учреждениях	<i>Viktor P. Ivanitsky</i> Factors and Reserves of Labour Productivity Growth in Statistical Organisations
<i>Кулькова И.А., Гусак Д.Г.</i> Кадровый дефицит: мифы и реальность	<i>Inna A. Kulkova, Dmitry G. Gusak</i> Staff Shortage: Myths and Reality
<i>Королев Е.А.</i> Механизм совершенствования денежного стимулирования труда работников в ЗАО «РЭЛТЭК»	<i>Yevgeny A. Kololev</i> The Mechanism for Improving Financial Motivation System for Employees of ZAO "RELTEK"
<i>Ткаченко И.Н.</i> Регулирование рынка труда и занятости молодежи	<i>Irina N. Tkachenko</i> Regulating Labour Market and Youth Employment
ГОСУДАРСТВО – РЕГИОНЫ – ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЕ	STATE – REGIONS – LIFESECURITY
<i>Э.Ф. Винтер, М. Вальтинер</i> Продовольственный суверенитет в XXI веке	<i>Ernst Florian Winter, Martin Valtiner</i> Food Sovereignty in the XXI Century
<i>Хоценко В.П., Бурдейный Н.Н., Павлюк А.Н.</i> Общественная палата Российской Федерации как важнейший институт социального контроля в современной российской системе управления	<i>Vitaly P. Khotensko, Nikolay N. Burdeyniy, Andrey N. Pavluk</i> The Public Chamber of the Russian Federation: the Major Institution of Social Control in Russia's Modern Control System
<i>Белоус А.В.</i> Улучшение собираемости тарифных платежей с предприятий ТЭК как способ увеличения доходов федерального бюджета	<i>Aleksey V. Belous</i> Improving Collection of Tariff Payments from Energy Companies as a Way to Increase Federal Revenues
<i>Трофимова Т.И.</i> Инновационные аспекты территориального движения населения	<i>Tatyana I. Trofimova</i> Innovation Aspects of Population Movements
ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ	ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING
<i>Веретенникова О.Б., Шатковская Е.Г.</i> Политика субъекта управления на макро- и микроуровнях: сущность и характеристика	<i>Olga B. Veretennikova, Yekaterina G. Shatkovskaya</i> Policy of Subject of Administration at Macro and Micro Levels: Essence and Characteristics
<i>Астафьев С.А.</i> Проблемы реформирования жилищной сферы Иркутской области	<i>Sergey A. Astafiev</i> The Issues of Housing Reforms in the Irkutsk Oblast
<i>Власова Н.Ю., Антипин И.А.</i> Походы к оценке брендов крупнейших российских городов	<i>Natalya Yu. Vlasova, Ivan A. Antipin</i> Approaches to Brand Evaluation of the Largest Cities in Russia
<i>Казаков А.В.</i> Пищевые инновации как основа продовольственной безопасности государства и улучшения здоровья населения	<i>Andrey V. Kazakov</i> Food Innovations as the Basis For Food Security of the Country and Public Health
<i>Ческидов Р.П.</i> Действия работников в условиях недостаточности управленческой информации	<i>Roman P. Tcheskidov</i> Actions of Employees in Conditions of Insufficiency of Management Information
<i>Бенгоа Д.С., Неганова И.С.</i> Кросс-культурные коммуникации в международном менеджменте	<i>Dolores Sanches Bengoa, Irina S. Neganova</i> Cross-Cultural Communication in International Management

Издатель



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Свидетельство о регистрации средств массовой информации Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
ПИ № ФС77-49744 от 15 мая 2012 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.
Корректурa:
Матвеева Л. В.

Подписано в печать: 16.07.2012

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.



▶ ДВОРАКОВА Зузана

Доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой управления
персоналом

Пражский экономический университет
Чешская Республика, г. Прага,
пл. У. Черчилля, 4, CZ – 130 67
Прага 3
E-mail: zdvorak@vse.cz



▶ ФЕДОРОВА Алена Эдуардовна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: dekan_2002@mail.ru

Ключевые слова

КАДРОВЫЙ АУТСОРСИНГ

ОФФШОРИНГ ПЕРСОНАЛА

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ВЕРБОВКА ПЕРСОНАЛА

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ

ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

Аннотация

Цель данной статьи – охарактеризовать некоторые приемы современного управления человеческими ресурсами, применяемые в филиалах международных компаний, расположенных на территории Чешской Республики, и во многих случаях называемые «лучшими практиками» (best practices).

Европейский подход к управлению человеческими ресурсами: опыт предприятий Чешской Республики

Управление кадрами на предприятиях Чешской Республики находится под значительным влиянием глобальных корпораций, имеющих на территории республики свои филиалы. В управлении персоналом применяются методы, которые предпочтительны для материнских фирм этих филиалов и определены как наилучшие бизнес-практики (best practices). Чешские предприятия со временем либо приспособились к такой практике и скопировали ее, либо самостоятельно подошли к использованию подобных кадровых технологий.

ПОЛОЖЕНИЕ КАДРОВОГО ОТДЕЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ

Отдел кадров местных филиалов международных компаний принадлежит к организационным подразделениям, которые традиционно ищут пути экономии надбавочных затрат. Когда высший менеджмент стоит перед решением, как предотвратить банкротство организации, снижение численности сотрудников и «замораживание» зарплат представляются эффективным средством сокращения расходов. Другим способом экономии затрат является реорганизация кадрового отдела, когда предприятие кадровую деятельность либо децентрализует, либо переводит на аутсорсинг (outsourcing) или переносит за рубеж (offshoring).

Кадровый отдел трансформируется в главное управление (front office) и операционный отдел (back office): первый состоит из менеджеров по персоналу, обеспечивающих основные потребности кадровой деятельности, второй – из кадровых специалистов, исполняющих особую роль. Они предоставляют высшему менеджменту консультации в такой области, как стратегическое кадровое планирование, развитие организации, производственные отношения, вознаграждения и бенефиты, управление талантами и контроллинг персонала. Обычно в операционном отделе находится административное подразделение, дея-

тельность которого обеспечивается поддержкой интегрированной персональной компьютерной системы.

Менеджменту филиалов делегирована оперативная кадровая деятельность с целью сформировать исполнительную рабочую команду с высоким уровнем удовлетворенности труда. То, что годами было содержанием работы менеджера по кадрам, становится задачей менеджмента, например, набор и отбор сотрудников, участие в адаптации сотрудника на рабочем месте, образование и развитие подчиненных, управление производительностью труда и ее регулярная оценка.

Кадровый отдел обладает меньшим количеством специалистов, а текущее делопроизводство относится, как правило, к одному региону, состоящему из нескольких географически и культурно близких государств. Такой отдел участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами в регионе, отвечает за эффективность специализированных кадровых услуг и предоставляет услуги не только менеджменту, но и рядовым сотрудникам. Иногда кадровый отдел реорганизуется в центр совершенствования кадров (HR excellence), содержанием работы которого являются высокоспециализированные услуги в регионе или нескольких регионах.

НАЗВАНИЕ ОТДЕЛА КАДРОВ И РОЛИ КАДРОВЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Внешним проявлением заботы о повышении важности кадровой работы является название отдела. На предприятиях, где до реорганизации отдел кадров хорошо функционировал с точки зрения занимаемой в организации позиции, название «управление персоналом» сохранилось и после организационных изменений. На предприятиях, где управление персоналом не было достаточно хорошо развито, реорганизацию отдела сопровождается изменением названия: «управление кадровыми ресурсами» или «кадровые ресурсы».

European Concept of Human Resources Management: Experience of the Czech Republic

Human resources management within enterprises of the Czech Republic is substantially influenced by global corporations, having branches in the territory of this country. Personnel management of these companies uses the methods that are preferable to their parent companies and is defined as best practices. The Czech enterprises have either accommodated and copied such practice over time, or independently started using analogous HR techniques.

STATUS OF HUMAN RESOURCES DEPARTMENT IN A COMPANY AND ITS ORGANIZATIONAL STRUCTURE

Human Resources of local branches of multinational companies belong to organizational units that traditionally seek ways to minimize incremental costs. Cutting the number of employees and wage freeze are effective means to reduce expenditure when top management faces the decision on how to prevent bankruptcy of the company. Another way to decrease costs is restructuring of Personnel Department, when enterprise either decentralizes human resources activities or decides to outsource or offshore its business.

HR Department is transformed into front office and back office: the former comprises personnel managers who perform the fundamental functions of the office, the latter consists of personnel specialists who play a special role. They provide consultancy to the senior management in the following areas – strategic workforce planning, development of the organization, production relations, remuneration and benefits, talent management and personnel controlling. As a rule, the administration is located in the back office and its activity is supported by integrated personal computer system.

With a view to organize an executive team with a high level of job satisfaction, the management of branches is assigned the operational personnel management. The tasks that for years have been among

job responsibilities of a personnel manager now are the functions of top management, for instance, recruiting and selecting candidates, participating in the employee's adaptation in the workplace, educating and developing subordinates, managing the labour productivity and its regular evaluation.

HR Department has fewer specialists and current workflow usually has a reference to one region that is made up of several countries, which are close to each other geographically and culturally. Such a department is involved in developing the strategy of human resources management in the region, responsible for the effectiveness of specialized personnel services and offers advice not only to the company's management, but also to ordinary employees. HR Department is sometimes transformed into Personnel Improvement Centre (HR excellence) that guarantees highly specialized services throughout the region or several regions, for example, remuneration, etc.

HUMAN RESOURCES DEPARTMENT TITLE AND PERSONNEL MANAGERS' RESPONSIBILITIES

The title of the department is an external manifestation of increasing importance of personnel management. The name "Human Resources" is preserved in those enterprises, where before reorganization the Personnel Department operated properly from the perspective of its position in the organization. In those enterprises, where Human Resources was not so well-developed, the department's reorganization is accompanied by the new name – Human Resources Management or Human Resources.

A group of personalists is not usually numerous and they do not possess all the knowledge and skills that are required for the company's reorganization. They should adapt for the new professional role. They have to define what new competencies are emerging and what way is the fastest to assimilate them. It means

Zuzana DVORAKOVA

Dr. Sc. (Ec.), Prof., Head of Human Resources Management Dprt.

**University of Economics
Czech Republic, Prague,
W. Churchill Sq. 4
130 67 Prague 3
E-mail: zdvorak@vse**

Alyona E. FYODOROVA

Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof. of Labour Economics and Management Dprt.

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: dekan_2002@mail.ru**

Key words

PERSONNEL OUTSOURCING
OFFSHORE EMPLOYEES
HUMAN RESOURCES
STAFF RECRUITMENT
TALENT MANAGEMENT
SUCCESSION MANAGEMENT
FLEXIBILITY OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS

Summary

The purpose of the article is to characterize the techniques typical of the modern human resources management in branches of international companies in the territory of the Czech Republic that in most cases are called "best practices".

Группа менеджеров по подбору персонала обычно малочисленна и не располагает всеми знаниями и навыками, которых требует преобразование организации. Они должны приспособиться к новой профессиональной роли. Им нужно определить, какие появляются новые компетенции, и освоить их максимально быстро. Это означает превращение ряда кадровых специалистов (узко ориентированных на оперативное управление в определенной области) в менеджеров по персоналу для главного управления, в том числе в главного кадрового специалиста, или в бизнес-партнеров по кадрам (HR business partners) в главном отделе (front office) как экспертов (je generalista) для старших или управляющих менеджеров.

Сегодня положение кадрового отдела изменилось в свете нескольких значимых аспектов. Например, главные менеджеры по кадрам становятся членами высшего руководства, роли кадровых специалистов стали более разносторонними и сложными. В некоторых компаниях на позицию директора по персоналу выдвигаются сотрудники других функциональных отделов, зачастую из сферы торговли или маркетинга, для того чтобы они внесли в отдел кадров больше предпринимательской ориентации.

АУТСОРСИНГ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Смысл аутсорсинга – снижение надбавочных расходов, администрирование кадровых процессов и вывод рабочих позиций, которые не предоставляют возможности карьерного роста. Кадровые специалисты считают, что аутсорсинг предоставляет им большую свободу, чтобы концентрироваться на стратегических задачах и стать бизнес-партнерами. Аутсорсинг кадровой работы означает, что снижается количество рабочих мест в кадровом отделе и менеджеры по кадрам теряют контроль над некоторыми видами своей деятельности, прежде всего над бюджетом, выделяемым на образование и развитие персонала. Дополнительная проблема – увеличение расходов на административное управление аутсорсингом, рост расходов на некоторые кадровые функции и одновременно снижение их качества, так как внешние «поставщики кадров» не знают предприятия так хорошо, как собственные сотрудники. Популярность аутсорсинга кадровой деятельности выросла во время экономического кризиса, и прежде всего в области административного кадрового управления, поиска, отбора и образования.

ФИЛОСОФИЯ ВЕРБОВКИ ПЕРСОНАЛА

Традиционная философия подразумевает привлечение как можно большего числа лиц, ищущих работу. При фиксированной же стоимости вербовки и отбора является более желательным для организации снижение разницы между количеством кандидатов и количеством вакантных мест. Эффективность процесса найма возрастает, если удастся найти гармонию между потребностями организации и потребностями кандидатов.

Реализация этой цели становится возможной, если потенциальным сотрудникам предоставляются реалистичные сведения о работе и требованиях к кандидатам, чтобы они могли сравнить свои приоритеты и ожидания с реальностью. Содействие этому оказывают публикации четких и достоверных требований к кандидату, а также презентация корпоративной культуры.

Трудовое законодательство ЕС налагает общие обязанности на работодателей, чтобы обеспечить равное отношение ко всем сотрудникам в том, что касается условий и оплаты труда, обучения и операционных процедур. При этом работодатель стремится создать репутацию «лучшего работодателя», реализуя концепцию корпоративной социальной ответственности и программы качества трудовой жизни или политику равного отношения ко всем сотрудникам.

Для достижения такой репутации работодатель может, например:

- 1) активно и постоянно расширять группу подходящих претендентов на рабочие места на основе их квалификации без учета каких-либо дискриминационных аспектов;
 - 2) систематически отдавать предпочтение привлечению и улучшению положения женщин и представителей меньшинств и т.д.
- При оценке эффективности методов вербовки используются следующие критерии:
- 1) затраты на приобретение одного работника;
 - 2) количество эффективных предложений кандидатов;
 - 3) время, прошедшее с момента начала вербовки до заполнения рабочего места;
 - 4) соотношение между числом приглашенных на собеседование/интервью и количеством заявок на трудоустройство;

5) эффективность кандидатов в испытательный период;

6) последующий трудовой стаж работы вновь принятого сотрудника;

7) доля кандидатов, не прошедших испытательный срок;

8) доля женщин/членов групп меньшинств среди кандидатов по сравнению с их долей среди населения.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ, УПРАВЛЕНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ

Управление талантами в последнее время – любимая тема кадровых специалистов. Начиная с 90-х годов прошлого века динамично повышается спрос на способных и активных сотрудников, у которых, несомненно, есть лидерский потенциал для достижения ключевых позиций в международных компаниях. Кадровые специалисты в тесном сотрудничестве с вышестоящими руководителями принимают решения о том, кто является талантом и как его распознать. Затем кадровые специалисты в роли «администратора» принимают решения о том, какие методики эффективного управления и развития данной группы подчиненных надо использовать, чтобы определить эффективность инвестиций в программу управления талантами. Можно сказать, что эта кадровая услуга является своего рода «надстройкой» в управлении кадрами, так как направлена на поиск, мотивацию и стабилизацию исключительно талантливых сотрудников. Такую услугу могут себе позволить крупные и иногда средние предприятия.

В настоящее время на рынке труда появляются люди поколения «Y» (родившиеся во второй половине 70-х – первой половине 90-х годов прошлого столетия), которые в отличие от предыдущих поколений менее лояльны по отношению к работодателю, ориентированы на кратковременные производственные отношения, желают гармонизировать личную и трудовую жизнь, более мобильны, знакомы с современными технологиями, проявляют готовность к обучению, ожидают признания и индивидуального подхода и т.д. Такого рода перемены в системе ценностей и отношении к работе заставляют работодателей «приспосабливать» свою кадровую политику к ожиданиям и требованиям будущих лидеров компаний.

Рекомендаций к размерам группы талантливых сотрудников нигде в best practices не дается. Одни фирмы относят к этой группе только высший ме-

transforming a number of HR specialists (who are major in operating management in a certain area) into personnel managers for the front office, including chief personnel manager, HR business partners in the front office, as generalists (je generalista) for the senior managers and administrators.

Nowadays the position of the Human Resources has changed in view of some significant aspects. For instance, chief HR managers are appointed as members of the top-level management, the responsibilities of HR specialists have become more diversified and complex. In many companies the position of personnel director is occupied by staff members of other functional departments, frequently from trade sphere or marketing in order for employees to introduce more commercial orientation into the Human Resources Department.

OUTSOURCING OF PERSONNEL MANAGEMENT

The point of outsourcing is to decrease incremental costs, administer HR processes and eliminate vacancies that do not provide opportunities for career growth. HR specialists believe that outsourcing offers them more freedom to concentrate on strategic tasks and become business partners. Outsourcing in Human Resources management implies that the number of jobs in Personnel Department is decreasing and HR officers are losing control over some types of their activity, and first of all, over budget for training and staff development. Other challenges include increasing costs of outsourcing administrative management, rising expenses of some staffing functions and, at the same time, lowering quality of the functions performed since outside suppliers are not acquainted with the organization unlike its employees. The popularity of outsourcing in the sphere of human resources grew during economic crisis, and above all, in the area of administrative personnel management, searching, selecting and educating suitable candidates.

PHILOSOPHY OF THE RECRUITMENT PROCESS

Traditional philosophy means attracting as many jobseekers as possible. At a fixed value of recruitment and selection it is desirable for organizations to reduce the gap between the number of candidates and unfilled vacancies. The efficiency of the hiring process boosts

if employers succeed in finding the balance between the needs of the organization and the needs of candidates.

This goal is achievable if prospective candidates are provided with accurate job specification and requirements for applicants' qualifications so that they can compare their priorities and expectations with reality. In order to render assistance, clear and reliable job requirements are published as well as presentation of the corporate culture is made.

The European labour law imposes general obligations on the employer to assure equal treatment to all staff members in respect to working conditions and remuneration, training and operating procedures. At the same time the employer seeks to build up a reputation of "the best hirer" by implementing the concept of corporate social responsibility (CSR) and the program of the quality of working life (QWL) or the policy of equal treatment to all the personnel.

With a view to establish such a reputation, employer can:

- 1) actively and continuously expand the group of suitable job applicants for vacant positions on the basis of their professional qualifications and ignoring any discriminatory aspects;
- 2) systematically recruit and advance women, minorities, etc.

When investigating the effectiveness of recruitment methods, the following criteria are applied:

- 1) purchasing cost per one employee;
- 2) the number of worthy candidates;
- 3) time elapsed between the announcement of a vacancy and the filling of a position;
- 4) the ratio of the short-listed candidates to the overall number of jobseekers;
- 5) candidates' performance during probation period;
- 6) subsequent work experience of a newly hired worker;
- 7) the percentage of applicants who did not pass a probation period;
- 8) the share of women/minorities among candidates compared to the share of them among population.

TALENT MANAGEMENT, SUCCESSION MANAGEMENT

Talent management has been the favorite subject of discussion among HR specialists lately. Since the 1990s, capable and active employees who demonstrate leadership potential to occupy the key positions in multinational companies have been in escalating demand. Staff

experts in close collaboration with senior managers take decisions on what talent is and how it can be identified. Then human resources officers acting as administrators decide on necessary techniques for effective management and development of capable subordinates, which allow establishing efficiency of investments in the talent management program. We can say that such staffing service is some kind of a superstructure in the process of personnel management since it aims at searching, incentivizing and stabilizing exceptionally skilled employees. This service is affordable to large organizations and sometimes for medium-sized enterprises.

Currently there appear people of generation "Y" in the market (they were born in the late 1970s – early 1990s), who unlike previous generations are less loyal to the employer, determined for short-term working relations, wish to balance personal and labour life, have greater technology awareness, they are more mobile, demonstrate readiness for training and expect recognition and individual approach, etc. Variations of this sort in the system of values and job commitment make employers adjust their personnel policy to the expectations and requirements of future top-managers of the organizations.

In so-called best practices there are no recommendations to specify how large a group of talented workers should be. Some firms attribute solely top management to this group (about 7% of the total number of an organization's workforce), while others believe it also embraces senior and middle management and employees with narrow specialization. There exist such companies that consider all the staff as talents because each of them is able to enhance the enterprise's productivity.

Talent management is a process that is closely related to the rest of staffing procedures and runs parallel to them. However, it concentrates special attention on a definite group of employees. In contrast to the human relations procedures though which operational management and care for workforce are implemented, talent management always puts a strong emphasis on certain processes and has a strategic orientation. We are talking about processes that exert a positive influence on the talent's development and stabilization, i.e. remuneration, training and development, career planning and succession. At the same

менеджмент (около 1–7% сотрудников), другие включают туда руководителей высшего звена, средний менеджмент и узкопрофильных специалистов. Но встречаются примеры компаний, для которых каждый сотрудник является талантом, так как каждый может повысить эффективность предприятия.

Управление талантами – это процесс, который пересекается и протекает параллельно с остальными кадровыми процессами, однако акцентирует внимание на определенной группе сотрудников. В отличие от кадровых процессов, через которые осуществляется оперативное управление и забота о сотрудниках, управление талантами всегда фокусирует особое внимание на определенных процедурах и имеет стратегическую направленность. Речь идет о процессах, которые положительно влияют на развитие и стабилизацию таланта, т.е. вознаграждение, образование и развитие, планирование карьеры и преемственности. При этом используются такие кадровые методы, как модель компетенций в assessment или development центре или управление продуктивностью предприятия.

Крупные компании регулярно оценивают состав группы талантов и адаптируют ее, например, 2 раза в год, что впоследствии приводит к нахождению новых кандидатов и переводу нынешних талантов в разряд «рядовых» сотрудников. Спорным вопросом остается, должен ли работодатель сообщать о том, кто находится в группе талантов, и кто об этом должен знать. Некоторые предприятия предпочитают прозрачность и полную информированность сотрудников о программе управления талантами, другие же сообщают сотрудникам критерии и принципы программы управления талантами, но только избранные менеджеры высшего звена знают, кого считают талантом и каковы его карьерные перспективы.

Управление талантами относится к кадровым услугам предприятия и с процессуальной точки зрения пересекается с остальными кадровыми процессами. Цель управления талантами – подготовить резервы исключительно талантливых сотрудников на ключевых должностях для принятия решений в долгосрочной перспективе. Управление талантами постепенно становится одной из кадровых субсистем и включает в себя формализованные методы для определения талантливых личностей и их поиска, для их трудовой мотивации и стабилизации.

ПОЗИЦИИ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ ПО ОТНОШЕНИЮ К ПРОФСОЮЗАМ

Стратегией транснациональных компаний в сфере социально-трудовых отношений является формирование трудовых отношений без участия профсоюзов, т.е. развитие таких условий, которые не поощряют создание профсоюзов и стимулов, чтобы стать членом профсоюза. Такие компании смотрят на профсоюзы как на ограничивающий фактор при принятии решений об изменениях в сфере занятости, в поддержании своей конкурентоспособности.

Стратегия трудовых отношений без участия профсоюзов является следствием целого ряда факторов:

1) перемещение занятости из вторичного в третичный сектор экономики. Снижение занятости в обрабатывающей промышленности и увеличение сферы услуг означает, что профсоюзы теряют исконную среду обитания, где они сформировали классический профсоюзный класс работников среднего возраста, занятых в крупных промышленных компаниях полный рабочий день. В службах предприятий третичного сектора экономики преобладают «белые воротнички», которые показывают меньшую склонность к организации профсоюзов;

2) структурные изменения в составе рабочей силы и появление новых категорий работников. Увеличивается число занятых женщин, в трудовых коллективах делается ставка на молодых работников, имеющих разные ценности и установки, формируется слой высокообразованных и квалифицированных рабочих. Вместе с тем получили широкое внедрение гибкие формы занятости с целым рядом «уязвимых» (быстро реструктурируемых) рабочих мест. Современная рабочая сила, занятая в малом бизнесе, привлеченная работой в небольших фирмах или автономных организационных единицах, обладает более широкими полномочиями и приобретает профессиональную самостоятельность. Следовательно, работает неполный рабочий день, выполняет временные заказы или выступает в качестве субподрядчика. Данные группы работников трудно привлечь в профсоюзы;

3) перемещение производства из экономически развитых стран в страны третьего мира, где низка стоимость рабочей силы и недостаточно развита защита прав трудящихся. Это имеет отношение в основном к обрабатывающей промышленности, требующей интенсив-

ного ручного труда в тяжелых и вредных условиях и предъявляющей низкие требования к квалификации работников;

4) стратегии транснациональных компаний по отношению к профсоюзам. Транснациональные работодатели продвигают стратегии по координации политики социально-трудовых отношений в глобальном масштабе и содействуют развитию трудовых отношений без участия профсоюзов, иницируя применение других форм представления интересов трудящихся, таких как кружки качества, системы ESOP, советы рабочих и т.д., а также путем усиления полномочий руководителей для управления человеческими ресурсами. Как правило, управление трудовыми отношениями делегируется филиалам, тем самым предотвращая создание профсоюзов путем предоставления лучших условий труда по сравнению с отечественными фирмами. Например, уровень заработной платы у транснационального работодателя превышает среднюю заработную плату в микрорегионе;

5) применение концепции управления человеческими ресурсами. Современные подходы к функциям управления, и в частности управления кадрами, расширяют задачи менеджера, который помимо всего прочего отвечает за непосредственное общение с работниками. Он должен определять причины их недовольства, выявлять их пожелания и оценивать потенциал их развития. Это необходимо делать без посредников, таких как профсоюзы, рассматривать идеи и предложения работников и реагировать на них. Менеджмент тем самым нивелирует традиционную роль профсоюзов и подчеркивает индивидуализм, который подрывает позиции профсоюзов на рабочем месте;

6) создание других институтов, которые представляют интересы работников в организации. Например, в Чешской Республике представление интересов трудящихся может обеспечить член Совета рабочих или представитель по безопасности труда и охране здоровья. Другие формы представления интересов работников реализуются опосредованно в сотрудничестве с руководством, например, при решении производственных задач, организации работы, обучения и обеспечения безопасности. Такие институты выходят за рамки предмета коллективных переговоров, чтобы сотрудники в большей степени отождествляли себя с работодателем и способствовали его долгосрочному процветанию. Эффек-

time there are used such HR techniques which include the competency-based model in assessment or development centers, or administrating the company's productivity.

Large-scale enterprises evaluate members of the talent pool on a regular basis and adapt them twice a year. It subsequently leads to finding new candidates and transferring present talents into the category of average executives. However, a controversial issue still remains unanswered— whether an employer should report on who was in the pool of talents and who should be informed about that. Some enterprises prefer transparency and the staff to be fully aware of the program of talent management, others enlighten the personnel immediately about criteria and principles of the program, but only privileged senior managers realize who is considered to be a talent and what his/her career prospects are.

Talent management refers to human resources services and from procedural standpoint has much in common with other staffing processes. The goal of talent management is to prepare staff reserves of highly talented workers in key positions to make long-term decisions. Talent management is gradually becoming one of the personnel subsystems and incorporates formalized methods for searching and identifying talented individuals, their labour motivating and onboarding.

ATTITUDES OF TRANSNATIONAL COMPANIES TOWARDS TRADE UNIONS

Transnational companies' strategy in the sphere of social-labour interaction means building up labour relations with no trade unions involved, i.e. stimulating such conditions that do not encourage trade unions' formation and incentives' provision for becoming a member of a trade union. Such companies consider trade unions as a limiting factor when making decisions about changes in employment sector and maintaining their competitiveness.

The labour relations strategy without trade unions' participation is a consequence of the following factors:

1) the move of employment from secondary sector of the economy to the tertiary sector. Decreasing employment in manufacturing and enhancing service industry indicate that trade unions are losing natural surroundings, where

they have formed a traditional middle-aged class of trade union personnel who worked full time in large industrial companies. White-collar workers dominate in enterprises of the tertiary sector of the economy and they are less prone to set up trade unions;

2) structural changes in the labour force and emergence of new categories of employees. The number of women employed is growing, staff put their hopes in young workers who have different values and mindsets, a layer of well-educated and highly qualified employees is being established. Along with that, flexible forms of employment are becoming widespread, which include a range of vulnerable, quickly restructured positions. Current workers, involved in small business and attracted by working for small firms or autonomous business entities, have wider powers and gain vocational independence. Consequently, they work part time, fill provisional orders or act as subcontractors. These groups of employees are difficult to invite into trade unions.

3) the move of production from economically developed counties to Third World countries, which have low labour costs and poor protection of labour rights. It is mostly attributed to the manufacturing industry that involves intensive manual work in tough and harmful working conditions and has minimum requirements to workers' qualifications;

4) multinational companies' strategies towards trade unions. Transnational employers advance strategies to coordinate policy of social-labour relations on a global basis and facilitate development of labour relations without assistance of trade unions by applying other forms of representation of workers' interests, which embrace quality circles, ESOP, Workers' Councils, etc., and by strengthening the powers of senior executives in human resources management. As a rule, the function of HR management is delegated to the subsidiaries. Providing better working conditions in comparison with domestic companies this measure prevents creation of trade unions. For example, wage level in a multinational company exceeds the average wage in the microregion;

5) application of the concept of human resources management. Modern approaches to the functions of administration and HR management broaden the scope of responsibilities of a manager, who among other issues is in charge of

direct communication with the staff. He/she must be able to uncover the reasons for the personnel discontent, identify their needs and estimate potential for development. It should be done without any intermediaries (trade unions), examine the workers' ideas and suggestions and respond to them. By doing so managers diminish conventional role of trade unions and emphasize individualism, which undermines positions of trade unions in the workplace;

6) foundation of other institutes that represent workers' interests in the organization. For instance, in the Czech Republic a member of the Workers' Council or a representative for occupational safety and health has the authority to promote the interests of the employees. Other forms of interests' advancement are implemented indirectly through collaboration with the employer, e.g. when performing job tasks, organizing working process, training and guaranteeing safety. These institutes are beyond the scope of collective bargaining in order for employees to identify themselves with the administration and ensure its long-term prosperity. Effective participation of employees in the process of management damages the importance of trade unions;

7) the increasing significance of broader interests of society. Employees are increasingly aware of the necessity to settle the issues of labour relations, they also become more receptive to the common social problems, which encompass environment protection, business ethics, women/minority discrimination, protection of consumer rights, etc.

FLEXIBILITY OF SOCIAL-LABOUR RELATIONSHIPS AS A SOCIAL RISK FOR EMPLOYEES

There are distinguished various types of social-labour relationships flexibility:

1) flexibility of contractual labour relationships means an increase in the number of fixed-term employment contracts, short-time working, concluding contracts for work and labour or attracting personnel of recruitment agencies (temporary staff). Employees who are engaged under such contractual agreements have worse working conditions than regular workers, e.g. they perform routine, repetitive and labour-intensive tasks, are underpaid and have no benefits or opportunity to attend corporate training;

2) time-related flexibility is associated with the use of flexible forms of work-

тивное участие работников в управлении снижает для них значимость профсоюзов;

7) возрастающее значение более широких интересов общества. Работники все больше осознают необходимость решения не только вопросов, связанных с трудовыми отношениями. Они становятся более восприимчивыми к общим социальным проблемам, таким как охрана окружающей среды, этика делового поведения, дискриминация в отношении женщин и меньшинств, защита прав потребителей и т.д.

ФЛЕКСИБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РИСК ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Выделяют различные виды флексibilityности (гибкости) социально-трудовых отношений:

- флексibilityность договорных трудовых отношений означает увеличение количества трудовых договоров с ограниченным сроком действия, сокращенным рабочим временем, заключение контрактов на выполнение работ или привлечение работников кадровых агентств (временного персонала). Рабочие, занятые по таким контрактам, имеют худшие условия труда, чем штатные сотрудники, например, выполняют рутинные, повторяющиеся работы с высокой интенсивностью, имеют более низкую заработную плату, не пользуются льготами, не имеют доступа к корпоративному обучению;
- временная флексibilityность связана с применением гибких форм организации рабочего времени, таких как

гибкий график работы (еженедельно, ежемесячно, ежеквартально, ежегодно), годовой учет рабочего времени, разделение работы и т.д. Такая флексibilityность часто связана с флексibilityностью договорных трудовых отношений;

- пространственная флексibilityность означает перевод и перемещение сотрудников между различными профессиональными позициями, организационными подразделениями, странами и континентами;

- функциональная флексibilityность представляет собой различные формы организации труда, такие как ротация (горизонтальная и вертикальная), работа в проектных командах, автономные рабочие группы и т.д.

Социальные партнеры в транснациональных компаниях находятся на противоположных сторонах трудовых отношений, и здесь больше власти у работодателя, который сильнее в финансовом отношении, может перевести производство на другие территории, чтобы ограничить инвестиции в развитие своих зарубежных филиалов или ликвидировать те, где затраты на рабочую силу высоки и имеют место частые забастовки. Таким образом, благодаря диктату конкуренции и возможностям информационно-коммуникационных технологий, применение различных форм флексibilityности социально-трудовых отношений становится для работников новой формой социального риска.

Кадровые отделы на предприятиях, которые задавали направление в сфере управления людскими ресурсами

в 60-х годах прошлого века, фокусировались на административном управлении персоналом. Кадровые специалисты или менеджеры по кадрам в 90-х годах XX века были призваны сыграть интегрирующую роль в процессе организационных перемен (в результате слияний и поглощений). В большинстве случаев они реализовывали программы для сокращения излишней численности персонала и предлагали рекомендации вышестоящему руководству по мотивации сотрудников.

В настоящее время многие считают высокоэффективным способом трудовой мотивации возложение функции управления кадрами на менеджмент предприятия. Слабыми сторонами и угрозами на этом пути являются перемены в самой организационной структуре кадровых отделов, когда новые функции кадровых сотрудников сосредоточены только на оперативном уровне, а превращение кадровых специалистов из администраторов в бизнес-партнеров имеет характер бега на длинную дистанцию. Более того, частая реорганизация кадровых отделов не благоприятствует формированию стабильных команд сотрудников, способных предоставить комплексную консультацию в области управления человеческими ресурсами. К тому же менеджеры разных уровней организационной структуры не проявляют особого энтузиазма в совершенствовании своей профессиональной деятельности и использовании «мягких» методов мотивации труда, так как работают в атмосфере постоянного давления, нацеленности на производительность и растущей неуверенности в стабильности собственного положения. ■

ing time such as adaptable schedule (per week/month/quarter/year), annual calculation of working time, job sharing, etc. Such adjustability is frequently connected with the flexibility of contractual labour relationships;

3) spatial flexibility signifies transferring and reshuffling of employees between various vocational positions, organizational divisions, countries and continents;

4) functional flexibility implies different forms of labour organization including rotation (horizontal and vertical), working in project teams, autonomous work groups, etc.

Social partners in multinational companies are positioned on the opposite sides of labour relations and the employers have more power since they are financially stronger, able to shift the production to other areas in order to restrict investments in the development of the overseas subsidiaries or liquidate those with high expenses on workforce and frequents strikes. Hence, the current trend is that applying different forms of

flexibility of social-labour relationships for employees is becoming a novel category of social risk due to the dictate of competition and potential of information and communication technologies.

Human Resources in enterprises, which formed personalistics in 1960s, were focused on administrative personnel management. In 1990's, personnel specialists or HR managers were instructed to play an integrating role in the process of organizational changes (as a result of mergers and acquisitions). In most cases they implemented the programs for excessive staff and provided the superior management with advice on personnel motivation.

At the present time, delegating the function of personnel administration to the top management of the enterprise is believed to be a highly effective way of labour motivation. Changes in the organizational structure of HR offices are considered to be weak points and threats in this way because the novel responsibilities of HR managers are con-

centrated solely on the operational level, but transforming the personnel officers from administrators into business-partners is a long-running process. Moreover, personnel departments' frequent reorganization is not conducive to the formation of stable teams of employees who are able to give a detailed advice in the field of human resources administration. Besides, managers at different levels of organizational structure do not convey much enthusiasm about refining their professional activities and the use of the "soft" methods of labour motivation, since they work in the atmosphere of continuing pressure, focusing on results and growing uncertainty about the stability of their jobs. ■



▶ **ИВАНОВА Татьяна Борисовна**

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры инженерного бизнеса
и управления предприятием

**Российский университет дружбы
народов**

**115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Тел.: (495) 955-08-70
E-mail: itb@bk.ru**



▶ **Лиен ТРАН (Вьетнам)**

Аспирант кафедры инженерного
бизнеса и управления предприятием

**Российский университет дружбы
народов**

**115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Тел.: (495) 955-08-70
E-mail: small_tiger852003@yahoo.com**

Ключевые слова

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

МНОГОУКЛАДНОСТЬ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

ВВП

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ

ВЕРТИКАЛЬ ВЛАСТИ

КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ ВЬЕТНАМА

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ

Аннотация

Особенность экономического развития Вьетнама как социалистической страны на Азиатском континенте заключается в формировании многоукладной рыночной экономики под руководством Коммунистической партии. Реформирование и модернизация существующих предприятий происходят в условиях нехватки квалифицированных кадров, несмотря на бурную миграцию трудовых ресурсов из сельской местности в города. Перед вьетнамским народом стоит задача создания общества знания как основы поступательного развития экономики.

Состояние трудовых ресурсов в условиях многоукладной рыночной экономики Вьетнама

Социалистическая Республика Вьетнам появилась на карте Юго-Восточной Азии в 1976 г. Социально-экономическое развитие Вьетнама носило неоднозначный характер, переживая как периоды спада, так и периоды подъема. В первые годы наступившего третьего тысячелетия вьетнамскому народу удалось преодолеть кризисные явления и добиться определенных успехов. Экономика миновала период спада, достигла довольно высоких темпов роста. В социальной и культурной сферах наблюдается заметный прогресс; большие сдвиги произошли в увязывании экономического развития с решением социальных проблем, особенно это касается борьбы с голодом и бедностью; повысился уровень жизни и уровень грамотности населения.

Однако темпы развития экономики не соответствуют потенциальным возможностям Вьетнама. Особенность рыночной экономики в стране заключается в ее многоукладности и социалистической окраске, а это требует новых подходов к осуществлению коренных изменений в развитии людских ресурсов и изменения мотивационных принципов трудовой активности.

Во главе всех социально-экономических процессов в стране стоит Коммунистическая партия Вьетнама (КПВ) как направляющая и руководящая сила вьетнамского общества.

В 2010 г. состоялся XI съезд КПВ. На этом съезде, исходя из того, что люди являются основным ресурсом развития страны, Коммунистическая партия утвердила одну из основных задач социально-экономического развития Вьетнама на ближайшие 5 лет (2010–2015 гг.). В программных документах партии было отмечено, что интенсивное развитие производительных сил, всего потенциала страны и ее ресурсов является главной задачей социально-экономического развития страны. Именно эти меры позволят осуществить решительный прорыв в развитии трудовых ресурсов, создать эффективную инфраструктуру и в конечном счете реструктурировать экономику,

повысить качество и конкурентоспособность продукции, ускорить темпы экономического роста и самыми быстрыми темпами вывести страну из группы развивающихся стран с низкими доходами [1. С. 72–73].

В документах съезда человеческие, или трудовые, ресурсы были определены как ключевые наряду с природными, социально-культурными, организационными и пр.

Прежде чем приступить к исследованию вопросов, связанных с развитием трудовых ресурсов, рассмотрим некоторые характеристики социально-экономического положения, носящие в условиях Вьетнама противоречивый характер.

1. С одной стороны, Вьетнам относится к числу стран, где идет постоянный рост численности населения и, таким образом, пополнение трудовых ресурсов, но, с другой стороны, существуют мощные эмиграционные потоки трудоспособных вьетнамцев как на Восток, так и на Запад. Широкомасштабная эмиграция объясняется невозможностью найти работу, получить достойную заработную плату, а также отсутствием соответствующих жилищных условий и свободного доступа к качественному образованию.

2. С одной стороны, экономическое развитие страны ведет к формированию крупных мегаполисов с привлекательной инфраструктурой, а с другой стороны, ориентация Вьетнама на занятие ниши на рынке сельскохозяйственной продукции требует качественных изменений условий жизни и труда более 70% населения, проживающего в сельской местности и производящего экспортную сельхозпродукцию.

