

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Управленец

Upravlenets

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

11·12 (39·40)

ноябрь–декабрь 2012

ТЕМА НОМЕРА

Развитие человеческого потенциала

THE ISSUE SUBJECT

Human Development



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)

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

Заведующий лабораторией 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)

Болдырева Наталья Брониславовна

Доктор экономических наук, профессор Тюменского государственного университета (Тюмень)

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

Члены международного совета

Каюмов Нуриддин Каюмович

Директор Института экономических исследований Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан

Крылов Александр

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

Мерсье-Сюисса Катрин

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

Мусакожоев Шайлобек Мусакожоевич

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

Нугербек Серик Нугербекевич

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

Петричек Вацлав

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

Рубл Блэр

Директор Института Кеннана, Вашингтон (США), 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 РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА	THE ISSUE SUBJECT HUMAN DEVELOPMENT
<i>Барабанер Х.З., Давыдова О.В.</i> Национальные системы ранжирования высших учебных заведений	4 <i>Hanon Z. Barabaner, Oksana V. Davydova</i> National University Ranking Systems
<i>Филипповская Т.В.</i> Власть–иждивенство – актуальный феномен в институте образования	8 <i>Tatyana V. Filippovskaya</i> Power-Dependency as a Topical Phenomenon in Education
<i>Мясникова О. Ю.</i> Мотивация как фактор повышения эффективности развития кадрового потенциала коммерческого банка	14 <i>Olga Yu. Myasnikova</i> Motivation as a Factor behind Increased Effectiveness of HR Potential Development of a Commercial Bank
<i>Гиниева С. Б., Тихомирова Т. П., Чубарова С. А.</i> Функции заработной платы и их классификация	20 <i>Svetlana B. Ginieva, Tamara P. Tikhomirova, Svetlana A. Chubarova</i> Functions of Salary and Their Classification
<i>Орлова Н. А.</i> Влияние демографических изменений на структуру соцпакета (на примере США и России)	26 <i>Natalya A. Orlova</i> Demographic Trends and Their Impact on Employee Benefits (American and Russian Experience)
ЭКОНОМИКА – МЕНЕДЖМЕНТ – МАРКЕТИНГ	ECONOMICS – MANAGEMENT – MARKETING
<i>Михайловский П. В.</i> Оценка экономического роста в машиностроительном комплексе	34 <i>Pyotr V. Mikhaylovsky</i> Assessment of Economic Growth in Machine-Building Complex
<i>Рузакова О. В., Гурьев А. П.</i> Особенности современного состояния инструментальной промышленности России	38 <i>Olga V. Ruzakova, Anatoly P. Guryshv</i> Features of the Modern Toolmaking Industry in Russia
<i>Оганян М. Ш.</i> Совершенствование принципов финансового планирования на предприятии	42 <i>Mikael Sh. Oganyan</i> Improvement of Principles of Financial Planning at Entity
<i>Кузьмин Е. А.</i> Организационно-экономические системы в условиях неопределенности и определенности: оценка значений энтропии и негэнтропии	44 <i>Yevgeny A. Kuzmin</i> Organizational and Economic Systems under Uncertainty and Certainty: Entropy and Negentropy Evaluation
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ	INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS
<i>Бедерак Д. А.</i> О выравнивании уровней экономического развития в Европейском союзе	56 <i>Darya A. Bederak</i> On Economic Cohesion in the European Union
<i>Капустина Л.М., Коровина Е.И</i> Тенденции транснационализации компаний на мировом рынке дорожно-строительной техники	62 <i>Larisa M. Kapustina, Yevgenya I. Korovina</i> Transnationalization Trends in the Global Market of the Road Construction Equipment
<i>Мальцева В. А.</i> О зарождении государственной аграрной политики в промышленно развитых странах	66 <i>Vera A. Maltseva</i> On the Genesis of State Agricultural Policy in Industrialized Countries
ИНСТИТУТ ЧЕЛОВЕКА	MAN'S INSTITUTION
<i>Дмитриева Н. В., Короленко Ц. П., Первозкина Ю. М.</i> Организационная идентичность в пространстве постмодернизма	74 <i>Natalya V. Dmitrieva, Caesar P. Korolenko, Yulia M. Perevozkina</i> Organizational Identity in Postmodernism Space

Издатель



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Научное издание «УПРАВЛЕНЕЦ»

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.

Дизайн, верстка, препресс:
Горбунова М. Б.

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

Подписано в печать: 25.12. 2012
Формат 60 × 84/8. Уч.-изд. л. 8,25.
Усл. печ. л. 9,30. Тираж 250 экз.

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

Подписка по каталогу
Агентства «Роспечать»:
подписной индекс 37263

Цена свободная

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



БАРАБАНЕР Ханон Зеликович

Доктор экономических наук,
профессор, ректор

**Институт экономики и управления
10416, Эстонская Республика,
г. Таллинн, ул. Эрика, 7а
Тел.: +372 648 77 25
E-mail: hanon@ecomen.eu**



ДАВЫДОВА Оксана Витальевна

Магистр менеджмента, старший
менеджер учебно-организационного
отдела

**Институт экономики и управления
10416, Эстонская Республика,
г. Таллинн, ул. Эрика, 7а
Тел.: +37258119078
E-mail: oksana@ecomen.eu**

Ключевые слова

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КАЧЕСТВО

РАНЖИРОВАНИЕ

КЛАССИФИКАЦИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ

ОБЪЕКТИВНЫЙ

СУБЪЕКТИВНЫЙ

ПОДХОД

МИРОВОЙ

ПРИЗНАКИ

Аннотация

В статье рассматриваются особенности национальных подходов к ранжированию высших учебных заведений.

Качество образования во многом предопределяется позициями ведущих национальных университетов на международном уровне. Высокие места в популярных мировых рейтингах становятся визитной карточкой любого университета, на них ориентируются абитуриенты и инвесторы как внутри страны, так и за рубежом. Позиции ведущих национальных университетов на мировом рынке образовательных услуг влияют на международную оценку государства. Поэтому проблема критериев оценки вузов и принципов рейтингования шире, чем проблема оценки качества университетов, их рейтингов или даже национально-го образования.

Национальные системы ранжирования высших учебных заведений

В современном мире оценка государства, наряду с другими факторами, определяется качеством человеческого капитала. В свою очередь это качество определяется и измеряется качеством образования, профессионально-квалификационной подготовленностью основной массы работников, уровнем социальной, материальной и финансовой обеспеченности народа, масштабом международных связей и использования Интернета. Только один из приведенных критериев чисто экономический, остальные во многом гуманитарные. Характерно, что эти же критерии определяют статус университетов.

Один из важнейших критериев человеческого капитала – качество образования, которое во многом предопределяется позициями ведущих национальных университетов на международном уровне. Высокие места в наиболее популярных мировых рейтингах становятся визитной карточкой любого университета, поскольку на них ориентируются абитуриенты и инвесторы как внутри страны, так и за рубежом. При этом позиции ведущих национальных университетов на мировом рынке образовательных услуг влияют, в определенной мере, на международную оценку государства. Понятно, что объективная оценка таких позиций крайне важна, ибо дает представление не только об образовании, но и в более широком контексте – об экономике, качестве политической системы, а в целом – об уровне развития государства. То есть в широком смысле проблема критериев оценки вузов и принципов их рейтингования выходит за пределы проблемы оценки качества университетов, их рейтингов или даже состояния национального образования, приобретая характер одного из универсальных критериев оценки государства.

Прежде всего рассмотрим возможные варианты классификации рейтингов вузов. [1]

Рейтинги вузов можно классифицировать по типам ранжирования.

- Рейтинги с начислением единого итогового балла – их применяют для ранжирования вузов в целом. Процедура такова: составляется набор показателей, каждому из них присваивается свой вес, с учетом чего вычисляется единая итоговая оценка качества для данного вуза. Это очень распространенный подход, наиболее удачными примерами его применения могут служить рейтинги U.S.News and World Report (США) и журнала «Перспективы» (Польша).

- Рейтинги вузов по конкретным дисциплинам, программам обучения, по отдельным модулям или предметам. В этом случае ранжированию подвергаются не вузы, а предлагаемые ими отдельные программы или обучение определенным предметам. Таким образом, можно оценивать качество учебных программ любого уровня – от программ получения диплома до аспирантских, профессиональных и др. Такие рейтинги готовят журнал «Перспективы» (Польша), «Штерн» (Германия), «Бизнес уик», «Файнэншл Таймс» (Великобритания) и многие другие.

- Рейтинги с комбинированным подходом к ранжированию. В данном случае присутствуют свои, особенные методы рейтингов/таблиц лиг, которые невозможно объединить в единый тип.

Возможна классификация по группировке вузов в рейтинге.

- Порядковый. Вузам присваиваются порядковые номера, и они располагаются в рейтинге в соответствии с этими номерами. Такой подход применяют в «Приложении по высшему образованию к газете "Таймс"», в рейтинге DAAD (Германия) и др.

- Кластерный (группировка вузов по рейтингу). Например, рейтинг «Штерн» (Германия) объединяет ранжируемые вузы в три группы – лучшую, среднюю и худшую.

- Комбинированный. Каждому вузу присваивается количественная оценка, но данные публикуются только по определенному числу лучших вузов.

National University Ranking Systems

Этот вариант представляет своего рода гибрид двух первых. Такой подход применяет «Рекрут» (Япония), где в рейтинг по каждому показателю включаются только 50 лучших вузов. Возможны и другие комбинации.

Важна также классификация вузов по источникам данных.

- По имеющимся данным (например, содержащимся в опубликованных отчетах вузов).

- По собранным данным (анкетирование студентов, профессорско-преподавательского состава, работодателей, выпускников).

Итак, наиболее распространена точка зрения, что рейтинг – это расположение в определенном порядке группы объектов, оцененных по различным критериям. Использование различных критериев позволяет всесторонне оценить объекты и расположить их по порядку – от лучшего к худшему.

Однако при составлении рейтинга необходимо четко представлять себе, для кого он предназначен. Именно целевая аудитория в конечном итоге определяет желательный вид рейтинга и способ представления результатов.

Как правило, основными потребителями рейтингов являются абитуриенты, желающие выбрать для себя университет и программу. И, разумеется, сами университеты являются потребителями рейтингов. При этом университеты дают и нуждаются в подробной и многогранной информации. Очевидно, необходимо найти оптимальное соотношение, чтобы удовлетворить эти зачастую противоречивые ожидания возможных потребителей. Ориентация на целевую потребительскую группу определяет концепцию рейтинга, показатели и способ представления результатов.