3. Индустриальный рост невозможен без высококлассных специалистов-профессионалов, что требует реформирования системы образования, при этом неграмотность населения была ликвидирована только в 1978 г.

4. С одной стороны, положительным является то, что в возрастной структуре населения значителен удельный вес мо-

Labour Resources in Mixed Economy of Vietnam

лодежи, а с другой стороны, именно молодежь является основным экспортным продуктом в качестве трудовых ресурсов.

5. С одной стороны, процесс урбанизации и индустриализации стимулирует трудовую мобильность населения, особенно из сельской местности в города, а с другой стороны, существующая инфраструктура не готова принять такое количество малоквалифицированной рабочей силы. Приток сельского населения в города, как правило, опережает рост потребности в рабочей силе, увеличивает число безработных, что создает серьезные социальные проблемы и ухудшает криминогенную обстановку в стране. Стихийный отток населения из сельской местности может также поставить под угрозу продовольственную безопасность страны и породить зависимость от стран – поставщиков продовольствия.

6. С одной стороны, формируется многоукладная рыночная экономика, которая соответствует как духу времени, так и особенностям национального менталитета вьетнамского народа. С другой стороны, сохранение ведущей роли КПВ в осуществлении реформирования хозяйственной жизни в рамках рынка требует выработки научно обоснованной политики в развитии трудовых ресурсов для различных секторов экономики. Ее успешное осуществление смогло бы по-

высить уровень доходов на душу населения во Вьетнаме и привести его в соответствие с уровнем доходов в других странах Азии.

Рассмотрим распределение трудовых ресурсов по различным отраслям и их вклад в развитие ВВП в стране с дореформенного периода (1990 г.) до 2007 г. – пика экономического роста и одновременно начала экономического спада (рис. 1).

На рис. 1 видно, что по мере выхода страны из кризиса и формирования рыночных отношений снижается численность населения в сельской местности; происходит рост ВВП, связанный с повышением образовательного уровня населения и вовлечением профессиональных кадров в процесс индустриализации.

Темпы роста занятости соответствуют росту ВВП, что свидетельствует о правильности разработанной КПВ политики реформирования вьетнамской экономики и об успехах в развитии рыночной экономики (рис. 2). Кривая эластичности занятых указывает на перелив трудовых ресурсов из наименее перспективных в наиболее значимые отрасли экономики, продукция которых востребована как внутри страны, так и за рубежом.

В своей работе мы бы хотели проанализировать качественные изменения в формировании трудовых ресурсов в связи развитием промышленного про-

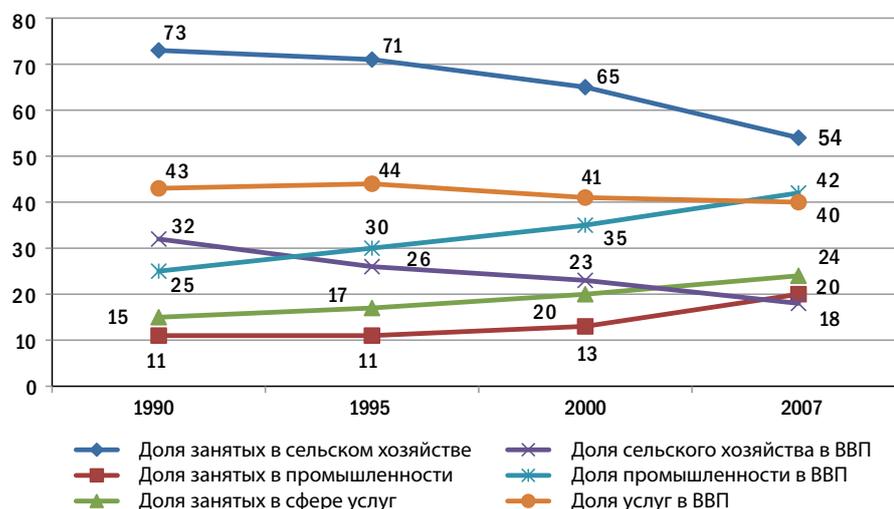


Рис. 1. Структура ВВП и структура занятости во вьетнамской экономике, %

Tatyana B. IVANOVA

Cand. Sc. (Sociology), Assistant-Prof.
of Engineering Business and Enterprise
Management Dept.

Peoples' Friendship University of Russia

115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: itb@bk.ru

Lien TRAN (Vietnam)

Postgraduate of Engineering Business
and Enterprise Management Dept.

Peoples' Friendship University of Russia

115419, RF, Moscow,
ul. Ordzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: small_tiger852003@yahoo.com

Key words

LABOUR FORCE
MIXED ECONOMY
GDP
QUALIFIED PERSONNEL
POWER VERTICAL
COMMUNIST PARTY OF VIETNAM
OCCUPATIONAL PATTERN

Summary

Economic development of Vietnam as a socialist country in Asia is characterized by mixed economy being formed under the guidance of the Communist Party of Vietnam. Existing enterprises are reformed and modernised in conditions of shortage of qualified personnel and large-scale labour migration from rural to urban areas. The Vietnamese people face the problem of forming the knowledge-based society as the basis for progressive economic development.

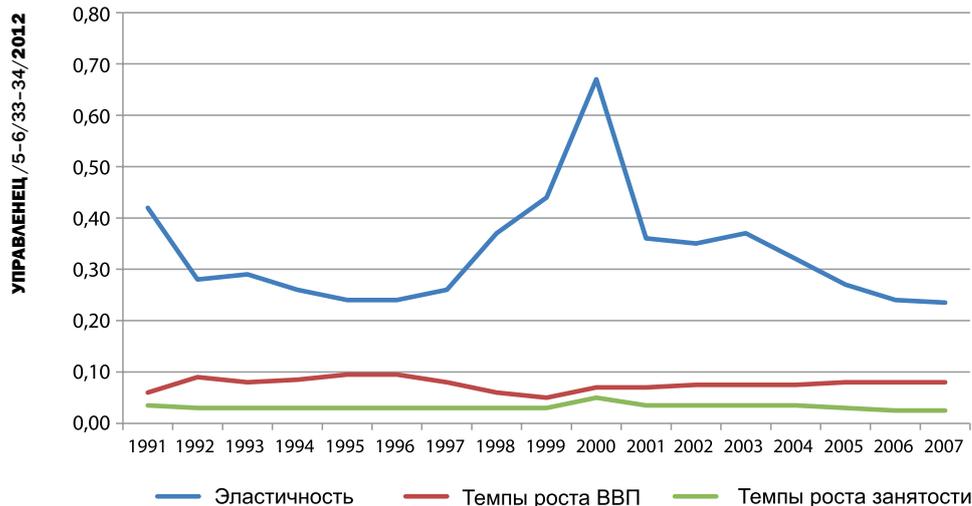


Рис. 2. ВВП и занятость во Вьетнаме в 1991–2007 гг.

изводства Вьетнама, а также выявить, насколько современный количественный и качественный состав трудовых ресурсов Вьетнама соответствует потребностям страны в индустриализации и модернизации экономики страны.

Мы исходили из того, что рациональное использование трудовых ресурсов общества имеет не только экономическое, но и большое социальное значение. Это объясняется тем, что люди, трудящиеся выступают не только как рабочая сила. Они являются носителями господствующих в обществе объективных производственных отношений. Создание многоукладного рыночного хозяйства во Вьетнаме под руководством КПВ в значительной степени зависит от того, насколько полно вовлечено трудоспособное население, в том числе молодежь и женщины, в общественное производство. Еще одной особенностью развития трудовых ресурсов во Вьетнаме является идеологическая составляющая, рассматривающая общественно полезный труд как основу вьетнамского государства.

Начнем с анализа современного состояния трудовых ресурсов во Вьетнаме (табл. 1, 2).

С одной стороны, наблюдается снижение образовательного уровня населения в стране. Этот факт можно объяснить тем, что образованные люди не могут получить соответствующую их уровню образования работу и достойную заработную плату и предпочитают эмигрировать из страны в поисках лучшей жизни. Пример таких стран, как Индия и Китай, свидетельствует о том, что не следует бояться этой тенденции, так как, поработав за границей, временные трудовые эмигранты становятся высококлассными специалистами, которые при правильной государственной политике могут

вернуться в страну, обогащенные самыми современными знаниями, и внести весомый вклад в развитие национальной экономики. С другой стороны, наблюдается повышение образовательного уровня сельского населения по сравнению с городским. Эта тенденция исключительно положительная, так как при миграции в города усилится профессиональная составляющая занятых в промышленности и сфере услуг. Также данные табл. 2 свидетельствуют о неравномерности развития Севера и Юга Вьетнама и указывают на необходимость инвестирования в образовательные стратегии для северной части страны.

Рассмотрим тенденции развития заработной платы в экономике Вьетнама (табл. 3).

Данные табл. 3 свидетельствуют о тенденции хотя и незначительного, но постоянного роста заработной платы в стране. Зарплата мужчин увеличивается более быстрыми темпами, чем зарплата

женщин. Это объясняется тем, что большая часть мужчин занята в отраслях тяжелой промышленности, которые становятся приоритетными для вьетнамской экономики. Если сравнивать рост зарплаты в городской и сельской местности, то приоритет у работников, проживающих в городах. Это связано с тем, что часть заработной платы, которая не учитывается в табл. 3, работники сельской местности получают в натуральном виде. Наблюдается и рост заработной платы этнических групп, проживающих на территории Вьетнама, в особенности этнических китайцев. Это можно объяснить тем, что они преуспевают в развитии внешнеэкономических отношений со своей исторической родиной.

Как видно из рис. 3, пиковым стал 1999 г., когда резко возросла численность занятых в промышленном производстве и в сфере услуг при уменьшении уровня занятости в сельскохозяйственном производстве. В последующем тенденция параллельного развития сферы услуг и производственной сферы свидетельствует о достижении успехов в создании многоукладной рыночной экономики. Сфера услуг включает в себя банковские операции и коммерцию (открытие многочисленных торговых центров), а также развитие туризма. Сельскохозяйственное производство склонно к сокращению, что подтверждается данными табл. 4.

Приведенные в табл. 4 показатели свидетельствуют о тенденции сокращения численности занятых на предприятиях Вьетнама, причем в годы начавшегося реформирования вьетнамской экономики и ее определенного подъема. Сокращение занятых имеет приблизи-

Таблица 1 – Развитие трудовых ресурсов во Вьетнаме, млн чел.

Показатель	1996	2007	Средний темп роста (1996–2007), %
Население в возрасте 15 лет и старше			
Все население	47 620 139	63 305 882	3,0
Городское	11 026 793	17 964 868	5,7
Сельское	36 593 346	45 341 014	2,2
Мужчины	22 391 531	30 424 965	3,3
Женщины	25 228 608	32 880 917	2,8
Трудоспособные			
Все население	36 082 273	47 144 091	2,8
Городское	7 243 053	11 895 757	5,8
Сельское	28 839 219	35 248 334	2,0

Источник: Статистический анализ состояния трудовых ресурсов во Вьетнаме <http://www.gso.gov.vn>

Примечание: понятие «трудоспособные» включает в себя наемных работников и безработных.



Рис. 3. Распределение занятых по отраслям во Вьетнаме в 1991–2006 гг.

тельно равные пропорции для городских и для сельскохозяйственных работников. Некоторое исключение составляют женщины, занятые на производстве в городах. Объяснение такой ситуации может заключаться в следующем. Реформирование экономики, как правило, подразумевает:

- 1) техническую модернизацию предприятий, что ведет к сокращению численности занятых на производстве;
- 2) переориентацию экономики, т.е. новое ранжирование и фокусирование на иных приоритетных отраслях;
- 3) выбор новых внешних покупателей и поставщиков;
- 4) более высокие требования к образовательному уровню работников.

В процессе начавшегося реформирования вьетнамской экономики и ее развития в условиях многоукладного рынка повысились требования к образовательному уровню работников и их профессиональному мастерству. До 1990-х годов в экономике Вьетнама преобладали неквалифицированные или малоквалифицированные кадры. Доля высококвалифицированных кадров была ничтожной. Все они, как правило, получали образование за рубежом, в странах социализма, либо в результате своей практической деятельности на современных предприятиях, создаваемых во Вьетнаме при помощи и поддержке братских стран, работая бок о бок с высококвалифицированным зарубежным персоналом.

Из данных табл. 5 видно, что с начала периода реформирования экономики в 1990 г. до 1998 г. все еще наблюдался незначительный рост квалифицированных кадров, в последующем показатели

практически либо остаются на прежнем уровне, либо падают. Однако уже с 2002 г. наблюдается стабильное увеличение квалифицированных работников, в особенности имеющих среднее специальное или даже высшее профессиональное образование, что является результатом проводимой КПВ политики в области подготовки высокопрофессиональных кадров для экономики Вьетнама и создания различных стипендиальных форм для подготовки специалистов за рубежом.

Для того чтобы насытить вьетнамскую экономику квалифицированными кадрами, способными осваивать самые передовые технологии, необходимо развивать систему образования в стране. В свою очередь, КПВ поставила задачу привлечь для работы в системе образования лучшие кадры страны, взять курс на повышение заработной платы преподавателям различного уровня, несмотря на существующие финансовые трудности и скудность бюджета. Повышение заработной платы в области образования стало важным стимулом привлечения специалистов для работы в этой области.

Даже в самые трудные с точки зрения развития экономики страны 2002–2006 гг. наблюдался рост заработной платы в начальной школе, так как главная задача образовательной стратегии КПВ состояла в ликвидации неграмотности и всестороннем охвате населения образовательными услугами (табл. 6). Сегодня одной из главных задач является подготовка ученых, способных развивать инновационные технологии для вывода страны из состояния экономической отсталости.

На основании вышесказанного можно сделать следующие выводы.

Особенность экономического развития Вьетнама заключается в том, что начиная с 1990-х годов в стране под контролем государства и КПВ формируется многоукладное хозяйство рыночного

Таблица 2 – Образовательный уровень вьетнамского населения в 1990–2007 гг.

Показатель	1990	1998	2002	2004	2007
Все население	0,344	0,309	0,289	0,279	0,267
Городское	0,275	0,246	0,239	0,235	0,211
Сельское	0,353	0,316	0,291	0,282	0,277
Северный Вьетнам	0,297	0,262	0,24	0,228	0,216
Южный Вьетнам	0,389	0,356	0,328	0,323	0,309

Источник: Рассчитано на основании данных Статистического ежегодника разных лет <http://dlnn.csdlld.com/>

Таблица 3 – Уровень заработной платы во Вьетнаме в 1990–2007 гг.

Показатель	1990	1998	2002	2004	2007
В среднем	0,31	0,34	0,39	0,43	0,44
Мужчины	0,39	0,43	0,49	0,52	0,54
Женщины	0,23	0,26	0,29	0,33	0,35
Городское население	0,27	0,29	0,53	0,56	0,57
Сельское население	0,46	0,49	0,35	0,39	0,40
Этнические меньшинства	0,21	0,25	0,27	0,31	0,34
Этнические китайцы и Кинь	0,32	0,36	0,41	0,46	0,47

Источник: Рассчитано на основании данных из VLSS и VHLSS (VLSS – Vietnam Living Standard Survey, VHLSS – Vietnam Household Living Standard Survey)

Источники

1. Материалы XI Съезда КПВ. Ханой: Госполитиздат, 2010.
2. Материалы X Съезда КПВ. Ханой: Госполитиздат, 2006.
3. Алимарина Е.А., Брызгин Ю.В. Особенности трудовых ресурсов современной России: учеб. пособие. М.: МГУ, 2010.
4. Большой экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 2002.
5. Бычкова С.Г. Статистика населения и трудовых ресурсов: учеб. пособие. М.: Гос. ун-т упр., 2010.
6. Ву Зуй Чыонг. Вопрос о создании источника сил для процесса индустриализации и модернизации. Ханой: Госполитиздат, 2010.
7. Ву Минь Мао, Хоанг Суан Хоа. Численность населения и качество трудовых ресурсов в процессе экономического развития // Журнал «Коммунист». Ханой, 2010.
8. Вьетнам – перспективы 2020 г. Ханой: Изд-во Тхезьой, 2007.
9. Вьетнамское образование в 1945–2010 гг. Ханой: Госполитиздат, 2010.
10. Доан Ван Хай. Трудовые ресурсы в процессе индустриализации и модернизации. Ханой: Госполитиздат, 2010.
11. Журнал «Рынок труда». 2010. №5.
12. Журнал «Экономика Вьетнама». 2010. №2.

References

1. Materials of the XIth Congress of the Communist Party of Vietnam. Hanoi: Gospolizdat, 2010.
2. Materials of the Xth Congress of the Communist Party of Vietnam. Hanoi: Gospolizdat, 2010.
3. Alimarina Ye.A., Bryazgin Yu.V. Peculiarities of labour resources in modern Russia: textbook. Moscow: EKON MSU, 2010.
4. Comprehensive dictionary of Economics. Moscow: Institut novoy ekonomiki, 2002.
5. Bychkova S.G. Population and labour resources statistics: textbook. Moscow: State University of Management, 2010.
6. Vu Zuy Chyong. On developing the source for the process of industrialization and modernization. Hanoi: Gospolizdat, 2010.
7. Vu Min Mao, Khoang Suan Khoa. Population and quality of labour resources in the process of economic development // Communist Magazine. Hanoi, 2010.
8. Vietnam. Prospects 2020. Hanoi: Tkhezyoy, 2007.
9. Vietnamese education in 1945–2010. Hanoi: Gospolizdat, 2010.
10. Doan Van Khai. Labour resources in the process of industrialization and modernization. Hanoi: Gospolizdat, 2010.
11. Labour Market Magazine. 2010. No. 5.
12. Vietnam's Economy Magazine. 2010. No. 2.

Таблица 4 – Численность занятых (рабочей силы) на предприятиях Вьетнама в 1990–2007 гг., %

Показатель	1990	1998	2007
В среднем	75,77	72,31	71,08
Городское население			
Мужчины	71,84	70,48	69,93
Женщины	60,31	58,49	58,1
Сельское население			
Мужчины	81,62	78	77,62
Женщины	76,3	72,44	70,41

Источник: Статистические данные обследования численности занятых (рабочей силы) на предприятиях Вьетнама <http://www.mpi.gov.vn>

типа с социалистической ориентацией. Внедрение рыночных механизмов в хозяйственную деятельность страны подразумевает серьезное реформирование всей социально-экономической системы. Его цель – превратить Вьетнам к 2020 г., как указывается в решениях съездов КПВ, в «индустриальную страну с современной материально-технической базой и оптимальной экономической структурой. При этом ВВП на душу населения должен возрасти в 10 раз по сравнению с 1990 г.» [2. С. 8].

Основной путь преобразований – индустриализация и модернизация всех отраслей промышленности, создание высокотехнологичных производств и изготовление конкурентоспособной продукции для внутреннего и международного рынков.

Создание такой социально-экономической системы требует соответствующих по количеству, а главное, по качеству трудовых ресурсов.

Анализ состояния трудовых ресурсов Вьетнама свидетельствует о неравномерности их развития по регионам, в городской и сельской местности, различиях по гендерным признакам, уровню образования и заработной плате.

Одной из серьезных проблем является эмиграция наиболее квалифицированных кадров, а также преимущественная доля половозрелых женщин в структуре эмигрантов, что может породить серьезные демографические проблемы в стране. Отток трудоспособного населения и наиболее квалифицированных работников объясняется низким уровнем заработной платы, отсутствием рабочих мест и слабым развитием инфраструктуры.

Была также выявлена зависимость роста ВВП от состояния трудовых ресурсов и их образовательного уровня. Чем выше образовательный уровень работников, чем больше существует возмож-

ностей для приложения и реализации их компетенций, тем выше будет уровень ВВП. Проблемы, существующие во вьетнамской экономике, объясняются тем, что процесс реформирования, происходящий в стране, связан с техническим перевооружением производства и вследствие этого с ростом потребности в высококвалифицированных специалистах.

Предлагается разработать государственную программу, в которой на научной основе определить пути развития всеобщего образования от начальной до высшей школы. При этом упор должен быть сделан на трудовое воспитание в соответствии с особенностями национальной культуры и менталитета вьетнамского народа. В этом случае подготовка трудовых ресурсов будет происходить более целенаправленно и с большим экономическим и социальным эффектом.

Вьетнам относится к странам с высоким уровнем роста численности населения и трудовых ресурсов. Причем темпы прироста городского населения превышают эти показатели в сельских районах почти в 3 раза, что позволяет осуществить намеченные экономические преобразования. Однако в более отдаленной перспективе возможны дисбалансы между приростом населения в целом по стране и темпами экономического роста.

Очень важно при рассмотрении состояния трудовых ресурсов для индустриализации страны учесть, что во Вьетнаме более 70% населения живет в сельской местности, где в настоящее время довольно сложные жизненные и трудовые условия, низка занятость населения, особенно молодежи, которая стремится в города в поисках работы. Данный миграционный процесс уже негативно сказывается на городской инфраструктуре.

Проблемы, связанные с внутренней миграцией, требуют государственного

Таблица 5 – Доля квалифицированных рабочих во Вьетнаме в 1990–2007 гг., %

Показатель	1990	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2007
Всего	11,4	12,5	12,8	7,6	8,2	7,4	8,0	8,4	9,2	10,0
Профессионально обученные	9,1	9,9	9,7	4,2	4,7	3,8	3,9	5,2	4,2	4,7
Имеющие среднее техническое или высшее образование	2,3	2,7	3,1	3,4	3,4	3,6	5,2	4,4	4,9	5,3

Источник: Рассчитано с использованием LFS (LFS: Logic File System)

Таблица 6 – Повышение уровня заработной платы в образовании в 1990–2007 гг., %

Уровень образования	1990-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2007
Начальная школа (низший образовательный уровень)	29	11	22	75
Средняя школа	51	48	-2	120
Высшая школа	76	63	1	190
Кандидаты и доктора наук	159	54	0	301

Источник: Рассчитано на основании данных VLSS и VHLSS (VLSS – Vietnam Living Standard Survey, VHLSS – Vietnam Household Living Standard Survey).

решения, так как промышленные отрасли, основывающие свое производство на передовой технике и технологиях мировых стандартов, будут предъявлять повышенные требования к кадрам. Целесообразно создать продуманную систему подготовки и переподготовки кадров для населения сельской местности, что позволит ему работать на современных предприятиях.

Многоукладность экономики в условиях рынка ведет к диспропорциям в распределении и использовании специалистов по экономическим секторам, отраслям и территориям. Например, удельный вес занятых в государствен-

ном секторе составляет 12% общей численности занятых, из них около 80% прошли профессиональную подготовку. В других секторах это соотношение хуже, особенно в негосударственном секторе. Похожий дисбаланс имеет место и по отраслям промышленности, по регионам.

В связи с низким уровнем профессиональной квалификации, несовершенной производственной организацией, сельскохозяйственной специализацией общественного хозяйства доход на душу населения Вьетнама по сравнению со странами Азии и даже Юго-Восточной Азии значительно ниже (в том числе в сравнении с Малайзией, КНР, Индонезией,

а с Сингапуром, Японией и Гонконгом – в десятки раз). Это может создать большие трудности в регулировании миграции из Вьетнама в другие страны Юго-Восточной Азии, которые также встали на путь дальнейшей индустриализации и модернизации своей экономики.

Исходя из того что трудовые ресурсы находятся в стадии становления, при переходе на рыночные отношения во всех отраслях народного хозяйства, особенно в промышленности, необходимо при их формировании и развитии использовать такие принципы, как системность, комплексность, экономическая и социальная эффективность. ■



ИВАНИЦКИЙ Виктор Павлович

Доктор экономических наук,
профессор, директор института
финансов, главный советник
при ректорате

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

Ключевые слова

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

ФАКТОРЫ РОСТА

РЕЗЕРВЫ РОСТА

МЕТОДИКИ ВЫЯВЛЕНИЯ РЕЗЕРВОВ РОСТА

Аннотация

В статье проведен анализ теоретических взглядов на производительность труда. Систематизированы подходы к трактовке и классификации резервов роста производительности труда. Исследованы существующие методики их выявления и оценочные показатели. На примере конкретного статистического учреждения выявлены резервы роста производительности труда и определены основные направления их практической реализации.

Факторы и резервы роста производительности труда в статистических учреждениях

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы организации, выражением эффективности затрат труда. От уровня производительности труда зависят темпы развития производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. Рост производительности труда – главный показатель эффективности управления персоналом. Однако сосредоточение внимания на росте производительности труда за счет использования современных достижений науки и техники ослабило стремление исследователей к изучению социальной стороны производства, что не могло не привести к снижению заинтересованности работников в результатах труда, недостаточной мотивации и другим негативным явлениям. Вместе с тем учет экономических и социальных факторов позволит выявить существенные резервы роста производительности труда, а также долю каждой группы факторов в повышении уровня производительности. Таким образом, исследование вопросов повышения производительности труда является важным и актуальным для стабилизации экономики на микроуровне, что, в свою очередь, способствует эффективному социально-экономическому развитию страны в целом.

Исследованию вопросов производительности труда посвящены работы многих экономистов. Само понятие «производительность труда» трактуется с различных точек зрения.

Большинство авторов под производительностью труда понимают продуктивность производственной деятельности людей, которая измеряется количеством продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, которое затрачено на производство единицы продукции:

- по мнению П.Ф. Петроченко, «Производительность труда – это показатель плодотворности целесообразной деятельности людей, измеряемой количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени» [1];

- по мнению Л.М. Серопова, производительность труда – оценочный, прежде всего, количественный показатель, «который в более понятной трансформации легко объясняется формулой «время-деньги» [2. С. 7].

Данные определения наиболее полно и четко отражают саму сущность понятия «производительности труда».

Производительность труда – сложная система, постоянно требующая модернизации и совершенствования в условиях социально-экономической нестабильности на макро- и микроуровнях. Направления повышения производительности труда напрямую зависят от резервов ее роста. Понятие «резервы повышения производительности труда» также широко трактуется в экономической литературе (табл. 1).

Таким образом, можно отметить, что резервы роста производительности труда – это неиспользованные имеющиеся

Таблица 1 – Понятие «резервы роста производительности труда» с различных точек зрения

Автор	Определение
Л.М. Серопов	Резервы роста производительности труда – разница между производительной силой труда и производительностью труда [2. С. 9]
Н. Каркуленко	Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки) [3]
Ю. Жучков	Резервы роста производительности труда – это положительная разница между фактическими и общественно необходимыми затратами труда [1]

Factors and Reserves of Labour Productivity Growth in Statistical Organisations

возможности оптимизации трудовых затрат; разница между реальными и необходимыми трудовыми затратами.

Все существующие подходы к классификации резервов роста производительности труда можно объединить в группы (табл. 2).

Таким образом, на повышение роста производительности труда оказывают влияние многие факторы и резервы.

На современном этапе выделяется обширный перечень методик выявления резервов роста производительности труда, основными из которых являются:

1) однофакторные методики, сутью которых заключается в том, что производительность предприятия измеряется по производительности одного фактора производства (ресурса). Методики данной группы достаточно просты в использовании, однако, как правило, в них уделяется внимание лишь одному или нескольким факторам производительности, но не учитывается влияние остальных;

2) многофакторные методики, характеризующиеся тем, что выявление резервов роста производительности

Таблица 1 – Понятие «резервы роста производительности труда» с различных точек зрения

Критерий классификации	Виды (группы) резервов роста производительности труда
Характер возникновения	Резервы, образующиеся в результате влияния материально-технических факторов (неполное использование средств труда по времени и производственной мощности, неиспользование возможностей технологии и прогрессивных видов сырья и др.)
	Резервы, связанные с влиянием организационных факторов производства (недостатки в управлении трудом и производством)
	Социальные резервы (неиспользование или неэффективное использование способностей к труду работника, его творческих способностей, низкая мотивация и дисциплина труда) [2. С. 9]
Уровень возникновения	Общегосударственные резервы, связанные с размещением предприятий, нерациональным использованием занятости населения, неиспользованием рыночных методов хозяйствования и др.
	Региональные резервы – возможности лучшего использования производительных сил, характерные для данного региона
	Межотраслевые резервы, обусловленные возможностью улучшения межотраслевых связей
	Отраслевые резервы – возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики
Сроки	Производственные резервы, определяемые недочетами в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и др.
	Текущие резервы – те, которые планируется использовать в течение месяца, квартала, года
Совокупность используемых ресурсов	Перспективные резервы – такие, для реализации которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов и использование которых намечается в перспективе через год или более
	Резервы улучшения использования средств труда (оборудования)
	Резервы использования предметов труда (сырья)
Место выявления	Резервы улучшения использования труда (трудовых ресурсов) [2. С. 17]
	Общезаводские
	Цеховые
	Резервы рабочего места

Viktor P. IVANITSKY

Dr. Sc. (Ec.), Professor, Head of Institute of Finance, Chief Advisor of Administration

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-02
E-mail: nvp@usue.ru**

Key words

LABOUR PRODUCTIVITY

FACTORS OF GROWTH

RESERVES OF GROWTH

METHODOLOGY TO IDENTIFY

RESERVES OF GROWTH

Summary

The article provides the analysis of theoretical aspects of labour productivity. Approaches to interpret and classify the reserves of labour productivity growth are systematised. The paper examines existing methods to discover reserves of growth. Using the case of the concrete statistical organisation the author explores reserves of labour productivity growth and determines the main directions for their implementation.

Источники

1. Производительность труда в России. <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=18>.
2. Серопов Л.М. Методология статистического исследования социально-экономических факторов роста производительности труда в промышленности: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Йошкар-Ола: МОСИ, 2009.
3. Каркуленко Н. Управленческие инициативы: повышение производительности труда без материальных затрат. <http://www.zarplata.ru/a-id-883.html>.
4. Морозова Е.В. Формирование показателей оценки производительности предприятия // Актуальные проблемы экономического развития регионов России: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Абакан, 27–28 октября 2009 г.) / отв. ред. Н.Ф. Кузнецова. Абакан: ХГУ им. Н.Ф. Катанова, 2009.
5. Панфилова Н., Маркова Ю. Как управлять производительностью труда в условиях кризиса // Управление производством. 2009. №1.

Таблица 3 – Динамика использования трудовых ресурсов Свердловскстата в 2007–2009 гг.

Показатели	2007	2008	2009	Отклонения, %		
				2008 к 2007	2009 к 2008	2009 к 2007
Среднегодовая численность работников, чел.	688	684	674	99,4	98,5	98,0
Отработано дней одним работником за год, дн.	250,0	252,4	247,7	101,0	98,1	99,1
Отработано часов одним работником за год, ч	1787,5	1794,6	1798,3	100,4	100,2	100,6
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,15	7,11	7,26	99,4	102,1	101,5
Общий фонд рабочего времени, чел.-ч	1229800	1227506,4	1212054,2	99,8	98,7	98,6

труда предприятия осуществляется посредством измерения производительности нескольких факторов производства. Методики данной группы базируются на расчетах показателей производительности всей совокупности факторов производства, что позволяет отслеживать их динамику и выявлять проблемные зоны. Однако в практической деятельности предприятий использование данных методик затруднено в силу сложности расчетов;

3) многоуровневые (многокритериальные) методики, базирующиеся на комплексном аналитическом методе и представляющие собой точную диагностику и разработку программы повышения производительности для всего предприятия [4. С. 16];

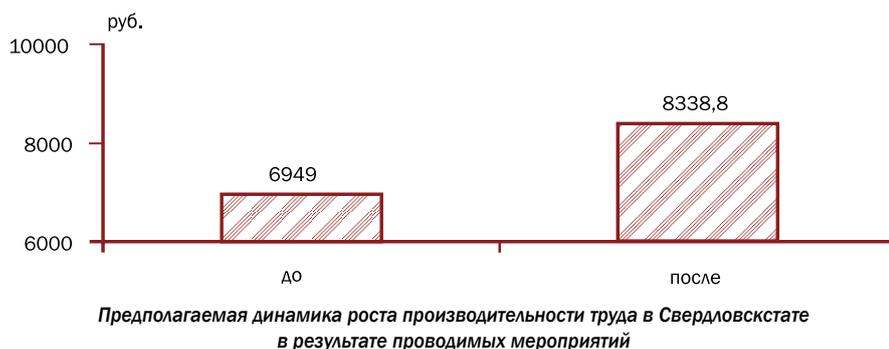
4) методика, включающая измерение и оценку производительности, анализ факторов повышения производительности труда для стратегического и оперативного планирования с учетом потребностей бизнеса, постоянный контроль внедрения запланированных мероприятий, а также разработку программ мотивации персонала за конкретные результаты повышения производительности труда [5. С. 13].

Важный момент в выявлении резервов роста производительности труда – выбор показателей, характеризующих ее эффективность. В российской экономической практике систему основных показателей можно представить следующим образом: выработка (отношение объема произведенной продукции к численности работающих); трудоемкость продукции – показатель, обратный выработке; продуктивность затрат на персонал; затраты на содержание персонала предприятия; рентабельность персонала.

Выявление резервов роста производительности труда – сложная задача,

требующая консолидации всего персонала, перестройки работы предприятия в области организации производства, организации труда, нормирования, оплаты и стимулирования труда, сокращения потерь рабочего времени. И без заинтересованной и активной поддержки со стороны высших руководителей предприятия она вряд ли может быть успешно решена. Для того чтобы анализ резервов производства дал положительные результаты, т.е. помог вскрыть возможности дальнейшего улучшения работы предприятия и не привел к ошибочным выводам, он должен осуществляться квалифицированно, с полным учетом особенностей конкретного производства, со знанием техники, технологии и экономики производства, с применением правильных методов статистики. На современном этапе особое значение для стабилизации экономики приобретает деятельность статистических учреждений, поскольку они являются ключевым источником информации для определения направлений государственного управления. От точности информации, предоставленной статистическими учреждениями, зависит соответствие выбранных направлений государственной политики реальным социально-экономическим условиям в стране.

В Свердловской области одним из основных статистических учреждений является Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Свердловскстат осуществляет: функции по сбору и обработке официальной статистической информации о социально-экономическом, демографическом и экологическом положении Свердловской области; в порядке и случаях, установленных законодательством РФ, функции по контролю в сфере государственной



статистической деятельности. Основные показатели производительности труда в Свердловскстате представлены в табл. 3.

Как видно из табл. 3, система использования кадров в исследуемом учреждении несовершенна, что связано с недостатками в области организации труда, его оплаты и использования затрат рабочего времени. В ходе исследования определено, что Свердловскстат имеет скрытые резервы роста производительности труда, связанные с совершенствованием организации труда, сокращением нерациональных затрат рабочего времени. На основании выявленных резервов предложены мероприятия по совершенствованию их использования в учреждении:

1) совершенствование системы мотивации к повышению производительности труда в учреждении;

2) совершенствование системы аттестации работников учреждения;

3) увеличение объема производимой продукции и реализуемых услуг на 20% и снижение их себестоимости на 10% при заданном увеличении объема производства с целью увеличения производительности труда в учреждении;

4) внедрение постоянного мониторинга производительности труда в учреждении.

Предлагаемые мероприятия позволят повысить имеющийся уровень производительности труда (см. рисунок).

Имея представление о социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий, Свердловскстат сможет результативно использовать выявленные резервы производительности труда в учреждении, повышая эффективность управления персоналом, что в перспективе повлияет на количество и качество услуг, оказываемых учреждением.

Таким образом, выявление резервов роста производительности труда – одно из важнейших направлений формирования эффективной системы управления персоналом в хозяйствующем субъекте. Одним из приоритетных направлений формирования резервов роста производительности труда является подбор системы критериев для оценки эффективности производительности труда и определение системы мер для реализации основных направлений по выявленным резервам. Это позволит в долгосрочной перспективе повысить производительность труда на уровне отдельного хозяйствующего субъекта, что, в свою очередь, положительно повлияет на экономику страны и ее отдельных территорий. ■

References

1. Labour productivity in Russia. <http://www.lerc.ru/?part=-articles&art=1&page=18>.
2. Seropov L.M. Methodology for statistical report of social-economic factors of labour productivity growth in manufacturing sector. Abstract of Dr. Sc. (Ec.) Diss. Yoshkar-Ola: MOSI, 2009.
3. Karkulenko N. Management initiatives: enhancing labour productivity with no financial costs. <http://www.zarplata.ru/a-id-883.html>.
4. Morozova Ye.V. Forming estimates of organization's efficiency // Topical problems of economic development of Russia's regions: Materials of International Scientific Conference (Abakan, October 27–28, 2009). Abakan: KhSU named after N.M. Katanov, 2009.
5. Panfilova N., Markova Yu. How to control labour productivity during a crisis // *Upravleniye proizvodstvom*. 2009. No. 1.



▶ **КУЛЬКОВА Инна Анатольевна**

*Доктор экономических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом*

**Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: i.a.koulkova@mail.ru**



▶ **ГУСАК Дмитрий Георгиевич**

*Аспирант кафедры экономики труда
и управления персоналом*

**Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: gusakdg@ssgpo.enrc.com**

Ключевые слова

ДЕФИЦИТ КАДРОВ
ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛОМ
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД
К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ
ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ
КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье определяется основная проблема дефицита кадров, которая, по мнению авторов, лежит в непонимании управленцами исключительной важности для производства человеческих ресурсов. Для решения проблем дефицита кадров предлагается по опыту Соколовско-Сарбайского горно-обогатительного производственного объединения создавать постоянно действующую систему привлечения и удержания персонала.

Кадровый дефицит: мифы и реальность

Проблема дефицита кадров существовала всегда. В советский период индикатором дефицита кадров выступали доски объявлений у заводов, на которых висели целые списки специалистов, в которых нуждалось производство, несмотря на систему, выстроенную с одной целью – обеспечить заводы и фабрики квалифицированными работниками. Взаимодействовали: училища и курсы, техникумы и ПТШ, отбор в школах слабоуспевающих учеников и направление их на рабочие профессии, идеологический аппарат, прославляющий «людей труда» в кино, книгах, песнях, зарплаты для ведущих профессий, сравнимые с зарплатами директоров заводов, многочисленная система мотивации-«льгот», нацеленная на поощрение передовиков, уголовная ответственность за тунеядство. Все это вкупе обеспечивало постоянный приток на заводы рабочей силы, из которой коллектив и руководство должны были «выковать» высококвалифицированных, политически грамотных специалистов.

Прошли 1990-е, наступил новый век, и мы оказались в другой стране, другом политическом формате. Изменилось все, в том числе и кадровая ситуация. Ушла в небытие идеологическая составляющая подготовки рабочих кадров, прославление передовиков, в кино и книгах появились другие герои, на улицах городов десятки и сотни «бомжей», которых еще вчера принудительно заставляли трудиться, молодежь двинулась в расплодившиеся, как грибы после дождя, вузы, не желая работать у станка. Да и производственно-технические школы и училища, лишившись поддержки государства, стали «выживать», открывая «модные» специальности и закрывая рабочие профессии, на которые не было набора. Те рабочие, которые начинали свой трудовой путь в Советском Союзе, сейчас уверенно двигаются к пенсии, а им на смену идет «поколение 90-х»: не имеющее базовых знаний по рабочим профессиям, идеологии, зато имеющее

огромное нежелание работать физически. В связи с этим проблема кадрового дефицита в современных условиях усугубилась [1], кроме того, в ближайшее время не планируется каких-либо радикальных изменений политики государства по отношению к ПТШ и в целом к проблеме подготовки рабочих кадров. А значит, «спасение утопающих – дело рук самих утопающих», т.е. предприятия должны сами не только сохранять специалистов, но и прежде всего пересмотреть свой подход к проблеме подготовки и выбора квалифицированного персонала.

В попытках разобраться с причинами возникновения проблемы дефицита кадров невольно вспоминается М. Булгаков, который писал: «Что такое эта ваша разруха? Старуха с клюкой? Ведьма, которая выбила все стекла, потушила все лампы. Да ее вовсе не существует... Это вот что: если я, вместо того чтобы оперировать каждый вечер, начну у себя в квартире петь хором, у меня настанет разруха. Если я, входя в уборную, начну, извините за выражение, мочиться мимо унитаза и то же самое будут делать Зина и Дарья Петровна, в уборной начнется разруха. Следовательно, разруха не в клозетах, а в головах» [2].

Эта цитата как нельзя лучше, на наш взгляд, отражает главную проблему современного дефицита квалифицированных кадров на предприятии – она прежде всего в головах у руководителей и владельцев бизнеса. Причем опыт показывает, что недопонимание важности работы с кадрами не зависит от возраста руководителя: руководитель советской формации продолжает считать, что к нему на предприятие жаждут прийти молодые выпускники ПТУ, техникумов, вузов, желающие влиться в рабочий коллектив, а молодой руководитель, имеющий хорошее заграничное образование, просто не воспринимает отсутствие кадров как серьезную проблему. На словах выражается готовность к подготовке резерва, к росту своих кадров, но когда дело доходит до финансирования, инве-

Staff Shortage: Myths and Reality

стиций в кадры, сразу выясняется, что такие вложения – не «главный приоритет на сегодняшний день». Считается, что гораздо важнее приобрести новое оборудование, расширить производство, а в итоге в новых цехах у новых станков стоят рабочие без должной квалификации, без опыта работы и все изменения производства не дают результатов.

Таким образом, считаем, что основной проблемой современного менеджмента является непонимание управленцами того, что работники – не просто такой же ресурс производства, как сырье, запчасти, энергия, а главная, основная составляющая любого производства; ключевой фактор, без которого не работает самое современное, энергонасыщенное предприятие.

Определив основную проблему дефицита кадров, рассмотрим пути ее решения. На самом деле современный рынок стран СНГ содержит достаточное количество квалифицированных рабочих рук, и необходимо создать постоянно действующую систему привлечения и удержания персонала. Мы выделяем слова «постоянно действующую», потому что рабочая сила, как и любой другой ресурс, тратится и ее необходимо постоянно восполнять. Предприятию нужна такая служба управления персоналом, которая в отличие от «отдела кадров» возьмет на себя не только функцию оформления в трудовых книжках граждан приема и увольнения, но и подготовку высококлассных специалистов.

Рассмотрим основные способы привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов. Прежде всего, нужно понимать, что привлечение рабочего 5–8-го разрядов – достаточно дорогое дело: для этого требуется установить заработную плату на 30–40% выше, чем у конкурентов, и оповестить об этом требуемых рабочих на соседних предприятиях. Согласно результатам социологических опросов 75% рабочих готовы сменить место работы при условии увеличения зарплаты на 30–35%, при

этом состав социального пакета значения уже не имеет, он может быть даже хуже, чем в предыдущей организации. (Данные опроса показывают, что при разнице зарплаты в 35% и более социальный пакет рабочим не учитывается.) Таким образом можно в короткий срок получить приток квалифицированного персонала из своего региона. Для переезда из других регионов рабочим необходимо предложить зарплату на 70–80% больше, чем там, где они трудятся, причем опрос показывает, что большинство рабочих не задают вопросов о жилье, т.е. проживание рабочих при расчетах экономической целесообразности можно не учитывать.

Однако при таком способе заполнения вакансий существуют определенные риски:

- пришедшие высококвалифицированные рабочие не привязаны к предприятию, и в случае увеличения зарплаты на соседнем предприятии они так же легко перейдут туда, поставив ваше производство под угрозу;

- в случае пополнения кадров приехавшими специалистами высок риск приобретения «не того работника», так как о новых специалистах нет никакой информации и, возможно, вместе с высоким разрядом вы получите целый букет «вредных привычек» – пьянство, наркоманию, воровство.

Делаем вывод, что привлечение готовых специалистов очень затратно и небезопасно, требует особого контроля за кадрами.

Есть и второй способ решения проблемы – систематическое сотрудничество с базовыми учебными заведениями, находящимися в вашем регионе. В рамках сотрудничества по договору с учебным заведением организация (например, завод) будет помогать профессионально-техническому училищу (школе) с набором в группы, принимать учащихся на практику, оказывать помощь в оборудовании кабинетов, проводить переобучение преподавателей. Конечно, такое

▶ Inna A. KULKOVA

Dr. Sc. (Ec.), Assistant-Prof. of Labour Economics and Personnel Management Dept.

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: i.a.koulikova@mail.ru**

▶ Dmitry G. GUSAK

Postgraduate of Labour Economics and Personnel Management Dept.

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: gusakdg@ssgpo.enrc.com**

Key words

STAFF SHORTAGE
STAFFING LEVELS
SYSTEM APPROACH TO STAFFING
ATTRACTING AND RETAINING
QUALIFIED EMPLOYEES

Summary

The article puts forward the basic problem of personnel shortage, which, in the authors' view, lies in the fact that managers do not recognize the exceptional importance of human resources in production. Based on the practice of Sokolovsko-Sarbaisky Ore-Processing Production Association, currently operating system of attracting and retaining qualified staff is suggested to be devised in order to solve the problems of personnel shortage.

сотрудничество тоже требует денег, а также времени и сил работников службы управления завода, но оно дает такие неоспоримые преимущества, что можно сделать вывод о его эффективности:

1) помощь в подборе кандидатов на обучение даст возможность заполнить в первую очередь группы по остродефицитным для завода специальностям;

2) оборудовать кабинеты завод будет той техникой, которая у него работает;

3) преподаватели пройдут стажировку на заводе и ученикам будут объяснять материал на его примере;

4) после прохождения практики кадры получают исчерпывающую информацию о каждом учащемся и определяют тех, кого стоит пригласить на работу, т.е. завод будет иметь возможность «снимать сливки», выбирая из группы самых перспективных специалистов.

А если добавить к сотрудничеству с училищами выделение стипендий для учащихся выпускных курсов с заключением с ними договоров на отработку, а также идеологическую составляющую профориентации в виде экскурсий, встреч с передовиками, привлечения студентов к участию в общественной жизни завода, то в итоге организация получит хорошую подпитку из молодых рабочих.

Из всего вышесказанного логически вытекает, что для борьбы с кадровым дефицитом в организации необходимо:

1) сломать стереотип «вторичности» человеческих ресурсов у руководства;

2) добиться систематического выделения денежных средств на персонал;

3) выстроить планомерную работу по привлечению персонала с учетом сильных и слабых сторон организации.

В условиях кадровой грамотности руководителей, знания законов рынка, в том числе рынка труда, умения подсчитать соотношение затрат на персонал и результатов возможно избежать проблем кадрового дефицита в организации. Мы предлагаем следующие пути привлечения персонала, опробованные нами в практической деятельности крупного предприятия (отметим, в системном виде они могут быть применимы только в крупных организациях, хотя отдельные элементы могут использоваться в средних и даже малых организациях; однако полный эффект от применения данных мер можно получить, только используя их в комплексе).

1. Профориентационная работа в школах. Целью данной работы является демонстрация преимуществ работы

в организации для школьников. Профориентация школьников включает в себя целый комплекс мероприятий, направленных на организацию встреч старшеклассников с работниками подразделений. Основными из них выступают следующие:

- организация экскурсий школьников на производство;

- проведение классных часов с рассказами о производстве, о профессиях, часто встречающихся в организации, о выпускаемой продукции и т.п.;

- мотивация учителей (подарки, благодарственные письма и т.п.) и учеников (стипендии, призы за победы в конкурсах и т.п.);

- заключение договоров о длительном сотрудничестве со школами (шефство);

- активное участие в совместных со школьниками старших классов мероприятиях.

2. Сотрудничество с профтехучилищами для привлечения молодежи, которое может выражаться в:

- заключении договоров о длительном сотрудничестве с училищами;

- расширении перечня учебных программ подготовки, профилей обучения по обоснованной заявке организации;

- проведении практики учащихся на производственной базе организации;

- возрождении на предприятиях института наставничества для учащихся и выпускников училищ;

- укреплении материально-технической базы училищ для повышения качества образования, актуализации учебных программ;

- назначении именных стипендий для учащихся;

- участия в рамках договоров о сотрудничестве в восстановлении материально-технической базы училищ в целях обеспечения высокого качества подготовки;

- оплате за обучение отдельных учащихся путем формирования специализированных коммерческих групп;

- разовых выплатах выпускникам училищ для обустройства на новом месте жительства («подъемные пособия» молодым специалистам);

- премировании училищ за успешный выпуск.

3. Сотрудничество с высшими учебными заведениями в целях привлечения и последующего удержания высококвалифицированных специалистов и менеджеров. Поскольку конкурентоспособность организации напрямую зависит

от менеджмента, подбор наиболее перспективных выпускников вузов является ключевой функцией обеспечения организации кадрами. Данная работа может включать следующие направления:

- спонсорское участие в рамках договоров о сотрудничестве в укреплении материально-технической базы вузов для повышения качества образования, актуализации учебных программ;

- активное участие в расширении перечня учебных программ подготовки, специальностей и профилей обучения, участие не только в заявках, но и в составлении и реализации учебного плана;

- организация проведения учебной, производственной и преддипломной практик студентов на производственной базе организации, в том числе с полной или частичной оплатой труда практикантов;

- назначение грантов и именных стипендий для студентов;

- реализация программы «Дети» (данная программа предусматривает оплату 100% стоимости обучения детям работников предприятия, обучающимся по дефицитным для предприятия специальностям, в соответствии с трехсторонними договорами (между предприятием, родителем – работником предприятия и учебным заведением));

- премирование вузов за успешный выпуск специалистов по согласованным учебным программам в специализированных коммерческих группах;

- реализация программы для привлечения иногородних высококвалифицированных специалистов, выпускников из других регионов (данная программа включает меры по обеспечению жильем, в том числе ипотечное кредитование под невысокий процент, выплату «подъемных», адаптацию на новом месте работы и другие мероприятия);

- удержание молодых специалистов, в том числе путем выплаты разовых пособий выпускникам вузов («подъемные пособия» молодым специалистам), предоставления льготного ипотечного кредитования, включения в кадровый резерв, составления плана карьеры, дальнейшего обучения и развития.

4. Обучение на целевых курсах, проводимых внутри организации, с выплатой стипендий за время обучения. При выборе этого пути привлечения персонала профессиональное обучение осуществляется по разработанному в организации плану подготовки и повышения квалификации кадров на основании заявок подразделений. Обучение проводит-

ся в соответствии с учебными планами и программами, разработанными специалистами объединения. При внеплановом массовом оттоке персонала эта система за счет своей маневренности и подвижности позволяет в сравнительно короткие сроки и с минимальными затратами осуществить подготовку кадров, заполнить образовавшиеся вакансии, не снижая при этом производительность труда и соблюдая технику безопасности.

5. Привлечение рабочих из других регионов. Данный путь не гарантирует длительное закрытие вакансий, принятый персонал может не соответствовать требованиям организации, однако он позволяет быстро закрыть освободившуюся вакансию, особенно если для работы требуется длительное обучение.

Считаем, что программы по преодолению кадрового дефицита должны работать на перспективу, как текущую, так и стратегическую потребность в персонале, в этом и заключается сущность формирования кадрового резерва.

Выстраивая работу по обеспечению организации персоналом описанным образом, мы получаем постоянный приток кадров взамен уволенных. Однако важно не только привлечь, но и удержать персонал.

Для удержания персонала мы предлагаем использовать следующие меры:

1) обеспечение достойного уровня заработной платы;

2) забота об улучшении условий труда;

3) расширение предлагаемого социального пакета мер нематериальной мотивации, возможность выбора наиболее актуальных для работника социальных льгот по принципу «кафетерия»;

4) проведение идеологической работы по воспитанию патриотизма, повышению удовлетворенности работой в данной организации;

5) привлечение к работе пенсионеров на неполный рабочий день в качестве консультантов для передачи опыта и корпоративных традиций, ценностей.

В заключение хотелось бы подчеркнуть: в преодолении проблем кадрового дефицита ключевым моментом является принятие руководством и владельцами предприятия идеи о том, что обеспечение организации квалифицированными кадрами не заканчивается в момент подписания трудового договора с работником. Необходимы постоянная действующая программа и финансовые вложения в человеческий капитал, учитывающие не только перечисленные методы привлечения, удержания и развития персонала, но и специфические для конкретного региона и производства мероприятия. ■

Источники

1. Воробьев С. Люди кончаются вообще // Коммерсантъ Деньги. 2011. №30 (837). <http://www.kommersant.ru/doc/1681917>.

2. Булгаков М.А. Собачье сердце. <http://ilibrary.ru/text/10/p.2/index.html>.

References

1. Vorobyov S. People do come to an end // Kommersant Dengi on August 1, 2011. No. 30 (837). <http://www.kommersant.ru/doc/1681917>.

2. Bulgakov M.A. Dog's heart. <http://ilibrary.ru/text/10/p.2/index.html>.



КОРОЛЕВ Евгений Алексеевич

Доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-27-53
E-mail: ea-korolev@mail.ru

Ключевые слова

СТИМУЛИРОВАНИЕ
СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ
СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЕНЕЖНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
ТРУД

Аннотация

Предложены мероприятия по переходу к изменению структуры заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК». Предложена оптимальная структура заработной платы сотрудников, позволяющая улучшить стимулирование труда.

Механизм совершенствования денежного стимулирования труда работников в ЗАО «РЭЛТЕК»

Стимулирование труда наемных работников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

Стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль.

«Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями» [1. С. 13]. Иначе говоря – достижение роста прибыли предприятия за счет повышения качества и эффективности труда работников. В основе стимулирования лежит взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности [2. С. 19].

При создании на предприятии системы стимулирования труда необходимо взять за основу преобладающие мотивы трудовой деятельности. Для работников ЗАО «РЭЛТЕК» в настоящее время главным мотивом является материальный фактор.

На заработную плату влияют: совершенствование нормирования труда, внедрение научной организации, модернизация рабочих мест, перегруппировка рабочей силы, сокращение излишнего персонала, усиление заинтересованности в более сложном и квалифицированном труде [3. С. 169].

Так как одним из основных факторов мотивации к труду на рассматриваемом предприятии являются материальные стимулы, а ключевыми аспектами, влияющими на производительность труда, для работников ЗАО «РЭЛТЕК» выступают установление заработной платы на уровне среднерыночной (50%), и увязка уровня зарплаты с объемами выполненной работы (87%), для формирования эффективной системы мотивации работ-

ников предприятия необходимо прежде всего устранить главный «антистимул» – низкую заработную плату, поскольку при низких заработных платах все остальные разработки теряют свою эффективность и значимость для работника.

Поскольку большинство опрошенных работников ЗАО «РЭЛТЕК» стремятся к продвижению по службе на данном предприятии (80% респондентов) и отдают свое предпочтение бонусам и различным премиям на предприятии, в качестве ключевого направления по совершенствованию денежного стимулирования труда работников нами будет предложено мероприятие по переходу к изменению структуры заработной платы.

Для реализации этого мероприятия предлагается:

- установить среднюю заработную плату у руководителей, равную трем прожиточным минимумам;
- у рабочих, служащих, специалистов, непромышленного персонала установить среднюю заработную плату, равную двум прожиточным минимумам.
- установить оклады для руководителей и непромышленного персонала в размере 40% общей заработной платы; для категорий «рабочие», «специалисты», «служащие» – в размере 50% общей заработной платы;
- ввести премии для руководителей: за выполнение плана в размере 15–20% общей заработной платы;
- ввести премии для непромышленного персонала за своевременную сдачу всех видов отчетности в размере 10–12% общей заработной платы;
- для категории «специалисты» ежемесячно начислять премию за своевременное программное обеспечение, необходимое для производственного процесса на предприятии, равную 15% общей заработной платы;
- для категории «служащие» ввести премию из фонда директора за выполнение плана сбыта оборудования в размере 10% общей заработной платы;

The Mechanism for Improving Financial Motivation System for Employees of ZAO "RELTEK"

- для категории «рабочие» ввести два вида премий: за выполнение плана в размере 15% общей заработной платы; из фонда директора в размере 10% общей заработной платы;

- отказаться от надбавок и доплат за работу в ночное время, за работу в праздники, поскольку с 2012 г. на предприятии не будет ночных смен и отдых работников будет осуществляться по официальным праздничным и выходным дням, и ввести взамен следующие виды надбавок и доплат: для руководителей надбавка за классность и профессиональное мастерство в размере 30% должностного оклада; для категории «непроизводственный персонал» доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника в размере 20% должностного оклада; надбавка за выработку для рабочих в размере 10% общей заработной платы, для специалистов – в размере 20%, для служащих – 15%.

Таким образом, оплата всех категорий работников, как рабочих, так и руководителей, специалистов, служащих, непромышленного персонала, будет достаточно простой и наглядной. Новая система оплаты работников будет базироваться на нескольких основаниях:

- установлении прямой зависимости оплаты труда работников от конечных результатов работы с помощью премирования и бонусной системы, способствующей увеличению объемов продаж, заработной платы работников предприятия;
- уровне профессиональной квалификации;
- объеме выполняемых работ.

Из методов стимулирующего характера на предприятии используются только доплаты компенсационного характера: за работу в ночное время; за сверхурочные; за работу в праздники. (Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей [3. С. 37–40].)

В результате расчетов было обнаружено уменьшение количества прожиточных минимумов, входящих в среднюю заработную плату, по всем категориям работников в среднем на 12–20%, что связано в первую очередь с финансовыми трудностями на предприятии и как следствие незначительным ростом средней заработной платы на протяжении 2008–2010 гг., составляющим всего 3% [5]. Предлагается начиная с 2012 г. увеличить количество прожиточных минимумов, входящих в среднюю заработную плату (табл. 1).

В результате социологического исследования было выявлено, что одним из ключевых аспектов, влияющих на производительность труда, для работников ЗАО «РЭЛТЕК» является установление заработной платы на уровне среднерыночной (50%). Нами было предложено в качестве стимула для повышения эффективности труда работников предприятия в 2012 г. начать устанавливать средний размер заработной платы исходя из количества входящих в нее прожиточных минимумов.

Учитывая организационную структуру ЗАО «РЭЛТЕК», можно сказать, что разрабатывать систему материального стимулирования необходимо на двух уровнях: первый уровень – стимулирование высшего звена организационной структуры (административно-управленческий и непромышленный персонал); второй уровень – для работников, специалистов, служащих, как непосредственно принимающих участие в производственном процессе, так и работающих в функциональных отделах.

В 2008–2010 гг. в структуре заработной платы рабочих и руководителей оклад составлял 60–65%, премия – 25–30% от размера оклада, а в общей структуре заработной платы премия по этим категориям работников предприятия составляла 20–25%.

Рекомендуемая структура заработной платы административно-управленческого и непромышленного пер-

► **Yevgeny A. KOROLEV**

Dr. Sc. (Ec.), Professor of Management Dept.

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-27-53
E-mail: ea-korolev@mail.ru**

Key words

INCENTIVE
SYSTEM OF INCENTIVES
WAGE STRUCTURE
FINANCIAL MOTIVATION
LABOUR

Summary

There are suggested measures for altering the wage structure in ZAO RELTEK. The author proposed the optimal wage structure for employees that allows improving labour remuneration.

Таблица 1 – Сравнительный анализ среднемесячной заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК» по категориям работников в сопоставлении с прожиточным минимумом

Средняя заработная плата по категориям работников	2010 г., р.	2012 г., р.	Отклонение, р. (+, -)	Темп роста 2012/2010, %
Прожиточный минимум	7 023	8 076	1 053	115,0
Рабочие	9 886	15 901	6 015	160,8
Руководители	16 965	24 478	7 513	144,3
Специалисты	10 335	16 665	6 330	161,2
Служащие	9 210	16 011	6 801	173,8
Непроизводственный персонал	10 136	16 406	6 270	161,8
<i>Количество прожиточных минимумов, входящих в среднюю зарплату:</i>				
рабочих	1,5	1,97	0,47	131,3
руководителей	2,7	3,0	0,3	111,1
специалистов	1,6	2,0	0,4	125,0
служащих	1,6	1,98	0,38	123,7
непроизводственного персонала	1,4	2,0	0,6	142,8

сона ЗАО «РЭЛТЕК» должна включать составляющие, представленные в табл. 2.

В 2012 г. структура среднемесячной заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК» по категориям работников «руководители» и «непроизводственный персонал» будет складываться из: должностного оклада (40%), премий (25–35%), надбавок и доплат (10–20%), уральского коэффициента (15%).

В ЗАО «РЭЛТЕК» для категории «руководители» существуют следующие виды надбавок и доплат: надбавка за классность и профессиональное мастерство – 30% от должностного оклада, уральский коэффициент 15% от общей заработной платы.

Для категории «непроизводственный персонал» существуют следующие виды надбавок и доплат: доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – 20% от должностного оклада, уральский коэффициент – 15% от общей заработной платы.

Предлагается для категории «руководители» размер премии увеличить в среднем на 15–20% (премия за выполнение плана) от общей структуры заработной платы, а для категории «непроизводственный персонал» – на 10–12% (премия за своевременную сдачу всех видов отчетности).

Рассмотрим и проанализируем предлагаемую нами структуру заработной платы рабочих, специалистов и служащих ЗАО «РЭЛТЕК» (табл. 3).

В 2008–2010 гг. в структуре заработной платы рабочих должностной оклад составлял 60–65%, премия – 25–30% от размера оклада, а в общей структуре

заработной платы премия составляла 20–25%.

На протяжении 2008–2010 гг. в структуре заработной платы специалистов и служащих должностной оклад составлял 65–75%, премия – 15–17% от размера оклада, а в общей структуре заработной платы премия составляла 10–15%.

В 2012 г. структура среднемесячной заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК» для категории «рабочие» будет складываться из: должностного оклада (50%), премий (25%), надбавок и доплат (10%), уральского коэффициента (15%).

На рассматриваемом предприятии предлагаем ежемесячно начислять два вида премий: за выполнение плана – 15% от общей заработной платы; из фонда директора – 10% от общего объема заработной платы.

В связи с ежегодным увеличением объемов производства оборудования в среднем на 15–20% на предприятии наблюдается ежегодный темп роста выработки (10–15%). Предлагаем в структуре заработной платы рабочих ввести надбавку за рост выработки в размере 10% от общей структуры заработной платы.

В ЗАО «РЭЛТЕК» на протяжении рассматриваемого периода наблюдается снижение заработной платы таких категорий, как «специалисты» и «служащие», в среднем на 8%. Это связано с текучестью кадров именно данных категорий работников, на которые возложен очень большой круг обязанностей. Следовательно, главная задача – увеличение штата сотрудников этих категорий с увеличением заработной платы.

В 2012 г. в структуру среднемесячной заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК» для категорий «специалисты» и «служащие» предлагаем включать: должностной оклад (50%), премии (у специалистов – 15%, у служащих – 10%), надбавки и доплаты (у специалистов – 20%, у служащих – 25%), уральский коэффициент (15%).

На рассматриваемом предприятии для категории «специалисты» ежемесячно предлагаем начислять премию за своевременное программное обеспечение для производства оборудования в размере 15% общей заработной платы. Для категории «служащие» также будет начисляться премия из фонда директора, равная 10% общей структуры заработной платы.

Для специалистов и служащих будет предусмотрена надбавка за рост выработки: для специалистов – 20%, для служащих – 10%.

Таблица 2 – Рекомендуемая структура заработной платы АУП и непроизводственного персонала ЗАО «РЭЛТЕК» в 2009–2012 гг.

Заработная плата по категориям работников	Структура заработной платы, р.			Структура заработной платы, %		
	2009 г. факт	2010 г. факт	2012 г. рекомендация	2009 г. факт	2010 г. факт	2012 г. рекомендация
Зарплата руководителей:	16 175	16 965	24 478	100	100	100
оклад	11 000	11 000	9 792	65	68	40
премия	2 749	3 420	8 567	20	17	35
надбавки и доплаты	–	–	2 447	–	–	10
уральский коэффициент	2 426	2 545	3 672	15	15	15
Зарплата непроизводственного персонала:	11 525	10 136	16 406	100	100	100
оклад	8 100	8 100	6 562	72	70	40
премия	1 697	516	4 101	13	15	25
надбавки и доплаты	–	–	3 282	–	–	20
уральский коэффициент	1 728	1 520	2 461	15	15	15

Таблица 3 – Рекомендуемая структура заработной платы рабочих, специалистов и служащих ЗАО «РЭЛТЕК» в 2009–2012 гг.

Зарплата по категориям работников	Структура заработной платы, р.			Структура заработной платы, %		
	2009 г. факт	2010 г. факт	2012 г. рекомендация	2009 г. факт	2010 г. факт	2012 г. рекомендация
Зарплата рабочих:	9 360	9 886	15 901	100	100	100
оклад	6 000	6 000	7 950	64	61	50
премия	1 956	2 403	3 975	21	24	25
надбавки и доплаты	–	–	1 591	–	–	10
уральский коэффициент	1 404	1 483	2 385	15	15	15
Зарплата специалистов:	10 025	10 335	16 665	100	100	100
оклад	7 500	7 500	8 332	75	73	50
премия	1 021	1 285	2 500	10	12	15
надбавки и доплаты	–	–	3 334	–	–	20
уральский коэффициент	1 504	1 550	2 499	15	15	15
Зарплаты служащих:	10 040	9 210	16 011	100	100	100
оклад	7 000	7 000	8 006	70	76	50
премия	1 534	828	2 402	15	9	10
надбавки и доплаты	–	–	3 201	–	–	25
уральский коэффициент	1 506	1 382	2 402	15	15	15

Таблица 4 – Анализ среднемесячной заработной платы в ЗАО «РЭЛТЕК» по категориям работников, р.

Зарплата по категориям работников	2010 г. (до внедрения)	2012 г. (после внедрения)	Изменение (+/–)	Темп роста, %
Рабочие	9 886	15 901	6 015	160,8
Руководители	16 965	24 478	7 513	144,3
Специалисты	10 335	16 665	6 330	161,2
Служащие	9 210	16 011	6 801	173,8
Непроизводственный персонал	10 136	16 406	6 270	161,8

Также в структуре заработной платы служащих предусмотрим доплату за работу по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, равную 15% общей структуры заработной платы.

Приведем сравнительную таблицу видов заработной платы по категориям работников до и после внедрения системы материального стимулирования (табл. 4).

Согласно социологическому исследованию более 60% работников предприятия считают необходимым совершенствование существующей системы материального вознаграждения, а также установление средней заработной платы на уровне среднерыночной. Нами было предложено начать изменение и увеличение заработной платы всех категорий работников, пока с учетом прожиточного минимума, поскольку установление заработной платы на уровне среднерыночной предполагает наличие больших финансовых средств.

Сравнивая существующую заработную плату с проектируемой, можно заметить, что для категории «руково-

дители» темп роста заработной платы составит более 40%, а для всех остальных категорий работников – более 60%, что, несомненно, скажется на увеличении производительности труда работников, а также получении предприятием наибольшей прибыли.

Необходимость изменения системы оплаты труда обусловлена тем, что на протяжении рассматриваемого периода наблюдается постоянный рост доли фонда заработной платы в себестоимости, притом что уровень оплаты труда на предприятии ниже, чем у конкурентов, а себестоимость – выше.

Существующая система оплаты труда не позволяет обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что сдерживает производительность труда.

Предложенные к реализации в 2012 г. на предприятии ЗАО «РЭЛТЕК» мероприятия по стимулированию труда работников будут способствовать благоприятному и динамичному развитию предприятия, а также повышению производительности труда и трудовой активности каждого работника предприятия. ■

Источники

1. Самоукина Н.В. Стимулирование персонала как проблема // Управление персоналом. 2004. № 7.
2. Дырин С.П. Управление персоналом. М.: Петрополис, 2010.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Дело, 2011.
4. Комаров Л.Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. 2008. № 4.
5. Официальный сайт ЗАО «РЭЛТЕК»: www.reltec.biz/ru

References

1. Samoukina N.V. Staff motivation as a problem // Upravleniye personalom. 2004. No. 7.
2. Dyrin S.P. Personnel management. Moscow: Petropolis, 2010.
3. Kibanov A.Ya. Personnel management. Moscow: Delo, 2011.
4. Komarov L.N. Labour motivation and increasing productivity // Tchelovek i trud. 2008. No. 4.
5. Official website of ZAO RELTEK: www.reltec.biz/ru.



ТКАЧЕНКО Ирина Николаевна
 Доктор экономических наук,
 профессор кафедры корпоративной
 экономики, управления и оценки
 бизнеса

**Уральский государственный
 экономический университет**
 620144, РФ, г. Екатеринбург,
 ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
 Тел.: (343) 221-27-78
 E-mail: kcg@usue.ru

Irina N. TKACHENKO
 Dr. Sc. (Ec.), Professor of Corporate
 Economics, Management and Business
 Assessment Dept.

Urals State University of Economics
 620144, RF, Ekaterinburg,
 ул. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
 Phone: (343) 221-27-78
 E-mail: kcg@usue.ru

Key word

LABOUR MARKET

YOUTH

EMPLOYMENT

ACADEMIC PROGRAM

Summary

There are worked out the measures to reconcile labour market with youth employment in the Sverdlovsk oblast. The author developed an academic program to be implemented in the Administration of Ekaterinburg.

Регулирование рынка труда и занятости молодежи

Ключевые слова

РЫНОК ТРУДА

МОЛОДЕЖЬ

ЗАНЯТОСТЬ

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

Аннотация

Разработаны мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи в Свердловской области. Предложена учебная программа для реализации Администрацией города Екатеринбурга.

Региональная политика занятости молодежи должна быть связана со стратегией развития молодежи и целевыми программами, а также координироваться с финансовой, кредитной, инвестиционной политикой государства и секторальными политиками (сельское хозяйство, образование, промышленность и др.). Основанием для выделения молодежной политики из общего контекста государственной политики является признание роли молодежи как стратегического ресурса социально-экономического, общественно-политического и культурного развития общества.

Действия органов местной администрации в области молодежного рынка труда должны способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов, занимающихся трудоустройством, профессиональным консультированием, психологической поддержкой (в частности, специализированных агентств для молодежи, кадровых агентств, центров социально-психологической помощи молодежи, бирж труда и т.п.). Необходимо следить за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.), учитывая, что главная цель юности – самоопределение, персонализация [1. С. 37]. Администрация города должна стимулировать предприятия и частных предпринимателей к увеличению количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм. Проводить на базе

бирж труда и кадровых агентств консультационно-разъяснительные семинары с работодателями, выделять необходимые финансовые средства на начальном этапе апробации молодого специалиста, ввести квотирование численности молодых специалистов на предприятиях, организовывать курсы по планированию кадровой политики для частных предпринимателей).

Как экономическая категория, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающую меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда [2. С. 67].

В законе «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход). Эта характеристика занятости выражает ее социально-экономическое содержание [3. С. 22].

Молодежный рынок труда представляет собой взаимосвязанное единство разнообразных структур, которые в совокупности и создают специфическую целостную среду молодежного рынка труда в более или менее четко выраженных локальных границах территориального поселения в конкретный исторический период времени [4. С. 98].

Для совершенствования политики обеспечения занятости молодежи автором был разработан комплекс мероприятий (табл. 1).

Regulating Labour Market and Youth Employment

Таблица 1 – Мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи¹

Проблемные аспекты	Задачи	Механизмы	Участники
Низкая информированность о возможностях и предложениях на рынке труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сделать доступным большой объем информации по рынку труда для всех субъектов в области занятости. 2. Приблизить работу специализированных учреждений к потребителям, добиться повышения эффективности их деятельности. 3. Упростить этапы трудоустройства студентов и поиска работы. 4. Систематизировать имеющуюся информацию по мерам, принимаемым в области студенческой занятости 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание информационного бюллетеня «Молодежный рынок труда», распространение по вузам, специализированным учреждениям. 2. Оформление стендов в вузах с информацией об адресах и телефонах учреждений, услугах, новостями о рынке труда. 3. Презентации деятельности специализированных учреждений по вузам города. 4. Поддержание странички в Интернете, позволяющей работодателю бесплатно размещать вакансии и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Городские и областные молодежные службы занятости. 2. Кадровые агентства
Отсутствие у большинства студентов навыков ориентации на рынке труда	Обучать навыкам трудоустройства, воспитывать культуру активного поиска работы	Введение в программу обучения лекционных и практических занятий по курсу «Ориентация на рынке труда»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровые агентства. 2. Представители бизнес-организаций
Массовый отъезд высококвалифицированных работников-студентов и выпускников на работу за границу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содействовать росту привлекательности работы в стране и городах, улучшению условий работы студентов и выпускников. 2. Контролировать процесс временного «отъезда» молодых людей 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сотрудничество с организациями, принимающими стажеров и предоставляющими возможность прохождения стажировки. 2. Поддержание связи со студентом, уехавшим за рубеж, адресная рассылка тем, кто работает «там», поиск потенциальных работодателей для них здесь (в России) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Городские и областные службы. 2. Предприятия, организующие стажировки. 3. Кадровые агентства
Инфантилизм и пассивность студентов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стимулировать активность и поддерживать деятельность молодежных общественных организаций, в том числе занимающихся проблемами занятости студентов. 2. Пропагандировать необходимость активной позиции и личной ответственности 	Программа сотрудничества и поддержки инициатив общественных объединений, способствующих адаптации студентов и выпускников на рынке труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вузы. 2. Вузовские и городские студенческие организации
Правовая незащищенность работающих студентов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содействовать развитию правового сознания и защите прав студентов на рынке труда. 2. Содействовать в поиске приемлемых механизмов индивидуальных и коллективных соглашений между работодателем и работающими студентами 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации для студентов по спорным вопросам с льготной оплатой услуг. 2. Разработка трудовых договоров и их распространение по различным каналам. Заключение договоров (оформление) через вузы, агентства занятости	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вузы. 2. Фирмы, предлагающие юридические услуги. 3. Кадровые агентства. 4. Городские и областные службы занятости
Расхождение учебной программы и реальных потребностей рынка	Создавать системы дополнительного обучения, переквалификации при вузах и специализированных учреждениях, занимающихся трудоустройством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заключение договоров между разнопрофильными вузами по возможности взаимного предоставления образовательных услуг для студентов и выпускников. 2. Привлечение практиков для чтения разовых лекций и курсов по актуальным вопросам. 3. Проведение в вузах встреч со своими успешными выпускниками 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выпускники. 2. Представители бизнес-сектора. 3. Обучающие организации

¹ Составлена автором по [5–7].

Источники

1. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р.П. Колосовой. М.: ТЕИС, 2008.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
3. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения. М.: Филин, 1999.
4. Волков Ю.Г. Социология молодежи // Социология личности. 2009. № 3.
5. Социальные службы для молодежи: Материалы и документы. www.gks.ru
6. Единый портал молодежного парламентского движения России. <http://www.newparlament.ru>
7. Официальный сайт Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. <http://www.szn-ural.ru>

References

1. Melikyan G.G. Labour economics and social-labour relationships / ed. by R.P. Kolosova. Moscow: TEIS, 2008.
2. Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokina M.Ye. Labour economics and sociology aspects of labour. Moscow: YUNITI, 1999.
3. Volgin N.A. Labour market and incomes of population. Moscow: Philin, 1999.
4. Volkov Yu.G. Sociology of youth // Sotsiologiya lichnosti. 2009. No. 3.
5. Social services for young people: materials and documents. www.gks.ru
6. Single portal of the Youth Parliament of the State Duma of the RF. <http://www.newparlament.ru>
7. Department of Labour and Employment of the Sverdlovsk oblast's population. Official website <http://www.szn-ural.ru>

Таблица 2 – Учебная программа курса «Ориентация на рынке труда»

Дисциплина	Лекции	Практика	Лабораторные занятия	Контрольная	Курсовая	Аттестация	Зачет	Экзамен	Преподав.
Деловые коммуникации	15	5	–	*	–	*	–	*	
Производственный менеджмент	25	8	*	*	–	–	–	*	
Управленческие решения	17	5	–	*	–	*	*	–	
Логика и риторика	10	8	–	*	–	*	*	–	
Конфликтология	20	4	–	*	–	–	–	*	
Построение карьеры	25	10	–	*	*	*	–	*	
Тайм-менеджмент	13	5	*	–	–	–	*	–	
Право на рынке труда	15	4	–	*	–	*	–	*	

Рассмотрим более подробно некоторые механизмы улучшения положения на городском молодежном рынке труда.

Издание регулярного информационного бюллетеня «Молодежный рынок труда». Такой вид информирования студентов должен быть легко доступным, содержать достоверную и конкретную практическую информацию. В целевой программе «Молодежь Свердловской области. Развитие 2011–2015 года» правительство может прописать как информационную составляющую развития молодежной политики издание ежеквартального бюллетеня «Молодежный рынок труда». Координирующим органом может выступать молодежное правительство, которое должно на своей базе организовать редакционную комиссию, занимающуюся изданием данного вестника.

В бюллетене должны быть представлены вакансии по городу, прогнозы спроса на труд, юридические и психологические советы для соискателей, адреса и телефоны организаций, способных оказать помощь в трудоустройстве молодежи. Должны публиковаться объявления с предложением прохождения производственной практики именно с полным погружением в работу, что дает возможность работодателю начать воспитывать собственные кадры, а студентам попробовать свои силы.

Управление центром занятости должно предоставлять сводную информацию по структуре спроса и предложения, печатать список вакансий, освещать юридическую сторону трудоустройства молодежи и т.д. Необходимо подключить к изданию данного бюллетеня кадровые агентства, поскольку зачастую к их услугам прибегают крупные коммерческие компании с более интересными ваканси-

ями и более высоким уровнем предлагаемой заработной платы. Работа кадровых агентств будет осуществляться за счет получения грантов от правительства на проведение социологических опросов. Это будет взаимовыгодное сотрудничество.

Расходы по типографским услугам должна взять на себя администрация города. Распространяться «Молодежный рынок труда» будет во всех вузах города, отделениях центра занятости, а также в кадровых агентствах, являющихся партнерами в его создании.

Консультации для студентов по спорным вопросам при трудоустройстве с льготной оплатой услуг. В организации подобных мероприятий должно участвовать молодежное правительство. Подобные «точки» помощи должны быть мобильны и проводить свои консультации по вузам, торговым центрам, которые в этом плане удобно размещены территориально, например, каждую среду месяца. Специалистами по оказанию помощи могут выступать студенты последних курсов – юристы, психологи, экономисты, которым подобная работа будет засчитываться как практика в вузе. Реклама таких консультаций может печататься в предложенном выше бюллетене «Молодежный рынок труда», на официальных сайтах вузов, на социальных страницах студентов, которые будут проводить консультации. Таким образом, данный вид поддержки молодежи будет больше волонтерским, чем коммерческим, и должен привлекать активных, образованных и заинтересованных людей

Введение в программу обучения лекционных и практических занятий по курсу «Ориентация на рынке труда». Данные лекции будут элективного характера, т.е. студент может выбирать из предложен-

ных для посещения. Чтобы сделать эффективный шаг вперед в развитии образовательного процесса, надо ввести действенное разнообразие форм и методик, создать творческую атмосферу, индивидуализировать обучение. Программу курса должно разработать Министерство образования Свердловской области, а также издать распоряжение об использовании ее в вузах, учреждениях, дающих среднее профессиональное образование. В табл. 2 представлена примерная программа курса.

К проведению лекций могут быть привлечены приглашенные учебным учреждением практикующие специалисты из разных сфер экономики, работодатели, чтобы занятия проходили без отрыва от реального состояния рынка труда. При таком формате обучения наиболее активные и успешные студенты могут зарекомендовать себя как хороших будущих работников для своего преподавателя.

Просчитаем экономические затраты на реализацию проекта новой учебной программы для вузов «Ориентация на рынке труда» и организацию консультационных точек для оказания помощи в трудоустройстве.

Для внедрения учебной программы потребуются усилия со стороны законодательной власти и Министерства образования Свердловской области (издание закона федерального значения и программы обучения). На местах, т.е. в вузах, требуется найти преподавателей и внедрить данную программу. Как таковых экономических затрат не будет, только текущие затраты на выплату заработной платы преподавателям. Нам потребуется четыре новых преподавателя: один преподаватель – «Деловые коммуникации», «Логика и риторика»; второй – «Тайм-менеджмент» и «Построение карьеры»; третий – «Производственный менеджмент» и «Управленческие решения», а также преподаватель права. При средней заработной плате преподавателя вуза 16,78 тыс. р. для четырех преподавателей это составит 67,12 тыс. р. в месяц, а в год – 805,44 тыс. р.

Организация мобильных консультационных пунктов будет проходить на добровольных началах, с помощью студентов соответствующих специальностей, поэтому экономических затрат быть не должно.

Посчитаем экономический эффект от данных мероприятий.