Выбор показателей имеет решающее значение при подготовке рейтинга. При этом важно понимать, что пригодность показателей во многом зависит от специфики национальной системы образования. Поэтому в

одном случае определенный показатель может быть исключительно важным, а в другом оказывается практически бессмысленным.

Наиболее известные национальные рейтинги

- *Рейтинги журнала US News&world Report*, публикуемые с 1983 г. Это наиболее авторитетные рейтинги в США. Методология составления этих рейтингов заключается в следующем: берется 6 показателей, на базе которых формируется рейтинг определенного вуза. Каждому из показателей присвоен свой вес в процентах. Из них 40% – это академическая репутация (глобальное исследование), 10% – оценка работодателя (глобальное исследование), 20% – цитирование факультета (по базе данных SciVerse Scopus), 20% – соотношение студентов и факультетов, 5% – доля международных студентов, 5% – доля международных факультетов. Кроме того, проводится рейтинг пяти широких областей: искусство и гуманитарные науки, инженерные и технологические, науки о жизни и медицина, естественные науки и социальные науки и менеджмент. Они основаны на результатах глобальных академических исследований, в отличие от более сложного подхода для получения QS World University Rankings по темам.

- *The Center for Measuring University Performance (Центр измерения результатов деятельности университетов)*. Один из основных проектов Центра – составление рейтинга американских исследовательских университетов. На сайте представлены ежегодные отчеты, публикуемые Центром начиная с 2000 г. Центр выделяет лучшие американские исследовательские университеты по 9 факторам: общее количество исследований, федеральные научные исследования, активы фонда, ежегодные присуждения, членство в национальной академии, достижения факультетов, гранты на докторантуру, постдокторальные учебные кредиты и среднестатистический показатель по тесту SAT Scores.

Hanon Z. BARABANER
Dr. Sc. (Ec.), Prof., Rector

**Institute of Economics
and Management (ECOMEN)**
10416, Estonia, Tallinn, ul. Erika, 7a
Phone: +372 648 77 25
E-mail: hanon@ecomen.eu

Oksana V. DAVYDOVA
Master's in Management,
Sr. Manager of Academic
Curriculum Dept.

**Institute of Economics
and Management (ECOMEN)**
10416, Estonia, Tallinn, ul. Erika, 7a
Phone: +37258119078
E-mail: oksana@ecomen.eu

Keywords

HIGHER EDUCATION
QUALITY
RANKING
CLASSIFICATION
NATIONAL
OBJECTIVE
SUBJECTIVE
APPROACH
WORLD
FEATURES

Summary

The article considers the peculiarities of national approaches to the higher education institutions ranking.

The quality of education is largely predetermined by the position of leading national universities internationally. High positions in popular world rankings are hallmarks of any university which would-be students and investors both inside and outside the country will pay attention to. The positions of leading national universities in the world educational services market influence the international assessment of the country. Therefore, the problem of criteria and principles of the universities ranking goes beyond the problem of assessing the quality of universities, their ratings, and even national education.

Источники

1. Национальный рейтинг университетов (Интерфакс) : <http://univer-rating.ru/txt.asp?rbr=48> (дата обращения: 20.11.2011)

2. Васильев В. И., Красильников В. В., Плаксий С. И., Тягунова Т. Н. Оценка качества деятельности образовательного учреждения. М. : Изд-во ИКАР, 2005.

3. Бездудная А. Г. Теория и методология формирования конкурентных преимуществ образовательных услуг в едином образовательном пространстве. СПб., 2010.

• *Students Review : Dynamic University & College Rankings (Студенческий обзор: Динамический рейтинг университетов и колледжей)*. Основная целевая аудитория этого портала абитуриенты и студенты американских вузов. Он работает с 2000 г. Рейтинги составляются на основании данных опросов студентов. Главная идея – студент знает лучше! На сайте представлено большое количество разных рейтингов. Например, в списке динамичных рейтингов: топ-50 колледжей и университетов, топ инженерных школ, топ творческих школ/для умных людей, лучшая социальная жизнь. Среди официальных рейтингов: лучшая репутация, топ творческих вузов.

• *CHE Hochschulranking* – рейтинги, составляемые Центром развития высшего образования в Германии. Это достаточно авторитетные рейтинги, при их составлении оценивается большое количество показателей. Они ориентированы на оценку специальностей, а не вуза в целом.

• *Guardian* – одна из старейших газет в Англии с точки зрения публикации рейтингов. Результаты исследований нацелены на абитуриентов, желающих получить высшее образование в Англии, Шотландии, Уэльсе и Северной Ирландии. На сайте можно вести поиск рейтинга конкретного вуза. Также приведены: топ Кембриджей, профили всех университетов в Англии, профили всех направлений, рейтинговая таблица прикладных институтов, оплата за 2011–2012 и 2012–2013 гг.

• *Рейтинг Канадского журнала Maclean's* – один из рейтингов, которые составляет СМИ. Методика ориентирована на сбор статистических показателей. Рейтинг пользуется большим авторитетом в Канаде, хотя некоторые представители академического сообщества настроены по отношению к нему критично. Можно получить также собственный рейтинг университетов, используя эксклюзивную базу Maclean's, выбрав 7 индикаторов качества, присвоив каждому удельный вес. В 2011 г. рейтинг вышел уже в 20-й раз.

Хочется представить также известные **российские рейтинги**.

• *Независимое рейтинговое агентство «РейтОР»* – общественная организация, вырабатывающая систему общественной экспертизы качества российского образования, в основе которой лежат актуальные и понятные критерии оценки.

• *Рейтинг реального трудоустройства выпускников SuperJob.ru*. Для построения этого рейтинга источником информации служит крупнейшая в России база данных резюме SuperJob.ru, насчитывающая более миллиона резюме российских специалистов. Информационная база портала содержит в себе сведения о выпускниках большинства высших учебных заведений России практически всех профессий, существующих на современном этапе развития рынка труда. Две трети всей базы составляют резюме специалистов, имеющих законченное высшее образование. Это совокупность независимых рейтингов по отдельным сегментам, раскрывающим картину трудоустройства и качества образования выпускников высших учебных заведений: рейтинг занятости по специальности; рейтинг средних зарплат выпускников вузов, работающих по специальности; рейтинг средних зарплат выпускников вузов, работающих не по специальности; индекс вариации зарплат выпускников вузов при смене специальности. Целевой группой рейтинга являются будущие абитуриенты и их родители.

• *Студенческий рейтинг вузов России*. Рейтинг основан на анонимных опросах студентов. На сайте представлены рейтинги вузов по специальностям, по городам, лучшие негосударственные вузы, лучшие студенты.

Необходимо отметить и **европейскую (многомерную) систему оценки университетов**.

Основной подход, лежащий в основе проекта, поддерживаемого Европейской комиссией, разработан консорциумом CHERPA, в состав которого входят: Центр развития высшего образования CHE (Германия), Центр изучения политики высшего образования (CHEPS) в университете Твенте (Нидерланды), Центр изучения естественных и технических наук в университете г. Лиден (Нидерланды), Исследовательский отдел СТИМУЛ Католического университета в Лёвене (Бельгия), Обсерватории естественных и технических наук в Париже (OST), Европейская федерация национальных технических ассоциаций (FEANI).

Суть подхода заключается в том, чтобы сравнивать только учреждения, которые похожи и сопоставимы с точки зрения их задач и структуры.

U-Map Lifelong Learning Program – результат этого проекта.

Каждый университет рассматривается в разрезе 25 ключевых индикаторов,

которые группируются в 6 направлений. Все виды деятельности вуза трансформируются в картинку. Это позволяет объемно увидеть ранжирование по разным признакам. Данные предоставляет сам вуз, но контролируются они министерством образования.

В ноябре 2010 г. 4-м этапом этого проекта стала презентация для широкой аудитории программы U-Map в качестве инструмента, который должен рассматриваться как способ инновационной и интеллектуальной характеристики высших учебных заведений и должен повысить прозрачность европейского пространства высшего образования. Но для того чтобы создать этот эффект, программа должна охватить значительную часть европейских высших учебных заведений. В данный момент ведется работа по ее широкому внедрению. В Эстонии эта программа была поддержана на уровне Министерства образования.

В Эстонии система оценивания качества включает четыре элемента.

1. Первичная министерская лицензия на право ведения учебной деятельности на определенном уровне. Выдаче такой лицензии предшествует экспертная оценка программ вуза и его соответствие требованиям стандарта (их более 20).

2. Государственная аккредитация учебных программ с участием в экспертных комиссиях зарубежных представителей. Успешное прохождение такой аккредитации позволяет вузу выдавать диплом государственного образца с указанием аккредитованной программы (специальности).

3. Институциональная аккредитация, т.е. оценка всей совокупности деятельности вуза. Наряду с аккредитацией программ позволяет вузу вводить в действие новые программы без дополнительных экспертиз.

4. Государственное (правительственное) лицензирование, в отличие от министерского первичного лицензирования, по существу, формирует 3 кластерные группы: вузы, имеющие бессрочную лицензию, вузы, имеющие лицензию на ограниченный срок (условную), и вузы, не имеющие государственного лицензирования.

На основе вышеуказанных элементов (в которые входят факторы, используемые при составлении мировых рейтингов) оценивания качества высшего учебного заведения формируются рейтинги вузов в системе высшего образова-

ния Эстонии. Хотя формирование такого рейтинга не доводится до общественности, а, как правило, публикуется в специальных изданиях.

Однако важно понимать, что все рейтинговые системы в той или иной степени субъективны. Основные из них ведут свое начало от американских моделей, которые прежде всего ориентированы на финансовые показатели, так как большая часть университетов имеют серьезное финансирование из разных источников, а структуры, финансирующие университеты, хотят иметь представление о месте университета на образовательном пространстве.

Следует отметить, что в рейтинговых системах не учитывается разная масштабность университетов, хотя по основным факторам, учитываемым в рейтинге, в каждом из них деятельность может вестись. Вузы, имеющие историю и вновь образованные, также не сопоставимы, как и крупные вузы с менее масштабными. У крупных финансовые возможности больше, а соответственно больше возможностей для научных исследований. Если при оценивании (ранжировании) перейти к сопоставимым группам, это будет один из шагов, ведущих к более объективному подходу.

Оценку качества деятельности учебного заведения также можно разложить на компоненты соответствия культурным ценностям, приобщение к которым составляет одну из задач образования. Установив культурологические требования, определяемые тем или иным обществом к учебному, научному, воспитательному процессам в вузе, к особенностям образовательных услуг и системам управления, нужно показать, как в том или ином вузе в реальной деятельности эти компоненты и факторы сочетаются в целостное гармоничное единство.