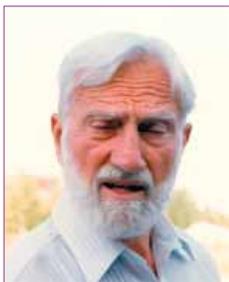
$$\begin{aligned} \Delta_{\phi} &= (Ч_{\text{безр. мол. до}} - Ч_{\text{безр. мол. после}}) \times \text{Пособ. по безработице} \times \\ &\times \text{Продол. безработицы} - \text{Затраты на мероприятия} = \\ &= (3066 \text{ чел.} - 2366 \text{ чел.}) \times 2025 \text{ р.} \times 6,3 \text{ мес.} - 805,44 \text{ тыс. р.} \end{aligned}$$

Получается, что если мы трудоустроим хотя бы 700 человек в год, экономический эффект будет 8 124 810 р.

С учетом состояния рынка труда Екатеринбурга были разработаны конкретные мероприятия и направления адаптации к существующей системе профессиональной подготовки кадров для удовлетворения потребностей современного рынка труда. Особенно тесно политика занятости молодежи должна совмещаться с образовательной политикой государства, потому что качество рабочей силы – это определенный показатель конкурентоспособности на рынке труда. Нужно создать необходимые условия для увеличения численности обучаемых, в первую очередь в системе профессионального образования всех уровней.

Таким образом, выработаны мероприятия по урегулированию рынка труда и занятости молодежи, где мы разобрали проблемные аспекты, выделили задачи, определили механизмы по урегулированию и предложили участников, которые могут быть компетентными в решении поставленных задач. Решение этих вопросов требует особого внимания к концептуальным основам исследования молодежного рынка труда в контексте общей направленности социально-экономического развития России, в частности, по обеспечению значительных темпов роста валового внутреннего продукта, а также показателей уровня и качества жизни населения.

Последовательное выполнение перечисленных нами мер по регулированию процессов на рынке труда дает возможность создать условия для его нормального функционирования и развития, позволит разрешить часть проблем, снизить социальную напряженность в обществе путем целенаправленного воздействия на настроения незанятых молодых людей, создавая благоприятные условия для осуществления их намерений в области социально-трудовых отношений. ■



▶ **Эрнст Флориан ВИНТЕР**

Профессор, доктор, бывший директор Венской дипломатической академии (Австрия)

Ernst Florian WINTER

Professor, Dr. Sc., First Director of the Diplomatic Academy of Vienna (Austria)



▶ **Мартин ВАЛЬТИНЕР**

Инженер-архитектор

Архитектурное бюро гражданской инженерии «ВАЛЬТИНЕР» (Австрия)

Martin VALTINER

Architect

Architecture Bureau of Civil Engineering «VALTINER» (Austria)

Alleestraße 20
Lienz, Österreich

A-9900

Тел.: +43 (0)4852 697660

Аннотация

Доклад был представлен на заседании Круглого стола на тему «Продовольственная безопасность России как экономическая, политическая и научная проблема» в Уральском научно-исследовательском институте человека. Автор – Эрнст Флориан Винтер. Докладчик – Мартин Вальтинер.

Summary

The report was presented during the roundtable discussion “Food security in Russia as an economic, political and scientific problem” in Urals Scientific Institute of Human. The author – Ernst Florian Winter. The spokesperson – Martin Valtiner.

Продовольственный суверенитет в XXI веке

Эта огромная честь обращаться с такой темой к столь уважаемой публике. Коротко о себе. Значительную часть моей жизни я был занят научной и социальной деятельностью, которая связана прежде всего с современными проблемами человечества. После победы над нацистской Германией, победы, которая стала возможной для меня как американского солдата только в сотрудничестве с русским народом, произошли изменения во взглядах человечества. Можно сказать, что для меня это было международным заданием. Поэтому, когда была образована Организация Объединенных Наций, я не мог не поучаствовать. Сначала я был назначен Директором Департамента социальных наук ЮНЕСКО в Париже. В этой высокой должности с дипломатической степенью я занимался вопросами войны и мира, проблемами экологии, гендерными проблемами, социальными задачами обеспечения населения продовольствием, проблемами мирного использования атомной энергии.

Это означало не только исследование неотложных проблем, но также обеспечение своевременного принятия решений. Одной из первоочередных моих задач была организация первой экологической конференции ООН. Мы встречались с представителями почти всех государств-участников в 1970 г. в Хельсинки, туда же прибыли делегаты от СССР и Китая. Эта важная встреча проводилась при поддержке Экономического и социального совета ООН (ECOSOS) и Программы ООН по окружающей среде (UNEP). Наша деятельность началась в Найроби, Кения. Тогданский директор Морис Строн назначил меня ответственным за альтернативные технические программы для руководства первыми Китайскими программами в кооперации с ФАО и ВОЗ. Так как речь шла о сельскохозяйственных и медицинских программах, требовалось длительное пребывание в Китае. В целом, я жил и работал для ООН в 82 странах. Мой опыт доказывает, что человеческие научно-практические цивилизованные отношения помогают формировать современный

мир. Более семи лет я работал в ЮНЕП в Вене в качестве старшего управляющего в секторе промышленности.

Развивались межотраслевые методы, которые учитывали человеческий фактор в современной цивилизации. Это не легко во времена специализированных глобальных проблем. Для меня как для профессора и практикующего дипломата возникло много новых вызовов: способны ли мы, люди, что-либо изменить?

Что такое продовольственный суверенитет? Это программа для населения в 9 млрд чел. на 50 лет еще в этом веке. Как можно накормить людей с пользой для здоровья и в достаточном объеме? И как спасти жизнь всем народам и нациям? Сейчас, когда мы стоим на пороге серьезного кризиса, хотелось бы обозначить некоторые из самых важных вопросов.

Прежде всего, как продукты производятся сегодня? Какие модели производства известны? Большинство мелких и средних крестьянских хозяйств используют такой способ производства, как семейное предприятие. Кроме того, наблюдается рост крупных производств и даже агробизнесов. Для этого процесса характерна агрессивная коммерциализация природы, продуктов питания и знаний. В этом направлении развиваются Америка и Европа (например, монополия на производство посевного зерна). Рыночное преобладание монополий устраняет привычные крестьянские традиции. Похожим образом эта тенденция проявляется при вырубке джунглей: освободившиеся земли используются предприятиями для производства монокультур, таких как соя, или для производства биодизеля (биотопливо на основе растительных или животных жиров). IAASTD (Международная оценка сельскохозяйственных знаний, науки и технологии на цели развития) иллюстрирует современные on-farm методы, которые оправдывают заметный рост сельскохозяйственных угодий для растущего населения мира. При исследовании становится очевидным, что это не улучшает самочувствие людей, а только служит целям получения прибыли и упрочения

Food Sovereignty in the XXI Century

командных позиций. Увеличиваются масштабы проблем, которые ярко выражены в капиталистическом и индустриальном земледелии и животноводстве, таких как стремительное потребление энергии, выброс парниковых газов, проблемы со здоровьем, продовольственная безопасность. В такой ситуации виновно капиталистическое мышление; носители проблемы – не производители и потребители, а концерны. Разрушается экосистема. Дисфункция глобальных продуктовой и продовольственной систем нарастает, хозяйственная деятельность благоприятствует не ЧЕЛОВЕКУ, а коммерции.

Редко задумываются, что локальные продуктовые системы могут быть разрушены. А вместе с тем здоровье людей, питание тесно связаны с культурой.

Защитники прав, лоббисты в сфере агробизнеса разрабатывают пищевую, или «человеческую», диету (иными словами, режим питания), геннотехнологические изменения, пестициды, гербициды и т.п. Политические структуры (уровней ООН и Евросоюза, ВТО) финансируют в конечном итоге всю ценовую структуру. Они работают над поправками в законодательство и нововведениями в правила.

Социальный вопрос сейчас на самом пике не только в развивающихся странах, но и в странах первого эшелона. Эта проблема тесно связана с вопросом о политической ответственности. Дело не в том, чтобы закончить, к примеру, эксплуатацию, но в том, чтобы помочь и поддерживать владельцев плодородных и продуктивных земель по всему миру.

Основная идея заключается в том, что современный человек, все человечество в целом несет огромную ответственность за решение грядущей глобальной проблемы, касающейся снабжения и питания для 9 млрд чел. Мы знаем, что есть лишь один вид, который может выжить на протяжении целой серии различных бедствий в нашей Солнечной системе, – человек. Только человек обладает настоящей творческой и созидательной силой, чтобы распознать, объяснить и определить причину экзистенциальных проблем современности

и найти их решение, даже если причиной является он сам. Многие начали задумываться о концепции, которая позднее стала выходом из сложившейся ситуации. Это ограничение, предел роста, предел потомства, предел прогресса. Хотя человеческие существа и единственные, которые могут полностью прекратить размножаться, у нас есть возможность к свободному созиданию!

Я верю в нашу судьбу, поскольку я встречал много, очень много людей разных культур. И я ошеломлен их сильнейшим инстинктом, инстинктом выживания. Если мы говорим о действительно сильном и перспективном будущем человечества, о его судьбе, мы должны верить и воплощать в жизнь программу «продовольственного суверенитета».

Если не принять какие-либо меры, 230 млн га леса пропадут к концу 2050 г. Всемирный фонд дикой природы (WWF) предлагает политикам и международным фирмам объединиться, решить задачу прекращения вырубki леса, поставить целью номер один защиту природы, иначе нам грозят опасные изменения климата и потеря биологической вариативности.

Главная цель международных сообществ, нацеленных на развитие, состоит в том, чтобы удовлетворить потребности в сфере обеспечения продовольственной безопасности, достигая меньшего экологического вреда. Если не предпринять какие-либо действия прямо сейчас, будет иметь место неизбежное 50%-ное увеличение производства пищевых продуктов. А это повлечет за собой огромный ущерб современному сельскому хозяйству. Только политическая воля и международное сотрудничество могут предотвратить голод в мире. Человечество уже имеет множество научно обоснованных методов решения данной задачи.

Очень интересна, к примеру, вынужденная эволюция в рыболовстве. Разработаны оценки воздействия, чтобы понять причину ускоряющегося роста некоторых популяций рыб.

Также ведутся исследования, насколько полезна привычка есть мясо. Продела-

на огромная работа по повышению его качества, улучшению способов разведения и уменьшению количества болезней домашних животных. Исходя из соображений заботы об окружающей среде нужно пересмотреть подход к домашнему скоту. Около 30% земли используется под его разведение. Также животным необходимо огромное количество воды. Но мировые ресурсы воды и без того ограничены.

В заключение выражаю искреннюю надежду, что российские ученые и политики, уполномоченные принимать решения в этой области, выразят желание присоединиться к альтернативному движению. Уже существуют социальные движения в Европе и США, противостоящие существующей капиталистической системе, которая только и делает, что вгоняет страну в состояние кризиса. Промышленное сельское хозяйство, весь агробизнес контролируются международными продовольственными корпорациями. Такая ситуация – результат продовольственной, финансовой, торговой и энергетической политики.

Мы все живые существа, и наши ценности базируются на наших человеческих правах. Именно поэтому мы работаем над реализацией проекта «Продовольственный суверенитет». ■



▶ **ХОЦЕНКО Виталий Павлович**
Аспирант социологического факультета
E-mail: khotsenko@mail.ru



▶ **БУРДЕЙНЫЙ Николай Николаевич**
Аспирант социологического факультета
E-mail: burdeyniy_n@mail.ru



▶ **ПАВЛЮК Андрей Николаевич**
Аспирант социологического факультета
E-mail: anpavluk@gmail.com

**Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова 119991, РФ, г. Москва, Ленинские горы, МГУ, д. 1, стр. 33, 3-й учебный корпус
Тел.: (495) 939-46-98**

Аннотация

Общественная палата Российской Федерации является старейшим органом социального контроля в современной российской политической системе. Генезис Общественной палаты от органа, конституирующего стихийные попытки организации социального контроля власти со стороны гражданского общества, до центрального института национальной системы управления общественными отношениями является предметом пристального внимания современных российских и зарубежных социологов. На фоне относительно слабого развития других подобных институтов Общественная палата остается ключевым звеном социального контроля.

Общественная палата Российской Федерации как важнейший институт социального контроля в современной российской системе управления

Ключевые слова

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ
ОБЩЕСТВЕННАЯ ПАЛАТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
САМОРЕГУЛИРУЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ

Широкое обсуждение в российских СМИ вопросов организации работы институтов социального контроля в нашей стране определяет потребность в продолжении научного осмысления этой темы. Оправданным будет осознание сути происходящего процесса на основе рассмотрения генезиса, роли и места наиболее формализованного и «долгоиграющего» на данном поле института – Общественной палаты.

Понятие «Общественная палата» в российских официальных государственных документах впервые было употреблено в 1993 г., когда для разработки проекта Конституции Российской Федерации было образовано Конституционное совещание, состоявшее из двух палат: Государственной, в которую входили высшие должностные лица государственных органов, и Общественной, состав которой включал в себя наиболее известных представителей общественных объединений, экспертного сообщества, науки, образования и культуры [1; 2].

Общественная палата Конституционного совещания обеспечивала участие общественных объединений в конституционном процессе, являлась организационной формой их взаимодействия с федеральными органами власти Российской Федерации, в рамках которой осуществлялись необходимые политические консультации по широкому кругу социально-политических вопросов.

Члены Общественной палаты Конституционного совещания приняли активное участие в подготовке проекта Конституции Российской Федерации, который в декабре 1993 г. был принят на всенародном голосовании гражданами страны.

Таким образом, термин «Общественная палата» имеет в новейшей истории России большое значение, а сама Общественная палата является старейшим гражданским институтом, выполняющим функции социального контроля в различных не запрещенных законом формах.

В 1994 г. на базе Общественной палаты Конституционного совещания Президентом Российской Федерации была образована Общественная палата при Президенте РФ в качестве совещательного органа, в рамках которого осуществляются необходимые политические консультации по широкому кругу общественно значимых вопросов с целью обеспечения взаимодействия между федеральными органами исполнительной власти РФ и общественными объединениями, подготовки решений Президента и Правительства РФ по важнейшим социальным и политическим вопросам с учетом общественного мнения, создания механизма обратной связи между общественными объединениями и органами государственной власти [3].

В 1996 г. Общественная палата при Президенте РФ была преобразована в Политический консультативный совет, к функциям которого в числе прочих были отнесены: проведение политических консультаций по широкому кругу общественно значимых вопросов и проведение обсуждения проектов решений Президента и Правительства РФ по важнейшим социальным, экономическим и политическим вопросам в целях создания механизма взаимодействия между федеральными органами государственной власти и общественными объединениями.

В 2000 г. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным Политический консультативный совет был упразднен [4].

Однако в период с 1996 по 2004 г. в ряде российских регионов Общественные палаты сохранились как консультативные и совещательные органы при органах власти, как консультативные органы при областных законодательных органах – региональных думах и законо-

The Public Chamber of the Russian Federation: the Major Institution of Social Control in Russia's Modern Control System

дательных собраниях, при органах исполнительной власти – администрациях регионов или избранных губернаторах. В частности, в Свердловской области Общественная палата выполняла функцию организации общественной экспертизы проектов областных законодательных актов, исходящих от Губернатора, Правительства или Законодательного Собрания Свердловской области.

Аналогичная ситуация наблюдалась и на муниципальном уровне, когда в муниципальных образованиях (чаще всего в небольших по численности городах) Общественные палаты выполняли роль консультативного (совещательного) органа при главах муниципальных образований.

Идея создания Общественной палаты Российской Федерации в ее современном формате была впервые сформулирована в Послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации в 2004 г. [5].

В нем говорилось о целесообразности использования для дальнейшего роста институтов гражданского общества накопленного в ряде регионов России опыта работы общественных палат. Как отметил Президент РФ, такие постоянно действующие негосударственные организации могут обеспечивать независимую экспертизу важнейших нормативных актов, непосредственно затрагивающих интересы граждан. Таким образом, был дан старт формированию института Общественной палаты как главного органа социального контроля в современном российском обществе.

Представляя законопроект депутатам, полпред президента в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации А.С. Косопкин охарактеризовал цель создания Общественной палаты как вовлечение общественности в реализацию государственной политики. Кроме того, новая структура должна защищать демократические институты и согласовывать интересы государственных органов и простых граждан.

Общественная палата, по мнению В.В. Путина, должна стать «площадкой для широкого диалога, где могли бы быть представлены и подробно обсуждены гражданские инициативы, и, что не менее важно, такая палата должна стать местом проведения общественной экспертизы тех ключевых государственных решений и прежде всего законопроектов, которые касаются перспектив развития всей страны, которые имеют общенациональное значение» [7].

Несмотря на общепризнанный факт отсутствия в российской системе управления общественными отношениями института, эффективно осуществляющего общественный контроль органов власти, идею создания Общественной палаты раскритиковали авторы резолюции Парламентской ассамблеи Совета Европы (ПАСЕ) по России.

В данном многостраничном докладе говорится по этому поводу следующее: «...трудно понять, почему возникла необходимость в создании нового органа, выполнение функций которого обычно осуществляет избранный демократическим путем плюралистический парламент, с одной стороны, и подлинно независимое и свободное гражданское общество – с другой». Действительно, если внимательно вчитаться в статью 1 («Общие положения») и статью 2 («Цели и задачи Общественной палаты»), то нетрудно заметить, что они во многом пересекаются с целями и задачами Государственной Думы, члены которой получили мандат доверия избирателей и которая в идеале должна быть органом, представляющим интересы народа.

В 2005 г. Федеральным законом №32-ФЗ была учреждена Общественная палата Российской Федерации.

Как отмечалось в пояснительной записке к проекту закона, он разработан в том числе в целях создания механизма общественного контроля за деятельностью органов публичной власти.

Пунктом 1 статьи 1 данного Федерального закона было определено, что Общественная палата Российской Федерации

▶ **Vitaly P. KHOTSENKO**
Postgraduate of Sociology Dprt.

E-mail: khotsenko@mail.ru

▶ **Nikolay N. BURDEYNIY**
Postgraduate of Sociology Dprt.

E-mail: burdeyniy_n@mail.ru

▶ **Andrey N. PAVLUK**
Postgraduate of Sociology Dprt.

E-mail: anpavluk@gmail.com

**Lomonosov Moscow State University
119991, RF, Moscow,
MSU, Leninskiye Gory, 1, building 33
Phone: (495) 939-46-98**

Key words

SOCIAL CONTROL

PUBLIC CHAMBER
OF THE RUSSIAN FEDERATION

SELF-REGULATORY ORGANIZATIONS

MUNICIPAL CONTROL

Summary

The Public Chamber of the Russian Federation is the oldest-established body of social control in the Russian modern political system. The genesis of the Public Chamber from a body, constituting accidental attempts to control the authorities on the part of the civil society, to the central institution of national governance system of public relations is in focus of modern Russian and foreign sociologists. Among other relatively underdeveloped public relations institutions the Public Chamber remains a key part of social control.

обеспечивает взаимодействие граждан Российской Федерации, общественных объединений с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в целях учета потребностей и интересов граждан Российской Федерации, защиты прав и свобод граждан Российской Федерации и прав общественных объединений при формировании и реализации государственной политики в целях осуществления общественного контроля за деятельностью федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, а также в целях содействия реализации государственной политики в области обеспечения прав человека в местах принудительного содержания.

Источники

1. Об образовании Общественной палаты Конституционного совещания: распоряжение Президента Российской Федерации от 24 сентября 1993 г. № 659-рп // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 39. Ст. 3674 (утратило силу).
2. Об утверждении Положения об Общественной палате Конституционного совещания: распоряжение Президента Российской Федерации от 11 октября 1993 г. № 686-рп // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 42. Ст. 4000 (утратило силу).
3. Об Общественной палате при Президенте Российской Федерации: распоряжение Президента Российской Федерации от 16 февраля 1994 г. № 78-рп // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1994. № 8. Ст. 592 (утратило силу).
4. О Политическом консультативном совете: Указ Президента Российской Федерации от 8 августа 2000 г. № 1461 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 33. Ст. 3351.
5. Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 2004. №109. 27 мая.
6. Грудцына Л.Ю. Общественная палата – спектакль национального масштаба // Адвокат. 2006. № 5.
7. Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина на расширенном заседании Правительства Российской Федерации 13 сентября 2004 г. (полный текст) // Российская газета. 2004. № 207. 14 сент.
8. Гриб В.В. Общественная палата Российской Федерации как представительный орган гражданского общества // Адвокатская практика. 2010. № 2.
9. Фоков А.П. Об Общественной палате Российской Федерации // Российский судья. 2005. № 11.
10. Гриб В.В. Общественная палата Российской Федерации как орган общественного контроля // Юридический мир. 2010. № 3.
11. Гриб В.В. Модели и принципы формирования общественных палат в субъектах Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2010. № 3.
12. Об Общественной палате Новгородской области: областная закон (принят постановлением Новгородской областной Думы от 4 июля 2007 г. № 299-ОД) // Новгородские ведомости. 2007. № 11. 21 июля.
13. Об Общественной палате Пермского края: Закон Пермского края (принят Законодательным Собранием Пермского края 18 декабря 2008 г.) // Российская газета. 2009. №6. 20 янв.
14. О саморегулируемых организациях: Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. №315-ФЗ. <http://www.rg.ru/2007/12/06/samoreg-dok.html> (дата доступа – 22.08.2011)
15. Плескачевский В. Аутсорсинг для саморегулирования // Вкладыш «Саморегулирование» в журнале «Закон». 2010. №2. http://www.sro.ru/img/z-2_Pleskachevskiy.pdf (дата доступа – 29.08.2011)

Эффективная практическая помощь государства в реализации Федерального закона «Об Общественной палате Российской Федерации» вполне согласуется с идеями «экспертизы законопроектов представителями общественности», озвученными Президентом РФ В.В. Путиным еще в 2001 г. на гражданском форуме. Сегодня очевидно, что экспертиза законопроектов – это одна из главных форм общественного контроля, и члены Общественной палаты должны заниматься данной проблематикой, качественно и полноценно исправлять недостатки, опираясь на поддержку ведущих специалистов в различных отраслях, как ученых, так и практических работников.

Таким образом, на Общественную палату РФ возлагаются задачи согласования интересов граждан, общественных объединений, органов государственной власти и местного самоуправления для решения наиболее важных вопросов экономического и социального развития, обеспечения национальной безопасности, защиты прав и свобод граждан, конституционного строя Российской Федерации и демократических принципов организации гражданского общества.

Действительно, если основные особенности общественного социального контроля заключаются в том, что он не обладает властно-правовым характером, не является обязательным, его субъектами не могут являться органы государственной власти и органы местного самоуправления, он осуществляется от имени общественности и граждан, то совершенно естественно предположить, что Общественная палата – это наиболее адаптированный к исполнению функции социального контроля институт.

Хотя, конечно, для формирования и оптимизации работы полноценных институтов социального контроля со стороны гражданского общества необходимо, чтобы:

- данные органы по своим полномочиям не дублировали деятельность органов государственной власти и не входили в них;
- их формирование осуществлялось на основах выборности и периодической сменяемости их членов;
- деятельность членов осуществлялась не на профессиональной основе;
- периодически опубликовывались отчеты о результатах их деятельности;
- наличествовало право законодательной инициативы данных институтов на соответствующем уровне власти.

Таким образом, на основании вышесказанного можно с уверенностью утверждать, что институт Общественной палаты в нашей стране не только является наиболее формализованным, но и обладает наиболее продолжительной историей и сложившимися традициями.

Кроме того, институт Общественной палаты, пожалуй, единственный эффективно действующий институт социального контроля, осуществляющий работу на всех трех уровнях власти.

При этом необходимо отметить, что принципы формирования региональных или муниципальных общественных палат в ряде случаев варьируются, не нивелируя суть самого института.

Так, ряд региональных законов об общественной палате содержат отдельные статьи, посвященные принципам формирования общественных палат на основе различных принципов.

Анализируя региональное законодательство, можно выделить несколько моделей формирования общественных палат.

Первая модель – ассоциативная. По ней формируется, например, Общественная палата Новгородской области. В соответствии со статьей 7 Областного закона «Об Общественной палате Новгородской области» Общественная палата Новгородской области формируется по инициативе граждан Российской Федерации, местом жительства которых является Новгородская область, являющихся представителями зарегистрированных на территории области общественных объединений и представителями от населения муниципальных районов, городского округа по заявительному принципу [12]. В Областном законе уточняется, что численность представителей общественных объединений, входящих в состав Общественной палаты, не ограничена. Изменение состава Общественной палаты может осуществляться на протяжении всего периода ее полномочий. При этом состав Общественной палаты становится правомочным при достижении численности членов Общественной палаты не менее тридцати.

Вторая модель – выборная, т.е. действующая посредством проведения конференций по выборам членов общественных палат делегатами от общественных объединений. Например, для реализации этой процедуры в соответствии со статьей 7 Закона Пермского края «Об Общественной палате Пермского края» органы законодательной

и исполнительной власти формируют оргкомитет, который берет на себя функции по проведению краевой конференции и обеспечению необходимых процедур ее избрания [13]. Данная модель применяется также в Алтайском крае и еще ряде субъектов Российской Федерации. Необходимо отметить, что в этом случае органы законодательной и исполнительной власти также назначают своих представителей в состав Общественной палаты.

Все сказанное выше об Общественной палате как о ведущем и наиболее эффективном институте социального контроля в значительной степени подтверждается ее сравнением с другими институтами социального контроля.

Например, саморегулируемые организации, являясь одним из основных элементов развивающегося гражданского общества в России, до сих пор не достигли необходимого уровня социального влияния во всех сферах общественной жизни, хотя бы потому, что история их работы в Российской Федерации ничтожно мала.

Федеральный закон «О саморегулируемых организациях» был принят только 1 декабря 2007 г. [14]. Данный Закон под саморегулированием понимает «самостоятельную и инициативную деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются разработка и установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль за соблюдением требований указанных стандартов и правил».

По мнению В. Плескачевского, «переход к саморегулированию – это эффективное средство в борьбе с бюрократизацией и административными барьерами для бизнеса. Передача государством управленческих функций субъектам рынка повышает качество предоставляемых услуг и оздоравливает бизнес-среду, в условиях которой злоупотребления экономически невыгодны самим участникам рынка» [15].

Непродолжительная история становления саморегулирования в современной России включает в себя всего три этапа:

1. Начало–середина 90-х годов XX века – полное отсутствие нормативно-правовой базы создания и функционирования саморегулируемых организаций. Появление зачатков саморегулирования в отдельных социальных сферах, в первую очередь в экономике.

2. Середина 90-х годов XX века – начало XXI века – появление законодательного признания саморегулирования в отдельных сферах и направлениях профессиональной деятельности, становление и развитие отдельных саморегулируемых организаций, широкая дискуссия о необходимости и месте саморегулирования в обществе.

3. Начало XXI века – настоящее время – подготовка и принятие законопроекта о саморегулируемых организациях, обострение дискуссий о необходимости и месте саморегулирования и формах его законодательного регулирования, продолжение становления и развития саморегулирования в различных сферах и направлениях профессиональной деятельности.

Безусловно, что для становления института саморегулирования необходимо доверие между государством и его гражданами, когда государство не только устанавливает правила и принципы социальных отношений, но и готово возложить на общество, включая саморегулируемые организации, функцию самостоятельной корректировки отдельных направлений деятельности.

Формирование системы саморегулирования в России неразрывно связано со становлением и развитием рыночных социально-экономических отношений, трансформацией российского общества на путях укоренения рыночных институтов. При этом необходимо отметить, что представительство самих саморегулируемых организаций наиболее эффективно может быть осуществлено именно через институт Общественной палаты на соответствующем уровне.

Таким образом, можно сделать вывод, что при всех недостатках института Общественной палаты он до сих пор является ведущим и наиболее эффективно действующим институтом социального контроля, осуществляемого гражданским обществом в Российской Федерации. ■

References

1. On the formation of the Public Chamber of the Constitutional Council: Edict of the President of the Russian Federation of September 24, 1993. No. 659-rp // Collection of Acts of the President and the Government of the Russian Federation. 1993. No. 39. Clause 3674 (expired).
2. On approval of the Statute of the Public Chamber of the Constitutional Council: Edict of the President of the Russian Federation of October 11, 1993. No. 686-rp // Collection of Acts of the President and the Government of the Russian Federation. 1993. No. 42. Clause 4000 (expired).
3. On the Public Chamber of the President of the Russian Federation. Edict of the President of the Russian Federation of February 16, 1994. No. 78-rp // Collection of Acts of the President and the Government of the Russian Federation. 1994. No. 8. Clause 592 (expired).
4. On the Political Advisory Board: Edict of the President of the Russian Federation of August 8, 2000. No. 1461 // Collection of Laws of the Russian Federation. 2000. No. 33. Clause 3351.
5. Message from the President of the Russian Federation V.V. Putin to the Federal Assembly of the Russian Federation // Rossiyskaya gazeta. 2004. No. 109. May, 27.
6. Grudtsyna L.Yu. The Public Chamber is a mummy on a national scale // Advocat. 2006. No. 5.
7. Speech of the President of the Russian Federation V.V. Putin at the enlarged session of the Government of the Russian Federation on September 13, 2004 // Rossiyskaya gazeta. 2004. No. 207. September, 14.
8. Grib V.V. The Public Chamber of the Russian Federation as a representative body of civil society // Advokatskaya praktika. 2010. No. 2.
9. Fokov A.P. On the Public Chamber of the Russian Federation // Rossiyskiy sudya. 2005. No. 11.
10. Grib V.V. The Public Chamber of Russian Federation as a public controlling body // Yuridicheskiy mir. 2010. No. 3.
11. Grib V.V. Models and principles of public chambers formation in the subjects of the Russian Federation // Konstitutsionnoye i munitsipalnoye pravo. 2010. No. 3.
12. On the Public Chamber of the Novgorod region: Regional law (adopted by the resolution No. 299-OD of the Novgorod State Duma on July 4, 2007) // Novgorodskiy vedomosti. 2007. No. 11. July, 21.
13. On the Public Chamber of the Perm region. Regional law (adopted by the Legislative Assembly of the Perm Region on December 18, 2008) // Rossiyskaya gazeta. 2009. No. 6. January, 20.
14. On self-regulating organizations: Federal Law of December 1, 2007 No. 315-FZ. <http://www.rg.ru/2007/12/06/samoreg-dok.html>.
15. Pleskachevskiy V. Outsourcing for government regulation // Brochure "Self-regulation" in the Magazine "Zakon". No. 2. 2010. http://www.sro.ru/img/z-2_Pleskachevskiy.pdf (access date – August 8, 2011).



БЕЛОУС Алексей Викторович
Соискатель кафедры мировой экономики

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-27-10
E-mail: alexey-bv@rambler.ru

Ключевые слова

КОНТРАБАНДА
НЕЗАКОННЫЕ СХЕМЫ
НЕУПЛАТА ТАМОЖЕННЫХ ПЛАТЕЖЕЙ
НЕФТЬ И НЕФТЕПРОДУКТЫ

Аннотация

Анализируются существующие проблемы в сфере экспорта минерального топлива, связанные с уклонением от уплаты налогов и таможенных пошлин. На основании информации открытых источников проводятся расчеты ущерба, наносимого федеральному бюджету.

Улучшение собираемости тарифных платежей с предприятий ТЭК как способ увеличения доходов федерального бюджета

В связи с нестабильностью, уже несколько лет подряд сохраняющейся в мировой экономике, и угрозой повторного глобального финансово-экономического кризиса особую актуальность приобретает вопрос сбалансированности российского бюджета, его способности материально обеспечивать задачи, стоящие перед государством. Причем, как показывает практика многих государств, исполнение бюджетных программ за счет роста заимствований не дает положительных результатов.

Поддержание баланса между расходами и доходами возможно двумя путями: либо увеличением доходов, либо уменьшением расходов. Основным резервом увеличения доходов многими экспертами считается повышение налогов, что и происходит достаточно регулярно. Действительно, для выполнения своих обязательств государству жизненно необходимы дополнительные финансовые ресурсы.

С другой стороны, существует достаточно много критиков такого подхода, справедливо указывающих на снижение инвестиционного климата и ухудшение условий для предпринимателей при росте налогов.

На взгляд автора настоящей статьи, обе стороны по своему правы. Вместе с тем существует возможность увеличения доходов бюджета без повышения налоговой нагрузки. Данный путь заключается в улучшении собираемости уже существующих налогов и таможенных пошлин.

В настоящее время более половины доходов российского бюджета формируется за счет нефтегазовой сферы.

Трудно переоценить значение ТЭК не только для российского бюджета и даже не только для всей экономики РФ, но и для возможности существования нынешней государственной системы страны. Нефтегазовые доходы являются краеугольным камнем стабильности государства и роста уровня граждан. Сама данная сфера находится под более чем пристальным вниманием органов власти, правоохранительных структур

и огромного количества всевозможных экспертов.

Однако, несмотря на все указанные обстоятельства, уровень криминализованности топливно-энергетического комплекса продолжает оставаться крайне высоким.

На основании статистики ЮНКТАД [1] автором проведен расчет показателей экспорта товаров 27-й группы ТН ВЭД из России в сопоставлении с показателями импорта данных товаров из России в странах-партнерах в 2007–2010 гг. (табл. 1).

Полученные выводы лишней раз подтверждают тот факт, что Голландия сама по себе выступает исключительно транзитной страной и контрактодержателем. То же самое можно сказать про Латвию и Италию. Швейцария и Кипр, очевидно, являются лишь торгующими странами. Более важным выводом является то, что импортная стоимость товаров 27-й группы ТН ВЭД на 34% выше экспортной цены. Конечно, транспортные расходы повышают стоимость товаров, однако не до такого уровня. Например, по товарам 74-й группы ТН ВЭД в том же периоде разница не превысила 7,2%, а по товарам лесопромышленного комплекса 44-й группы ТН ВЭД – не более 5%.

В разрезе конкретных стран разница еще более значительна. Для Германии она составляет 95% экспортной цены, для Турции – 125, для Испании – 130, для Франции – 135, для Бельгии – 175, для Литвы – 223, для США – 257%. В то же время для Японии разница не превышает 19%, а для Китая – 23%, при сопоставимых с Европой и Турцией транспортных расходах.

Вместе с тем в 27-й группе декларируется не только нефть, но и все остальные виды минерального топлива, поэтому в данном случае вычислить, какой процент разницы приходится на нефть и нефтепродукты, невозможно. Однако в международной торговле России с упомянутыми странами можно вести речь только о нефти и природном газе.

Определить ущерб, наносимый федеральному бюджету, исходя из разницы

Improving Collection of Tariff Payments from Energy Companies as a Way to Increase Federal Revenues

Таблица 1 – Сравнительная характеристика показателей экспорта и импорта товаров 27-й группы ТН ВЭД по данным «зеркальной» статистики, млн дол. США

Страна-партнер	Экспорт из РФ (российские данные)	Импорт из РФ (данные стран-партнеров)	Разница
Германия	46309	90341	44032
США	17456	62261	44805
Китай	35437	43535	8098
Япония	26359	31307	4948
Турция	31441	70699	39258
Швейцария	21054	277	-20777
Италия	82271	46278	-35993
Бельгия	5597	15435	9838
Франция	23676	55589	31913
Испания	13550	31235	17685
Латвия	15486	2809	-12677
Литва	7305	23578	16273
Нидерланды	155612	57470	-98142
Кипр	6888	0	6888
Весь мир	975907	1304126	328219

показателей «зеркальной» статистики, достаточно затруднительно. Конечно, какая-то доля сырой нефти вывозится из России и откровенно контрабандным способом, без всякого учета. Однако определить ее размер в количественном выражении практически невозможно.

В то же время различие в «зеркальной» статистике для 2010 г. составляет порядка 80 млрд дол., или примерно 30% российского экспорта 27-й группы ТН ВЭД. При этом даже с учетом транспортных и страховых расходов данная разница вряд ли могла превысить 15%. Соответственно, как минимум половина указанной суммы, или не менее 40 млрд дол., образовалась за счет занижения стоимости экспортируемых товаров.

На взгляд автора, такая ситуация сложилась в связи с широко используемой нефтяными компаниями практикой «трансфертного ценообразования», применяемого для занижения стоимости вывозимой нефти. Наглядным подтверждением этому служит колоссальная отрицательная разница в статистике между Россией и классическими европейскими

оффшорами – Швейцарией и Кипром, а также Нидерландами и Латвией, являющимися транзитными пунктами для перевалки российской нефти. Довольно неожиданным моментом является столь же значительная разница в торговле с Италией, однако в данном случае она также явно выступает в роли торгующей страны.

Вместе с тем, поскольку в 27-й группе ТН ВЭД декларируется не только нефть и нефтепродукты, но и природный газ, определить разницу показателей «зеркальной» статистики только по нефти и нефтепродуктам достаточно затруднительно.

Занижение стоимости вывозимой нефти и нефтепродуктов в данном случае никак не будет влиять на суммы таможенных пошлин, уплачиваемых при экспорте. В то же время для природного газа это имеет первостепенное значение, поскольку ставка экспортной пошлины на него адвалорная и составляет 30%. Одновременно огромный ущерб экономике страны наносит факт непоступления валютной выручки – для 2010 г. как

► **Aleksey V. BELOUS**
Applicant for candidate degree
of the Global Economics Dept.

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ул. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-27-10
E-mail: alexey-bv@rambler.ru

Key words

SMUGGLING
ILLEGAL SCHEMES
CUSTOMS DUTY EVASION
OIL AND OIL PRODUCTS

Summary

The paper analyses the existing problems of mineral oil export related to tax and customs duties evasion. Based on the information from open sources the losses incurred to the federal budget are calculated.

минимум 40 млрд дол., а федеральному бюджету – неуплата налогов с указанной суммы. Учитывая, что статьей 284 Налогового кодекса РФ ставка налога на прибыль организаций установлена в размере 20%, ущерб только по данному налогу составит не менее 8 млрд дол.

Если же определить долю природного газа в этой разнице (40 млрд дол.) в 16,6%, пропорционально стоимостным показателям легального экспорта, то сумма неуплаченной пошлины для 2010 г. составит порядка 2 млрд дол.

Не менее актуальной является проблема недостоверного декларирования вывозимой нефти и нефтепродуктов.

На основании показателей Росстата по добыче и переработке нефти, а также данных ФТС России по импорту и экспорту сырой нефти автором проведен анализ расходования добытой сырой нефти в РФ в 2006–2010 гг. Остаток определен как показатели добычи и импорта за вычетом переработки в РФ и экспорта (табл. 2).

Таким образом, совершенно четко прослеживается ежегодный остаток нефти в существенных количествах. При этом возможность нелегального использования данной нефти на российских НПЗ маловероятна. Вдобавок официальные данные Росстата могут просто не учитывать всего объема добываемой нефти.

На основании статистики ЮНКТАД автором проанализировано весовое отношение товаров субпозиции 2709 (сырая нефть) к товарам субпозиции 2710 (нефтепродукты) при экспорте из России и импорте в странах-потребителях (табл. 3). Для сравнения взяты данные за 2006 и 2010 гг.

Как видно из табл. 3, при экспорте из РФ соотношение нефти и нефтепродуктов существенно выше, чем в странах-партнерах при импорте, за исключением Турции. Это тем более странно, что российские НПЗ имеют крайне низкую эффективность нефтепереработки.

Определенные вопросы вызывают и показатели экспорта мазута по отношению к объемам его добычи. Так, по данным Росстата, в 2010 г. из России экспортировано 72 млн т мазута, при этом в стране произведено 69,5 млн т. В 2009 г. объем экспорта составил 64 млн т при объеме производства 64,4 млн т. При этом, по данным агентства Business Stat, в России в 2010 г. объем потребления мазута составил 6,8 млн т [2]. Импорт мазута можно практически не учитывать, поскольку в 2009 и 2010 гг. ввезено всего лишь 1 и 2,2 млн т всех нефтепродуктов. Путем несложных арифметических под-

счетов можно определить, что порядка 10 млн т мазута в 2010 г. было вывезено сверх возможных объемов. Примерно такая же цифра будет корректна и для 2009 г. Учитывая, что полученный ранее остаток нефти составит для 2009 г. почти 12 млн т, для 2010 г. – 10 млн т, можно с высокой степенью вероятности утверждать, что данная нефть вывозилась из страны под видом мазута.

На подобные несоответствия обращалось внимание и в верхних эшелонах российской власти. Например, журнал «Аналитический вестник Российской Федерации» со ссылкой на данные Счетной палаты РФ сообщает, что «объем экспортируемого мазута превысил суммарный объем его производства и импорта на 10 млн т в то время, когда потребление и экспорт сырой нефти сократились на такой же объем» [3]. К этому можно только добавить, что аудиторы Счетной палаты РФ не учли еще порядка 7 млн т мазута, ежегодно потребляемого внутри страны.