Естественно, сущность образовательного процесса не должна растворяться в отдельных его видах. Но, с другой стороны, целостность восприятия учебного заведения не может быть основана и оценена формальными способами и оторвана от многообразия ценностей, в которых оно проявляется. Здесь кроется одно из слабых мест самого принципа ранжирования. При оценке по экспертно-балльной методике эксперту или группе независимых специалистов необходимо оценить в баллах через весовые коэффициенты значимость каждой составляющей для исследуемых объектов, признаков. Прежде всего для

References

1. National ranking of universities (Interfax) : <http://univer-rating.ru/txt.asp?rbr=48> (date of appeal to the site: 20.11.2011)
2. Vasilyev V. I., Krasilnikov V. V., Plaksy S. I., Tyagunova T. N. Assessing the quality of the educational institution's activity. Moscow: Publishing house IKAR, 2005.
3. Bezudnaya A. G. Theory and methodology of formation of the educational services competitive advantage in single educational area. Saint Petersburg, 2010.

этого формируется набор признаков, что само по себе субъективно. Все показатели одинаково значимы, и трудно дать им объективную оценку. Следует также учитывать, что образовательные показатели имеют различные единицы измерения, именно поэтому при их сравнении приходится переходить к балльной системе оценивания. Сложность и в том, что значимость признаков динамична и подвержена фактору времени. Если на сегодня главной за-

дачей является, скажем, увеличение учебных площадей, то завтра это может быть увеличение уровня учебных достижений студентов, а в будущем – международная деятельность вуза. Следовательно, все факторы одинаково значимы, но динамичны во времени, и баллами приоритет их значимости на длительный период определить невозможно. Требование объективной оценки каждого признака весьма сложно и проблематично.

Становится ясно, что нельзя оценить значимость каждого признака субъективными баллами или весовыми коэффициентами (сколько баллов можно присвоить международной деятельности вуза, а сколько научно-технической оснащенности, как можно присвоить более высокие баллы одному признаку в ущерб другому) [2; 3].

Научно-технический прогресс не стоит на месте, и вместе с ним изменяются количественные и качественные значе-



ФИЛИПОВСКАЯ

Татьяна Владимировна

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры социологии
и психологии

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 317-23-99
E-mail: ftatyana@mail.ru

Ключевые слова

МЕНЕДЖМЕНТ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

ВЛАСТЬ-ИЖДИВЕНСТВО

РЕИНЖИНИРИНГ

Аннотация

На основе анализа данных проведенного социологического исследования автором описан реально присутствующий в практиках общеобразовательной системы феномен власть-иждивенства, дано его определение и некоторые механизмы реализации. Показано, что базисным основанием власть-иждивенства продолжает оставаться неэффективная технология оплаты труда в образовании. Для минимизации негативных экстерналий от власть-иждивенства предложено использовать процесс реинжиниринга.

Власть-иждивенство – актуальный феномен в институте образования

Проблемы менеджмента в системе образования системно находятся в поле зрения исследователей. Как правило, чаще всего констатируется негатив, связанный с неэффективным менеджментом. Это касается реального уровня заработной платы педагогов, результативности ЕГЭ и ГИА, претензий со стороны работодателей к уровню подготовки выпускников вузов, противоречий между востребованностью в социуме специалистов с конкретной профессиональной подготовкой и предпочтениями потребителей образовательных услуг и много другого. В целом, все это непосредственно связано с перманентным и фрагментарным (по отдельным проблемным нишам) реформированием, в котором собственно процесс доминирует над результатом. В отличие от негатива, оценочный позитив представлен перечнем задач, которые в динамично изменяющемся мире встают перед системой образования.

Однако практически вне поля внимания исследователей оказался феномен, определенный нами как власть-иждивенство. Его феноменальность – в идентичности поведенческих практик как конституционно определенного поставщика образовательных услуг – государства, так и их потребителей по отношению к субъектам, нанятым поставщиком для реализации функций, связанных с образовательным процессом. И формальные, и неформальные (родители и обучаемые) властные общности минимизируют

свои экономические, социокультурные и социально-психологические издержки за счет первичного уровня иерархии общеобразовательной системы.

Для конкретизации вводимого понятия представим некоторые результаты социологического исследования, проведенного автором в январе-мае 2012 г.

Из биографического интервью завуча екатеринбургской школы (высшая категория, педагогический стаж более 10 лет):

– 30 января, ближе к концу рабочего дня чиновников, через Интернет получаем Положение о современной модификации комплекса ГТО. 31 января также через Интернет от нас требуют сдать отчет о количестве школьников, которые в соответствии с нормативами поплавали, постреляли, пробежали, собрали и разобрали... Звоню коллегам. Одна ответила, что послала отчет с нулями, так как составить такую бумагу за половину рабочего дня – абсурд. Так ей пришел ответ: с нулями не принимаем....

Как видим, априорно считается, что любую менеджерскую идею работник школы обязан реализовать немедленно.

Из биографического интервью екатеринбургского учителя (высшая категория, педагогический стаж более 15 лет):

– В этом году практически за два дня до 1 сентября, когда расписание уже составлено и поурочное планирование написано, вдруг приходит корректировка часов в сторону увеличения во всех наших школах. Пришлось срочно переделывать и расписание, и учебные планы. А нагрузка резко возросла

ния всех факторов, влияющих на образовательный процесс.

Сегодня может быть значимым один признак, завтра другой. Например, если вузы недостаточно оснащены компьютерной техникой, этот фактор может считаться значимым. Тогда они решают эту проблему и приобретают технику в одинаковых пропорциях по количеству студентов. И фактор превращается в малозначимый, потому что все вузы имеют одинаковые

качественные показатели по этому признаку и его можно не рассматривать больше при ранжировании. Следующими по значимости становятся те признаки, значения которых имеют наибольшую энтропию (разброс в качественных оценках).

Следовательно, при решении задачи ранжирования любых объектов можно оперировать не баллами и различными коэффициентами, а понятием значимости того или иного признака

сегодня, так как завтра ценность факторов может измениться. Значимость каждого признака динамична, и нужна методика определения их значимости в настоящий период. И методика эта должна быть по возможности объективной, а не субъективной. ■

Power-Dependency as a Topical Phenomenon in Education

Tatyana V. FILIPPOVSKAYA

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

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 317-23-99
E-mail: ftatyana@mail.ru**

у всех – за два-то дня найти новых педагогов просто нереально. И справки, справки, бесконечные справки... Что они там с ними делают?

Одновременно и администрации школ, и педагогам приходится представлять отчеты по вопросам, которые должны были быть поставлены и решены заблаговременно, но не на их институциональном уровне, а учредителями образовательных структур. Отметим, что нормативов ни «справочной индустрии», ни количества заочных проверок, которые коррелируют с этой «индустрией», в образовании нет.

Из биографического интервью завуча екатеринбургской школы (высшая категория, педагогический стаж более 20 лет):

– Я просто вымотана этими справками. Сегодня нужна одна, где данные выстраиваются «по горизонтали». Завтра об этом же из другого кабинета Управления придет запрос, но данные должны быть выстроены «по вертикали», послезавтра – «по диагонали», и так бесконечно... Отчеты в электронном виде и на бумаге надо сдавать одновременно. ЕДУМОН, КРМО... Как будто что-то берется из этих отчетов, чтобы реально что-то менять, – начетничество сплошное. Например, из 200 вопросов ЕДУМОН что конкретно надо для управления образованием? Зачем вопросы типа «Есть ли в школе система информационной безопасности»? Да, там еще предлагается дать оценку этой системе по уровням К-1, К-2, К-3, словно кто-то обязан знать суть этих уровней... И здесь тоже бесконечно. За последние

два года в три раза увеличилось количество справок. А вот какой объем они занимают хотя бы в электронном виде – сказать не смогу – очень много. В среднем не менее 20–30 страниц в 10–12 дней. Да еще обязательный ежегодный отчет в Интернете страниц на 80 о работе школы...

Диспропорции в позиционировании ответственности и отчетности за результаты организации образовательного процесса проявляются не только в указанном направлении.

Из биографического интервью екатеринбургского учителя (высшая категория, педагогический стаж более 10 лет):

– Каждый день приходят положения о различных конкурсах типа «О вкусной и здоровой пище», о выборах, о профессии, о проекте ящика для сбора избирательных бюллетеней, о работе магазинов... Учителя должны в них участвовать – администрация отслеживает. Вопрос: когда тогда работать?

Многие традиционные олимпиады и конкурсы – платные. Наши ребята смогли пройти первый этап олимпиады-конкурса, так как были найдены по 500 рублей взноса за каждого. А вот поехать в Москву, там прожить на время второго этапа олимпиады-конкурса – у школы таких денег нет, у родителей чаще всего тоже. Получается, талантливые дети остаются «за бортом» из-за недоступности оплаты участия...

Инструментарий олимпиад однобокий. То есть составляется, например, педагогами СУНЦ (Специализирован-

Key words

EDUCATIONAL SYSTEM MANAGEMENT
POWER-DEPENDENCY
RE-ENGINEERING

Summary

On the basis of the findings of sociological research conducted by the author the phenomenon of power-dependency that exists in educational system is described. The author provides its definition and realization mechanisms. It is demonstrated that ineffective system of wage payment in education is the basis for power-dependency. To minimize negative results of power-dependency it is proposed to use re-engineering.

ный учебно-научный центр Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина – Т. Ф.). Они ориентируются на скорость прохождения программы по литературе или другому предмету, принимают у них. В других школах – другой темп. Получается, что ребята заведомо ставятся в неравные условия: одни уже изучили те или иные произведения, а другие только будут их изучать ближе к весне. Нет четкой координации содержания заданий, уравнивающего исходные объективные позиции всех участников. В таких условиях СУНЦевцы – заведомые лидеры...

Подобные диспропорции проявляются не только на уровне региона, но и в рамках общеобразовательных учреждений. Мы видим еще одно из проявлений указанного нами феномена, благодаря которому отсутствует система обеспечения равенства оснований и доступности традиционно престижных олимпиад, конкурсов для всех учащихся. Вместо команды специалистов под руководством менеджеров инструментарий многих конкурсов разрабатывается в школах и специализированных образовательных учреждениях. Этим игнорируется основное правило любой управленческой интеракции: экспертиза эффективности менеджмента должна вестись «третьими лицами». Также не на первичном уровне институциональной иерархии должны приниматься меры, обеспечивающие своевременность (заблаговременность) подготовки инструментария олимпиад и конкурсов, процедуру финансирования участия школьников и поездок победителей, обобщение экспертных заключений по качеству реализуемых конкурсных заданий и, что немаловажно, количество подобных плановых мероприятий.

Подводя итог сказанному выше, укажем, что сущность описываемого феномена связана с сущностью понятий «иждивенчество» и «иждивенство».

Иждивенчество, согласно толковым словарям, – стремление разрешать трудности за счет других. «Иждивитель – расходователь, издержатель. Иждивительный – требующий иждивения, издержек, начетистый, дорогой» [1. С. 13]. «Иждивение – полное содержание или помощь, являющаяся постоянным основным источником средств к существованию» [2. С. 146]. Отсюда власть-иждивенство – феномен подмены эффективного управления со-

циальными процессами формальным сбором справок и отчетов, отказ видеть реальное положение дел и имитация управленческой деятельности через наращивание объемов схоластических (оторванных от жизни) установок, догматическое принуждение подчиненных к исполнению действий, не подтвержденным финансированием, соответствующим реальным трудозатратам.

Власть-иждивенство в образовании – это и стремление топ-менеджеров разрешать проблемы, предопределенные их институциональным уровнем, за счет минимизации социальных гарантий служащим, нанятым для исполнения государственных, общественно значимых задач, связанных с образовательной деятельностью. Присутствие этого феномена – объективный факт. Но здесь власть-иждивенство – прерогатива формальных структур. Сложнее, когда в роли власть-иждивенцев начинают выступать родители, либо присвоив себе это право, либо получив его без достаточных на то оснований в тех областях и формах, где родитель выступать экспертом не может. Например, при существующей сегодня форме оценки уровня методического мастерства учителя родителями в ходе аттестационных мероприятий.

Так, на веб-сайте – портале «Pedsovet.org» проходит дискуссия о том, где взять учителю, участвующему в аттестации, инструментарий для оценки рейтинга педагога среди родителей [3]:

Громыко Григорий Олегович (цитирует письмо Асимы Субаковой, 13.01.2012): «Я тоже в замешательстве от "оценивания родителями педагога", причем некоторые родители понятия не имеют, как зовут педагогов, работающих с их ребенком. И они оценивают соответствующим образом – наобум. А вообще, у нас в школе всю работу по оцениванию педагогов, классных руководителей проводит школьный психолог.

Отвечает: Большое Вам спасибо, г-жа Субакова, за «наобум»! А также отдельное «спасибо» за приложенную анкету. В ней есть совершенно прелестные пункты (да они почти все одинаково удивительно-замечательные), взять хотя бы вот этот пункт: «4. Хорошее знание своего предмета (компетентность)!» Ну, что может по этому пункту знать какая-то усредненная (уже не говоря о самой плохой) мама????!! Полная чушь в этой анкете! В этой ситуации, в которую поставлен учитель, вынужденный родительский рейтинг, по-любому,

вынуть хоть откуда, – в этой ситуации полного дурдома я совершенно соглашусь с мнением (цитирует письмо Пасевича Валерия Александровича, 14.01.2012): «Отзывы надо выпросить, благодарственные письма организовать, текст дать... самотеком обычно ничего не происходит».

Приведем примеры из биографических интервью трех родителей, устроивших первенцев в общеобразовательные учреждения, и учителя начальных классов (высшая категория, педстаж более 10 лет):

– Школа у нас – очень плохая. Почему я так думаю? – Программы у них какие-то непонятные... Принцип, по которому я выбирала школу для ребенка, простой – ближе к дому. Нет, о программах я ничего не узнавала. Зачем? Обязаны нас были зачислить. Вот мы и пришли. Но я молчать не буду: пусть все, что мне не нравится, исправляют...

– У нас в школе конфликт: мне говорят, что мой ребенок гиперактивный. Нет, исследования психолога не проводилось. А учитель считает, что сын гиперактивный потому, что во время перемены старается побегать, попрыгать. У нас, вообще, странная школа: детям запрещено активно двигаться между уроками. Даже купили диваны, чтобы они сидели во время перемены не на стульях, а на диванах. Нет, я сама не приходила, чтобы посмотреть, как ведет себя ребенок на перемене. И о травматизме в школах ничего не знаю... Боюсь, что в пятый класс его не возьмут, так как говорят, что в пятый класс пойдут только те, кто сидит на диване в перемену. Учат в школе хорошо, поэтому не знаю, что делать...

– У дочери конфликт в классе. На уроки труда дети распределяют продукты для приготовления. Моей всегда достаются самые дорогие. Я позволила девочке, которая распределяет продукты, и сказала ей все, что думаю, какая она нечестная. Нет, к классному руководителю не обращалась и даже не думала, что с детьми из класса в конфликтной ситуации надо разговаривать через него или, в крайнем случае, – через родителей детей...

– В этом году ко мне в класс попал мальчик. Любит жаловаться на всех и на все. Использует любые уловки, чтобы привлечь к себе внимание как к незаслуженно обиженному... Причина перехода в новую школу – переезд родителей.. Бабушка, говорят, постоянно

находит возможность наблюдать, не обижают ли ее внука. И вот по жалобам ребенка дома и комментариям бабушки его мама пришла к мальчику, который, как им казалось, обижает новичка, схватила его за плечи и кричала, что ударит и много еще чего с ним сделает... У ребенка был шок. Я с трудом его успокоила. До сих пор не могу прийти в себя: мама «жалобщика» ухитрилась все это «проверить», когда я ее не видела – готовилась к уроку.

Как видно, во всех четырех представленных интервью имеется общая основа: родители вводят в школьное социокультурное и правовое пространство детей, не зная и не желая интериоризировать правила социального взаимодействия в этом пространстве. В первом примере родитель требует чтобы «все перестроилось» в соответствии с его представлениями о том, какой должна быть школа. Во втором примере родитель испытывает «шок перед будущим», не пытаясь разобраться в сущности связи требований школы и желаний ее администрации защитить детей от травм во время перемен. В третьем и четвертом примерах родители сами присвоили себе право выявлять «правых и виноватых» и «договаривать» их, принуждая изменить тактику поведения. Для этого используется индивидуальная и отличная от институциональных установок система ценностных координат. Думается, что результатом подобных действий становится то, что право на власть-иждивенство постепенно начинают присваивать себе и учащиеся.

Из биографического интервью учителя екатеринбургской школы (первая категория, педагог более 5 лет):

– Нам на каждом педсовете повторяют: никаких проявлений эмоций – ни отрицательных, ни положительных. Если это понимать буквально, надо просто поставить пластиковую перегородку между учителем и классом, как в заграничных такси, чтобы никто никому не наносил вреда. Но лучше все-таки законодательно закрепить запрет на использование мобильных телефонов во время занятий. Никто не знает, какой вред они реально наносят. А вот унижению учителя явно способствуют.

Вот не так давно в одну из школ, в гимназию, пришла десятиклассница в жуткой, грязной и мятой униформе гота, хотя там есть требования к обще-школьной форме. Волосы всклокочены,

ногти черные, железо везде гремит, где только его можно прицепить. Учитель ей сделал замечание, причем с глаза на глаз. Указал, что одежда мятая и грязная, волосы всклокочены, будто она в стоге сена кувыркалась. Ну, эту фразу поймет любой, кто рос в 70-е годы. Она из какого-то фильма – там шел комментарий по поводу причесок с начесом. Но нынешние школьники этого не знают. И вот эта «готка» записала на диктофон не весь разговор с учителем, а его выдержки. На следующий день, говорят, ушла жалоба от ее родителей в Управление образования...

Это не единственный пример, когда учащийся использует диффамацию для самооправдания и повышения самооценки.

Из биографического интервью учителя екатеринбургской школы (высшая категория, педагог более 10 лет):

– Завуч в одной из школ прикоснулась к кудряшке на голове ученика и сказала, что с такими длинными волосами в их школе не ходят. Пошла жалоба родителей в МВД о том, что ребенка избивают. Других детей полицейские опрашивали индивидуально не меньше трех раз. То есть нарушение Устава школы по поводу внешнего вида учащегося – ерунда. Оболгать завуча можно безнаказанно. А вот последить за внешним видом своего ребенка – нарушение прав детей и родителей. И не думают эти родители, что цена невыполнения требований школы и их жалоб – полицейские рейды и опросы других детей, так как пошла информация о том, что ребенка терроризировали, чуть не налысо волосы повыдергивали...

В результате основной исполнитель заказа государства на реализацию конституционно определенных услуг остается «лицом-к-лицу» с проблемами, разрешить которые в легитимной форме оказывается не в состоянии. Утрачена традиция уважения и к педагогу, и к информации о социокультурных фактах, которой он располагает. Потеря трансформировалась во власть-иждивенство, присвоенное и родителями, и учащимися. Это подтверждается тем, что резко возросло количество проблемных интеракций в общеобразовательной школе, направленных в сторону гиперболизации, чаще всего, мнимых нарушений прав потребителей образовательных услуг и в общеобра-

зовательной школе, и в дошкольных учреждениях.

Из авторской записи телефонного монолога, услышанного в маршрутном такси Екатеринбурга 6 февраля 2012 г.:

– Я ее в лоб спросила: какие подарки будем дарить Вам, Татьяна Васильевна, на какую сумму к празднику? Вот она заюлила. Говорит, есть закон какой-то о подарках. А не понимает, что я ее проверяю... Пришла я полдевятого в детский сад. Без двадцати пяти – нет завтрака, без двадцати – нет. Я снова эту Татьяну Васильевну вызываю, а она мне говорит, что бывают форс-мажорные обстоятельства. Какие такие обстоятельства, если завтрак должен быть полдевятого?.. Сама она теперь из-за меня приходит на работу раньше. До этого могла и в десять прийти. Все совещания у нее какие-то. А сейчас, как миленькая, до девяти на месте... Усаживает меня рядом с собой на детский стульчик и говорит, что вынуждена со мной вести все разговоры только в присутствии других воспитателей. Сижу, как подружка. Думает, она меня этим купила... Я ее еще заставила показать список детей работников садика, которые не платят за садик. Представляешь, их там 15 человек. И все не платят. Я ее заставила показать бумаги о 20%. Дает мне какое-то постановление еще Чернецкого, а он уже давно не мэр. Я потом смотрела закон об образовании. Ну, тот, который еще с ельцинских времен. Там нет ничего об этом. Она решила, что лучше меня знает... Да, российский закон сильнее местных. Вот и я о том же... А я ей все равно докажу, что она – некомпетентный руководитель...