Указанный показатель также является минимальным. Например, автору совершенно непонятно, для чего странам ЕС и США такое количество российско-го топочного мазута. Для сравнения, в 2009–2010 гг. экспорт дизельного топлива из РФ не превысил 58% его производства, автомобильных бензинов – 8–12% производства.

Всего в 2010 г. из РФ экспортировано 131 млн т нефтепродуктов. При этом свыше 90%, или 115 млн т, вывезено на Атлантический рынок, в основном в страны

ЕС [4]. В то же время за весь 2010 г. странами ЕС импортировано всего 107 млн т нефтепродуктов. Таким образом, при анализе этих данных получается, что Россия является монопольным и едва ли не единственным поставщиком нефтепродуктов в страны ЕС, что само по себе маловероятно.

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что 10 млн т нефти, вывозимой под видом мазута, – минимальный показатель. При этом минимальная разница по суммам экспортной пошлины для 2010 г. составит порядка 170 дол. за т. Таким образом, возможный ущерб бюджету только для 2010 г. составит не меньше 1,7 млрд дол.

Особую пикантность данной ситуации придает то обстоятельство, что с критикой планов Правительства России поднять к 2015 г. ставку экспортной пошлины на мазут до запретительного уровня выступил вице-президент «Лукойла» Л. Федун. Причем аргументы, приведенные топ-менеджером, были подвергнуты сомнению экспертами в сфере ТЭК [5].

Довольно странным обстоятельством является тот факт, что «зеркальная» статистика показывает колоссальную разницу в торговле РФ с Литвой, в то время как, к примеру, с Финляндией различия в статистике не превысили 25%, а в отношении Латвии наблюдается прямо противоположная ситуация.

Однако у данного явления есть вполне рациональное объяснение. Дело в

Таблица 2 – Объемы добычи и импорта нефти в РФ в сравнении с переработкой и экспортом, млн т/год

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010
Добыча нефти	470	491	488	494	505
Переработка нефти в РФ	220	229	237	237	249
Экспорт нефти из РФ	248	258	243	247	247
Импорт нефти в РФ	2,3	2,7	2,5	1,8	1,1
Остаток	4,3	6,7	10,5	11,8	10,1

Таблица 3 – Весовое соотношение товаров субпозиции 2709 (сырая нефть) и субпозиции 2710 (нефтепродукты) при экспорте из России и импорте в странах-потребителях

Страна	2006	2010
Россия	2,22	1,78
ЕС-27	5,5	4,66
Германия	3,42	2,47
США	5,66	4,27
Китай	3,99	6,49
Япония	7,59	6,61
Турция	2,61	1,11
Литва	17,12	14,15

том, что фактически в Литву вывозилась российская нефть, реэкспортированная из Казахстана через Белоруссию. Так, в 2010 г. поставки мазута и газойля из Казахстана увеличили импорт Белоруссии из данной страны в 5,4 раза [6]. С другой стороны, реэкспорт российской нефти в третьи страны принял такой масштаб, что ФТС России была вынуждена вводить запрет на вывоз нефти в Казахстан железнодорожным транспортом. По мнению целого ряда экспертов, в том числе анализировавших документы Белорусской железной дороги, фактически под видом мазута перемещалась сырая нефть [7].

Та же статистика ЮНКТАД показывает, что в 2010 г. в Белоруссии оформлено товаров 27-й группы ТН ВЭД из Казахстана на 313 млн дол., в то время как из Казахстана в Белоруссию экспортировано данных товаров всего на 14 млн дол. Для сравнения, по данным белорусской статистики в 2009 г. из Казахстана в Белоруссию вообще не ввозились товары 27-й группы ТН ВЭД, а по казахстанским данным их экспортировано в Белоруссию всего на 231 тыс. дол. В итоге можно с большой долей вероятности утверждать, что в 2010 г. в Белоруссию ввезено российской нефти только под видом казахстанских нефтепродуктов на 300 млн дол., что с учетом средней стоимости тонны нефти при экспорте из РФ в 551 дол. составит порядка 544 тыс. т. При минимальной ставке пошлины в 250 дол. за тонну ущерб только от этих поставок для российского бюджета составил порядка 136 млн дол.

Таким образом, официальный Минск с молчаливого согласия российского руководства нашел способ обойти уста-

новленную квоту на беспошлинный экспорт в Белоруссию сырой нефти, ранее успешно реэкспортировавшейся в страны ЕС. Наглядным подтверждением данному факту служит то обстоятельство, что объемы таможенного оформления в Литве российской нефти в 2010 г. не уменьшились и разница с показателями российского экспорта осталась на прежнем уровне. О наличии идентичных схем экспорта сырой нефти под видом мазута через Украину также свидетельствуют экспертные мнения [8].

Таким образом, даже при анализе открытых и общедоступных источников информации видно, что ситуация с уплатой установленных законодательством налогов и таможенных пошлин в топливно-энергетической сфере является, мягко говоря, сложной. Без сомнения, ущерб, наносимый федеральному бюджету махинациями в данной сфере, ежегодно исчисляется миллиардами долларов.

В итоге складывается совершенно нездоровая ситуация: с одной стороны, для выполнения своих обязательств государство подняло ставки страховых взносов и задумывается об увеличении НДС и прочих налогов. С другой стороны, системообразующие компании ТЭК уклоняются от уплаты в бюджет колоссальных сумм.

Можно только констатировать, что ситуация с уплатой налогов в данной отрасли не улучшилась со времен «дела ЮКОСа». Для изменения существующего положения требуется политическая воля в самых верхних эшелонах власти и значительные реформы государственных контролирующих органов. ■

Источники

1. Официальный сайт ООН. United Nations Statistics Division. <http://data.un.org/Explorer.aspx?d=ComTrade>.
2. Агентство Business Stat. Анализ рынка мазута в России в 2005–2010 гг., прогноз на 2011–2014 гг. <http://www.build.ru/research?id=7098&h=build.ru>.
3. Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2011. № 22 (434). http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2011/VSF_NEW201110141341/VSF_NEW201110141341_p_004.htm.
4. Коржубаев А.Г., Эдер Л.В., Мамакхатов Т.М. Россия на мировых рынках нефти и нефтепродуктов // Бурение и нефть. 2011. № 05.
5. Гудков А. Запрет экспорта мазута оставит Россию без бензина // Коммерсантъ-Online. 2011. 7 окт. <http://www.kommersant.ru/doc/1789448?isSearch=True>
6. К визиту Президента Беларуси в Казахстан. Новости Беларуси. Белорусское телеграфное агентство. http://www.belta.by/ru/articles/dossier/K-vizitu-Prezidenta-Belarusi-v-Kazakhstan_i_432.html.
7. Ивашкевич С. Беларусь и нефть: по тропе контрабандистов // Сайт «Белорусские новости». http://naviny.by/rubrics/economic/2011/12/22/ic_articles_113_176255/.
8. Новый поворот каспийской нефти. http://www.bigness.ru/articles/2011-12-28/neft_kaspiya/131810/.

References

1. Official website of the United Nations Organization. United Nations Statistics Division. <http://data.un.org/Explorer.aspx?d=ComTrade>.
2. Business Stat Agency. Analysis of the fuel oil market in Russia in 2005–2010, forecast for 2011–2014. <http://www.build.ru/research?id=7098&h=build.ru>.
3. Analytical journal of the Federation Council FC of the RF. 2011. No. 22 (434). http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2011/VSF_NEW201110141341/VSF_NEW201110141341_p_004.htm.
4. Korzhubayev A.G., Eder L.V., Mamakhatov T.M. Russia in the global markets of oil and oil products // Bureniye i nef. 2011. No. 5.
5. Gudkov A. Ban on fuel oil export will leave Russia without petroleum // Kommersant-Online. 2011. October, 7. <http://www.kommersant.ru/doc/1789448?isSearch=True>.
6. On the visit of the President of Belarus to Kazakhstan. News of Belarus. Belarussian telegraph agency. http://www.belta.by/ru/articles/dossier/K-vizitu-Prezidenta-Belarusi-v-Kazakhstan_i_432.html.
7. Ivashkevich S. Belarus and oil: on the trail of smugglers // Belorussian News website. http://naviny.by/rubrics/economic/2011/12/22/ic_articles_113_176255/.
8. New turn of Caspian oil. http://www.bigness.ru/articles/2011-12-28/neft_kaspiya/131810/.



▶ **ТРОФИМОВА Татьяна Ивановна**

Кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономической теории

**Байкальский государственный
университет экономики и права**
664003, РФ, г. Иркутск,
ул. Ленина, 11
Тел.: (3952) 24-25-68
E-mail: trofimovati2006@mail.ru

Ключевые слова

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА
ГЛОБАЛИЗАЦИЯ
МИРОВОЙ ФИНАНСОВЫЙ КРИЗИС
МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ
РЫНОК ТРУДА
УТЕЧКА УМОВ

Аннотация

Показаны новые возможности, предоставляемые современными информационно-телекоммуникационными технологиями в управлении экономикой. Рассмотрены взаимосвязь инновационной экономики и глобализационных процессов, их влияние на международную территориальную подвижность населения в условиях мирового финансового кризиса. Проанализированы социально-экономические последствия утечки умов для стран-доноров, роль государства в привлечении квалифицированных кадров (на примере развитых стран). Показана ситуация в России.

Инновационные аспекты территориального движения населения

Современная инновационная экономика формируется и функционирует в условиях набирающих силу глобализационных процессов. Важнейшую движущую силу данных явлений составляет транснационализация экономики. В настоящее время информационно-коммуникационные технологии создали беспрецедентные возможности по поиску, обработке, передаче и хранению экономической и любой другой информации в общепланетарном масштабе. О колоссальных возможностях, предоставляемых новыми информационно-коммуникационными технологиями, говорят следующие факты. В 1970 г. хранение одного мегабайта информации стоило 5,257 дол., в 1999 г. уже 0,17 дол., а на начало 2011 г. обходилось в 0,000053 дол. Передача 1 трлн единиц информации (бит – bits) из Бостона в Лос-Анжелес обходилась в 1970 г. в 150 тыс. дол., в 2001 г. – 0,12 дол., а в 2011 г. передача неограниченного количества информации в течение месяца со скоростью 61 мегабит в секунду, например, в Японии стоила 27 центов. Телефонный разговор в течение трех минут между Нью-Йорком и Лондоном стоил в 1930 г. более 300 дол., в 2001 г. – меньше 20 центов. В 2011 г. телефонная связь осуществлялась с помощью Интернет-технологий, например через систему Skype, практически бесплатно. Более того, в настоящее время стоимость передачи данных фактически перестала зависеть от расстояния и географического положения абонентов. В начале 2000-х годов только по одному кабелю за одну секунду можно было передать больше информации, чем в 1997 г. через весь Интернет за месяц. В 2011 г. скорость передачи данных по локальной сети возросла до 100 Гб/с, а по Интернет – 9,953 Гб/с [1. Р. 2, 30]. Число мобильных телефонов в мире выросло с 700 млн в 2000 г. до 5,1 млрд в 2011 г. и приблизилось к естественному пределу. Количество пользователей Skype только за 2010 г. подскочило на 40% – с 474 млн до 663 млн чел., а это уже почти четверть населения Земли, если не считать детей

до 14 лет и людей старше 65 лет [2. С. 8]. Развитые страны и ТНК, разрабатывая и реализуя свои задачи и стратегии, осуществляют данную деятельность в реальном времени, т.е. передача и получение информации происходят одновременно с ее разработкой. Это позволяет контролировать в режиме «онлайн» свои филиалы в любой точке мира.

Однако страны, где уровень доходов и развитие техники не позволяют иметь доступ к подобным технологиям, оказываются в подчиненном положении. Не случайно, Дж. Стиглиц отмечает: «Новые технологии могут уменьшить пропасть между богатыми и бедными, когда бедные достаточно богаты, чтобы располагать этими технологиями» [3. Р. 10]. Кроме того, максимально поощряя процессы приватизации и сокращая государственное регулирование в масштабах планеты, глобализация расширяет влияние законов рынка на неэкономические сферы жизнедеятельности общества и подчиняет последние себе. Усиливая взаимозависимость между странами, она не способствует сокращению различий между ними.

Данные противоречивые кардинальные изменения сопровождаются набирающими обороты международными миграционными процессами, которые в значительной степени формируют в условиях инновационной экономики новые элементы международного разделения труда. Значительные потоки трудовых ресурсов под влиянием экономических интересов перераспределяются между государствами с различными уровнями социально-экономического развития, а также между регионами внутри своих стран.

В середине первого десятилетия XXI века, по оценкам ООН, численность международных мигрантов достигла 190 млн чел., что составляет примерно 3% мирового населения, причем 91 млн чел. приходится на развитые индустриальные страны, а 51 млн – на страны со средним уровнем доходов на душу населения [4]. По подсчетам некоторых экспертов,

Innovation Aspects of Population Movements

Today's innovation economy is formed and functions in conditions of deepening globalization processes. The economy transnationalization constitutes one of the driving forces of these phenomena. To date information technologies have provided people with unprecedented opportunities to search, process, transmit, and store economic information or data of any other kind on a global scale. The power of these colossal opportunities is evidenced by a number of facts. For instance, in 1970 the storage of one megabyte of information cost 5,257 U.S. dollars, in 1999 – just 0.17 U.S. dollars, and by early 2011 counted for 0,000053 U.S. dollars. The transmission of 1 trillion bits of data from Boston to Los-Angeles was valued at 150 000 U.S. dollars in 1970, 0.12 U.S. dollars in 2001, whereas in 2011 the transmission of unlimited amount of data during one month at a speed of 61Mb a second, for instance, in Japan, is priced at 27 cents. A three-minute telephone conversation between New York and London was valued at more than 300 U.S. dollars in 1930, while in 2001 it cost less than 20 cents. In 2011 the telephone connection is effected with the help of Internet technologies, for example, using Skype system and, as a result, costs almost nothing. Moreover, nowadays the cost of data transmission virtually does not depend on the distance between interlocutors and geographic locations. In the early 2000s a single cable could transfer more data per second, than in 1997 the whole Internet could do in a month. In 2011 the data transfer rate on local network rose up to 100 GB per second and on the Internet it reached 9,953 GB per second [1. P. 2, 30]. The number of mobile phones in the world grew from 700 million in 2000 to 5,1 billion in 2011 and approached the natural limit. The number of Skype users just for 2010 jumped by 40% – from 474 to 663 million people, and so now it accounts for almost a quarter of the world population except for the children under 14 years old and people older than 65 years [2. P. 8]. Developed countries and multinationals while setting and achieving their goals and working out and implementing strategies operate in real time that means

the transmission and receipt of the information occur simultaneously with its development. This enables multinationals to control their branches all over the world online. Yet the countries where the income level and technological development are not high enough to have access to such technologies are locked into a subordinate position. There is no coincidence that Joseph Stiglitz says: "New technologies can reduce the gap between the rich and the poor if the poor are rich enough to have these technologies" [3. P. 10]. Besides, through encouraging the privatization processes as much as it is possible on a world scale, the globalization extends the influence of market laws on non-economic spheres of society life and enslaves the latter. Although, by strengthening the interrelation between the countries it unfortunately does not assist the reconciliation of arising differences.

These controversial and dramatic changes are accompanied by international migration processes that are gaining traction nowadays and form new elements of international division of labour in conditions of innovative economy. The above-mentioned migration processes feature significant flows of labour resources which are redistributed under the influence of economic interests among countries with different levels of social-economic development as well as among regions of the countries where these flows originate from.

In the middle of the first decade of the XXI century according to the UN estimates the total of international migrants went up to 190 million people what amounts to approximately 3% of the world population including 91 million people from developed countries and 51 million people from middle-income countries [4]. Some experts argue there are 50 million of illegal immigrants worldwide, 35 million of seasonal and frontier workers [5. P. 3].

Today's world financial crisis has even further deepened qualitative changes in international migration. The changes were caused, firstly, by considerable increase in labour migration share in total migration flow, particularly due to highly skilled spe-

Tatyana I. TROFIMOVA

Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof. of Economic Theory Dprt.

Baikal State University of Law and Economics

664003, RF, Irkutsk,

ul. Lenina, 11

Phone: (3952) 24-25-68

E-mail: trofimovati2006@mail.ru

Key words

INNOVATION ECONOMY

GLOBALIZATION

WORLD FINANCIAL CRISIS

INTERNATIONAL MIGRATION

LABOUR MARKET

BRAIN DRAIN

Summary

The article presents new possibilities in economy governance opened up by modern information technologies. There is considered the interrelation between innovation-driven economy and globalization processes, their impact on population international mobility in conditions of the world financial crisis. The author analyses social-economic shortcomings of brain drain for sending countries and the role of the government in attracting qualified workforce (at the example of developed countries). The situation in Russia is observed as well.

в мире насчитывается 50 млн нелегальных мигрантов, 35 млн вынужденных переселенцев, 10 млн сезонных и приграничных рабочих [5. С. 3].

Еще более усилились качественные изменения в международном миграционном движении населения в условиях современного мирового финансового кризиса. Они вызваны, во-первых, существенным увеличением доли трудовой миграции в общем миграционном потоке, особенно высококвалифицированных специалистов; во-вторых, значительным ростом количества нелегальных мигрантов. Кроме того, наблюдается рост масштабов вынужденной миграции, расширение географии региональных межнациональных конфликтов, усиление влияния международной миграции на демографическую ситуацию в развитых странах мира, увеличение доли женщин в этих процессах.

Формирование инновационной экономики к настоящему времени определило конкретные центры, наиболее привлекательные для многочисленных мигрантов из разных стран. К ним относятся экономически развитые государства Европейского союза, США, Канада, Австралия, нефтедобывающие страны Ближнего Востока, новые промышленные «драконы» Юго-Восточной Азии. Сейчас наибольшее число мигрантов проживает в Европе (56 млн чел.), далее следуют Азия (50 млн), Северная Америка (41 млн). По данным Т. Тимашовой, только в последнее десятилетие XX века прирост населения развитых стран исключительно за счет международной миграции составил 56%, Европы – 89%, а развивающихся стран – 3% [6. С. 105].

США занимают первое место по приему переселенцев. На их долю приходится 39 млн чел., или 20% всех мигрантов в мире. На второе место вышла Россия (7,6%). Далее следуют Германия, Украина, Индия. При этом треть международных мигрантов курсирует между развивающимися странами. Созданная ООН Глобальная комиссия по международной миграции считает, что в России в настоящее время находится 13,3 млн мигрантов. Данные Федеральной миграционной службы РФ говорят о примерно 10 млн чел. По некоторым оценкам, на неформальных рынках труда в нашей стране нашли работу от 3,5 до 5 млн иностранцев, которые, как правило, являются выходцами из стран СНГ и Юго-Восточной Азии [6. С. 105].

Современная инновационная экономика вызвала всплеск развития про-

изводительных сил, обусловленный появлением нового качества экономического роста, основанного на информационно-коммуникационных технологиях, на динамичном генерировании нововведений и самых последних научных знаний. Ухудшение демографической ситуации в экономически развитых странах вызвало соответствующее усиление миграционных процессов. По оценкам экспертов, для эффективного функционирования современной экономики только для США, Канады и Европейского союза потребуются примерно 100 млн квалифицированных специалистов в течение 25 лет [7. С. 133]. При этом привлекаемые мигранты должны будут не только обладать профессиональными навыками, но и ориентироваться в точных науках, иметь достаточно высокий интеллект. Образовавшуюся нишу на рынке труда развитых стран невозможно заполнить за счет внутренних ресурсов, поскольку такого числа специалистов необходимого уровня у них просто нет. Подготовить их в столь короткие сроки крайне сложно.

Наиболее приемлемым и достаточно давно распространенным выходом из сложившейся ситуации является привлечение зарубежных высококвалифицированных специалистов, получившее громкое название «утечка умов». По установившейся традиции Северная Америка привлекает интеллектуалов из Западной Европы. Страны Европейского союза рассчитывают на «помощь» российских и других восточноевропейских мигрантов. Требования инновационной экономики способствуют усилению данных процессов.

Широкое распространение получила методика ООН по определению ущерба, связанного с интеллектуальной миграцией из стран-доноров. Суть ее состоит в том, что из ВВП страны вычитаются прямые и косвенные расходы на подготовку выезжающей интеллектуальной элиты. Например, потери России от отъезда одного специалиста в среднем оцениваются в 300 тыс. дол., а по оценкам американских экспертов, они составляют 400–800 тыс. дол. Общие же потери России от «утечки мозгов» в первой половине 1990-х годов ежегодно составляли 25–33 млрд дол. [8. С. 120].

В научной литературе отмечается, что в условиях инновационной экономики политика стран с развитой рыночной экономикой по отношению к миграции рассматривается не только как средство пополнения трудовых ресурсов, но и как инструмент для привлечения капитала.

Некоторые государства, например США, Канада, Новая Зеландия, ввели специальные квоты для въезда иммигрантов-инвесторов. Так, США, самая развитая в научно-техническом и экономическом отношении страна, предусмотрели ежегодную выдачу 10 тыс. виз для иммигрантов-инвесторов и членов их семей. Условием получения подобной визы служит инвестирование в экономику принимающей стороны не менее 500 тыс. дол. [9. С. 9]. Правительство Великобритании реализует программу привлечения бизнесменов, работающих в инновационных отраслях, имеющих четкий бизнес-план инновационного предпринимательства в Великобритании, а также готовых приобрести минимум 5% акционерного капитала компаний Туманного Альбиона и создать не менее двух рабочих мест для постоянных жителей. Эти меры призваны поощрить электронную коммерцию и наукоемкие виды деятельности.

Для стран-доноров денежные средства мигрантов также представляют большой интерес. Выходцы из Китая, проживая в разных уголках мира, вложили в экономику своей этнической родины более 60 млрд дол. По оценке Всемирного банка, ежегодно иммигранты, работающие в развитых государствах, переводят на родину около 100 млрд дол. [10. Р. 69, 71]. Наибольшие суммы, вывозимые ежегодно из США, получают: Мексика – 10 млрд дол.; Индия – 9,9; Филиппины – 6,4 млрд дол. Эти суммы вполне корреспондируются с объемом средств, направляемых США в фонды помощи иностранным государствам (чуть больше 20 млрд дол. в год) [9. С. 9]. Если экономика развивающихся стран находится в кризисном состоянии, то эти деньги представляют собой важнейший источник доходной части бюджета. Но если страны-доноры не смогут эффективно использовать полученные средства для подъема национальной экономики, повышения ее научно-технического уровня, изменения структуры промышленности, роста внутреннего потребительского спроса, то эти деньги вновь вернуться в развитые страны уже в форме оплаты импортных товаров.

Необходимость соответствия современному этапу инновационного развития и выживания в конкурентной борьбе подталкивает все страны ОЭСР на государственном уровне проводить соответствующую инновационную политику. Ее основными целями являются привлечение квалифицированных соотечественников и мигрантов, получив-

cialists; the second reason seems to be a strong growth of illegal migration. In addition, there is evidence of large-scale forced migration, geographical expansion of regional ethnic violence, profound impact of international movements of population onto the demographic situation in developed countries, and greater share of women in the processes.

By the present moment the formation of innovation economy has specified particular core destinations which are considered to be the most attractive for numerous migrants from different countries. These include developed countries of the EU, the USA, Canada, Australia, oil-extracting countries of the Middle East, new industrial "dragons" from Southeast Asia. To date the largest number of migrants lives in Europe (56 million), then comes Asia (50 million), and North America (41 million). T. Timashova states that during just the last decade of the XX century international migration's sole contribution to the population growth in developed countries amounted to 56%, particularly in Europe – 89%, and in developing countries – 3% [6. P. 105].

The USA ranks the first among receiving countries. Its share of international migration adds up to 39 million people or around 20% of the world total. The second position is occupied by Russia (7.6%). It is followed by Germany, Ukraine, and India. At this one third of international migrants moves on a regular basis from one developing country to another. UN Global Commission on International Migration supposes that at the moment there are around 13.3 million of migrants in Russia. The data of Federal Migration Service of the Russian Federation indicate about 10 million people. According to some estimates, in unauthorized labour markets in our country there have found their jobs from 3.5 to 5 million of foreigners and, as a rule, these people are native to CIS countries and countries of Southeastern Asia [6. P. 105].

Modern innovative economy triggered the resurgence in productive forces development conditioned by the emergence of a new quality of economic growth which is based on information technologies, dynamic innovation process and latest scientific knowledge. The aggravation of the demographic situation in developed economies mirrored in intensified migration processes. Experts argue an effective operation of modern economy only in the USA, Canada and EU will require approximately 100 million of well-qualified specialists in the nearest 25 years [7. P. 133]. Here it is necessary to emphasize that attracted mi-

grants except for professional skills should possess a formidable intellect combined with understanding of exact sciences. It is unfeasible to fill this niche in the developed countries' labour market using internal resources since these countries simply do not have such number of specialists. It is also extremely difficult to train these specialists in that short time.

The most acceptable and quite long ago spread solution to this problem is the involvement of foreign highly skilled employees. This phenomenon received a sounding name "brain drain". Sticking to the established tradition, North America attracts intellectuals from Western Europe. In turn, the EU countries rely on Russian specialists and other Eastern-European migrants. Demands of innovative economy tend to strengthen these processes.

The UN methodology to assess sending countries' losses caused by intellectual migration has become quite popular and is often applied nowadays. Its essence lies in the fact that direct and indirect costs of training and preparing the intellectuals that leave the country are subtracted from the country's GDP. For instance, Russia's losses incurred by the departure of one specialist average out at 300 thousand U.S. dollars; and according to American experts, this figure appears to be from 400 to 800 thousand U.S. dollars. As for the Russia's total losses caused by brain drain, they annually amounted to 25–33 billion U.S. dollars in the first half of 1990s [8. P. 120].

In scientific literature it is pointed out that in innovative economy the developed countries' policy on migration is seen not just as a means of acquiring labour resources but as a tool to attract capital. Some states, for example, the USA, Canada, and New Zealand have imposed special quotas for entry of immigrants-investors. Solely the most scientifically, technically, and economically progressive country – the USA – has envisioned 10 thousand visas which can be granted annually to the immigrants-investors and members of their families. Yet it is stipulated that to get this type of visa one should invest into the receiving economy at least 10 thousand U.S. dollars [9. P. 9]. The UK government is running a program to attract businessmen employed in innovative sectors who have a clear business plan for innovative entrepreneurship in Great Britain and are ready to acquire at least 5% of share capital of Albion's companies and generate at least 2 jobs for UK citizens. These steps are designed to encourage e-commerce and science-intensive types of activities.

For sending countries the migrants' money also are of great interest. Natives of China who live in different parts of the world to date have already invested into the Chinese economy well over 60 billion U.S. dollars. The World Bank reckons that remittances of immigrants working in developed countries can annually total at 100 billion U.S. dollars [10. P. 69, 71]. The largest sums sent abroad every year from the USA are received by the following countries: Mexico – 10 billion U.S. dollars, India – 9.9 billion U.S. dollars, the Philippines – 6.4 billion U.S. dollars. These sums can be compared to those directed by the USA to foreign aid funds (just over 20 billion U.S. dollars a year) [9. P. 9]. Should a foreign developing country be in crisis, this money becomes a significant source of budget revenues. Yet in case source countries are unable to use these funds effectively to raise national economy, boost its scientific and technical level, diversify industry, and stimulate domestic demand, the money earned by immigrants will come back to the receiving countries as payments for the imports.

The need to respond to challenges posed by modern stage of innovative development forces all OECD countries to adopt corresponding innovation policy at national level. Its main objectives include measures to attract well qualified residents and migrants who acquired education in other countries and major in innovation subjects (specialities). In addition, the policy focuses on creation of favorable conditions to secure sought-after, skilled specialists to the country. The policy encompasses a range of directions the most important of which is to build the infrastructure for innovation entrepreneurship in a variety of different technological and biotechnological centres with decent working conditions. Analogous centres are being created in Skolkovo, Russia.

Besides, public R&D sector is extending its influence. For this there are allocated extra funds to finance the most promising research, taken steps for rapid promotion and career advancement of perspective specialists, there is arranged the financial support of perspective scientists and built the system of scholarships to reward talented undergraduates and postgraduates and generate jobs for them after their studies are completed. Then, there are administered the government programs to assist scientists who emigrated earlier and are willing to resettle to their homeland again. The programs cover not only transport costs but also provide means to support homecoming people financially until they find jobs.

Источники

1. United Nations Development Program. Human Development Report 2011. New York–Oxford, 2011. www.ru.wikipedia.org.
2. Иноземцев В. Революция.com // Известия. 2011. 20 мая.
3. UNESCO. the new Courier. Paris: UNESCO, 2002, October.
4. International Migration and Development: Report of the Secretary-General. UNGA. 2006. May 18.
5. Аверин А.Н. Миграция населения. М., 2006.
6. Тимашова Т. Канада в контексте международной миграции // МЭ и МО. 2008. №1.
7. Переслегин С.Б. Самоучитель игры на мировой шахматной доске. М., 2006.
8. Грани глобализации. Трудные вопросы современного развития. М.: Альпина Паблшер, 2003.
9. Никольская Г.К. Социально-экономические последствия глобализации рынка труда за рубежом // Труд. 2005. №4.
10. Two Current Issues Facing Developing Countries // World Economic Outlook IMF. 2005. April.
11. Economist. 2005. March, 16.
12. Навой А. Российские кризисы образца 1998 и 2008 годов: найди 10 отличий // Вопросы экономики. 2009. №2.

References

1. United Nations Development Programme. Human Development Report 2011. New York–Oxford, 2011.
2. Inozemtsev V. Revolutsia.com // Izvestiya, 2011, May 20.
3. The UNESCO Courier. October. Paris: UNESCO, 2002.
4. International Migration and Development // Report of the Secretary-General. UNGA. 18.05.2006.
5. Averin A.N. Population migration. Moscow: 2006.
6. Timashova T. Canada in international migration // ME & MO. 2008. №1.
7. Pereslegin S.B. Teach-yourself book to play the world chess. Moscow, 2006.
8. Globalization facets. Baffling issues of modern development. Moscow: Alpina publisher, 2003.
9. Nikolskaya G.K. Social-economic consequences of labour market globalization abroad // Trud. 2005. №4.
10. Two Current Issues Facing Developing Countries // World Economic Outlook IMF, April 2005.
11. Economist. 2005. March, 16.
12. Navoy A. Crises in Russia. Patterns of the years 1998 and 2008: spot 10 differences // Issues of Economics, 2009. № 2.

ших образование по инновационным специальностям в других странах, создание привлекательных условий для закрепления высокообразованных востребованных работников в родной стране. Она включает ряд направлений, важнейшее из которых – создание инфраструктуры инновационного предпринимательства в виде различных технологических и биотехнологических центров с достойными условиями работы. Аналог подобных центров создается у нас в г. Сколково.

Кроме того, усиливается влияние государственного сектора НИОКР. Изыскиваются дополнительные средства для финансирования наиболее перспективных на текущий момент исследований, проводится финансовая поддержка подающих надежды ученых, принимаются меры для более быстрого продвижения перспективных специалистов по карьерной лестнице; с помощью высоких стипендий пытаются поощрить талантливых иностранных студентов и аспирантов, предоставить им рабочие места после окончания учебы. Для привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в большинстве развитых стран предусмотрены налоговые льготы. Кроме того, существуют госпрограммы содействия переселению ученых-эмигрантов, желающих вернуться на родину. Они включают не только транспортные расходы по возвращению бывших соотечественников, но и средства для их поддержания после переезда до нахождения рабочего места.

Привлечение иностранных учащихся для обучения и проживания требует от принимающей стороны создания соответствующей инфраструктуры образования. Учитывая распространенность английского языка среди студенческой молодежи, в неанглоязычных странах создаются соответствующие методики обучения, что позволяет заинтересовать в получении образования дополнительное число иностранных студентов. Например, в университетах Германии иностранцам можно обучаться не на немецком, а на английском языке. Такая практика получила широкое распространение во всех развитых европейских государствах.

Исключительное значение страны ЕС придают и проблемам признания дипломов о профессиональном образовании и квалификации, полученных за пределами ЕС. Выходцы их стран третьего мира при подтверждении дипломов испытывают больше сложностей, нежели мигранты из ЕС или Европейской эконо-

номической зоны. Поэтому возникают дополнительные трудности в получении работы, соответствующей квалификации. Сегодня приняты меры по максимальному упрощению признания дипломов. Через заключение кооперационных соглашений между университетами, открытие зарубежных филиалов развитые государства отбирают одаренных студентов для обучения их на своей территории.

Дискуссионным представляется вопрос о том, насколько тяжелой может быть иммиграционная нагрузка для бюджета страны-реципиента. Однако и здесь имеются определенные положительные моменты, например, налоги, вносимые иммигрантами, способствуют росту доходной части того же бюджета. По мнению большинства экономистов, в долгосрочном периоде государство, принимающее мигрантов, получает больше преимуществ и выгод, так как налоги, уплачиваемые иммигрантами, превосходят средства, выделяемые на их обучение и различные социальные выплаты. В финансовом плане во многих странах (Австрия, Великобритания, Германия, Греция, Испания, Португалия, США) эффекты от приема мигрантов больше, чем затраты на них.

Попытки подсчитать эффекты от иммиграции на макроуровне предпринимались как научными и правительственными организациями, так и отдельными экономистами. Например, для США в 1997 г., по данным Национального исследовательского совета, размер уплаченных иммигрантами налогов на 10 млн дол. превышал сумму полученных ими бюджетных дотаций. По подсчетам Совета экономических консультантов при Президенте США, в 2002 г. этот прирост составил уже 14 млн дол. [11]. Отмеченная положительная тенденция превышения бюджетных доходов над расходами связана с тем, что в американской экономике работает много высококвалифицированных специалистов-иммигрантов. Каждый такой специалист в течение всего трудоспособного периода приносит государственному бюджету США чистую прибыль в размере 198 тыс. дол. [11].

Несколько иначе обстоят дела с низкоквалифицированными иммигрантами, не имеющими профессиональной подготовки. Их присутствие и деятельность составляют достаточно тяжелое бремя для бюджета страны-реципиента. Один подобный работник в течение трудовой жизни платит налогов на 13 тыс. дол. меньше, чем получает различного рода социальных дотаций. [9. С. 10] Поэтому

Attracting foreign students to live and study in the country requires from the host country to establish necessary educational infrastructure. With regard to the fact that English is widely spread among studying youth special educational techniques are designed in non-English-speaking countries what allows the countries to get an additional number of students interested in obtaining a degree there. In that way, for instance, in German universities foreigners can learn subjects not in German but in English. This practice became widely spread in all developed European countries.

Particular importance by the EU countries is attached to the problems of recognition of diplomas and academic qualifications acquired outside the EU. Immigrants from the Third World countries experience far greater difficulties in certifying their qualifications than migrants from the EU or European Economic Area. Logically, this leads to added complexities while finding the right vacancy which matches their diplomas. For the present moment there have already been taken measures to simplify the process of diploma recognition as much as possible. Through opening branches abroad and entering into cooperation agreements between universities developed countries select talented individuals to train them in their territory.

It is arguable how heavy the migration burden can be for the receiving country's budget. However, even here there are some positive things, for example, taxes paid by immigrants contribute to an increase in revenues of the country's budget. The majority of the economists argues that from a long-term perspective the receiving economy benefits even more than sending countries, since the amount of taxes paid by immigrants exceeds the sums spent on education and various social payments. Financially, in many countries (Austria, Great Britain, Germany, Greece, Spain, Portugal, the USA) the effects from migrants reception are greater than the expenditure related to it.

Both certain scientists and scientific and governmental institutions attempted to calculate the exact effects from migration at macro-level. For instance, for the USA in 1997, as the data of the National Research Council say, the amount of taxes paid by immigrants was 10 million U.S. dollars larger than federal welfare given to them. According to the estimates of the USA President's Council of Economic Advisers (CEA) this growth amounted to 14 million U.S. dollars in 2002 [11]. The pointed positive tendency of exceeding budget revenues over expenses is tied up with the fact that the American

economy employs many highly skilled immigrants. Every such specialist while he/she is employable earns for the USA budget the net profit of 198 thousand U.S. dollars [11].

Slightly different are the things with low-qualified migrants who do not have professional training. Their presence and their activities place a huge burden on the receiving country's budget. One such worker during his/her working life pays 13 thousand U.S. dollars less in taxes than he/she receives in different welfare. [9. P. 10]. That is why the host country is principally interested in well-qualified workforce.

Macroeconomic analysis shows that an average immigrant during his/her working life brings to the USA budget approximately 80 thousand U.S. dollars. However, average indicators do not reflect actual situations in the periods of sharp increases in immigration. This results from the substantial escalation of education expenditure to teach both adults and migrants' children, and also from growing social transfers of various kinds for low-paid workers, etc.

From the territorial perspective the migration situation in the USA varies a lot. This is brought about by the fact that it is not the federal government, but the states' budgets that primarily have to spend considerable sums of money to help migrants to settle in their new location. If in any territorial entity in the virtue of certain circumstances the number of natives of other countries goes up, in line with it the state's budget expenditure increases as well. Particularly in California, 7.7 million U.S. dollars are spent annually for the programs designed to teach children of illegal migrants, 1.4 million U.S. dollars are allotted to health care and the same amount is directed for the maintenance of illegal migrants in prisons who have committed crimes [11].

During the recovery phase migrants could become a determining resource which will trigger economic growth and move forward the economy. Paradoxically, it refers to migrants with any qualification, even very low. Low-qualified workers may exercise a marked influence on effective functioning of labour-intensive industries. Developed countries have faced the pressing need to maintain the competitiveness of some economic sectors which confront with relatively large flow of dumped imports from developing countries. This refers mostly to the industries that produce goods meant for a typical consumer: light industry, footwear and food industry, etc. Developed countries will only be able to retain their level of production in case the production costs are decreased, particularly at the expense of

cheaper labour. Migrant labour has become one of the contemporary forms of costs reduction. The Keynesian theory argues that the extension of industries which produce consumer goods leads to the proportional growth in demand for machinery and equipment, and, consequently, improves the employment rate generally within the country. In that way, in the USA agriculture handles an important role in foreign economic activity, and light industry is in a state of long-running trade war with low-priced imports, first and foremost with Asian imports. Yet at this, by early 1990s the annual inflow of immigrants compared to late 1980s has almost doubled increasing from 675 thousand people to 1128 thousand people, though the unemployment rate remained the same (6.4%). In that time without migrant labour the extensive production growth could not have been achieved and jobs could not have been generated.

In recent years in Russia and in its regions, labour market functioning has dramatically worsened. As a result of many factories' closure a considerable number of workers having moved to another economic sectors by now have lost all professional skills, and it is unlikely these people could return to their previous occupation. Besides, every year Russian economy runs out of approximately 1 million of employable residents because of their retirement. Annually some 200 thousand people, mainly employable, die of different reasons (car accidents, suicides, food poisoning, violent crimes). Just in 2006 the country lost about 700 thousand of employable people [12. P. 27]. Until now Russia barely managed to maintain the balance of labour resources and this was largely due to CIS migrants. However, they are low-qualified and need lengthy social adjustment with all natural consequences.

The next stage of innovative economy shapes new demands in the labour market, and consequently, the mechanisms of migration policy are changing. Developed countries direct meticulous attention to the selective reception of migrants in the interests of their economies. Modern migration policy in Russia is becoming to be focused on attracting well-qualified specialists. It intends not only to maintain a high level of traditional industries, but also to develop new science-intensive and high-tech directions of the national economy. For this reason there were introduced some amendments into our migration legislation: particularly, visa regime was radically simplified, registration requirements were relaxed etc. ■

принимающая сторона прежде всего заинтересована в привлечении высококвалифицированных кадров.

Макроэкономический анализ показывает, что среднестатистический иммигрант в процессе трудовой деятельности приносит бюджету США доход в объеме 80 тыс. дол. Но средние показатели не отражают реальных ситуаций, связанных с периодами резкого роста количества въезжающих в страны-реципиенты. Это обусловлено существенным увеличением расходов на обучение, как взрослых, так и детей иммигрантов, а также возрастанием разного рода выплат социальных трансфертов малооплачиваемым работникам и т.д.

Миграционная ситуация в США в территориальном аспекте весьма неоднородна. Это вызвано тем обстоятельством, что не федеральное правительство, а в первую очередь бюджеты отдельных

штатов вынуждены тратить значительные средства на обустройство переселенцев. Если в каком-то территориальном образовании в силу определенных причин возрастает количество выходцев из других государств, то заметно увеличивается и расходная часть его бюджета. Например, в Калифорнии только на программы обучения детей нелегальных иммигрантов расходуется 7,7 млн дол. в год, еще 1,4 млн дол. – на медицинскую помощь и столько же на содержание в тюрьмах нелегалов, совершивших преступления [11].