Для тех, кто имеет представление о льготах, правах, гарантиях, источниках финансирования муниципальных образовательных учреждений, в приведенных выше рассуждениях имеется то, что в социологии определено как правовой нигилизм, аномия, социокультурная депривация. Последнее, как известно, отрицательно влияет на социализацию детей, включенных во внутрисемейные интеракции.

Восприятие педагога как персонального, а не государственного служащего – еще один из признаков власти-иждивенства. Этот признак непосредственно инициируется институциональными практиками. Нагляден пример высказывания учащегося 9 класса екатеринбургской школы: «Что мне вас всех – уважать что ли? Вы сами себя не уважаете, если работаете за

Источники:

1. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Т. 2. И-О. М.: ТЕРРА-Книжный клуб, 1998.
2. Новая иллюстрированная энциклопедия. Кн. 7. Жа-Ит. М.: Большая российская энциклопедия, 2004.
3. Рейтинг педагога среди родителей. URL: <http://pedsovet.org/forum/index.php?showtopic=9588&st=40>.
4. Мау В. Экономическая политика 2005 года: определение приоритетов // Российская экономика в 2005 году. Тенденции и перспективы. Вып. 27. М.: ИЭПП, 2006.
5. Протокол дебатов-3. Учитель за большие деньги? URL: <http://pedsovet.org/content/view/14255>.
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006.
7. Как и за что платить учителю? Дискуссионный клуб Министерства образования и науки РФ. URL: <http://club.mon.gov.ru/teachers>.

такую зарплату...». Смысл сказанного, безусловно, принят по установкам семейной общности. Однако нравственный ориентир здесь – в ценностных векторах, предопределенных менеджментом образования на уровне страны.

Получается, что власть-иждивенство во всех формах проявления связано в первую очередь с уровнем оплаты труда, благодаря которому выстраивается большинство траекторий поведенческих действий. Однако особенностью власть-иждивенства в образовании является не только та или иная форма принуждения к низкооплачиваемому труду, но и нежелание топ-менеджмента верифицировать ее смысл с помощью индикаторов, используемых в других социально-экономических сферах.

В 2006 г. В. Мау, анализируя итоги и перспективы социально-политической обстановки в России, писал: «Более высокая зарплата приведет не к обновлению персонала, а к консервации кадров, сохранению тех врачей и учителей, которые давно потеряли квалификацию и не станут лучше лечить и учить, даже если им поднять зарплату в 100 раз» [4. С. 39]. Консервация получилась, но обратного плана. Потери образования как важнейшей сферы самосохранения социума уже невосполнимы. Утрачен механизм ротации кадров – молодежь не идет «на такие зарплаты». Утрачены сильнейшие кадры профессионалов.

Из биографического интервью екатеринбургского учителя (высшая категория, педстаж более 25 лет):

– Самый всплеск бегства учителей из школы – причем из числа интересных, сильных, – пришелся на 90-е годы, когда совсем есть было нечего. Все, кто ушел, устроились в туризме, консалтинге, недвижимости и сейчас не жалеют. Только мы жалеем: каких профессионалов потеряли дети...

Да, остались еще хорошие учителя. Очень-очень редко приходят молодые, способные к работе в школе. А что будет сейчас, трудно представить...

Наши исследования показали, что, несмотря на попытки инноваций в перераспределении фондов материального стимулирования внутри образовательных учреждений, размер реальной заработной платы остается и теоретической, и практической, и социокультурной проблемой.

Из биографического интервью екатеринбургского учителя (высшая категория, педстаж более 25 лет):

– Все эти заморочки с игрой в дополнительные фонды... Просто стыдно: мы оказываемся в условиях внутришкольной борьбы за копейки со своими же коллегами. Подсматриваем, подглядываем... Противно и унижительно! У нас с сентября не платили несколько месяцев за классное руководство. А потом выплатили за три месяца. Потом – снова перерыв. Может, так и начать работать, как деньги получаем? Если в классе меньше 25 человек – оплату снижают, если больше – делают вид, что этого нет: где справедливость? Сколько можно уже нас выкручивать, унижать?

При этом в артикулируемой статистической отчетности представляются оптимистичные данные об общих заработках педагогов. Одновременно не оговаривается, что это заработки – не за ставку, а за системные переработки сверх нее. Средний заработок учителя нельзя сравнивать со средним заработком государственного служащего или работника банка, промышленного предприятия, прежде всего потому, что учитель работает, как правило, сверх ставки, а те, с кем его доход сравнивают, на одну ставку. Отсюда еще один признак власть-иждивенства – позиционирование заведомо недостоверной информации.

Из Протокола дискуссии на тему «Учитель за большие деньги?» [5]:

– Власть компрометирует учителей пустыми обещаниями. Уже слышен ропот в сторону учителя: «Деньги отгребают, каждый месяц прибавляют 6,3%, 6,5%». А в действительности 0 или минус % и инфляция. Никогда не будут нам платить хорошие деньги. Мы живем в бедной стране. Не надо строить иллюзий. С. Юрков.

– Многие учителя не верят, что их труд может оплачиваться достойно.

Достойно – это как? Достойно – это так, чтобы на жизнь и на летнюю зарубежную поездку всей семьей хватало бы оплаты 18 часов урочной нагрузки. Чтобы работа классного руководителя была бы не подачками, а в большем размере, чем за 18 часов урочной нагрузки, а классному не нужно было брать часы и тратить время на подготовку уроков. И. А. Китаева.

– Про военных говорят: «Есть такая профессия – Родину защищать». Про работу учителя написал В. Сухомлинский – «Сердце отдаю детям». Никаки-

ми деньгами качество этой работы не измеришь. Большие зарплаты нереальны, потому что профессия массовая. Но если бы зарплаты были достойными (как в промышленности), был бы конкурс и «естественный отбор». *Л. Д. Архипова.*

– Люди работают за деньги, а не за идеи. Зарплата будет маленькой, пока хоть кто-то будет соглашаться на работу за такой мизер. *В. Степашин.*

С высказыванием о жизни в бедной стране не хочется соглашаться. Но это – тема для другой публикации. Отметим только, что страна, которая может позволить себе потерять почти полтора ВВП на повышении до 34% страховых взносов в Пенсионный фонд, Фонды социального и обязательного медицинского страхования, не может быть бедной. Парадокс в том, что «не бедная» страна имеет население, в структуре которого те, кто реализует задачи государственной важности, «догоняющие бедные», что чрезвычайно опасно для любого модернизационного процесса.

Для минимизации негативных экстерналий власть-иждивенства востребованы процессы реинжиниринга. Как известно, реинжиниринг – это не только процесс оздоровления предприятий, фирм, компаний посредством подъема технических решений на новый уровень, но и создание принципиально новых эффективных бизнес-процессов в управлении, которых прежде не было в организации, на предприятии [6]. Применительно к такой социокультурной системе, как образование, реинжиниринг – это радикальное переосмысление и перепроектирование организационных процессов. Его цель – достижение резких улучшений главных показателей деятельности системы. В нашем случае это – удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг, а участников образовательного процесса на уровне образовательных учреждений – условиями реализации этого процесса. Одна из целей реинжиниринга – сформировать систему, в условиях которой учитель будет услышан, а его претензии и проблемы объективно рассмотрены и обеспечены мерами по реальному разрешению. Справедливости ради, следует отметить, что Министерством образования и науки РФ с января 2012 г. открыт интернет-клуб, где участники дискуссии высказываются о том, как и за что платить учителю

[7]. Представлены три формы организации системы оплаты труда, отзывы и видеозаписи «испытуемых». Но у всех трех форм есть один недостаток: ни одна не основывается на том, что называется в теории менеджмента «паспорт рабочих мест». Паспортизация рабочих мест, думается, должна стать еще одной задачей реинжиниринга. Суть ведущей операции паспортизации следующая: оценка каждого рабочего места с точки зрения реальных трудозатрат работников. Они, как справедливо отмечают участники дискуссии, у преподавателей разных дисциплин, с разной наполняемостью классов, работающих в разных школах, расположенных в разных территориальных образованиях, – разные. Но такая первичная процедура, обязательная для любой организации, для образования стала недостижимой. Думается, что благодаря этому эксперимент с НСОТ становится инструментом недобросовестных внутришкольных администраторов, а не улучшения материального положения учителя.

Приведем некоторые высказывания участников, большинство из которых зарегистрировано под псевдонимами.

«Уважаемые коллеги! Я учитель физики с 30-летним стажем. Хочу высказать свое мнение по этому поводу. Введение НСОТ может вызвать ухудшение взаимоотношений внутри учительского коллектива. Стимулирующие выплаты будут разными, что может привести к недовольству и конфликтам. Я считаю непродуманными коэффициенты веса различных предметов. Так, у меня возникло недовольство разницей в оплате труда учителей одинаковой квалификации при одинаковой нагрузке. Одинаковыми по сложности могут оказаться предметы, на преподавание которых отводится различное количество сил и времени (ОБЖ и физика). Одна из проблем, возникших после введения НСОТ, заключается в оценивании учителей с помощью не всегда четко прописанных критериев стимулирующей оплаты. При введении стимулирующей части оплаты учитель стал зависим от субъективного мнения директора и его замов.» 10.02.2012. *Ekushova*

«У нас оплата как в модели №1. Я работаю в школе более 15 лет, я очень люблю свою профессию и горжусь тем, что я учитель, но когда мне задают вопрос о зарплате, мне стыдно... Стыдно от того, что государство не ценит этот труд и не думает о будущем своей страны... В школе я взяла такую нагрузку,

References:

1. Dal V. I. Explanatory dictionary of the Living Great Russian Language: in 4 volumes. Vol. 2. Moscow: Terra, 1998.
2. New illustrated encyclopedia. Vol. 7. Moscow: Great Russian Encyclopedia, 2004.
3. Parents' attitude to teachers. <http://pedsovet.org/forum/index.php?showtopic=9588&st=40>.
4. Mau V. Economic policy in 2005: establishing priorities // Russian economy in 2005: trends and perspectives. Vol. 27. Moscow: IETP, 2006.
5. Minutes of debates-3. Teacher for big money? <http://pedsovet.org/content/view/14255>.
6. Rayzberg B. A., Lozovsky L. Sh., Starodubtseva Ye. B. Contemporary economic dictionary. 5th edition, amended and revised. Moscow: INFRA-M, 2006.
7. How and for what to pay a teacher? Discussion club of Ministry of Education and Science of the Russian Federation. <http://club.mon.gov.ru/teachers>.

какую только могли мне дать – 24 часа, классное руководство, заведование кабинетом, кружок, руководство методическим объединением учителей, руководство творческой группой по внедрению ИКТ, пришкольный участок... и я понимаю... что физически это очень много, а зарплата все равно очень мала (воспитываю сына одна). В школе работают одни пенсионеры – молодежь с трудом выдерживает несколько месяцев (как жить на такую зарплату?), материально-техническая база давно не соответствует новым стандартам обучения, по программам учим одно, а ЕГЭ требует другое... и т.д.» 10.02.2012.

Татьяна

«Уважаемые представители власти! Оплата учителей должна быть полностью понятной и открытой. Она должна быть направлена на поддержание в

учителях желания не только учить, но и воспитывать детей, чтобы формировать, как это сказано в законе об образовании, духовно-нравственную личность. Нельзя учитывать только часы или только количество учеников, необходимо доплачивать за нагрузку – да. А вот все сводить к этим довольно странным для учителя параметрам – крайне глупо. Извините за прямо-ту. Более того, первый вариант с базовой оплатой сведется известно к чему – оплата по минимуму, а добавка директору и “своим”. И, конечно же, никакой объективной оценки вклада. Так что Ваши три варианта оплаты или, как Вы называете, модели – не подходят по одной только причине – ни одна из них не поддерживает работу педагогов, вкладывающих в детей сердце и душу, воспитывающих

их в духовно-нравственном ключе.»
Инна. 10.02.2012.

Таким образом, на основе анализа данных проведенного социологического исследования описан реально присутствующий в практиках общеобразовательной системы феномен власть-иждивенства, дано его определение и некоторые механизмы реализации. Показано, что базисным основанием власть-иждивенства продолжает оставаться неэффективная технология оплаты труда в образовании. Для минимизации негативных экстерналий от власть-иждивенства может быть использован процесс реинжиниринга. Его подпроцессами могут стать следующие:

1) приведение ставок (окладов) в системе образования в соот-



МЯСНИКОВА Ольга Юрьевна
Аспирант кафедры инженерного бизнеса и управления предприятием, ведущий специалист ЗАО МКБ «Москомприватбанк»

Российский университет дружбы народов (РУДН)
115419, РФ, г. Москва,
ул. Орджоникидзе, 3
Тел.: (495) 955-08-70
E-mail: o_myasnikova@mail.ru

Ключевые слова

КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК
СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МОТИВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ФАКТОРЫ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ
КОМПЛЕКС КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Мотивация как фактор повышения эффективности развития кадрового потенциала коммерческого банка

Аннотация

В статье проанализировано влияние мотивационных факторов на эффективность деятельности персонала коммерческих банков. Представлена схема формирования системы взаимовлияния и взаимосвязи факторов внешней и внутренней среды коммерческого банка, отражены основные принципы формирования успешной кадровой политики и создания мотивационного климата. Для определения эффективности работы персонала коммерческих банков предлагается внедрение комплекса ключевых показателей деятельности (КПИ), позволяющего оценить качество выполнения должностных обязанностей каждым сотрудником. Рассмотрен положительный практический опыт применения данного метода в российском коммерческом банке ЗАО МКБ «Москомприватбанк».

Современный этап развития экономической деятельности в нашей стране определяется коренными изменениями форм и методов работы предприятий и организаций, успешность которых тесно связана с результатами работы компаний, в том числе коммерческих банков. Согласно мнению многих российских специалистов в области менеджмента, для эффективного функционирования банковских систем необходимо детальное изучение накопленного зарубежного опыта в области управления персоналом, теорий мотивации, методов и принципов стимулирования работников, активизации их деятельности [1; 2]. В свою очередь, И. Н. Герчикова отмечает, что значимость и ценность зарубежного опыта состоит не только в том, чтобы служить примером для подражания, а в основном в том, чтобы быть ключом к анализу собственного опыта и на практике апробировать работу предлагаемых зарубежных методик и систем [3].

С переходом России к рыночным отношениям стало очевидно, что законы рыночной экономики предполагают у людей совершенно иные мотивы

ветствие со средним заработком в административно-территориальных образованиях с учетом паспортизации рабочих мест для оценки реальных трудозатрат по всем типам, видам образовательных учреждений, по всем предметам и предметным областям ФГОС. До проведения паспортизации рабочих мест для объективизации оценки реальных трудозатрат учителей при выполнении государственно значимых задач в системе образования внедрение системы НСОТ должно быть приостановлено;

2) реализация процедуры создания в управлениях образования всех уровней власти информационных служб, на которые должен быть возложен сбор статистической и (или) отчетной информации от образовательных учреждений, контроль за

регламентом ее форм, содержания и объемов, а также направление запросов в любые управленческие, надзорные и прочие структуры для получения информации бесплатно и в кратчайшие сроки;

3) формирование регламента проведения общероссийских и международных олимпиад и конкурсов по времени, содержанию заданий конкурсантов, срокам проведения отборочных этапов, источникам финансирования участия талантливых детей и подростков во всех олимпиадах и конкурсах. Проведение территориальных олимпиад и конкурсов не должно превышать 50% от числа общероссийских и международных конкурсов, должно финансироваться за счет территорий, основываться на принципах изначально равных по-

зиций участников при определении содержательной базы конкурсных заданий. Информация о проводимых конкурсных мероприятиях должна обобщаться не позднее 1 сентября – времени начала нового учебного года, и не изменяться до его окончания.

Это далеко не полный перечень подпроцессов реинжиниринга. Однако, думается, что нами представлены некоторые его ведущие составляющие. ■

Motivation as a Factor behind Increased Effectiveness of HR Potential Development of a Commercial Bank

и ценности, нежели в экономике социалистического общества. Необходимо поэтапно реализовывать мероприятия в системе управления персоналом.

В условиях высококонкурентной и постоянно изменяющейся банковской среды формирование и сохранение персонала с высоким профессиональным и творческим потенциалом возможно в случае, если система оплаты и стимулирования привлекательна для сотрудников и обеспечивает конкурентные преимущества на рынке труда. Путь к грамотному управлению персоналом, активизации и повышению эффективности его деятельности лежит через понимание мотивационных требований людей для создания благоприятной и интересной атмосферы на рабочем месте, способствующей продуктивной работе и повышающей уровень корпоративной культуры кадров.

Особые требования к кадровому составу банка обусловлены необходимостью соблюдения принципов неразглашения банковской тайны и сохранения сотрудниками конфиденциальной информации [4].

Summary

The article analyzes the influence of motivational factors on the effectiveness of staff performance in commercial banks. There is provided the scheme for forming the system of interference and interaction between internal and external factors in commercial banks; the fundamental principles of successful staffing policy and creation of motivational climate are reflected. To estimate the staff performance of commercial banks the author suggests introducing a system of key performance indicators (KPI) that enables us to assess job responsibilities performed by every employee. There is considered a positive practical experience of using this method in the Russian commercial bank ZAO Moskomprivatbank.

Olga Yu. MYASNIKOVA

Postgraduate of Engineering Business and Enterprise Management Dept., Chief specialist (ZAO Moskomprivatbank)

People's Friendship University of Russia
115419, RF, Moscow,
ul. Ozdzhonikidze, 3
Phone: (495) 955-08-70
E-mail: o_myasnikova@mail.ru

Key words

COMMERCIAL BANK
STAFF INCENTIVES
MOTIVATION MANAGEMENT
HR POTENTIAL DEVELOPMENT
MOTIVATION POLICY
INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS
SYSTEM OF KEY PERFORMANCE INDICATORS

Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы и играет важную роль в жизни каждого сотрудника. Раскрывая особенности влияния мотивационных программ на деятельность человека, российский ученый Э. А. Уткин представляет ее как совокупность внутренних и внешних движущих сил, активирующих человеческую деятельность, задающих границы, формы, степень интенсивности работы, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающих ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей [5; 6]. Система управления мотивацией включает в себя материальную и нематериальную составляющие. По мнению зарубежных авторов, важным является применение обеих составляющих мотивационных решений. Однако их реализация должна осуществляться путем управления на основе приемов, методов и стимулов мотивационной теории [7].

В этой связи целью нашего исследования является повышение эффективности развития кадрового потенциала в коммерческом банке с использова-

нием дифференцированного подхода к стимулированию сотрудников на основе мотивационной политики.

Известно, что материальная часть является основным мотивом трудовой деятельности и денежным измерителем стоимости рабочего времени, обеспечивает связь между результатами труда и его процессом, отражает количество и сложность труда сотрудников различной квалификации.

В настоящее время в системе мотивации особую значимость для молодых сотрудников начинают приобретать социально-психологические факторы.

Влияние мотивационной политики на поведение человека зависит от множества параметров и во многом может меняться индивидуально по принципу обратной связи, влияющей на результаты работы. Поэтому в современных условиях стратегически важной и актуальной задачей для банков является создание такой системы управления мотивационными предложениями, которая обеспечивала бы эффективную деятельность и достижение поставленных задач, а также

атмосферу гармоничности функционирования персонала в целом.

На формирование высококвалифицированного банковского персонала оказывает влияние значительное количество факторов как внешней, так и внутренней среды. Причем воздействие совокупности внешних и внутренних условий является взаимозависимым процессом и осуществляется по принципу обратной связи (рис. 1).