В период экономического роста мигранты могут стать определяющим ресурсом движения вперед. Причем это относится к приезжим любой квалификации, даже самой низкой. Малоквалифицированные работники могут оказать значительное влияние на эффективное функционирование отраслей с большой

долей ручного и трудоемкого производства. Развитые страны поставлены перед необходимостью удерживать конкурентоспособность определенных отраслей экономики относительно большого потока демпингового импорта из развивающихся стран. Это касается в первую очередь отраслей, выпускающих товары массового спроса, рассчитанные на типичного потребителя (легкая промышленность, обувная, пищевая и т.д.). Удержать уровень производства возможно только в случае снижения издержек, в том числе за счет более дешевой рабочей силы. Одной из современных форм уменьшения затрат стало использование труда иммигрантов. Расширение отраслей, производящих продукцию массового потребления, в соответствии с кейнсианской теорией ведет к пропорциональному росту спроса на машины и оборудование и, следовательно, к



▶ **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
Тел.: (343) 251-96-92
E-mail: veretennikova_o@mail.ru**



▶ **ШАТКОВСКАЯ Екатерина Григорьевна**

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
Тел.: (343) 251-96-15
E-mail: shatkovskaya66@mail.ru**

Политика субъекта управления на макро- и микроуровнях: сущность и характеристика

Ключевые слова

ПОЛИТИКА
МНОГОУРОВНЕВАЯ ПОЛИТИКА
УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТОМ
ВИДЫ ПОЛИТИКИ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ
УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

Приводится авторская трактовка понятий «политика», «многоуровневая политика», «протранство субъекта управления», «базовый субъект управления»; представлена структура субъектов управления мировым хозяйством; выделены стандартные интересы основных субъектов управления; обозначены уровни разработки политики; дана характеристика видов политики по уровням управления.

Национальная экономика как единая интегрированная система и ее основные подразделения в виде государственного и частного секторов, совокупности домохозяйств функционируют и развиваются в рамках проводимой экономической политики.

Термин «экономическая политика», исходящий из понятия «политика», многомерный и многоуровневый. Существует множество подходов к определению этих понятий.

До настоящего времени научное сообщество не выработало единого подхода к пониманию сущности политики, об этом свидетельствует ретроспектива научных взглядов на сущность политики (табл. 1).

Проведенный анализ различных подходов к пониманию сущности явления «политика» позволяет сформулировать авторскую позицию по этому вопросу. Термин «политика» происходит от греч. πόλις – государство, что по Аристотелю означает «искусство управления госу-

повышению общего уровня занятости в стране. Так, в США сельскому хозяйству отводится важная роль во внешне-экономической деятельности, а легкая промышленность страны находится в состоянии длительной торговой войны с дешевым импортом, прежде всего азиатским. Но при этом еще в начале 1990-х годов ежегодный приток иммигрантов по сравнению с концом 1980-х годов увеличился почти вдвое – с 675 тыс. до 1128 тыс. чел., а безработица осталась на прежнем уровне (6,4%). Без привлечения труда иммигрантов в тот период не состоялось бы экстенсивное расширение производства и не были бы созданы новые рабочие места.

В последние годы в России в целом и в ее территориальных образованиях резко ухудшилось качество функционирующего рынка труда. В результате закрытия многих производств значи-

тельная часть занятых, перейдя в другие сектора экономики, к настоящему времени утратила профессиональные навыки и вряд ли сможет вернуться на родные предприятия. Кроме того, ежегодно отечественная экономика теряет около 1 млн трудоспособных граждан в связи с выходом на пенсию. Еще около 200 тыс. чел. в год, причем в основном в трудоспособном возрасте, гибнут по различным причинам (автокатастрофы, суицид, пищевые отравления, насильственные преступления). Только в 2006 г. страна потеряла около 700 тыс. чел. в трудоспособном возрасте [12. С. 27]. До сих пор баланс трудовых ресурсов в России едва удавалось поддерживать благодаря мигрантам из стран СНГ. Однако они обладают низкой квалификацией и нуждаются в длительной социальной адаптации.

Очередной этап инновационной экономики формирует новые потребности

на рынке труда, соответственно меняются механизмы миграционной политики. Развитые страны чрезвычайно внимательно проводят селективный прием мигрантов в интересах своей экономики. Современная миграционная политика России тоже начинает ориентироваться на привлечение высококвалифицированных специалистов. Ее цель – не только сохранение высокого уровня традиционных отраслей, но и развитие новых наукоемких и высокотехнологичных направлений национальной экономики. Для этого вносятся соответствующие поправки в миграционное законодательство: приглашаются квалифицированные специалисты, радикально упрощается визовый режим, регистрация при переезде и т.д. ■

Policy of Subject of Administration at Macro and Micro Levels: Essence and Characteristics

дарством» [3]. Большой экономический словарь идет чуть дальше, он трактует политику как «искусство управления государством, сообществом, межгосударственными отношениями» и определяет ее как «сферу деятельности, связанную с отношениями между социальными группами, сутью которой является определение форм, задач, содержания деятельности государства» [4].

Авторы придерживаются социальной парадигмы в трактовке понятия «политика», которая исследует влияние социальных, экономических и культурных факторов на суть политических явлений. Точка зрения авторов сводится к двум аспектам.

Во-первых, определяющую роль в становлении политики авторы отводят социокультурным, т.е. приобретенным, свойствам субъекта социального действия. В рамках марксистской концепции социальной парадигмы политика представляет собой концентрированное выражение экономики, прослеживается

логическая цепочка «частная собственность – социальные классы – организация политической жизни – государство» [5], что позволяет ключевым элементом явления «политика» считать субъект управления.

Во-вторых, с точки зрения культурологического подхода социальной парадигмы основой политики является ценностно-нормативная составляющая, опирающаяся на нравственную, моральную убежденность индивидуумов в ценности принципов политики, приверженность индивидуумов к установленным нормам, личностные качества лица, принимающего решение, т.е. его харизму. Этот подход авторы поддерживают и признают идеологию в качестве глобальной цели субъекта, разрабатывающего политику. Структура субъектов управления мировым хозяйством представлена на рис. 1.

Международные организации в структуре субъектов управления мировым хозяйством являются надстроечным эле-

▶ **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. SHATKOVSKAYA**
Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.
of Financial Markets and Banking Dept.

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-15
E-mail: shatkovskaya66@mail.ru

Key words

POLICY
MULTILEVEL POLICY
ADMINISTRATION LEVELS OF SUBJECT
TYPES OF POLICIES
AT DIFFERENT ADMINISTRATION LEVELS

Summary

The authors provide their own interpretation of the terms «policy», «multilevel policies», «space of subject of administration». «basic subject of administration». In the article the structure of subjects of global economy administration is suggested; the standard interests of basic subjects of administration are pointed out; levels of policy's development are determined; characteristics of types of policies according to the administration levels are given.

Источники

1. Анимица Е.Г., Власова Н.Ю., Силин Я.П. Городская политика: теория, методология, практика / науч. ред. А.И. Татаркин. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2004.
2. Пугачев В.П., Соловьев А.И. Введение в политологию: учеб. для студентов вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2006.
3. Аристотель. Соч.: в 4 т. М., 1984. Т. 4.
4. Большой энциклопедический словарь. <http://www.vedu.ru/BigEncDic>.
5. Политология: учеб. пособие / сост. И.В. Борзихина, Л.А. Коноплева, А.В. Трофимов, Т.Е. Эйдис; отв. ред. А.В. Трофимов. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2005.
6. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года: Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537.
7. Лексин В., Андреева Е., Ситников А., Швецов А. Региональная политика России: концепции, проблемы, решения // Российский экономический журнал. 1993. № 9.
8. Логинова Л.В. Институционализация региональных интересов: субъективные и объективные мотивации // Регионоведение. 2008. №4.
9. Пространство. <http://ru.wikipedia.org>.

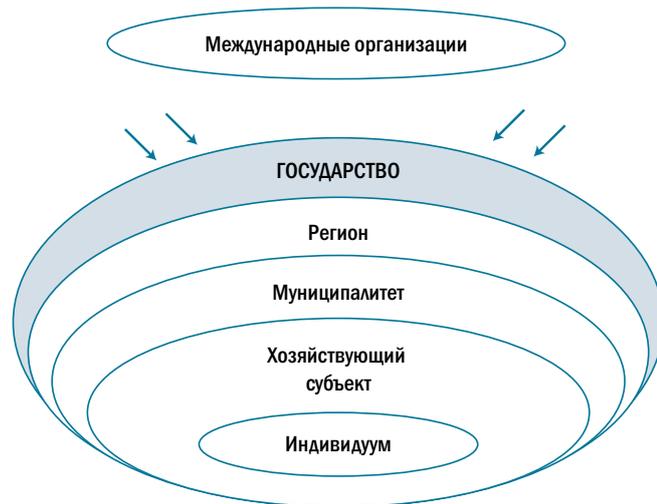


Рис. 1. Структура субъектов управления мировым хозяйством

ментом и выполняют функцию глобального регулирования взаимоотношений на межгосударственном и международном уровне.

Остальные субъекты управления – от государства до отдельных индивидуумов – при проведении политики руководствуются, с одной стороны, нормами, вводимыми вышестоящими субъектами

управления, а с другой – собственными интересами. Стандартные интересы субъектов управления одного уровня соответствуют статусу субъекта (табл. 2).

Несмотря на наличие стандартных интересов субъектов управления одного уровня, реальные интересы, лежащие в основе содержания политики, могут существенно различаться. Субъекты

Таблица 1 – Ретроспектива научных взглядов на сущность политики

Автор, исторический период	Сущность научной идеи
Платон Афины, 428 (427) г. до н.э. – 348 (347) г. до н.э.	Политика – «царское искусство» управлять всеми иными искусствами (ораторским, военным, судебным и т.д.) и умение «оберечь всех граждан и по возможности сделать их из худших лучшими»
Аристотель Древняя Греция, 384 до н.э. – 322 до н.э.	«Полис является высшей формой человеческого объединения, способствующей достижению счастливой жизни, т.е. жизни, согласной с добродетелью...»
Никколо Макиавелли Италия, 1469–1527 гг.	Политика представляет собой знание о правильном и мудром правлении
Адам Смит Шотландия, 1723–1790 гг.	Политика взаимосвязана с экономикой и характером социального строя
Карл Маркс Германия, 1818–1883 гг.	Политика есть борьба классовых интересов
Эмиль Макс Вебер Германия, 1864–1920 гг.	Политика – это лидерство государственного аппарата или влияние на это лидерство
В.И. Ленин Россия, 1870–1924 гг.	Политика – это направление государства, определение форм, задач, содержания деятельности государства. Политика – это концентрированное выражение экономики
Артур Бентли США, 1870–1957 гг.	Политика – сфера соперничества разнообразных общественных групп, преследующих собственные интересы
Игорь Ансофф США, 1918–2002 гг.	Политика – это деятельность организации, направленная на реализацию своих целей
Е.Г. Анимица, Н.Ю. Власова, Я.Г. Силин Россия, настоящее время	«Политика как явление социальной жизни не является присущим человеческому обществу изначально. Оно появляется лишь на определенном этапе развития общества, ... с возникновением государства, появлением в обществе противоречивых интересов различных групп...» [1. С. 38]
В.П. Пугачев, А.И. Соловьев Россия, настоящее время	«Политика – деятельность социальных групп и индивидов по артикуляции (осознанию и представлению) своих противоречивых коллективных интересов, выработке обязательных для всего общества решений, осуществляемых с помощью государственной власти» [2. С. 16]

Таблица 2 – Стандартные интересы основных субъектов управления

Субъекты управления	Стандартные интересы
Международные организации	Регулирование взаимоотношений на межгосударственном и международном уровне на основе мирного сосуществования, решение проблем планетарного масштаба
Государство	Незыблемость конституционного строя; суверенитет; территориальная целостность; политическая, экономическая и социальная стабильность; безусловное обеспечение законности и поддержание правопорядка; развитие равноправного и взаимовыгодного международного сотрудничества [6]
Регион	Стабильное воспроизводство и приумножение социального, природоресурсного, экологического, демографического и хозяйственного потенциалов региона [7]
Муниципалитет	Обеспечение полноценного и сбалансированного существования на конкретной территории человека, общества и природы; гарантирование их согласованного воспроизводства на базе задействования ресурсов и полномочий, государственно признаваемых местными [8]
Сообщества	Реализация специфических интересов исходя из цели создания этих сообществ
Отдельный индивидум	Реализация интересов исходя из уровня развития личности (например, в соответствии с пирамидой потребностей по А. Маслоу)

управления одного уровня изначально не только характеризуются особенностями индивидуальных потребностей разработчиков, но и обладают различными потенциальными возможностями, сложившимися исторически при создании данного субъекта либо приобретенными в процессе его жизнедеятельности. Цели субъекта управления зависят от этих возможностей и накладывают серьезные ограничения на процесс формирования специфических интересов субъекта.

Самостоятельная политика каждого субъекта управления в рамках многоуровневой политики наряду со специфическими особенностями отражает общую концепцию. Последняя заключается в необходимости сохранения вертикали преемственности основ многоуровневой политики: политика нижестоящего уровня всегда строится в соответствии с установленными нормами политики вышестоящего уровня. В этом случае можно говорить о сбалансированности интересов, целей и потребностей отдельных элементов социума (рис. 2).

Трактовка понятия «политика» в рамках поддерживаемой авторами социаль-

ной парадигмы носит нормотворческий характер, ее основы прописываются в правовых актах, масштабы действия которых зависят от статуса субъекта управления. Так, на уровне государства это конституция страны, законы и подзаконные акты, на уровне хозяйствующего субъекта – прописанная и официально принятая собственниками внутренняя политика, на уровне социальных групп – статусные нормы и правила, приемлемые в группе, принятые группой и обязательные для выполнения всеми ее членами. В результате воздействия субъектов управления разных уровней в рамках предоставленных полномочий на подведомственную им деятельность посредством вводимых правовых документов формируется политика (табл. 3).

Субъекты разных уровней управления проводят политику в подведомственном им пространстве¹, под которым авторы понимают *сферу политических, экономических, производственных, со-*

¹ На уровне повседневного восприятия пространство интуитивно понимается как арена действий, общий контейнер для рассматриваемых объектов, сущность некоторой системы [9].



Рис. 2. Уровни разработки политики

References

1. Animitsa Ye.G., Vlasova N.Yu., Silin Ya.P. Urban policy: theory, methodology and practice / ed. by A.I. Tatarkin. Ekaterinburg: Institute of Economics, Urals Branch of RAS, 2004.
2. Pugachev V.P., Solovyov A.I. Introduction to political science: textbook. 4th edition, amended and revised. Moscow: Aspect Press, 2006.
3. Aristotle. Works in 4 volumes. Moscow, 1984. Vol. 4.
4. Great encyclopaedic dictionary. <http://www.vedu.ru/BigEncDic>.
5. Political science: tutorial / compiled by I.V. Borzhikhina, L.A. Konopleva, A.V. Trofimova, T.E. Eydis; ed. by A.V. Trofimov. Ekaterinburg: USUE Publisher, 2005.
6. Strategy of national safety of the Russian Federation until 2020: Decree of the President of the Russian Federation on May 12, 2009. No. 537.
7. Leksin V., Andreeva Ye., Sitnikov A., Shvetsov A. Russia's regional policy: concepts, problems, solutions // Rossiysky ekonomicheskyy zhurnal. 1993. No. 9.
8. Loginova L.V. Institutionalization of regional interests: subjective and objective motivations // Regionologiya. 2008. No. 4.
9. Space. <http://ru.wikipedia.org>.

Таблица 3 – Виды политики по уровням управления

Субъекты управления	Правовые акты, принимаемые в целях реализации политики	Виды политики
Международные организации	Международные договоры, соглашения, стандарты	Мировая политика
Государство	Конституция как основной закон, кодексы, законы и подзаконные акты, нормативные акты министерств и ведомств федерального и регионального уровня	Государственная политика: федеральная и региональная
Муниципалитет	Постановления, инструкции, подзаконные акты и решения местных органов самоуправления	Политика местных органов самоуправления
Хозяйствующий субъект	Внутрифирменное законодательство – регламенты, инструкции, положения	Корпоративная политика
Социальная группа	Статусные нормы и правила, передающиеся от старших участников младшим	Политика социальной группы (зачастую «неписаный закон»)
Отдельный индивидуум	Кодекс чести, принимаемый каждой личностью самостоятельно	«Внутренний стержень» личности

циальных либо личностных отношений, юридически оформленную как самостоятельная единица, обладающая целостностью и взаимосвязью составных элементов, организованная для достижения специфических целей субъекта соответствующего уровня и находящаяся под его управлением.

Пространства разных уровней управления активно взаимодействуют друг с другом. Не подлежит сомнению, что базовым субъектом управления многоуровневого пространства выступает государство, которое при проведении политики обладает полномочиями, позволяющими задавать широкие рамочные условия как в подведомственном ему пространстве, так и субъектам управления нижестоящих уровней.

Содержание политики связано с функциями субъекта управления. Государство как базовый субъект управления через государственную федеральную политику определяет рамочные условия для разработки политики нижестоящих уровней. Эта политика в соответствии с функциями, выполняемыми государством, включает промышленную, социальную и экономическую составляющие (рис. 3).

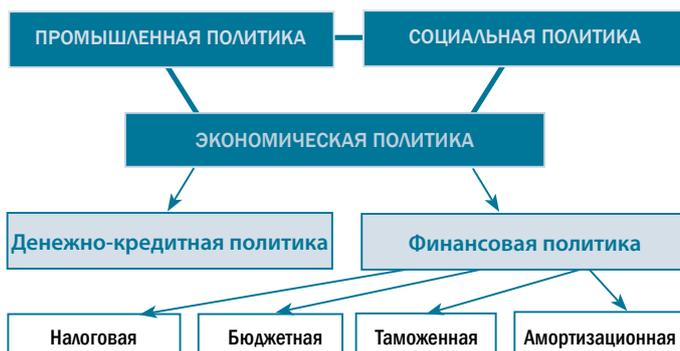


Рис. 3. Виды государственной политики федерального уровня

На уровне создания и распределения валового внутреннего продукта реализуется промышленная и социальная политика. Экономическая политика отвечает за регулирование взаимоотношений субъектов национальной экономики. В частности, посредством экономической политики на государственном федеральном уровне решаются следующие задачи.

1. Воздействие на количество денег в обращении с целью обеспечения стабильности цен, полной занятости населения и роста реального объема производства – путем проведения государственной денежно-кредитной (монетарной) политики. Результатом такого воздействия на макроэкономические процессы – инфляцию, экономический рост, безработицу – является достижение и сохранение финансовой стабильности через укрепление курса национальной валюты и обеспечение устойчивости платежного баланса страны, что в конечном счете обеспечивает поддержку стабильного развития экономики.

2. Создание и использование централизованных фондов денежных средств – федерального бюджета и федеральных внебюджетных фондов – путем проведения налоговой и бюджетной политики,

направленной на регулирование доходов и расходов государственного бюджета для обеспечения стабильного развития экономики.

3. Регулирование государством режима таможенного налогообложения на экспортируемые и импортируемые товары и прохождения ими таможенных формальностей – путем проведения таможенной политики. Установлением соответствующего таможенного режима перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу государство осуществляет регулирование внешнеторгового обмена (объема, структуры и условий экспорта и импорта), что укрепляет экономический суверенитет и безопасность государства, внутреннего рынка, отечественной торговли и промышленности.

4. Определение государством механизма распределения затрат на приобретение долгосрочных активов хозяйствующих субъектов во времени и регулирование тем самым величины его финансового результата, приходящегося на отчетные периоды – путем проведения амортизационной политики. Амортизационная политика направлена на стимулирование инвестиционной актив-

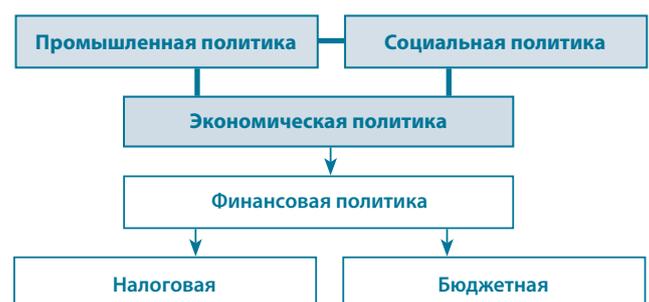


Рис. 4. Виды государственной политики регионального уровня и политики муниципального образования



Рис. 5. Виды корпоративной политики хозяйствующего субъекта сферы производства ВВП



Рис. 6. Уровни управления субъектом (единство политики, стратегии и оперативного планирования)

ности в национальной экономике через амортизационные отчисления как инструмент управления воспроизводством основного капитала.

Государственная политика региона и политика муниципального образования имеют более узкие полномочия по сравнению с федеральным уровнем (рис. 4).

На этих уровнях экономическая политика сводится исключительно к финансовой составляющей, которая реализуется через налогово-бюджетную (фискальную) политику. Набор элементов экономической политики на этих уровнях одинаков, однако их содержательная составляющая различна – полномочия муниципалитета при проведении фискальной политики существенно сужены по сравнению с регионом.

На уровне хозяйствующего субъекта разрабатывается и реализуется корпоративная политика. Она строится в соответствии с функциональными областями деятельности предприятия, набор которых различается в зависимости от сферы деятельности исследуемого субъекта.

Корпоративная политика предприятий производственной сферы имеет самый представительный состав элементов, что связано со спецификой деятельности (рис. 5).

Авторы предлагают рассматривать политику в диалектическом единстве со стратегией одноименного уровня и соответствующим последней оперативным планированием (управлением) и считать их разными уровнями управления субъектом (рис. 6).

Представленная авторская концепция многоуровневой политики позволяет констатировать, что политика любого уровня формируется в соответствии со специфическими интересами субъекта управления – ее разработчика, обладающего полномочиями заявлять об этих интересах и устанавливать в соответствии с ними принципы функционирования на подведомственном ему пространстве и поставленного в рамочные условия политикой вышестоящего уровня. ■



▶ **АСТАФЬЕВ Сергей Александрович**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления инвестициями и недвижимостью

Байкальский государственный университет экономики и права
664003, РФ, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
Тел.: (3952) 24-28-04
E-mail: astafievs@mail.ru

Ключевые слова

САМОРЕГУЛИРОВАНИЕ
НАДЕЖНОСТЬ
РЕЙТИНГ
ЖКХ
УПРАВЛЯЮЩИЕ КОМПАНИИ
ТСЖ

Аннотация

Анализируется реформирование жилищной сферы в Иркутской области. В качестве инструмента для снятия напряженности среди населения и участников ипотечного строительства обосновывается необходимость ведения рейтинга строительных организаций, саморегулируемых организаций и управляющих компаний в сфере недвижимости.

Проблемы реформирования жилищной сферы Иркутской области

На 1 января 2010 г. в Иркутской области в очереди на улучшение жилищных условий стояло 45 459 семей, или порядка 136 377 чел. Кроме того, в ветхом и аварийном жилищном фонде на начало 2010 г. проживало 195 700 чел. [1].

С началом реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в Иркутской области темпы роста объемов вводимого жилья значительно возросли. Показатель по вводу жилья за 2009 г. превысил аналогичный показатель 2000 г. в 3,2 раза.

Одним из основных движущих механизмов увеличения темпов жилищного строительства выступило ипотечное жилищное кредитование.

Мероприятия по переселению граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда в Иркутской области осуществляются в рамках областной целевой программы «Переселение граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда в Иркутской области на период до 2019 г.», а также региональных адресных программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда, ежегодно утверждаемых в рамках реализации Федерального закона от 21 июля 2007 г. №185-ФЗ «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства». Задача по увеличению объемов жилищного строительства в регионах на сегодняшний день поставлена и Правительством Российской Федерации.

Наиболее существенные проблемы развития рынка жилья в Иркутской области:

- отсутствие документов территориального планирования, которые позволяют своевременно спланировать территории под жилую застройку;
- отсутствие муниципальных программ развития инженерных коммуникаций и как следствие отсутствие технических условий для размещения новых микрорайонов массовой жилой застройки, а также производственных мощностей;
- снижение потребительского спроса населения на жилье вследствие уже

сточения требований кредитных организаций по условиям предоставления ипотечных жилищных кредитов;

- дефицит профессиональных кадров в строительной отрасли.

Кроме того, в связи с отсутствием возможности системной работы по освоению территорий Иркутской области возникают и другие проблемы, такие как:

- высокая стоимость права аренды земельных участков под комплексное жилищное строительство, а также отсутствие возможности у жилищных некоммерческих объединений граждан предоставления земельных участков без аукциона;
- отсутствие земельных участков, обеспеченных коммунальной инфраструктурой;
- непроработанность механизмов кредитования проектов комплексного малоэтажного жилищного строительства, в том числе некоммерческих объединений граждан;
- слаборазвитая система ипотечного кредитования участия в долевом строительстве малоэтажного жилищного домостроения;
- недостаточный объем выпуска основных строительных материалов;
- отсутствие на территории областного центра разработанных механизмов развития застроенных территорий.

Таким образом, развитие жилищного строительства в Иркутской области возможно только путем устранения или минимизации вышеобозначенных проблем.

Много нерешенных вопросов связано и с созданием ТСЖ. Одной из главных проблем является трудность передачи технической документации и проведения сверки по задолженности жильцов и владельцев офисных помещений с управляющими компаниями, занимавшимися управлением жилым фондом до создания ТСЖ. Можно сказать, что на рынке жилищных услуг Иркутска разразилась настоящая война между управляющими компаниями (УК), а также между ТСЖ и управляющими компаниями, начавшаяся из-за нежелания УК отдавать

The Issues of Housing Reforms in the Irkutsk Oblast

финансовые потоки от оплаты за жилье другим УК либо ТСЖ. Конфликт носит как информационный, так и практический характер, выливаясь в захват технической документации с помощью силовых структур. К примеру, подобная ситуация сложилась при создании ТСЖ жильцами одного из домов Иркутска из-за нежелания УК «Уютный дом» отдавать им техническую документацию, без которой заключение договоров с энергообеспечивающими компаниями невозможно. Обратная ситуация сложилась между УК «Западное управление ЖКС» и УК «Уютный дом»: уже полгода тянется переход 19 многоквартирных домов в «Уютный дом». Ситуация, обусловившая «уход», практически везде одинаковая – жильцы не удовлетворены качеством содержания жилья. Проблема усугубляется тем, что теперь часть жильцов платит прежней управляющей компании, а часть новой. В суде разбираются претензии «Западного управления ЖКС», оспаривающего право УК «Уютный дом» управлять имуществом указанных домов.

Очевидно, что данная проблема является лишь вершиной айсберга, а его основание в том, что законодательство четко не установило принципы смены управляющих компаний. В основном все проблемы заключаются в подписании акта о передаче задолженности собственников помещений. Новые управляющие компании справедливо считают, что они не должны принимать дома с задолженностью, и не подписывают акты о передаче этой задолженности. А старые УК не передают дома, справедливо полагая, что если жильцы не заплатили, то новая управляющая компания должна взять на себя эти долги, взыскать с жильцов и рассчитаться с энергообеспечивающими организациями.

В подобной ситуации в Иркутске сейчас находится и ТСЖ «Альтернатива», члены которого приняли решение о самостоятельном управлении своим жилищным фондом. ТСЖ пришлось также столкнуться с необходимостью подписывать акт сверки с УК «Уютный дом»

и брать на себя ответственность по погашению долгов перед энергообеспечивающими организациями. Однако у ТСЖ на стадии создания нет финансовых средств для погашения этой задолженности. Вопрос же «выбивания» долгов из жильцов может затянуться на месяцы, а энергетики столько ждать не будут и приступят к отключению домов.

На наш взгляд, в жилищной сфере законодателям прежде всего необходимо решить эту проблему и четко определить права и обязанности всех участников. К процессу принятия решений должны быть привлечены как саморегулируемые организации в сфере управления недвижимостью, так и ассоциации товариществ собственников жилья. В Иркутске есть обе эти организации. Очевидные проблемы жилищной сферы еще раз приводят к мысли о необходимости оценки надежности управляющих компаний, поскольку опыт Иркутска показывает, что на жилищном рынке происходит постоянное перемещение собственников от одних управляющих компаний к другим, при этом все остаются в неведении относительно того, что же лучше. Вопросами надежности управляющих компаний пестрят интернет-страницы Иркутска. Саморегулируемая организация управляющих компаний «Содружество ЖКХ» построили рейтинг управляющих компаний по собственной методике, однако в ней есть определенные недочеты. А кроме того, в настоящее время пока не все управляющие компании вступили в Содружество, поэтому картина для жителей Иркутска является неполной. Здесь очевидна другая проблема – необходимость скорейшего введения обязательного членства в СРО и усиление возможностей СРО по контролю за качеством работ управляющих компаний.

Можно констатировать, что в Иркутской области идет определенная работа по улучшению условий жизни населения, но есть и определенные недостатки и задачи, которые необходимо решить в ближайшее время.

Sergey A. ASTAFIEV

*Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.
of Economics and Management
of Investments and Real Estate Dept.*

**Baikal State University
of Law and Economics
664003, RF, Irkutsk, ul. Lenina, 11
Phone: (3952) 24-28-04
E-mail: astafievs@mail.ru**

Key words

SELF-REGULATION
RELIABILITY
RATING
MUNICIPAL OR URBAN ENGINEERING
MANAGEMENT COMPANY
CONDOMINIUM PARTNERSHIP

Summary

The analysis of the current situation of housing sphere in the Irkutsk oblast is presented. The necessity to rank construction organizations, self-regulatory organizations and housing management companies serves as a tool to ease the strain among population and participants of mortgage construction.

В соответствии с предложениями по повышению социальной удовлетворенности работников бюджетной сферы через улучшение их жилищных условий, поступившими от В.В. Путина, в Иркутской области с середины сентября 2011 г. приступили к выработке конкретных подходов для реализации его предложений (проект «Учительский дом» и «Ипотека для молодых преподавателей»).

Все вопросы, возникающие при реализации этих проектов, предложено рассматривать по направлениям:

- представление интересов целевой группы участников;
- строительно-финансовое сопровождение;
- имущественно-правовое сопровождение;
- организационное сопровождение.

В качестве координатора данных технологических проектов назначена Председатель комитета по социально-культурному законодательству Законодательного Собрания Иркутской области И.А. Синцова.

Социальная значимость проектов неоспорима, их реализация позволила бы:

- 1) решить проблему улучшения жилищных условий педагогов Иркутской области;
- 2) добиться омоложения педагогического коллектива школ и вузов за счет предоставления льготных условий для строительства собственного жилья;
- 3) поддержать строительные организации Иркутской области, предоставив им возможность загрузить свои производственные мощности;
- 4) снизить уровень безработицы в крупных городах области.

Краткая характеристика проекта «Учительский дом»

Заинтересованным работникам сферы образования предлагается объединиться в жилищно-строительные кооперативы. Фонд жилищного строительства должен безвозмездно предоставить участки под застройку для ЖСК, а субъектам Федерации предлагается взять на себя обустройство таких участков всеми необходимыми коммуникациями, а также решить организационные вопросы по созданию ЖСК.

Проект предназначен для преподавателей школ и вузов и планируется к реализации в областном центре и близлежащих городах с численностью населения не менее 100 тыс. чел. При этом предполагается установить ставку по ипотечному кредиту не более 8,5%. В качестве банка, курирующего данный проект, вы-

бран Сбербанк. На первом заседании оргкомитета по рассмотрению направлений для реализации проекта было предложено понизить ставку кредита с 8,5 до 7,9% годовых, так как в регионе уже есть опыт работы в сфере ипотечного кредитования с такой ставкой.

Рабочей группе по реализации данного проекта необходимо решить ряд первоочередных вопросов:

- определить процент удешевления строительства с учетом участия региона и муниципалитета в проекте;
- оценить потенциальных потребителей данной услуги и определить необходимый объем строительных работ;
- оценить возможность предоставления льготной ипотеки на региональном уровне;
- определить возможность улучшения жилищных условий за счет принадлежащей преподавателю жилой собственности;
- определить сроки реализации проекта;
- выявить потенциальные участки для строительства;
- определить иные направления удешевления строительства;
- определить направления организационной помощи ЖСК со стороны властей и рабочей группы.

Рабочая группа, созданная для внедрения проекта в Иркутской области, решила в первую очередь оценить потребность в жилье со стороны педагогов, для чего приступила к разработке анкеты и распространению ее среди учебных заведений.

Краткая характеристика проекта «Ипотека для молодых преподавателей»

Основная цель данного проекта – предусмотреть возможность участия в льготной ипотеке молодых преподавателей, учителей до 35 лет, выпускников и аспирантов педагогических вузов, студентов 4–5-го курсов педагогических вузов.

Первоначальный взнос планируется сделать в размере не более 10%. Причем регионам рекомендовано взять первоначальный взнос на себя. Процентная ставка по кредиту – не более 8,5%.

Исходя из близости целей и целевой аудитории рабочей группой в Иркутской области решено объединить рассмотрение двух указанных выше проектов.

Предложения, поступившие от В.В. Путина, являются не просто своевременными, педагогическая общественность ждала их достаточно долго. На работу в школы и вузы перестали при-

ходить выпускники, люди предпочитают работать в бизнесе, где зарплата значительно выше.

Однако реализация подобных социально значимых проектов невозможна без решения основного вопроса – повышения уровня заработной платы педагогов. Ответы на поставленные вопросы, а также причину, по которой тормозится реализация национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», что сдерживает развитие жилищного строительства в Сибирском федеральном округе и Байкальском регионе, пытались найти участники круглого стола, состоявшегося в рамках VII Байкальского экономического форума в сентябре 2011 г. [2]. К дискуссии были приглашены представители Минрегионразвития РФ, Федерального агентства по ипотечному жилищному кредитованию, региональных ассоциаций строителей.

В своем докладе помощник полномочного представителя Президента РФ в Сибирском федеральном округе Магомед Хандаев констатировал, что показатели ввода жилья в регионах СФО имеют тенденцию к снижению. «Сроим мы мало, плохо и дорого. А надо много, качественно и дешево. Недостаточно строится жилья эконом-класса – в годы кризиса произошло снижение государственной поддержки строителей и населения, снизились объемы ипотеки. При этом не удалось избежать обмана дольщиков. Медленная подготовка градостроительной документации существенно тормозит развитие жилищного строительства. Уровень обеспеченности такой документацией регионов СФО составляет от 37 до 70%», – отметил Магомед Хандаев.

О стратегии развития жилищного ипотечного кредитования и об обеспечении доступности ипотеки для семей с разным уровнем дохода рассказал гендиректор ОАО «Агентство по ипотечному жилищному кредитованию» (АИЖК) Александр Семеняка. «Стратегия ипотечного кредитования предусматривает, что до 2015 г. 30% семей должны получить возможность приобрести жилье по ипотеке, до 2020 г. ипотека станет доступна каждой второй семье. Для решения поставленной задачи соразмерно снижению инфляции должны снижаться процентные ставки по ипотеке. Ориентиры новой жилищной программы – значительный рост строительства жилья эконом-класса. Жилье станет доступнее, если каждая семья по ипотеке будет платить не 18, а 13 тыс. р. в месяц». По его словам, в Иркутской области плани-

руется реализовать пилотный проект «Кооператив для многодетных семей». Правительство Приангарья, ОАО «АИЖК» и Иркутское региональное жилищное агентство подписали соответствующее соглашение.

В качестве площадок под строительство жилья для многодетных семей будут использованы участки, которые выделяются по поручению Президента страны указанным категориям граждан. В Иркутской области многодетные семьи могут рассчитывать на 15 соток земли. По словам Александра Семеняки, около 10 многодетных семей предполагается объединить в жилищный кооператив и на консолидированном земельном участке в полтора гектара начинать строить жилье. Для каждой семьи должно быть построено три квартиры. В одной семье будет жить, две другие сможет сдавать в наем для привлечения дополнительного дохода. Проект планируется реализовать по схеме «доходный дом». Многодетным семьям (объединенному кооперативу) будет предоставлен долгосрочный кредит, который заемщики смогут гасить за счет сдачи жилья в аренду.

Президент Союза строителей Сибири Михаил Фокин рассказал о проблемах саморегулируемых организаций и призвал к активному взаимодействию властей и строителей, к усилению роли частно-государственного партнерства: «В Сибири есть примеры, когда гарантии, выдаваемые властями, резко активизировали деятельность на рынке строительства. Например, в Алтайском крае по поручению губернатора строят корпоративные общежития, чтобы решить кадровые проблемы в ряде отраслей экономики».

В целях организации работы по исполнению государственных функций по осуществлению контроля и надзора в области инвестирования денежных средств в строительство многоквартирных домов, в содействии гражданам, пострадавшим от действий (бездействия) застройщиков на территории Иркутской области (обманутых «дольщиков»), Правительством Иркутской области готовится проект закона о реестре данной категории граждан. 22 июня 2011 г. проект принят во втором чтении.

В данном законе используются следующие основные понятия:

- *проблемный объект строительства* – многоквартирный дом, расположенный на территории Иркутской области, в строительство которого привлечены денежные средства граждан, однако застройщик не выполнил своих

обязательств по договорам, заключенным с гражданами в течение 2 месяцев. К проблемным объектам не относятся: введенные в эксплуатацию многоквартирные дома, где имеются жилые помещения, на которые предъявлены права требования двух и более лиц; многоквартирные дома, строительство которых не начиналось в связи с отсутствием правоустанавливающих документов на земельный участок, где предусматривалось строительство, и (или) разрешения на строительство. Регистрация осуществляется на основании предъявления договоров;

- *пострадавший гражданин* – гражданин, инвестировавший денежные средства в строительство проблемного объекта с целью приобретения жилого помещения в многоквартирном доме для дальнейшего проживания, выполняющий свои обязательства согласно договору, по которому застройщик не выполнил обязательства по строительству и предоставлению жилого помещения. В случае одностороннего расторжения договора денежные средства не были возмещены.

Включению в реестр подлежат все граждане, соответствующие необходимым для включения в реестр критериям, установленным в настоящем законе, пострадавшие от действий (бездействия) застройщиков в отношении договоров (соглашений) на строительство жилых помещений в незавершенных строительстве многоквартирных домах, признанных проблемными объектами строительства, вне зависимости от сроков подачи заявления на включение в реестр.

Подводя итог исследованию в части влияния реформ в жилищной сфере на повышение социальной защищенности и удовлетворенности населения, можно констатировать, что отсутствие четкого законодательства приводит к накоплению негативного отношения к реформам со стороны населения. На наш взгляд, срочно необходимо урегулировать вопросы передачи (непередачи) задолженности при выборе жильцами альтернативных управляющих компаний, региональным властям инициировать работу по построению рейтинга управляющих компаний и строительных организаций.

Рейтингование последних необходимо для того, чтобы участники создаваемых ЖСК не пополнили армию обманутых дольщиков. Для этого нужно сформировать рабочую группу, которая проводила бы экспертный анализ строительных ор-

ганизаций, собирающихся принять участие в строительстве социального жилья для учителей и многодетных семей, с предоставлением последним информации о надежности как строительных организаций, так и управляющих компаний в сфере недвижимости. В настоящее время подобная работа ведется на кафедре экономики и управления инвестициями и недвижимостью Байкальского государственного университета экономики и права. Проведены опросы среди заказчиков строительных работ для государственных и муниципальных нужд и среди строительных организаций с целью выявления параметров для оценки надежности строительных организаций и саморегулируемых организаций в условиях саморегулирования отрасли. В соответствии с проектом «Модернизация социальной сферы муниципальных образований Сибирского региона как основы повышения качества жизни населения», в 2011–2012 гг. запланировано проведение опроса населения и определение параметров для оценки надежности управляющих компаний в сфере управления недвижимостью. ■

Источники

1. Стимулирование развития жилищного строительства в Иркутской области на период до 2015 года: долгосрочная целевая программа. Иркутск, 2012.
2. В Приангарье появятся кооперативы для многодетных семей. <http://www.soyuzstr.esip.ru/news/59> (9 октября 2011 г.).

References

1. Stimulating development of housing sphere in the Irkutsk oblast until 2015: Long-term target program. Irkutsk, 2012.
2. Cooperatives for large families appear in Priangarye area. <http://www.soyuzstr.esip.ru/news/59> (October 9, 2011).