Влияние внешних факторов создает условия для постановки и решения стратегических задач, поиска оптимальных путей развития банка. В настоящих условиях успех банка определяется степенью адаптации к изменениям, происходящим во внешней среде (политическим и правовым, экономическим, социальным и культурным, технологическим). Политическая направленность государственных программ оказывает решающее влияние на текущее развитие банковской системы. Если на государственном уровне ставятся задачи развития частной собственности, рыночных отношений, то это

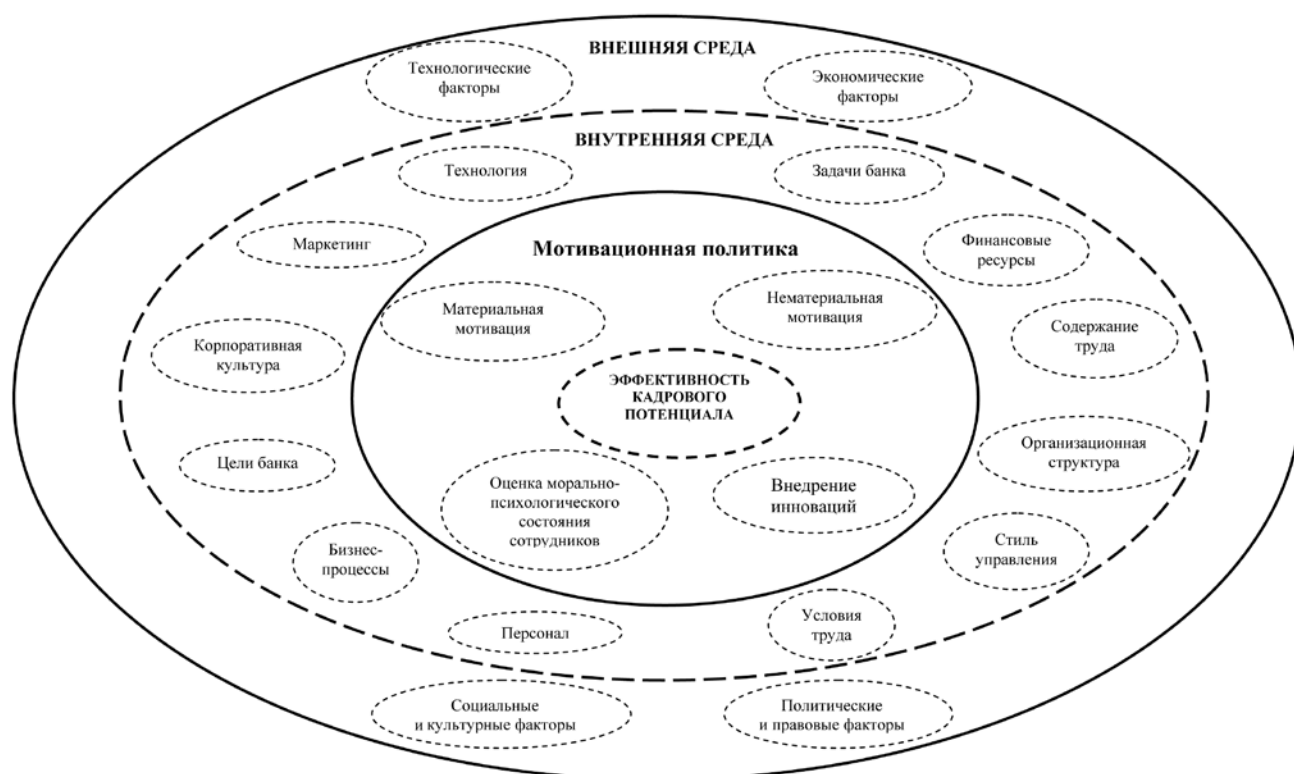


Рис. 1. Система взаимовлияния и взаимосвязи мотивационных решений и успешности работы банковского персонала

способствует привлечению и росту частного банковского капитала, увеличению численности кредитных учреждений. Отсутствие поддержки государством работы банковской системы приводит к задержке развития банков, оттоку капитала за границу. Среди факторов внешней среды наибольшее влияние оказывают государственные законы и нормативные акты правового порядка. Состояние банковского сектора значительно зависит от экономического положения в стране. Так, в период экономического кризиса, усиления инфляции, дефицита госбюджета и местных финансов замедляется развитие банковской системы из-за снижения потребности в банковских услугах, в том числе уменьшается приток сбережений населения, предприятия прекращают вести свою деятельность, снижается спрос на кредитные ресурсы.

Социальные и культурные факторы непосредственно влияют на формирование стратегии банковской деятельности. В условиях создавшейся ситуации на рынке банковских услуг позиционирование продуктов

коммерческого банка базируется в основном на социальном статусе потребителя.

Технология совершенствования работы банков является одновременно фактором внутренней и внешней среды. В качестве внешнего фактора она отражает уровень научно-технического развития, который оказывает влияние на банковский процесс в областях автоматизации, информатизации, стандартизации и др. Технологические нововведения особенно влияют на эффективность создания и продажи банковской продукции, на скорость устаревания продукта, на тактику сбора, хранения и распределения информации, а также на то, какого рода услуги и новые продукты могут ожидать потребители от банка.

Экономическая эффективность работы коммерческих банков также значительно зависит от внедрения инноваций и достижений научно-технического прогресса.

Внутренние переменные (см. рис.1) являются ситуационными факторами внутренней среды коммерческого

банка, которые в большей степени являются контролируемыми и регулируемыми параметрами. Основными внутренними переменными, требующими повышенного внимания со стороны руководства, выступают цели, структура, задачи, технология и персонал. Кроме того, внутренние факторы являются результатом управленческих решений, принимаемых для повышения эффективности функционирования банковской системы (создание благоприятных условий труда и корпоративной атмосферы, определение стиля управления и содержания труда для каждой группы сотрудников, создание системы коммуникации для оперативного обмена информацией).

Учитывая вышеизложенное, главной задачей руководителей (менеджеров) в коммерческом банке можно назвать формирование качественной внутренней среды. Такие условия смогут обеспечить успешное выполнение персоналом поставленных целей, а также, используя разнообразные формы и методы мотивационной политики, позволят достигать высоких

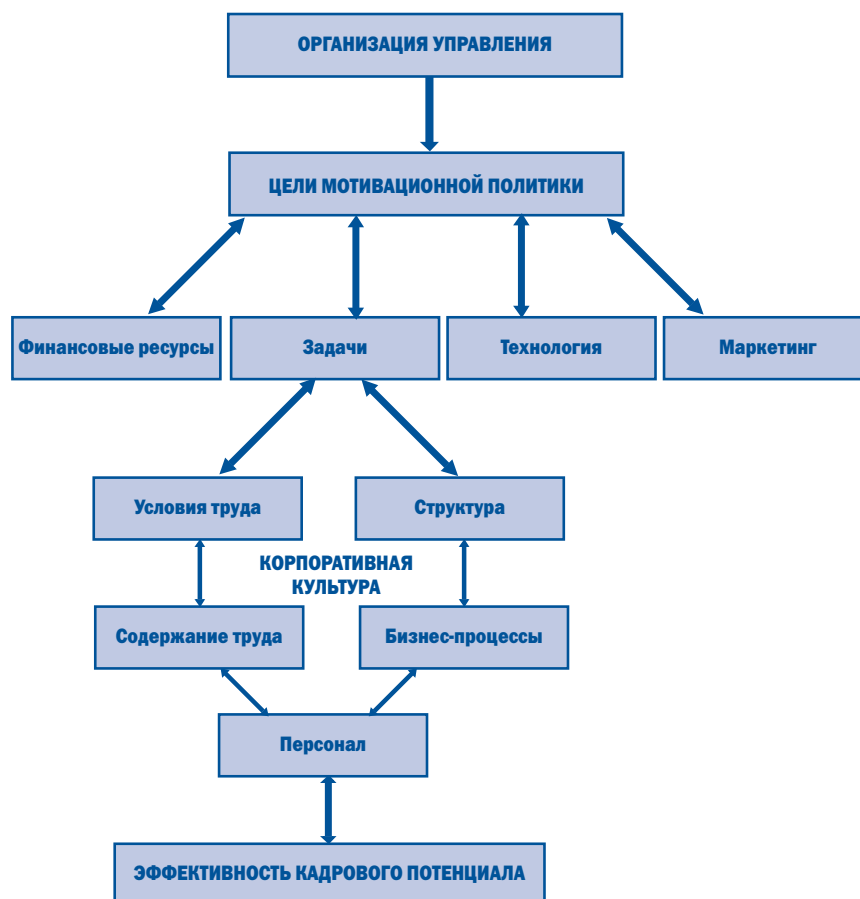


Рис. 2. Функциональная взаимосвязь внутренних переменных

Источники

1. Резник С. Д. Персональный менеджмент: учебник. М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Организация управления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 1994.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент: учеб. пособие., М.: ЮНИТИ, 1996.
4. Управление деятельностью коммерческого банка (банковский менеджмент) / под ред. О. И. Лаврушина. М.: Юрист, 2005.
5. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 2002.
6. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. М.: ЭКМОС, 2000.
7. Мейланд Я., Уилсон П. Руководство по управлению трудовым коллективом: пер. с англ. М.: ЮНИТИ, 2002.
8. Иванова Т. Б., Журавлева Е. А. Корпоративная культура и эффективность предприятия. М.: РУДН, 2011.
9. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010.
10. Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. New Jersey, USA: John Wiley & Sons, inc., 2007.

результатов деятельности при поддержании стабильно высокого уровня функциональной и психологической подготовки сотрудников всех звеньев.

Внутренние факторы структурно взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга.

Представленная схема (рис. 2) отражает взаимосвязи внутренних составляющих, оказывающих влияние и одновременно формирующих эффективную кадровую политику банковской системы. Управленческий аппарат коммерческого банка определяет цели, согласно которым в зависимости от финансовых ресурсов и технологий формируются задачи, разрабатывается комплекс маркетинга. В свою очередь, задачи, структура, бизнес-процессы, персонал, содержание и условия труда являются составляющими корпоративной культуры, которая является одним из базовых элементов мотивации персонала, оказывает прямое воздействие на эффективность кадрового потенциала [8]. При этом предполагается, что банковская организация является открытой регулируемой системой. Поэтому возможно корректирование принимаемых решений, формируемых под воздействием внешних факторов. Успешность деятельности организации, слаженность механизма работы внутренних переменных может быть индикатором правильно выбранной стратегии. Внутренние переменные обычно называют социотехническими подсистемами, так как они содержат социальный компонент (человеческий фактор) и технический (другие внутренние переменные).

Таким образом, данную схему можно рассматривать как принцип моделирования внутренних социотехнических подсистем банковской организации.

Мотивация персонала в процессе управления коммерческим банком является одним из самых сложных направлений деятельности менеджеров. Слаженное функционирование банковской системы при условии проведения качественной мотивационной политики побуждает каждого конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению как личностных, так и общих целей банка. Таким образом, повышение эффективности кадрового потенциала с помощью инструментов системы мотивации возможно в слу-

чае, если она грамотно разработана и правильно используется на практике.