ВЛАСОВА Наталья Юрьевна
Доктор экономических наук,
профессор кафедры региональной
и муниципальной экономики

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 251-96-15
E-mail: vnj@usue.ru



АНТИПИН Иван Александрович
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры региональной
и муниципальной экономики

**Уральский государственный
экономический университет**
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 251-96-15
E-mail: aia87@mail.ru

Ключевые слова

БРЕНД ГОРОДА
ИМИДЖ ГОРОДА
СТОИМОСТЬ БРЕНДА ГОРОДА

Аннотация

В статье систематизируются имеющиеся подходы к оценке бренда города с учетом отечественного и зарубежного опыта. Выявляются основные факторы, влияющие на рейтинги и стоимость брендов крупнейших российских городов. Подчеркивается важность стратегического планирования и стратегических проектов в повышении стоимости бренда города.

Подходы к оценке брендов крупнейших российских городов

В публикациях, посвященных бренду и брендингу городов, подчеркивается, что успешный и качественный бренд приносит городу явные дивиденды.

В частности, реализация брендинговой стратегии повышает конкурентные преимущества города, что в свою очередь положительно влияет на объем инвестиций и отдачу от них, доходы от туризма, уровень занятости населения, темпы экономического развития, усиливает чувство гордости у жителей за свой город [1–5].

Многие территории начинают целенаправленно вкладывать ресурсы в собственный брендинг. Поэтому не случайно как в научной литературе, так и на практике множатся попытки не только дать определение бренду, но и оценить стоимость брендов различных территорий.

Если в «обычном» маркетинге применяются отработанные методики оценки стоимости бренда, то в территориальном маркетинге такие подходы только формируются. Многими исследователями признается, что бренд места является комплексным понятием [6. С. 46]. Исходя из этого один из наиболее важных вопросов, возникающих при оценке бренда территории: каковы наиболее важные элементы категории бренда? Так, Д.В. Визгалов считает, что бренд города – это взаимодействие и взаимовлияние имиджа города, под которым понимается совокупность устойчивых представлений о городе, и городской идентичности, т.е. того, как городские жители воспринимают свой город и идентифицируют себя с ним [1. С. 37–41].

Сложность оценки бренда города заключается и в самой специфике маркетинга территории. В частности, целевые группы в маркетинге города четко не определены – сами жители города, приезжие различных категорий и инвесторы могут совершенно по-разному воспринимать город. Поэтому зачастую оценка стоимости бренда дается исходя из потребностей/восприятия определенной целевой аудитории – туристов, инвесторов и т.п.

Методы, используемые при оценке бренда, можно разделить на три категории: экспертные, рыночные и затратные. Первые базируются на заключениях специалистов, вторые связываются с рыночной ценой организации, третьи основываются на затратах, производимых на формирование и поддержание бренда.

Наиболее часто для оценки бренда территории применяется экспертный метод, в результате чего формируются различные рейтинги городов и их брендов.

Метод достаточно прост, но субъективен. Поэтому главной задачей является формирование группы экспертов, заслуживающих доверия. Для проведения данных рейтингов, как правило, используются опросы экспертов или населения, которые могут дополняться оценкой объективных статистических данных. Многочисленные рейтинги городов различных стран мира по самым разным критериям проводят рейтинговые и консалтинговые агентства, аналитические организации, издательские дома и др. [7–13].

Пожалуй, одним из самых известных рейтингов брендов городов является метод британского ученого С. Анхольта, который помимо всего прочего проводил оценки стоимости их бренда [8]. Этот рейтинг строится по результатам опроса 20 тыс. чел. в 20 странах по шести элементам: международный статус города; привлекательность города для инвесторов и жителей; экономический потенциал; ритм жизни; уровень дружелюбия, культурной диверсификации, безопасности; инфраструктура.

По итогам 2010 г. экспертами агентства недвижимости «Пенни Лейн Риэлти» составлен и опубликован рейтинг наиболее перспективных городов России для инвестирования в жилую недвижимость [9]. При составлении рейтинга специалисты компании брали за основу восемь параметров: безопасность для жизни, экологическую обстановку, стратегическую важность градообразующих отраслей производства, экономическую эффективность градообразующих предпри-

Approaches to Brand Evaluation of the Largest Cities in Russia

Таблица 1 – Примеры рейтинга городов и их брендов

Источник	Объекты оценки	Используемые критерии	Результат
Журнал «Forbes»	Крупнейшие города мира	6 направлений: социальные характеристики; обеспеченность населения; деловой климат; богатство региона; инфраструктура; комфортность ведения бизнеса	Рейтинг 30 лучших городов мира для бизнеса
Журнал «Русский репортер»	Российские города с населением свыше 600 тыс. чел.	Расходы на здравоохранение, уровень преступности, безработицы, объем инвестиций, размер заработной платы и др.	10 самых перспективных российских мегаполисов
Глобальный институт рынка (GMI) совместно с британским ученым С. Анхольтом	Крупнейшие города мира	Международный статус города; климат, привлекательность города; экономический потенциал; образ жизни; люди – дружелюбие, культурная диверсификация; безопасность; инфраструктура	Рейтинг брендов крупнейших городов
Рейтинговое агентство Standard & Poor's	Города	Кредитоспособности эмитента в целом либо его способность и готовность своевременно и в полном объеме выполнять конкретные финансовые обязательства	Кредитные рейтинги ряда городов России и стран СНГ
Агентство недвижимости «Пенни Лейн Риэлти»	Крупнейшие города России	8 параметров: безопасность для жизни; экологическая обстановка; стратегическая важность градообразующих отраслей производства; экономическая эффективность градообразующих предприятий; доход на душу населения; планы региональных властей и федеральные целевые программы по развитию города; уровень средних цен на жилье на первичном и вторичном рынке; объемы жилищного строительства	Рейтинг наиболее перспективных городов России для инвестирования в жилую недвижимость
Master Card	65 городов мира	8 ключевых факторов: экономический и финансовый климат, качество городской жизни, риски, уровень образования и развития IT-технологий, экономический рост	Рейтинг городов – двигателей экономики для развивающихся рынков
Международный исследовательский центр Гэллага	Города США	Эмоциональное здоровье, физическое здоровье; условия работы и доступность базовых нужд	Лучшие города США для жизни
Консалтинговое агентство Saffron	72 крупнейших города ЕС	Опрос 2000 человек: могли ли они узнать город по виду на почтовой открытке; оценка ассоциаций, связанных с городом, а также оценка частоты упоминаний о городе в средствах массовой информации	Рейтинг городов Европы с самым сильным брендом

ятий, доход на душу населения, планы региональных властей и федеральные целевые программы по развитию города, уровень средних цен на первичном и вторичном рынке и объемы жилищного строительства. По результатам сравнительного анализа первую строчку рей-

тинга занял Екатеринбург. Специалисты-эксперты отмечают, что промышленный, экономический и научный потенциал города в совокупности с масштабными планами жилищного строительства ставит Екатеринбург на первое место по привлекательности для инвесторов. Вторую

► Natalya Yu. VLASOVA

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

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-15
E-mail: vnj@usue.ru**

► Ivan A. ANTIPIIN

*Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof
of Regional and Municipal
Economics Dept.*

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-15
E-mail: aia87@mail.ru**

Key words

CITY BRAND

CITY IMAGE

VALUE OF CITY BRAND

Summary

The article systematizes the existing approaches to city brand evaluation in the context of domestic and foreign experience. There are identified and illustrated the basic factors that exert influence on ratings and brands values of the largest cities in Russia. In conclusion the authors emphasize the importance of strategic planning and strategic projects in raising the value of city brand.

Источники

1. Визгалов Д.В. Брендинг города. М., 2011.
2. Визгалов Д.В. Маркетинг города М., 2008.
3. Маркетинг мест: Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы / Ф. Котлер, К. Асплунд, И. Рейн и др. СПб., 2005.
4. Григорьев Л., Плаксин С. Экономические аспекты изменения имиджа России в мире. <http://www.exin.ru/ru/pub/lmidg.pdf>
5. A Shared Vision on City Branding in Europe. <http://www.eurocities.eu/eurocities/documents/A-Shared-Vision-on-City-Branding-in-Europe-WSPO-8PLFNF>
6. Zenker S. How to catch a city? The concept and measurement of place brands // Journal of Place Management and Development. www.emeralinsight.com
7. Gallup. <http://www.gallup.com/>
8. The Anholt-GfK Roper Nation Brands Index. Methodology and Quality Control for the 2009 NBI Study. www.simonanholt.com/Publications/
9. Агентство недвижимости города Москвы «Пенни Лейн Риэлти». <http://www.realtor.ru/ru/analytics/90>
10. Росгосстрах – официальный сайт. <http://www.rgs.ru/>
11. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». www.raexpert.ru.
12. Рейтинговое агентство Standard & Poor's. <http://www.standardandpoors.com/>
13. City Mayors city branding. <http://www.citymayors.com/marketing/city-brands.html>
14. Заявка на проведение ЭКСПО-2020 в Екатеринбурге. Главная страница. <http://expo2020.ru/ru/>
15. Стратегический план развития Екатеринбурга. Екатеринбург, 2010.
16. О разработке, актуализации и пролонгации стратегических проектов развития Екатеринбурга: постановление Администрации города Екатеринбурга от 9 февраля 2011 г. № 371.

строку рейтинга заняла Казань, на третьей позиции – Томск, четвертую строку занимает Краснодар, и на пятом месте находится Ростов-на-Дону.

Центром стратегических исследований компании «Росгосстрах» был оценен уровень удовлетворенности жизнью [10]. Наибольшее значение данного показателя отмечено в Тюмени (81%). В Москве уровень удовлетворенности жизнью составил 79%. Среди городов-миллионников Российской Федерации лидируют Ростов-на-Дону и Челябинск (по 79%), далее следуют Уфа (78%), Казань (77%) и Екатеринбург (76%). Уровень удовлетворенности жизнью впервые был рассчитан в 2008 г. В 2010 г. в сравнении с 2008 г. рассматриваемый показатель более всего вырос в Екатеринбурге и Ростове-на-Дону (на 16 п.п. в каждом городе). В Челябинске увеличение составило 15 п.п., в Уфе – 13, в Казани – 9 п.п.

В табл. 1 представлен сравнительный анализ наиболее известных рейтингов городов и их брендов.

В рейтинге инвестиционной привлекательности российских городов приняли участие 58 городов с численностью населения свыше 250 тыс. чел. (табл. 2) [11].

Одним из интегральных показателей конкурентоспособности является «Индекс городского развития» – набор показателей, отражающий не только результаты развития экономики последнего отчетного периода, но и сложившиеся показатели безопасности, обеспеченности, экологичности. По данному показателю Екатеринбург выходит на первое место среди самых перспективных

российских городов (табл. 3). Это подтверждают также различные рейтинги, опубликованные в средствах массовой информации (7 самых перспективных российских мегаполисов журнала «Русский репортер», рейтинг «Городов – мировых центров развивающихся рынков» Master Card и др.).

Вторая группа методов базируется на оценке рыночной цены организации. Пожалуй, применение этой группы методов наиболее затруднено для оценки стоимости бренда города. Однако существуют косвенные оценки стоимости бренда страны через такие экономические показатели, как объем ВВП или инвестиций, котировки мировых валют и др. Компания Global Market Insite и британский ученый С. Анхольт определили стоимость бренда 32 стран. По результатам анализа стоимости бренда Россия заняла 13-е место среди 32 стран, уступив Китаю, но обогнав Швейцарию. Восемь брендов в мире оказались дороже триллиона долларов – США, Япония, Германия, Великобритания, Франция, Италия, Испания и Канада. По расчетам GMI получилось, что бренд «Россия» в 27 раз дешевле бренда «США» [8]. Если придерживаться той же логики в отношении городов, то можно косвенно оценивать бренд города через объем валового городского продукта, который экспертно рассчитывается в некоторых городах, или через объем инвестиций, поток туристов и т.п.

Если говорить о *затратных методах оценки бренда*, то сложность заключается в том, что затраты на формирование и

Таблица 2 – Рейтинг инвестиционной привлекательности российских городов-миллионников, 2008 г.

Критерий	Екатеринбург	Казань	Нижний Новгород	Новосибирск	Омск	Ростов-на-Дону	Самара	Уфа	Челябинск	Волгоград
Объем рынка	0.8903	0.7636	0.7655	0.8938	0.6704	0.6370	0.4972	0.6480	0.6718	0.6015
Городские финансы	0.3628	0.1771	0.2604	0.3000	0.3033	0.3124	0.4955	0.2757	0.1871	0.2127
Строительный рынок	0.2083	0.2353	0.1728	0.2055	0.2305	0.2018	0.2084	0.1853	0.2396	0.1998
Торговля	0.7244	0.5701	0.5756	0.4917	0.5401	0.5967	0.7117	0.7300	0.5980	0.4452
Достаток	0.7031	0.6259	0.5780	0.5892	0.5691	0.6059	0.5491	0.6364	0.5818	0.5815
Безопасность	0.6526	0.8036	0.5585	0.6680	0.7901	0.7042	0.5069	0.7955	0.6250	0.8159
Итого	3.5414	3.1756	2.9109	3.1481	3.1034	3.0579	2.9689	3.2709	2.9032	2.8566
Итоговый рейтинг	1	3	8	4	5	6	7	2	9	10

поддержание бренда города могут осуществляться не только из бюджета муниципального образования, но и из множества других источников, в том числе из федерального бюджета и из внебюджетных средств.

Существуют попытки определить размер средств, которые разные страны направляют на формирование положительного имиджа и бренда территории. По некоторым оценкам, Соединенные Штаты Америки тратят на эти цели около 1 млрд дол. США в год, а Саудовская Аравия – около 6 млрд дол. США [4].

В связи с реализацией проекта «Екатеринбург-ЭКСПО-2020» значительные средства выделяются на формирование и продвижение нового бренда города [14].

Можно оценить затраты на маркетинговую стратегию Екатеринбурга через анализ финансирования крупнейших стратегических проектов.

В начале 2000-х годов Екатеринбург стал инициатором использования проектного подхода к планированию городского развития, заложив его в основу Стратегического плана развития, утвержденного решением Екатеринбургской городской Думы 10 июня 2003 г. [15].

В различные направления Стратегического плана развития включены проекты, направленные на продвижение и укрепление бренда города.

К примеру, в течение нескольких лет реализуется стратегический проект «Международный конгресс-центр». Его целью является позиционирование

Екатеринбурга как места проведения конгрессов общероссийского и международного значения. Задачи данного проекта следующие:

1) развитие управленческо-информационной инфраструктуры как ведущего элемента развития конгрессной деятельности;

2) продвижение Екатеринбурга на рынке встреч как места проведения конгрессных мероприятий общероссийского и международного значения;

3) формирование кадровой базы для профессионального конгрессного рынка;

4) качественное развитие материально-технической базы конгрессной деятельности.

Целью стратегического проекта «Екатеринбург – туристический центр, где встречаются Европа и Азия» является превращение столицы Свердловской области в ведущий центр культурно-познавательного и досугового туризма Урала и Западной Сибири, входящий в число основных туристских центров России. Задачи стратегического проекта сформулированы следующим образом:

1) формирование качественно нового образа Екатеринбурга как города, привлекательного, безопасного и комфортного для туризма;

2) стимулирование интереса российских и иностранных граждан к культурным и духовным ценностям Екатеринбурга, его традициям и новациям;

References

1. Vizgalov D.V. City branding. Moscow, 2011.
2. Vizgalov D.V. City marketing. Moscow, 2008.
3. Marketing Places: Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States and Nations / Ph. Kotler, C. Asplund, I. Rein and others. S.-Petersburg, 2005.
4. Grigoryev L., Plaksin S. Economic aspects of changing the image of Russia in the world. <http://www.exin.ru/ru/pub/lmidg.pdf>.
5. A Shared Vision on City Branding in Europe. <http://www.eurocities.eu/eurocities/documents/A-Shared-Vision-on-City-Branding-in-Europe-WSP0-8PLFNF>.
6. Zenker S. How to catch a city? The concept and measurement of place brands // Journal of Place Management and Development. www.emeralinsight.com.
7. Gallup. <http://www.gallup.com/>
8. The Anholt-GfK Roper Nation Brands Index. Methodology and Quality Control for the 2009 NBI Study. www.simonanholt.com/Publications/
9. Penny Lane Realty. Real estate agency of the city of Moscow. <http://www.realtor.ru/ru/analytics/90>.
10. Rosgosstrakh – official website. <http://www.rgs.ru/>
11. Expert RA rating agency. www.raexpert.ru.
12. Standard & Poor's rating agency. <http://www.standardandpoors.com/>
13. City Mayors city branding. <http://www.citymayors.com/marketing/city-brands.html>.
14. Bid to hold EKSP0-2020 in Ekaterinburg. <http://expo2020.ru/ru/>
15. Strategic plan of development of Ekaterinburg: scientific publication. Ekaterinburg, 2010.
16. On formulation, actualization and prolongation of strategic projects of Ekaterinburg's development: Resolution of Administration of Ekaterinburg. No. 371. February 9, 2011.

Таблица 3 – Индекс городского развития городов-миллионников Российской Федерации, 2010 г.

Показатель	Екатеринбург	Уфа	Ростов-на-Дону	Казань	Новосибирск	Челябинск	Самара	Омск	Волгоград	Нижний Новгород
Рождаемость	3–4	1	10	2	3–4	5	7	6	9	8
Смертность	1	2	4–5–6	7	4–5–6	3	9	4–5–6	8	10
Естественный прирост населения	2	1	7	4–5	3	4–5	9	6	8	10
Среднемесячная заработная плата	1	3	5	8	2	7	6	9	10	4
Задолженность по выплате заработной платы	1–2	3	1–2	6	7	4	5	8	9	10
Розничный товарооборот на 1 жителя	1	2	4	3	8	5	6	10	7	9
Обеспеченность жильем на 1 жителя	4–5	10	3	7	6	2	1	4–5	9	8
Ввод жилья на 1 жителя	2	5	1	4	3	7	6	9	8	10
Число врачей	8	1	6	5	3	10	7	4	2	9
Объем выбросов вредных веществ в атмосферу	2	9	1	4	7	8	5	10	6	3
Число зарегистрированных преступлений	8	4	3	5	9	6	7	1	2	10
Сумма баллов	34,5	41	46,5	55,5	56,5	61,5	68	72,5	78	91
Итоговый рейтинг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблица 4 – Источники и суммы предполагаемого финансирования реализации мероприятий стратегических проектов в 2011–2020 гг., млн р.

Источник финансирования	Стратегический проект «Екатеринбург – туристический центр, где встречаются Европа и Азия»	Стратегический проект «Международный конгресс-центр»	Стратегический проект «Граница частей света»
Бюджетные средства, в том числе:	109,8	15,3	4607,6
федеральный бюджет	0,9	–	2690,3
региональный бюджет	45,9	0,0	707,8
муниципальный бюджет	63,0	15,3	1209,5
Внебюджетные средства	65,1	64,5	6870,3
Итого	174,9	79,8	11477,9

Примечание. Если реализация мероприятий не осуществляется за счет бюджета какого-либо уровня, ставится «–»; если реализация мероприятий осуществляется без финансирования (организационное участие) либо точная сумма финансирования неизвестна, ставится «0,0»; если реализация мероприятий осуществляется с финансированием, проставляется сумма выделяемых средств [16].

3) интегрирование турпродукта Екатеринбурга в продукт российских и международных операторов.

Еще один успешно реализуемый стратегический проект «Граница частей света» нацелен на формирование имиджа и продвижение современного бренда Екатеринбурга как города международного значения и единственного мегаполиса в мире, расположенного на сухопутной границе частей света (Европы и Азии), выполняющего на российском геополитическом пространстве функцию неформальной евразийской столицы. Задачи проекта заключаются в создании многофункционального туристско-рекреационного комплекса «Екатеринбург–Европа–Азия», а также развитии образа, бренда Екатеринбурга как города на границе частей света.

В табл. 4, составленной по материалам Программных советов стратегического развития города Екатеринбурга, приведены прогнозные затраты, необходимые для реализации мероприятий стратегических проектов в 2011–2020 гг., и источники их финансирования. Стоит отметить, что значения сумм финансирования весьма условны. Не всегда можно достаточно точно просчитать необходимую сумму для реализации того или иного мероприятия в долгосрочной перспективе.

В табл. 4 представлены лишь минимальные суммы средств, необходимые для реализации мероприятий стратегических проектов. Детали финансирования будут уточняться при непосредственной реализации запланированных мероприятий.

Таким образом, подходы к оценке бренда территории только развиваются, но все увеличивающаяся потребность в подобных исследованиях приводит к убеждению, что в ближайшее время должны появиться комплексные методики оценки бренда страны, региона и города. В выводах, содержащихся в большинстве исследований, подчеркивается, что для повышения привлекательности и конкурентоспособности города необходим грамотный и целенаправленный брендинг, что, несомненно, будет способствовать увеличению стоимости бренда города. ■



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
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





► **КАЗАКОВ Андрей Васильевич**

Кандидат медицинских наук, доцент
кафедры пищевых биотехнологий

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 372-40-51
E-mail: prof_kazakov@mail.ru

Ключевые слова

ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
ИННОВАЦИИ
ПИЩЕВЫЕ БИОТЕХНОЛОГИИ
ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЕ ПИТАНИЕ
ПРОЕКТ
НАУКА
ОБРАЗОВАНИЕ
ФИНАСИРОВАНИЕ

Аннотация

В статье изложены основные принципы построения современных программ продовольственной безопасности населения страны. Обосновывается первостепенное значение инновационных решений. Первый план – разработка экологически чистых и безотходных технологий. Главный инструмент – малый и средний бизнес при государственной поддержке.

Пищевые инновации как основа продовольственной безопасности государства и улучшения здоровья населения*

Известны два направления решения проблемы продовольственной безопасности:

1) развитие пищевых инноваций в сфере техники, технологических процессов и продукции;

2) совершенствование и дальнейшее развитие системы мониторинга, в которую входят все виды слежения и надзора за изготовителями и реализаторами продовольственных товаров [1; 2].

Однако основным направлением решения данной проблемы являются инновации – процесс преобразования знаний и идей в товары или услуги, имеющие потребительскую ценность [2]. Это путь к развитию предпринимательской деятельности, процветанию, в первую очередь, малого и среднего бизнеса [3; 4]. Но цена идеям и научным разработкам – десять копеек за дюжину, если они не будут преобразованы авторами в перспективный бизнес. Инновационный – единственно правильный путь развития экономики [5–7].

Самым современным инструментом инновационного процесса в пищевой индустрии является биотехнология [9].

Методы биотехнологии разнообразны, но наиболее эффективны клеточные технологии. Это не только стволовые клетки, но и клетки микроорганизмов и продуцируемые ими ферменты. Микроорганизмы – главная составная часть биосферы земли, определяющая в целом дальнейшую ее судьбу. Ферментативная активность микроорганизмов – наивысшая из всех живых систем [10].

Хорошо известно, что экологическая обстановка окружающей среды и социальные условия жизни большинства людей ухудшаются. Эти факторы негативно отражаются на состоянии здоровья населения.

В процессе большинства известных технологий переработки сельскохозяйственного и пищевого сырья, таких как экстракция, высушивание, преимущественное использование теплового эффекта (режимы пастеризации при

температурах ниже +100°C и режимы стерилизации при температурах выше +100°C) или применение агрессивных химических веществ, например этилового спирта в качестве экстрагента, происходит неизбежное снижение его биологической ценности. Получается, что лучше просто красиво упаковать исходное растительное или животное сырье и быстро продать его, чем заниматься какой-либо переработкой с неизбежными при этом финансовыми затратами при одновременном снижении биологической ценности. Главные проблемы питания связаны с недостатком витаминов и микроэлементов и употреблением пищи с высоким содержанием калорий. Практически у всех россиян наблюдается дефицит йода, железа, селена и других микронутриентов [11].

Кроме того, результатом научно-технического прогресса, в частности пищевой химии, становится появление на потребительском рынке большого количества продуктов со сложным составом, нередко насчитывающим до полутора десятков различных химических ингредиентов, отдаленное комбинированное действие которых на организм человека не изучено и может оказаться негативным. Пищевой рынок страны представлен исходным сельскохозяйственным сырьем и пищевыми продуктами в виде механических смесей ингредиентов растительного и (или) животного происхождения. Между тем очевидно, что только разработка и практическое внедрение современной глубокой переработки органического пищевого сырья способны определить успешное экономическое развитие пищевого рынка и эффективно решать проблемы продовольственной безопасности в целом. Но именно этому пищевому направлению в настоящее время уделяется наименьшее внимание [12–14].

50% мужчин и 60% женщин имеют избыточную массу тела и целый букет заболеваний: атеросклероз, ишемическая болезнь сердца, инфаркт миокар-

* Часть I. Продолжение см.: «Управленец» №7–8 / 2012.

Food Innovations as the Basis for Food Security of the Country and Public Health*

да, сахарный диабет, а также высокая смертность от сердечно-сосудистых заболеваний. Преждевременное развитие вышеназванной патологии напрямую связано с химическим разнообразием новых видов пищевых продуктов. Кроме того, многое зависит от культуры питания населения, которая практически отсутствует. Большинству россиян нужно принципиально менять свою систему питания. В первую очередь – ограничить потребление скрытого животного жира и продуктов со сложным химическим составом [15].

Здоровье человека связано с пищей, которую он ежедневно потребляет. В его организме пищевые продукты соединяются со слизью кишечного тракта, более 90% которой образовано нормальной микрофлорой (пробиотиками), прежде всего бифидо- и лактобактериями [16; 17]. Функции нормофлоры разнообразны и обеспечивают полноценное здоровье. При негативном воздействии окружающей среды жизненно важный микробный слой повреждается, создавая возможность развития любой болезни [18]. Поэтому наиболее перспективным путем решения проблемы оздоровления человека в целом является создание и развитие индустрии по производству и реализации физиологичных для организма пищевых форм пробиотиков – симбиотических и синбиотических пищевых продуктов (СПП) [19; 20]. Направление, связанное с разработкой и внедрением новых современных биотехнологий, – единственно конструктивное по своей сути. Оно позволит динамично развивать предприятия по переработке сельскохозяйственного сырья и пищевой промышленности, а также предприятия системы общественного питания, прежде всего в сфере малого и среднего бизнеса, и превратит науку и практику из чиновничьей в креативно-преобразующую [21; 22].

Однако одними пропагандистскими методами с проблемой несбалансированного питания не справиться. В связи с этим существует необходимость созда-

ния таких пищевых продуктов и веществ, которые бы самостоятельно выполняли в организме функцию биокоррекции и могли эффективно нивелировать погрешности пищевого рациона. Научно-производственному сообществу необходимо вспомнить забытый принцип Гиппократа: «Пищевые вещества должны быть лекарственными средствами, а лекарственные средства – пищевыми веществами», и эффективно решать обозначенные задачи. Нужно двигаться в сторону стирания граней между этими крайними понятиями, потому что сначала мы с помощью «нездоровой пищи» приобретаем болезни, а потом начинаем их лечить. Необходимо создавать пищу для жизни, а не для смерти и проповедовать жизнь без лекарств. Это главное современное назначение агропромышленного комплекса и профилактической медицины, способных значительно сократить все виды расходов в области сохранения и развития здоровья нации [22].

В связи с существующим неудовлетворительным положением дел в сфере оздоровительного (диетического, лечебно-профилактического, спортивного, детского) питания и неправильно расставленными акцентами со смещением в сторону доминирования надзорных функций исполнительной власти на местах мы предлагаем инновационный фрагмент программы развития оздоровительного питания для населения, услуг кейтеринга, комплексного питания в учебных заведениях, в промышленных предприятиях и организациях на основе технологий глубокой переработки органического пищевого сырья с применением полезных (пробиотических) микроорганизмов и их ферментов.

Основное назначение программы – создание модели высокотехнологичной производственно-реализационной системы как наиболее действенной основы широкой, малозатратной и ненавязчивой биофилактики всех возрастных и профессиональных групп населения.

► **Andrey V. KAZAKOV**
Cand. Sc. (Medicine), Assistant-Prof. of Food Biotechnologies Dept.

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 372-40-51
E-mail: prof_kazakov@mail.ru

Key words

FOOD SECURITY
INNOVATIONS
FOOD BIOTECHNOLOGIES
HEALTHY EATING
PROJECT
SCIENCE
EDUCATION
FINANCING

Summary

The present article introduces the basic principles of modern food security programs in the country. Their fundamental requirement is innovative decisions. The main purpose is to develop green and waste-free technologies. The most important tool is small and medium-sized companies with government support.

Источники

1. Алтухов А. Продовольственная безопасность как фактор социально-экономического развития страны // Экономист. 2008. № 5.
2. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации (проект) // ЭКОС-информ. 2008. № 11.
3. Чулок А.И. Предпринимательство и инновации: основные понятия и классификация // Российское предпринимательство. 2000. № 1 (1).
4. Дудин М.Н. Инновационный менеджмент и современное российское предпринимательство // Российское предпринимательство. 2008. № 7. Вып. 2 (115).
5. Данилин П., Крышталъ Н. Инновационный путь России. М.: Европа, 2008.
6. Меджидов А.И. Анализ основных показателей и оценка параметров развития инновационного предпринимательства в России // Вопросы инновационной экономики. 2011. № 3 (3).
7. Трифилова А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия. М.: Финансы и статистика, 2005.
8. Анищик В.М., Русецкий А.В., Толочко Н.К. Инновационная деятельность и научно-технологическое развитие: учеб. пособие / под ред. Н. К. Толочко. Минск: Изд. центр БГУ, 2005.
9. Барсова Н. Чудеса биотехнологии // Вопросы социального обеспечения. 2009. № 7.
10. Данилов М.Б. Теоретическое обоснование и разработка технологии пробиотических продуктов с использованием бифидо- и лактобактерий: дис. ... д-ра техн. наук: 05.18.04. Улан-Удэ, 2004.
11. Актуальные проблемы нанобиотехнологий и инноваций с нетрадиционными природными ресурсами и создания функциональных продуктов: материалы V Рос. науч.-практ. конф. (5 октября 2009 г.) / Российская академия естественных наук; под общ. ред. В.Н. Зеленкова. М.: РАЕН, 2009.
12. Биотехнология – состояние и перспективы развития: материалы 1-го Междунар. конгресса (Москва, 14–18 октября 2002 г.). М.: ПИК «Максима», РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2002.
13. Биотехнология – состояние и перспективы развития: материалы 2-го Москов. Междунар. конгресса (Москва, 10–14 ноября 2003 г.). М.: «ПИК «Максима», РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2003.
14. Биотехнология в решении экологических проблем / ИЛ. Беро и др. // Доклады Российской академии сельскохозяйственных наук. 2010. № 4.
15. Казаков А.В. Питаемся и лечимся одновременно. Екатеринбург, 2007.
16. Казаков А.В. Великое в малом. Екатеринбург, 2010.

Основные разделы программы

1. Разработка безопасных технологий глубокой переработки сельскохозяйственного сырья и производства всех групп пищевых продуктов с помощью биохимической активности полезных микроорганизмов и их ферментов.
 2. Разработка специализированного оборудования закрытого (камерного) типа (биореакторов, ферментаторов, фасовочно-упаковочных аппаратов и т.д.) для производства любых пищевых продуктов и напитков.
 3. Модернизация уже действующих сельскохозяйственных и пищевых предприятий, направленная на производство принципиально новых пищевых продуктов.
 4. Организация новых предприятий по производству продуктов питания, прежде всего детских, диетических и лечебно-профилактических.
 5. Разработка и внедрение новых форм реализации произведенной продукции.
 6. Разработка инновационных форм просвещения населения и специалистов по вопросам оздоровительного питания.
 7. Формирование интеллектуальной собственности по разделам 1–6.
 8. Лицензионная деятельность по реализации разработанной и уже имеющейся интеллектуальной собственности.
- Краткая характеристика разделов программы и порядок осуществления мероприятий по ее реализации*
1. Разработка безопасных технологий глубокой переработки сельскохозяйственного сырья и производства всех групп оздоровительных пищевых продуктов с помощью биохимической активности полезных микроорганизмов и их ферментов.
- Предлагаются современные инновационные технологии глубокой переработки исходного пищевого сырья с целью получения новых оздоровительных продуктов питания для всех возрастных и профессиональных групп населения, отдельно – продуктов детского питания, а также биологически активных добавок к пище (БАД), пищевых и кормовых добавок, лекарственных средств (рецептуры и техпроцессы). А именно, разработка пробиотических и (или) сим(н)биотических продуктов из плодов и овощей; лекарственного растительного сырья; бобовых и злаковых культур; из пищевых отходов производства молока, молочных и кисломолочных продуктов (молочная, творожная и подсырная сыворотки), отходов производства хлебобулочных и кондитерских изделий (обрезь), а также

пивоваренного производства (пивная дробина) и т.д. С целью повышения биологической ценности, сроков годности, а также санитарно-эпидемиологической безопасности пищи в различных системах общественного питания предлагается разработка оздоровительных биоконтейнеров и оздоровительных соусов на молочной и йогуртовой основах для заправки всех видов салатов, а также первых и вторых блюд.

Особенно перспективна разработка биосоусов. В связи с этим предлагается создание новой группы соусных приправ для коррекции пищевой и биологической ценности закусочных, первых и вторых блюд. Наибольший интерес в плане широкого оздоровления всех возрастных и профессиональных групп населения представляют соусы на основе пробиотиков – представителей нормальной микрофлоры человека и животных, и прежде всего бифидо- и лактобактерий. Бифидо- и лактобактерии составляют 90–96% всей нормофлоры кишечника и являются составной частью организма. Огромная масса вышеназванных живых бактерий вместе с продуктами их жизнедеятельности, заполняющая кишечную трубку и составляющая по весу 2,5–4 кг (5% веса тела), фактически представляет собой вторую печень, которая по ферментативной активности даже превалирует над основной структурной печенью. Не случайно в настоящее время бифидопродукты признаны «вершиной» пищевого мира. Среди разнообразных пищевых продуктов соусы занимают особое положение, так как являются универсальными вспомогательными средствами, добавляемыми во все блюда. Поэтому разработка оздоровительных био- и бифидосоусов имеет даже большее значение, чем разработка отдельно взятых био- и бифидопродуктов. С помощью таких соусов можно значительно повысить пищевую и биологическую ценность практически всей известной кулинарной продукции [23].

Кроме того, известна большая группа кишечных инфекционных болезней (иерсиниоз, листериоз, сальмонеллёз, бруцеллёз, лептоспироз, туберкулёз и т.д.), а также токсикозы (ботулизм, стафилококковые интоксикации, токсикозы грибковой природы) и токсикоинфекции (сальмонеллёзы, эшерихиозы, клостридиозы и т.д.), вызываемые различными микроорганизмами, общими для людей и животных, и распространяющиеся преимущественно через промежуточных хозяев – грызунов. Особенно широко такие

инфекции распространены в экономически развитых странах с широкой сетью централизованного снабжения пищевыми продуктами. Групповые заболевания чаще связаны с употреблением салатов, приготовленных из сырых овощей, хранившихся в загрязненных выделениями грызунов овощехранилищах. Болеют в основном жители городов и поселков городского типа, где население активнее пользуется предприятиями общественного питания. Заболевают люди всех возрастов, но чаще дети.

Использование ферментированных соусов, содержащих пробиотики – антагонисты вышеназванной патогенной микрофлоры и (или) продукты их жизнедеятельности – для заправки овощных салатов и других изделий кулинарии будет препятствовать развитию и распространению широкого спектра инфекционных болезней, а значит, снижать в целом инфекционную заболеваемость в человеческой популяции и способствовать экономии денежных средств, расходовемых на профилактику и лечение различных инфекций, прежде всего кишечных [23].

Наряду с вышеназванными преимуществами предлагаемых биосоусов надо отметить улучшение коммерческих свойств этой группы пищевых продуктов в случае их самостоятельной реализации, а также готовых блюд, заправленных ими. В частности, срок годности увеличивается не менее чем в 1,5–2 раза, что является чрезвычайно важным в работе служб доставки готовых блюд (кейтеринг), а также при их производстве и реализации в торгово-развлекательных центрах. Это также связано с мощным бактериостатическим эффектом пробиотических микроорганизмов, играющих в данном случае роль полезных для человека консервантов.

Суть предлагаемых технологий состоит в том, что в специальном оборудовании камерного типа (биореакторы и ферментаторы) осуществляют преобразование любого исходного органического пищевого сырья различными производственными штаммами пробиотических микроорганизмов. При этом в качестве инструмента воздействия на исходное органическое сырье предлагается использовать прежде всего бифидобактерии, лактобактерии, пропионибактерии, являющиеся составной частью организма человека и животных, а в качестве способов технологического воздействия на сырье – различные варианты ферментативного гидролиза и брожения.

В ходе воздействия на органическое пищевое сырье вышеназванных микроорганизмов и их ферментов осуществляются управляемые биохимические реакции субстратного или окислительного фосфорилирования (различные типы брожения), ведущие к получению новых видов пищевой продукции. Обезвреживание продукции осуществляется за счет предварительной эффективной тепловой обработки исходного пищевого сырья с последующей его трансформацией в легко усваиваемые пищевые формы при одновременном их обогащении множеством биологически активных веществ, образуемых пробиотиками в процессе жизнедеятельности. В конечном счете происходит преобразование исходного сырья в самую современную группу ферментированных пищевых продуктов, и прежде всего бифидопродуктов [15].

Технологии экономически привлекательны. На небольшой площади в пределах 100 м² в условиях бокса один–два человека с помощью микроорганизмов и их ферментов способны превратить любую исходную органику в самые современные оздоровительные продукты.

Технологии абсолютно безопасны в санитарно-эпидемиологическом плане: применяется малогабаритное оборудование закрытого типа, а биомассы полезных микроорганизмов являются надежными оздоровительными консервантами. Продукция на основе пробиотиков характеризуется увеличенными сроками годности (выше в 1,5–2 раза по сравнению с известными аналогами), что является важным коммерческим достоинством и потребительским свойством.

Технологии безотходные, потому что под воздействием микробных масс редуцируется и минерализуется абсолютно все. Технология может быть внедрена повсеместно – на любом предприятии по переработке сельскохозяйственного сырья и производству пищевых продуктов, в короткое время, без остановки производства и при минимальных финансовых затратах.

Технологии не только легко запускаются, но и быстро окупаются. Ориентировочная стоимость предлагаемого биотехнологического аппарата – 200 тыс. р. При наличии производственной площади со всеми коммуникациями (холодное и горячее водоснабжение, канализация, отопление, силовые линии электропередачи и т.д.) общие затраты на организацию производства – не более 1–2 млн р. Подключение специализированного

References

1. Altukhov A. Food security as a factor of social-economic development of a country // *Ekonomist*. 2008. No. 5.
2. The Food Security Doctrine of the Russian Federation (project) // *EKOS-inform*. 2008. No. 11.
3. Tchulok A.I. Entrepreneurship and innovations: essentials and classification // *Rossiyskoye predprinimatelstvo*. 2000. No. 1(1).
4. Dudin M.N. Innovation management and modern Russian entrepreneurship // *Rossiyskoye predprinimatelstvo*. 2008. No. 7. Vol. 2 (115).
5. Danilin P., Kryshal N. Russia's innovation way. Moscow: Evropa, 2008.
6. Medzhidov A.I. The analysis of development indicators and assessment of development parameters of innovative entrepreneurship in Russia // *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki*. 2011. No. 3 (3).
7. Trifilova A.A. Estimating the efficiency of innovation development of a company. Moscow: *Finansy i statistika*, 2005.
8. Anisichik V.M., Rusetsky A.V., Tolochko N.K. Innovation activity and scientific and technological development: tutorial / ed. by N.K. Tolochko. Minsk: BSU Publisher, 2005.
9. Barsova N. Wonders of biotechnology // *Voprosy sotsialnogo obespecheniya*. 2009. No. 7.
10. Danilov M.B. Theoretical background and development of probiotic products containing bifidobacterium and lactobacillus: abstract of dis. Dr. Sc. (Technology). Ulan-Ude, 2004.
11. Topical problems of nanotechnology and innovations with unconventional natural resources and creation of functional food products: Materials of the Vth Russian Scientific Conference (October 5, 2009) / Russian academy of natural sciences, ed. by V.N. Zelenkov. Moscow: RANS, 2009.
12. Biotechnology – present condition and development prospects: Materials of the 1st Moscow International Congress (October 14–18, 2002). Moscow: ZAO PIK Maksima, UCTR named after D.I. Mendeleev, 2002.
13. Biotechnology – present condition and development prospects: Materials of the 2nd Moscow International Congress (November 10–14, 2003). Moscow: ZAO PIK Maksima, UCTR named after D.I. Mendeleev, 2003.
14. Biotechnology in solving ecological problems / I.L. Bero and others // *Reports of Russian Academy of Agricultural Sciences*. 2010. No. 4.
15. Kazakov A.V. Eating and treating and the same time. Ekaterinburg, 2007.
16. Kazakov A.V. Much in little. Ekaterinburg, 2010.
17. Bourlioux, Koletzko, Guarner et al. The intestine and its microflora are partners for the protection of the host: report on the Danone Symposium «The Intelligent Intestine» (Paris, June 14, 2002) // *American Journal of Clinical Nutrition*. 2003. Vol. 78. No. 4.

Источники

17. Bourlioux, Koletzko, Guarner et al. The intestine and its microflora are partners for the protection of the host: report on the Danone Symposium «The Intelligent Intestine» (Paris, June 14, 2002) // American Journal of Clinical Nutrition. 2003. Vol. 78. No. 4.

18. Black F., Einarsson K., Lidbeck A. et al. Effect of lactic acid producing bacteria on the human intestinal microflora during ampicillin treatment // Scand J Infect Dis. 1991. 36.

19. Пробиотики, пребиотики, синбиотики и функциональные продукты питания. Современное состояние и перспективы: сб. материалов Междунар. конф. (Москва, 2-4 июня 2004 г.). М., 2004.

20. Marteau P., Seksik P. et al. Probiotiques et prébiotiques : effets démontrés en physiologie ou pathologie digestive chez l'homme. Hépatogastro 5. 2004. 11.

21. Драчева Л.В. Перспективы развития биотехнологии // Пищевая промышленность. 2011. №6.

22. Бурдун Н.И. Важные задачи пищевой биотехнологии // Пищевая промышленность. 2008. №11.

23. Феофилактова О.В. Формирование и оценка качества новых видов эмульсионных соусов: автореф. дис. ... канд. техн. наук. Кемерово, 2011.

24. Казаков А.В., Федоров М.В. Новое специализированное оборудование для производства жидких и полужидких пищевых продуктов, заквасок и лекарственных средств // Пищевое оборудование. 2006. №9.

оборудования ко всем вышеназванным коммуникациям занимает не более двух часов. Обучение персонала программированию техники занимает не более часа. Окупаемость затрат – в пределах полугодия с момента выхода первой коммерческой партии продукции. Прибыль от производимых таким образом биологически активных добавок к пище составляет до 70%, а кисломолочных бифидопродуктов – до 20%.

2. Разработка специализированного оборудования закрытого (камерного) типа (биореакторов, ферментаторов) для производства любых пищевых продуктов и напитков включает в себя создание недорогого малогабаритного многофункционального программного оборудования, в частности биореактора типа БР-30 и ферментатора типа ФА-300.

Вышеназванное оборудование предназначено для микробиологической, сельскохозяйственной, пищевой и фармацевтической промышленности и применяется для производства любых жидких и полужидких продуктов, напитков, пищевых добавок и биологически активных добавок к пище.

Краткая техническая характеристика разработанного оборудования:

рабочая вместимость – от 30 до 300 л;
температура стерилизации – от 98 до 125 °С;

электродвигатель – 0,55 кВт;
максимальное избыточное давление – 1,5 кгс/см²;

масса – не более 300 кг;

габаритные размеры, мм:

длина – 800–2000

ширина – 600–800

высота – 800–1500.

Оборудование технически надежно и быстроокупаемо. Его стоимость в 3–10 раз ниже стоимости зарубежных аналогов при равных функциональных возможностях.

Оборудование может быть использовано не только для производства, но и для лабораторных исследований, что существенно расширяет сферу его применения. Оно является единственным в стране приемлемым во всех отношениях оборудованием биореакторного типа для малого и среднего бизнеса. Предполагается его сертификация и внедрение в производство [24].

3. Модернизация уже действующих сельскохозяйственных и пищевых предприятий, направленная на создание принципиально новых пищевых оздоровительных продуктов, осуществляется на основе следующего алгоритма:

- размещение малогабаритного оборудования закрытого (камерного) типа (биореакторов, ферментаторов, фасовочно-упаковочной техники и т.д.);

- выработка в оборудовании камерного типа новых пищевых продуктов из используемого предприятием входного сырья и полезных микробных масс – «бактерий жизни» (производственные заквасочные штаммы микроорганизмов и синбиотические микробные комплексы, сертифицированные Министерством здравоохранения РФ, имеются);

- выработка в биореакторе полезных микробных масс и обогащение ими уже производимых предприятием пищевых продуктов. Продукты приобретают инновационное звучание («био» – живой), а также улучшенные коммерческие свойства;

- выработка в оборудовании камерного типа новых пищевых продуктов из образующихся в процессе производства пищевых отходов под ферментативным воздействием полезных микробных масс.

4. Организация новых предприятий по производству продуктов питания, прежде всего детских, диетических и лечебно-профилактических.

Включает в себя быструю организацию малозатратных и безотходных самофинансируемых производств, технологической основой которых является воздействие различных ферментных систем, прежде всего микробного происхождения как наиболее мощных, на любое органическое и неорганическое сырье с целью получения новых пищевых продуктов.

Это первый этап создания технопарков и, соответственно, привлечения финансовых средств из городского и областного бюджетов при одновременной финансовой независимости.

Только организация производственных предприятий дает возможность активно развивать прикладные научные исследования на собственной производственной базе с выходом качественной инновационной (практической) научной продукции (доклады, публикации, выставки, диссертации) и с формированием своей научной технологической школы в сфере перспективных клеточных (микробиологических) технологий.

Перспективна организация новых предприятий в сельской местности непосредственно у сырьевых источников, что важно для одновременного решения вопросов подъема сельскохозяйственного производства и формирования профессиональных кадров.

Новые оздоровительные биопродукты предполагается создавать на базе лабораторий Уральского государственного экономического университета, на производственной базе агрофирмы «Черданская» Сысертского района Свердловской области с использованием оборудования ООО Научно-производственная группа «Приоритет» и возможностью организации технопарка жизнеобеспечения человека; на базе сельскохозяйственных предприятий Михайловского муниципального объединения Нижне-Сергинского района Свердловской области в рамках зарегистрированного технопарка «Алюм-Агро» и т.д.

5. Разработка и внедрение новых форм реализации произведенной продукции.

Основными потребителями предлагаемой биопродукции являются:

- жители крупных городов с доходом средним и выше среднего;
- практически здоровое население с самостоятельной потребностью в сбалансированном, рациональном и экологически чистом питании (10–20% общей численности, цифра ежегодно увеличивается);
- часть населения, имеющая потребность в продуктах быстрого приготовления (деловые люди, отдыхающие и т.д.);
- остро нуждающаяся (по медицинским и клиническим показаниям) часть населения (в промышленных зонах составляет до 90%).

Планируется широкая биопрофилактика всех возрастных и профессиональных групп населения, т.е. ненавязчивая реализация оздоровительной продукции с использованием средств на питание организованных коллективов из городского и областного бюджетов (детские дошкольные учреждения, школы, санатории-профилактории, лечебно-профилактические учреждения, промышленные предприятия и т.д.), а также через розничные торговые и аптечные сети Екатеринбурга и Свердловской области.

Все новорожденные уже в родильных домах должны получать первые порции биопродуктов. Все роженицы должны санироваться биопродуктами перед родами. Все дети дошкольного и школьного возраста должны получать биопродукты в составе пищи. Обязательными потребителями биопродукции должны стать все возрастные группы населения в крупных промышленных центрах и зонах экологического бедствия, в том числе в зонах радиационного загрязнения. Это основной, экономически выгодный

путь оздоровления населения в условиях тотального загрязнения окружающей среды. Перспективна организация информационно-торговых центров и консультационных кабинетов.

Перспективно распространение оздоровительной продукции через разнообразные системы общественного питания, включая кейтеринг. Целесообразно внедрение биопродукции в различные области медицины, сельское хозяйство, пищевую, парфюмерно-косметическую и в другие отрасли промышленности в качестве натуральных био корректоров, кормовых добавок, биологически ценного сырья.

Распространение биопродукции будет осуществляться следующим образом:

- проводится маркетинговое обследование объектов розничной торговли группой маркетологов, выявляется предполагаемый объем, сегмент рынка, конкурентный анализ;
- продукция распространяется путем непосредственной реализации в аптеки и магазины с доставкой специализированным автотранспортом по предварительным заявкам;
- продажи стимулируются путем увеличения срока хранения в 1,5–2 раза, что крайне важно для предприятий розничной торговли. При этом продукт сохраняет привлекательность свежего продукта при отсутствии консервантов. 5–10% стоимости продукции расходуется на стимулирование дополнительных продаж.

При реализации этого проекта каждый житель города и области должен узнать, что абсолютно реально питаться и лечиться одновременно. В дальнейшем предполагается передача разработанной технологии реализации сим(н)биотических пищевых продуктов в другие регионы страны через организуемые в них торговые представительства. ■

References

18. Black F., Einarsson K., Lidbeck A. et al. Effect of lactic acid producing bacteria on the human intestinal microflora during ampicillin treatment // *Scand J Infect Dis*. 1991. 36.
19. Probiotics, prebiotics, synbiotics and functional food products. Modern condition and perspectives: Materials of the international conference (Moscow, June 2–4, 2004). Moscow, 2004.
20. Marteau P., Seksik P. et al. Probiotiques et prébiotiques: effets démontrés en physiologie ou pathologie digestive chez l'homme. *Hépatogastro* 5. 2004. 11.
21. Dracheva L.V. Prospects of biotechnology development // *Pischevaya promyshlennost*. 2011. No. 6.
22. Burdun N.I. Important objectives of food biotechnology // *Pischevaya promyshlennost*. 2008. No. 11.
23. Feofilaktova O.V. Forming and evaluating the quality of new types of emulsion sauces // *Abstract of dis. Cand. Sc. (Technology)*. Kemerovo, 2011.
24. Kazakov A.V., Fyodorov M.V. New specialized equipment for the production of liquid and semi-liquid food products, starter cultures and drugs. 2006. No. 9.



► **ЧЕСКИДОВ Роман Павлович**

Доцент кафедры экономики и права,
арбитражный управляющий
по банкротству

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 353-13-50
E-mail: t3531350@yahoo.com

Ключевые слова

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ НЕДОСТАТОЧНОСТЬ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ
ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ
ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ
ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ
ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

При рассмотрении различных управленческих ситуаций требуется общий систематический подход для выявления резервов производительности и устранения конфликтов руководителя с подчиненными. В статье рассматривается широко распространенная ситуация недостаточности у сотрудников информации о целях и задачах фирмы. Причины, признаки и последствия данного явления анализируются автором с применением методологии Дж. Стиглера.

Действия работников в условиях недостаточности управленческой информации

В работе «Теории мотивации с позиций элементов и качественных характеристик управления» [1] автором выведены и охарактеризованы стандартные элементы управления, которые в той или иной степени присутствуют во всех мини-экономических системах (организация, фирма, предприятие). С позиций сотрудника выделены такие элементы, как «Знание целей и задач», «Информация о правильных способах решения задач (функций)», «Обратная связь, знание результатов», «Выгоды для статуса и карьеры», «Выгоды экономические». Здесь хотелось бы отметить, что они предстают перед сотрудником в виде управленческой информации (инструкций со стороны руководства) и непосредственно оказывают влияние на интенсивность труда персонала, а следовательно, представляют интерес для рассмотрения с учетом частого отсутствия этих элементов в реально действующих мини-экономических системах (МЭС).

Понятие элементов управления требует ряда пояснений, чтобы теоретическая концепция приобрела большую однозначность в связи с работой конкретных предприятий. Примеры и пояснения сведены в таблицу.

Примеры наличия информации по элементам управления и ее недостаточности в деятельности мини-экономических систем

Элемент управления	Наличие управленческой информации	Недостаточность управленческой информации
Знание целей и задач	Сотрудник может сформулировать цели МЭС на период, привести примеры декомпозиции целей до задач и функций с параметрами и сроками	Сотрудник затрудняется с формулированием целей и задач МЭС, приводит общие фразы о «повышении прибыльности», «захвате новых рынков» и т.п.
Информация о правильных способах решения задач (функций)	Сотрудник располагает алгоритмами, методиками выполнения частых функций и задач	Сотрудник работает исходя из «опыта», применяя импровизацию и креативность в каждом случае
Обратная связь, знание результатов	Сотрудник получает быструю регулярную формальную обратную связь по МЭС в целом и в разрезе своих задач	Сотруднику не известна степень достижения МЭС своих целей в целом и по его задачам (функциям)
Выгоды для статуса и карьеры	Сотрудник знает, как отразится улучшение личных показателей на его продвижении в МЭС	Сотрудник имеет общее и неконкретное представление о своем карьерном росте
Выгоды экономические	Премияльные выплаты четко и понятно связаны с показателями МЭС в разрезе задач сотрудника	Премияльные выплаты случайны, или по сумме незначительны, или непредсказуемы по условию выплаты

В литературе упоминается ряд возможных причин недостаточности управленческой информации по обеспечению работников соответствующими данными в пределах МЭС. Можно привести ряд факторов, которые применимы к рассматриваемой теме:

- «...цели [фирмы – прим. автора] постоянно изменяются и подвергаются воздействию меняющихся сил» [2]. Это может порождать неуверенность в целесообразности усилий по формулированию того, что завтра может существенно измениться;

- «теория оставляет неясным, какая прибыль должна максимизироваться – долгосрочная или краткосрочная» [3]. Следовательно, неясно, как и с каких позиций формулировать цели и задачи МЭС, выстраивать систему обратной связи и ее связь с карьерным ростом и вознаграждением сотрудников;

- изменчивость состава руководителей и подчиненных, известная как текучесть кадров, порождает существенные проблемы при передаче информации о целях, задачах и других элементах управления. Даже при известном уровне документации передача данной информации от сотрудника к сотруднику сопровожда-

Actions of Employees in Conditions of Insufficiency of Management Information

Key words

INSUFFICIENT MANAGEMENT INFORMATION
MANAGEMENT INFORMATION
FACTORS OF MOTIVATION
ELEMENTS OF MANAGEMENT
CHARACTERISTIC FEATURES OF MANAGEMENT
FUNCTIONS OF MANAGEMENT

Summary

When considering various management situations, there is required a holistic systematic approach to reveal productivity reserves and avoid conflicts between managers and subordinates. The article highlights a widespread situation when employees suffer from insufficient information about the company's goals and tasks. The author analyzes the causes, distinctive features and consequences of this phenomenon on the basis of George J. Stigler's methodology.

In the paper «Theories of motivation from the perspective of elements and qualitative characteristics of management» [1] there are formulated and characterized regular elements of management that in varying degree occur in all mini-economic systems (organization, firm, enterprise). From the standpoint of employee there are emphasized such elements as «Goals and tasks awareness», «Information on correct ways to perform tasks (functions)», «Feedback, knowledge of results», «Benefits in terms of status and career», «Economic benefits». Here it is worth noting that for employees they appear in the form of management information (instructions from managers) and directly influence labour intensity of personnel and, consequently, are of interest for ex-

amining with respect to frequent absence of these elements in the real operating mini-economic systems (MES).

The concept of elements of management needs clarification for the theoretical concept to become unambiguous in relation to the functioning of concrete enterprises. Examples and interpretations are given in Table.

In the scientific literature there is outlined a number of possible reasons for insufficiency of management information on providing employees with relevant data within MES. A set of factors that can be applied to the topic under consideration includes:

- "... objectives [of a firm – author's note] are constantly changing and exposed to varying forces" [2]. It may cause uncertainty

Examples of information availability according to elements of management and its insufficiency in mini-economic systems' functioning

Element of Management	Availability of Management Information	Insufficiency of Management Information
Goals and tasks awareness	Employee is able to formulate goals of MES for a certain period, give examples of decomposition of purposes into tasks and functions with parameters and deadlines	Employee has difficulties formulating MES's tasks and functions, utters general phrases about "raising profitability", "capturing new markets", etc.
Information on correct ways to perform tasks (functions)	Staff member disposes of algorithms, methods to perform frequent functions and missions	Staff member works relying on experience and using improvisation and creativity in every case
Feedback, knowledge of results	Employee receives swift regular formal feedback in terms of mini-economic systems as a whole and in the context of his/her tasks	Employee is not aware of the extent to which MES reach their goals in a whole and according to the tasks (functions)
Benefits in terms of status and career	Workers know how improving their personal performance can affect their advancement in MES	Workers have common and vague notion about their career growth
Economic benefits	Premium payments are clearly and immediately associated with results of mini-economic systems in the framework of employee's objectives	Premium payments are occasional, or negligible in amount, or unpredictable in terms of conditions of payment

▶ **Roman P. TCHESKIDOV**
Assistant-Prof. of Law and Economics
Dprt., Trustee in bankruptcy

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy voli, 62/45
Phone: (343) 353-13-50
E-mail: t3531350@yahoo.com

about reasonability of efforts to formulate what tomorrow may change significantly;

- "theory leaves it unclear what profit – short-term or long-term – is a subject for maximizing" [3]. Consequently, there is no clarity about how and from what perspectives purposes and tasks of mini-economic systems should be formulated; how to build up a feedback system and connection with career growth and employees' remuneration;

- frequently changing senior managers and subordinates, known as a staff turnover, results in substantial problems when transferring information about mission, aims and other elements of management. Even at a high level of documentation applicability, transmitting information from one employee to another is accompanied by investment of time and efforts and distorted comprehension;

- there exist tax costs for transparency of mini-economic system or a part of it. In practice of MES functioning, one and the same business sometimes splits up into two or more enterprises with a possible tax optimization. The same factor impedes forming transparent and single notion of MES, its purposes, mission and establishing employees' role in achieving them;

- the company's management may fear that competitors and other undesirable parties can gain access to the information about the business through its staff members;

- when formulating purposes and tasks, and providing feedback, etc., spending on concordance and negotiations between members of "coalition" that make up business organization are inevitable [2]. These negotiations may appear complicated and threatening status quo in resources allocation and distribution of responsibilities between coalitions;

- intention to avoid risk, sensitivity to possible criticism and exercising authority. Such a situation may arise if previously stated objective or priority was not completely adapted to market and inner conditions of a mini-economic system;

- interest in informational opacity for opportunistic reasons: struggle for status, power, control over a part of the company's

Источники

1. Ческидов Р.П. Теории мотивации с позиций элементов и качественных характеристик управления // Известия УрГЭУ. 2011. №2 (34).
2. Махлуп Ф. Теории фирмы: маргиналистские, бихевиористские и управленческие // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999.
3. Саймон Г.А. Теория принятия решения в экономической теории и науке о поведении // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999.
4. Стиглер Дж. Дж. Экономическая теория информации // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2 / под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1999.
5. Ческидов Р.П. Система требований к управлению персоналом // Управленец. 2011. № 7–8 (23–24).

References

1. Cheskidov R.P. Theories of motivation based on elements and qualitative characteristics management // Izvestiya of Urals State University of Economics. 2011. №2 (34).
2. Makhlop F. Theories of a firm: marginalist, behavioural and managerial // Milestones of economic thought. Theory of a firm. Vol. 2 / ed. by V.M. Galperin. S.-Petersburg: Ekonomicheskaya shkola, 1999.
3. Saymon G.A. Theory of making decisions in economics and the science of behaviour // Milestones of economic thought. Theory of a firm. Vol. 2 / ed. by V.M. Galperin. S.-Petersburg: Ekonomicheskaya shkola, 1999.
4. George J. Stigler. The economics of information // Milestones of economic thought. Theory of a firm. Vol. 2 / ed. by V.M. Galperin. S.-Petersburg: Ekonomicheskaya shkola, 1999.
5. Cheskidov R.P. Requirements system for personnel management // Upravlenets. 2011. No. 7–8 (23–24).

ется затратами времени, усилий и искажениями в понимании;

- существуют налоговые издержки прозрачности мини-экономической системы или ее части. В практике работы МЭС один и тот же бизнес распадается порой на два и более предприятий с возможностью налоговой оптимизации. Этот же фактор мешает сформулировать прозрачное и единое представление о МЭС, ее целях, задачах и роли сотрудников в их достижении;

- руководство компании опасается, что через сотрудников доступ к информации о предприятии могут получить со временем конкуренты и иные нежелательные стороны;

- при формулировании целей, задач, обеспечении обратной связи и т.д. неизбежны затраты на согласование и «... переговоры между различными членами "коалиции", которые составляют деловую организацию» [2]. Эти переговоры могут представляться сложными, угрожающими status quo распределения ресурсов и ответственности между коалициями;

- стремление избежать риска, чувствительность к возможной критике и тестированию своего авторитета. Такая ситуация может возникнуть, когда ранее озвученная цель или приоритет оказались недостаточно адаптированы к рыночным или внутренним реалиям мини-экономической системы;

- заинтересованность в информационной непрозрачности по оппортунистическим причинам: борьба за статус, власть, контроль над частью ресурсов фирмы, сокрытие величины собственного вклада, величины зарплаты и бонусов, конфликт интересов и т.д.;

- отсутствие мотивации по принятию ответственности, следующей за формулированием целей, и остальных элементов управления.

Представленный перечень причин уклонения менеджеров от разработки и донесения управленческой информации по элементам управления до работников (включая нижестоящих менеджеров) не является исчерпывающим и более полно представлен в таких дисциплинах, как бихевиористская теория фирмы, оппортунистическое поведение и т.д. Главным является то, что качественное выполнение управленческих функций всегда требует объективных затрат и порождает личные издержки для менеджеров.

В ситуации неполного знания работниками планов мини-экономической системы, критериев выполнения ими своих функций и задач можно проанализиро-

вать теоретическую модель поведения работников независимо от их положения в иерархии управления.

Работники начинают свою ежедневную деятельность, уже обладая некой общей информацией о разбросе целей и задач мини-экономической системы исходя из уровня образования, профессиональных знаний и предыдущего опыта. Однако при поступлении новой вводной или задачи для решения можно предположить склонность сотрудника к поиску решения, которое согласуется с целями МЭС, личными экономическими и статусными выгодами, далее – *критерии принятия решения*. По аналогии с поиском покупателем наилучшей цены у Дж. Стиглера [4] назовем поиск наилучшего решения просто «поиск».

Воспользуемся рассуждениями Дж. Стиглера о закономерностях поиска покупателями наилучшей цены [4] и попробуем сформулировать предположения о поведении работников.

1. Чем больше величина вознаграждения работника за выполняемые им функции, тем больший риск для работника может нести его неверное предположение о критериях принятия решения, и как следствие, о наилучшем решении.

2. Чем больше опыт сотрудника в работе в данной мини-экономической системе, тем меньший объем поиска ему необходим и тем более он уверен в принятии решений в условиях недостаточности управленческой информации. Одновременно опыт работы в мини-экономической системе в условиях управленческой недостаточности может закреплять практику решений, которая не согласуется с целями и задачами МЭС, как их понимают владельцы или первые руководители.

3. Затраты на поиск тем больше, чем больше территориальная удаленность руководителей от подчиненных, сложность коммуникаций, длительность автономной работы подчиненных без обратной связи, продолжительность периода между принятием решения и обратной связью. Этот список можно продолжить перечислением всех качественных характеристик управления [5] в том смысле, что отсутствие каждой из них увеличивает затраты и длительность поиска для подчиненного.

4. Рост числа сотрудников в мини-экономической системе ведет к увеличению числа подразделений, руководителей и большему разбросу понимания целей и задач организации, отдельных функций и частных задач разных подразделений.

resources, hiding the extent of contribution, level of salary and bonuses, clashes of interests, etc.;

- lack of motivation to admit liability that follows goal-setting and establishing the rest of elements of management

The above-mentioned list of reasons why senior managers avoid analysing and transmitting management information to the employees (including subordinate managers) is not exhaustive and more completely presented in such disciplines as behavioural theory of a firm, opportunistic behaviour, etc. The key point is that qualitative performance of administrative functions always requires objective costs and generates personal expenses for managers.

In the situation when the workers are not fully aware of the plans of mini-economic system and criteria for implementing their functions and tasks, it is possible to analyse theoretical model of employees' behaviour apart from their position and management hierarchy.

The employees begin to perform their daily activities when they already possess some general information about variety of goals and tasks in MES, based on the level of education, vocational knowledge and previous working experience. However, when a new mission emerges, we can come to the conclusion about inclination of the employee to seek solutions that are consistent with MES goals, personal financial and status benefits (further – criteria for decision-making). By analogy with searching for the best price by a customer (George J. Stigler), this process of looking for the most effective solution can be named as just "search".

Let's apply George J. Stigler's reasoning about rules for searching the best price by customers and try to formulate the following assumptions about staff members' behaviour:

- 1) the higher employees' reward for their tasks performed is, the bigger risk arises if they make an incorrect assumption about decision-making criteria, and, consequently, about the most optimal solution;

- 2) the wider experience workers have in the given mini-economic system, the less the search volume they need and the more confident they are in reaching decisions in conditions of insufficient administrative information. At the same time, experience of operating in conditions of insufficient administrative information can fix practice of making wrong solutions that are not in compliance with purposes and tasks of MES, as they are understood by owners and top managers;

- 3) the costs of searching depend on the physical distance between top management and subordinates, complexity of communication, duration of employees' autonomous work without feedback with supervisors, time lag between managers' decision and feedback. This list can be supplemented with all the qualitative characteristics of administration [5], because if one of them is absent, it results in increase of costs and duration of searching for a subordinate.

- 4) the growing number of employees in mini-economic systems leads to an increase in the number of divisions, supervisors and a wider understanding of tasks and mission of the organization, certain functions and concrete objectives of different divisions. When formal and informal communication becomes more intense, then the practice of combining information will be widespread [4]. Consolidation of information occurs then two staff members compare the information each of them possesses. "... in fact, integration of information can be considered as a cheaper (and less reliable) form of search" [4].

Nevertheless it is not always an advantage. The negative opinions are known to spread faster, come up more often and are memorized easily as a real precedent. In conditions of insufficient management information it is exactly the type of messages employees tend to combine. Thus, there emerges a precedent-related information environment, in which the missing and clearly formulated elements of management are often partly replaced by negative examples from the past.

In case the size of mini-economic system and a number of its employees grow, there appear the new subdivisions, which are immediately in charge of personnel management. However, here the problem of insufficient management could have both a positive outcome and a trend to aggravate. When there are reasons that generate insufficiency of management information, this problem appears specifically or the personnel management department as a separate entity. The latter in such a situation turns into another subdivision that faces uncertainty as all other departments. In different situations HR department is an instrument to address the shortage of management elements and their qualitative characteristics [5] that may have the most positive effects for mini-economic systems.

Let us look at what happens when search is hindered, time-consuming, not completed yet, or, when there has been discovered a negative precedent for decision-making.

We can assume the following typical ways of behaviour of employees for any management levels:

- 1) decision on awaiting time (search duration). Conventional name of this behaviour "There will come the Tsar and he will judge". Staff members actively or passively expect the management decision that identifies the correct actions for purposes and tasks of MES;

- 2) decision is made at one's peril, based on their own criteria of usefulness. Conventional motto: "If you do not know why and how, then the self comes first";

- 3) decision to stop searching and spend some time in order to decide about the objective with no criteria determined. Conventional motto: "Some problems tend to resolve by themselves". In this case, employees focus on other tasks. In the case of medium-level managers this type of behaviour may seem like sabotage, but in reality, it is only a consequence of the lack of necessary information for decision-making and impossibility to get it quickly.

Evaluating actions of their subordinates in conditions of insufficient management information, supervisors often complain about the lack of initiative; reluctance of some employees, who are prone to the first type of behaviour, to admit liability; unauthorized activities and self-will of staff members who apply the second type of behaviour; laziness of the third type employees. However, the grounds of the situation lay beyond subordinates' behaviour, i.e. in disadvantages of management tools.

Working on the goals of the mini-economic system, formulating purposes and tasks for employees is a complex process that requires high vocational qualification and time spending of the top-level management. In the practice of organizations' functioning, efforts of a separate manager can result in personal losses and conflicts. Information transparency gives rise to expenditures in the field of taxation and competition. On the other hand, clarity in objectives and missions of a company can increase employees' productivity, intensify their efforts in a lucrative direction for the organization. In the present paper an attempt to reveal the reasons and consequences of insufficient management information was made. It can help to form a more conscious view on this issue and design the effective policy in the field of personnel management. ■

Но при увеличении интенсивности формальных и неформальных коммуникаций «распространится практика объединения информации» [4]. Объединение информации происходит, когда два сотрудника сравнивают имеющуюся у них информацию. «... Фактически объединение информации может рассматриваться как более дешевая (и менее надежная) форма поиска» [4].

Однако это не всегда плюс. Как известно, негативные отзывы распространяются быстрее, чаще упоминаются и сильнее запоминаются как реальные прецеденты. В условиях недостаточности управленческой информации работники имеют тенденцию «объединять» именно такую информацию. Таким образом, порождается неформальная прецедентная информационная среда, в которой отсутствующие и сформулированные в явном виде элементы управления часто фрагментарно замещены негативными примерами из прошлого.

В ситуации роста мини-экономической системы и увеличения числа ее сотрудников появляются подразделения, непосредственно ответственные за управление персоналом. Однако и здесь проблема управленческой недостаточности может иметь как свое положительное разрешение, так и тенденцию к усугублению. При наличии причин, порождающих недостаточность управленческой информации, она возникает уже для самого отдела управления персоналом как подразделения. Последний в этой ситуации превращается в еще одно подразделение, плывущее по течению неопределенности вместе со всеми

остальными подразделениями. В других ситуациях отдел по управлению персоналом является средством для устранения недостаточности элементов управления и их качественных характеристик [5], что может иметь самые позитивные для мини-экономической системы последствия.

Рассмотрим, что происходит, когда поиск затруднен, требует от исполнителя продолжительного времени, еще не завершен или когда путем «объединения» работником был найден негативный прецедент для принятия решения. Можно предположить следующие универсальные типы поведения работников для любых уровней управления.

1. Решение об ожидании (продолжении поиска). Условное название поведения: «Придет царь-батюшка и всех рассудит». Работник активно или пассивно ожидает поступления управленческой информации, указывающей на правильные действия для целей и задач МЭС.

2. Решение принимается на свой страх и риск исходя из собственных критериев полезности. Условный девиз: «Если неизвестно, для чего и как, то своя рубашка ближе к телу».

3. Решение о прекращении поиска и принятии решения о бездействии в отношении задачи с отсутствующими критериями для принятия решения. Условный девиз: «Некоторые проблемы имеют свойство рассасываться самостоятельно». При этом работник имеет тенденцию переключаться на иные задачи. В случае с работниками среднего звена данный тип поведения может выглядеть как саботаж, однако в действительности является лишь следствием отсутствия

необходимой для принятия решения информации при невозможности ее оперативно получить.

Оценивая действия подчиненных в условиях управленческой недостаточности, руководители часто сетуют: на безынициативность, нежелание брать ответственность на себя со стороны ряда подчиненных, склонных к первому типу поведения; на самодеятельность и своеволие подчиненных, принимающих второй тип поведения, и на лень подчиненных последнего типа. Однако, как можно видеть, причины ситуации совсем не в подчиненных, а в недостатках использования инструментов управления.

Работа над целями мини-экономической системы, формулирование целей и задач для подчиненных – это сложная работа, требующая высокой квалификации и затрат времени высшего руководящего звена. В практике работы организаций усилия конкретного менеджера могут приводить к личным издержкам и конфликтам. Информационная прозрачность порождает издержки в сфере налогов и конкурентной борьбы. С другой стороны, ясность в целях и задачах компании может способствовать увеличению производительности сотрудников, интенсифицировать их усилия в полезном для организации направлении. Автором была предпринята попытка раскрыть причины и последствия недостаточности управленческой информации. Это может помочь в формировании более осознанного взгляда на данную проблему и в разработке политики в области управления персоналом. ■



БЕНГОА Долорес Санчес
PhD, профессор

Университет прикладных наук
(г. Форарльберг, Австрия)
6850, Austria, Dornbirn,
Hochschulstrasse, 1
Phone: + 35724422926/99107837
E-mail: sanchezl@cytanet.com.cy



НЕГАНОВА Ирина Сергеевна
Кандидат экономических наук, доцент
кафедры маркетинга и международного
менеджмента

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 251-96-46
E-mail: smu2007@bk.ru

Ключевые слова

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ КОММУНИКАЦИИ
ВОСПРИЯТИЕ
КУЛЬТУРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ
БИЗНЕС
МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
ТУРИЗМ И ГОСТИНИЧНОЕ ХОЗЯЙСТВО
ОБРАЗОВАНИЕ
СОБЫТИЙНЫЙ МАРКЕТИНГ

Аннотация

Участники круглого стола обсудили различные аспекты кросс-культурных коммуникаций в международном менеджменте, обозначили проблемы, связанные с их формированием и развитием в сфере образования и бизнеса, и предложили возможные пути их решения. Были рассмотрены конкретные примеры организаций из России, Германии, Франции, Соединенных Штатов Америки.

Круглый стол «Кросс-культурные коммуникации в международном менеджменте»

(Екатеринбург, 2012 г.)

Университет прикладных наук (г. Форарльберг, Австрия), Университет Виадрины (Германия), Университет Тулузы (Франция), Университет Тренто (Италия), Уральский государственный экономический университет (Россия) 27 января 2012 г. на базе Уральского государственного экономического университета провели круглый стол на английском языке по проблемам кросс-культурных коммуникаций в международном менеджменте.

В работе круглого стола приняли участие профессор Университета прикладных наук Долорес Санчес Бенгоа (г. Форарльберг, Австрия); представители УрГЭУ – проректор по учебной работе Л.М. Капустина, начальник Управления международного сотрудничества Н.Ю. Власова, директор Института сервиса и гостеприимства Е.В. Курилова, доценты кафедры маркетинга и международного менеджмента И.С. Неганова и Т.Л. Решетило; доценты кафедры делового иностранного языка И.Г. Глазкова и И.А. Скворцова, доценты кафедры иностранных языков В.В. Соловьева и С.С. Андриевских, а также студенты Университета Виадрины (Германия), Университета Тулузы (Франция), Университета Тренто (Италия) и др.

В ходе работы круглого стола были затронуты такие актуальные темы, как влияние культуры на деловые коммуникации между российскими и немецкими компаниями, отличия в поведении в процессе учебы между российскими и американскими студентами, механизмы восприятия и формирование культурных стереотипов, кросс-культурные коммуникации в туризме и гостиничном хозяйстве, продвижение товаров на зарубежных рынках с помощью инструментов событийного маркетинга.

Профессор Долорес Санчес Бенгоа отметила особую роль правильной организации трансфера знаний, тождественной интерпретации передаваемой информации, преодоления иерархических барьеров представителями российских и немецких компаний для повышения эффективности межкультурных бизнес-коммуникаций.

Доцент И.Г. Глазкова подчеркнула различия в культурных ценностях российских (любовь, семья, здоровье, работа) и американских (патриотизм, дружба, работа, семья) студентов, а также в их отношении к учебе (в плане посещения занятий, выполнения домашних заданий, подготовки к экзаменам).

Доцент И.А. Скворцова рассказала о механизмах формирования восприятия культурных феноменов, о культурных стереотипах, которые существуют в отношении разных наций (британцев, испанцев, русских), и предложила пути их преодоления на примере разработанного ею совместно со студентами проекта «A-Z Ekaterinburg».

Доцент В.В. Соловьева провела презентацию учебно-методических пособий, подготовленных кафедрой иностранных языков УрГЭУ: справочного пособия по английскому языку для официантов и метрдотелей, учебных пособий «Английский язык в сфере гостеприимства», «Английский язык в сфере ресторанного гостеприимства», «Немецкий язык в сфере ресторанного сервиса», «Французский язык в сфере ресторанного сервиса» и др.

В своем выступлении доцент Т.Л. Решетило раскрыла основные составляющие событийного маркетинга и проанализировала, как его методы использовала компания Ford при продвижении брендов Ford Fiesta и Ford Fusion на рынке Екатеринбурга.

Активное участие в дискуссии приняли студенты вузов Германии, Франции и Италии.

В заключение ведущая круглого стола доцент И.С. Неганова отметила важность организации подобных мероприятий по обмену опытом в отношении построения эффективных кросс-культурных коммуникаций в международном менеджменте с целью выявления проблем и выработки соответствующих рекомендаций для представителей различных сфер бизнеса и образования. ■

Round-Table Discussion “Cross-Cultural Communication in International Management”

(Ekaterinburg, 2012)

Dolores Sanches BENGEOA

PhD, Professor

Vorarlberg University of Applied Sciences
6850, Austria, Dornbirn,
Hochschulstrasse, 1
Phone: + 35724422926/99107837
E-mail: sanchezl@cytanet.com.cy

Irina S. NEGANOVA

*Cand. Sc. (Ec.), Assistant-Prof.
of Marketing and International
Management Dept.*

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-46
E-mail: smu2007@bk.ru

Key words

CROSS-CULTURAL COMMUNICATION

PERCEPTION

CULTURAL STEREOTYPES

BUSINESS

INTERNATIONAL MANAGEMENT

TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY

EDUCATION

EVENT MARKETING

Summary

The participants of the round-table meeting have discussed various aspects of cross-cultural communication in international management, identified the problems associated with their formation and development in the field of education and business, and suggested possible solutions. There have been considered concrete cases of organizations from Russia, Germany, France, the United States of America.

On January 27, 2012, Vorarlberg University of Applied Sciences (Austria), European University Viadrina (Germany), Toulouse University (France), University of Trento (Italy) and Urals State University of Economics (Russia) held a round-table discussion to debate about the problems of cross-cultural communication in international management.

The round-table meeting involved Professor Dolores Sanches Bengoa (Vorarlberg University of Applied Sciences), USUE representatives – Larisa M. Kapustina (Vice-Rector for Academic Work), Natalya Yu. Vlasova (Head of International Cooperation Department), Yelena V. Kurilova (Head of Service and Hospitality Institute), Irina S. Neganova and Tatyana L. Reshetilo (Assistants-Prof. of Marketing and International Management Dept.), Irina G. Glazkova and Irina A. Skvortsova (Assistants-Prof. of Business Foreign Language Dept.), Valentina V. Solovyova and Svetlana S. Andrievskikh (Assistants-Prof. of Foreign Languages Dept.). Students from European University Viadrina, Toulouse University, University of Trento and others also took part in the meeting.

During the round-table talk there were made the reports on such topical issues as the influence of culture on business communication between the Russian and German companies; differences in behaviour of the Russian and American students while studying; perception mechanisms and formation of cultural stereotypes; cross-cultural communication in tourism and hotel industry; promoting goods in foreign markets using the tools of event marketing.

Professor Dolores Sanches Bengoa emphasized the essential role of the proper organization of knowledge transfer, identical interpretation of transmitted information and overcoming hierarchical barriers by representatives of the Russian and German companies to improve intercultural business communication.

Assistant-Prof. Irina G. Glazkova highlighted the differences in cultural values between the Russian (love, family, health, work) and American (patriotism, friends, work, family) students and their attitudes towards study (with regard to attending classes, doing their homework, preparing for the exams).

Assistant-Prof. Irina A. Skvortsova talked about formation mechanisms of cultural phenomena perception, described cultural stereotypes about different nations (the British, the Spanish, the Russians) and suggested the way to overcome them at the example of A-Z Ekaterinburg Project, which has been worked out by her in collaboration with students.

Assistant-Prof. Valentina V. Solovyova made a presentation of teaching materials, prepared by Foreign Languages Dept. of USUE: the reference manual on the English language for waiters and maître d'hôtel, “English for the hospitality industry”, “English for the restaurant industry”, “German for the restaurant industry”, “French for the restaurant industry”, etc.

Tatyana L. Reshetilo discussed the fundamental elements of event marketing and its methods used by Ford Motor Company in promoting the brands Ford Fiesta and Ford Fusion in the market of Ekaterinburg.

Students from universities of Germany, France and Italy actively participated in the discussion.

At the end of the meeting Assistant-Prof. Irina S. Neganova noted the importance of such events in exchanging experience in effective cross-cultural communication in the international management to identify the problems and put forward appropriate recommendations to representatives of business and education. ■

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).

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



**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 00612