Мотивационная политика коммерческих банков проводится в следующих направлениях: материальное и нематериальное стимулирование, оценка морально-психологического состояния сотрудников, внедрение инноваций в области стимулирования сотрудников и повышения эффективности работы кадров. Материальная мотивация в современном коммерческом банке представляет собой компенсационный пакет, который состоит из постоянной, переменной части и социального пакета. Система материального стимулирования является наиболее объективным методом мотивации, поэтому разработка и внедрение справедливой и подходящей для сотрудников системы оплаты способствует повышению уровня трудовой мотивации персонала и росту эффективности и конкурентоспособности банка в целом. Нематериальная мотивация персонала ориентирована на использование интеллектуального, морального, кадрового и прочих стимулов. Содержание морально-психологического состояния сотрудников составляют моральные и психологические качества, отражающие психологическую готовность и способность сотрудников и служебных коллективов решать поставленные задачи. Существует прямая взаимосвязь между эффективностью деятельности коллектива и его социально-психологическим климатом. Систематическая работа руководителя по поддержанию благоприятного рабочего климата выражается в доведении до сведения сотрудников общих целей и выполняемых задач, соблюдении традиций и моральных ценностей банка, формировании межличностных отношений сотрудников в процессе их совместной деятельности. Значение внедрения инноваций в мотивационной политике коммерческих банков постоянно возрастает в связи с высокой конкуренцией в сегменте банковских сотрудников на рынке труда. Для удержания квалифицированных кадров банкам приходится внедрять разнообразные новшества в системе стимулирования труда, при этом сохраняя рациональность в затратах на оплату труда.

В настоящее время все большую популярность в коммерческих банках приобретает система мотивации КРІ (Key Performance Indicators), основан-

ная на комплексе ключевых показателей деятельности. В первую очередь KPI позволяет оценить эффективность работы каждого сотрудника банка, ориентируя его на достижение результата путем использования различных стимулов [9; 10]. Такой подход активизирует интерес и повышает ответственность каждого банковского работника при выполнении должностных обязанностей.

Так, в ЗАО МКБ «Москомприватбанк» в 2010 г. на базе комплекса KPI для качественной оценки эффективности деятельности каждого отдельного сотрудника и подразделений была разработана Единая система показателей (ЕСП) с учетом особенностей работы коммерческого банка. Для оценки взаимодействия и взаимовлияния факторов внутренней и внешней среды, а также для обеспечения тесной интеграции всех банковских продуктов были отобраны 20 показателей. Эти показатели были ранжированы по степени значимости и разделены на стратегические и нестратегические.

Наиболее весомым стратегическим показателем (12,5% удельного веса в системе) является объем общей бюджетной прибыли на одного сотрудника. Также к стратегическим показателям относятся количество платежных кредитных карт на одного сотрудника, количество активных счетов юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в расчете на одного сотрудника и пр.

Нестратегическими считаются те показатели, доля которых составляет менее 3,5% в общем объеме: прирост объема ресурсной базы в расчете на одного сотрудника, доходность по неторговым операциям на одного сотрудника и др.

Система ЕСП предусматривает прямую зависимость переменной части оклада от качества выполнения вышеназванных показателей, индексацию с учетом перевыполнения плановых нормативов, что способствует материальной заинтересованности сотрудников. Внедрение комплекса ЕСП позволило увеличить объем общей бюджетной прибыли на одного сотрудника на 2,3%, повысить производительность труда персонала в количественном выражении проданных банковских продуктов на одного сотрудника на 3,4% по итогам 2010 г.

Таким образом, использование системы мотивации, основывающейся на ключевых показателях эффективности деятельности сотрудников в условиях конкретного коммерческого банка (ЗАО МКБ «Москомприватбанк»), позволило обеспечить внутренний мотивационный климат, способствующий развитию взаимосвязи целей банка с развитием кадрового потенциала, измерить эффективность работы сотрудников, в том числе в финансовых показателях, стимулировать работников, имеющих разный мотивационный профиль, применяя материальные и нематериальные виды мотивации и их комбинации.

Безусловно, окончательная оценка влияния мотивации на трудовые ресурсы, основывающаяся на новых подходах, системах показателей, требует проверки временем, дополнительных исследований результативных параметров. В этой связи целесообразно продолжить изучение динамики, с которой изменяется эффективность работы коммерческих банков, внедряющих мотивационные нововведения. ■

References:

1. Reznik S. D. Initial management: textbook. Moscow: INFRA-M, 2002.
2. Kibanov A. Ya., Zakharov D. K. Organization of personnel management in the enterprise. Moscow, 1994.
3. Gerchikova I. N. Management: tutorial. Moscow: YUNITI, 1996.
4. Management in commercial banks (banking management) / ed. by O. I. Lavrushina. Moscow: Yurist, 2005.
5. Utkin E. A. Motivational management. Moscow: Ekmos, 2002.
6. Utkin E. A. The basics of motivational management. Moscow: Ekmos, 2000.
7. Mayland J., Wilson P. Guide to managing the workforce. Moscow: YUNITI, 2002.
8. Ivanova T. B., Zhuravleva Ye. A. Corporate culture and enterprise efficiency: monograph. Moscow: PFUR Publisher, 2011.
9. Klochkov A. K. KPI and personnel motivation. A complete collection of practical tools. Moscow: Eksmo, 2010.
10. Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. New Jersey, USA: John Wiley & Sons, inc., 2007.



ГИНИЕВА Светлана Борисовна
Доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-52
E-mail: ginsb@ya.ru



ТИХОМИРОВА Тамара Павловна
Кандидат экономических наук,
профессор кафедры экономической
теории

Российский государственный
профессионально-педагогический
университет
620012, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Машиностроителей, 11
Тел.: (343) 338-44-56
e-mail: ineu-rsvpu@yandex.ru



ЧУБАРОВА Светлана Андреевна
Аспирант кафедры экономической
теории

Российский государственный
профессионально-педагогический
университет
620012, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Машиностроителей, 11
Тел.: (343) 338-44-56
e-mail: svetlashca_7@mail.ru

Функции зарботной платы и их классификация

Ключевые слова

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ВИДЫ ФУНКЦИЙ
КЛАССИФИКАЦИЯ ФУНКЦИЙ

Аннотация

В статье рассмотрены и обобщены взгляды современных отечественных экономистов на сущность, виды и содержание функций заработной платы, дана их оценка. Предложен авторский подход к трактовке, видам, содержанию и классификации функций заработной платы.

Для успешного решения вопросов организации, регулирования и повышения эффективности заработной платы в современных экономических условиях необходимо достаточно четко уяснить, что сущность заработной платы раскрывается в органически присущих ей функциях, установить их виды и содержание, выполнить классификацию по наиболее существенным признакам.

В большинстве публикаций, посвященных проблемам заработной платы, отсутствует трактовка понятия функций заработной платы, а те, что встречаются в отдельных экономических изданиях, отражают авторское их понимание.

Так, А. И. Рофе считает, что под функциями заработной платы понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе [1. С. 313]. Т. А. Рябчикова отмечает, что функции – это конкретные задачи, которые выполняет заработная плата как экономический элемент [2. С. 33]. По мнению Б. Г. Мазманова, применительно к заработной плате функция означает деятельность, присущую данной экономической категории [3. С. 30]. Более четкое определение функций заработной платы дает Т. Ю. Перевалова, которая рассматривает функции не просто как внешние проявления свойств заработной платы, а как «работающие функции», выполняю-

щие «полезную работу», при этом сами функции заработной платы принимаются как «развивающиеся понятия» и в основе их эволюции лежат меняющиеся объективные реальности сферы трудовых отношений [4. С. 6].

Заработная плата как экономическая категория обладает свойствами, которые имеют конкретное проявление в определенных экономических условиях и рассматриваются в экономической литературе через призму ее функций. При этом еще А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс отмечали, что содержание функций оплаты труда на уровне отдельного работника, его семьи, предприятия, отдельного рынка труда, с одной стороны, и экономики в целом, с другой стороны, может существенно различаться.

Среди современных отечественных экономистов также нет единого мнения о количестве, видах и содержании функций заработной платы. Известный петербургский ученый-экономист Б. М. Генкин считает, что заработная плата выполняет пять основных функций: воспроизводственную, учетную, регулируемую, социальную и мотивирующую [5. С. 27]. Его мнение о количестве функций разделяет В. П. Пашуто, но учетную и мотивирующую функции он заменяет на измерительную и стимулирующую соответственно [6. С. 273].

В. Г. Золотогоров также выделяет пять функций, но несколько в ином составе: к воспроизводственной и стимулирующей функциям он добавляет распределительную, размещительную и функцию формирования платежеспособного спроса [7. С. 270]. В отличие от этих авторов Б. Г. Мазманова и В. А. Волгин рассматривают только четыре функции заработной платы и практически единодушно по их составу, добавляя к воспроизводственной и стимулирующей функциям только регулируемую и социальную, хотя регулируемую функцию Н. А. Волгин характеризует как учетно-производственную [8. С. 23]. Е. Смирнова утверждает, что заработ-

Functions of Salary and Their Classification

ная плата в рыночных условиях выполняет семь функций. Кроме функций, рассмотренных Золотогоровым, она добавляет еще две: статусную и функцию обеспечения социальных накоплений (источника страховых социальных рисков) [9. С. 15–17].

Согласно концепции реформирования заработной платы, предложенной Институтом труда Минтруда России, заработная плата выполняет только три функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую [10]. Эту позицию разделяют А. А. Сперанский и Н. В. Драгункина [11], Г. Ю. Дубянская [12], А. С. Головачев [13]. Однако Р. А. Яковлев и Ю. П. Кокин выделяют только две основные функции заработной платы: воспроизводственную и стимулирующую, которые, по мнению Ю. П. Кокина, реализуют достижение единой цели – регулярного воспроизводства труда и авансированного капитала [14; 15]. Обобщая ключевые публикации «Российского экономического журнала» по вопросам оплаты труда, А. Иевлев относит к функциям, присущим заработной плате в рыночной экономике, четыре основные: воспроизводственную, стимулирующую, доходообразующую и регулируемую [16. С. 93–95]. Т. А. Рябчикова отмечает что, помимо трех функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей, выделяемых современными научными школами, следует принимать во внимание такую важную функцию, выполняемую заработной платой, как «быть долей в совокупных издержках производства» (которую Н. А. Волгин называет учетно-производственной [8], а Р. Подвалова – производственно-долевой [17]), а также статусную функцию. Несколькими годами ранее рассмотренных публикаций Т. Ю. Первалова, выполняя исследование вопросов методологии и теории функционального аспекта заработной платы, кроме воспроизводственной и стимулирующей функций выделяет еще десять: доходообразующую, функцию

потребления и накопления, балансирующую, учетно-производственную, информационную, аллокационную, социально-классовую, идентификационную, профессионально-ориентационную и морально-этическую [4]. Еще большее количество функций заработной платы рассматривает Ю. М. Осипов [18. С. 272].

Следует отметить, что разные наименования функций зачастую по смыслу дублируют друг друга, и в этой связи при классификации есть смысл объединить ряд обозначенных функций под одним наименованием. Так, например, учетная функция по смыслу могла бы объединить в себе такие названия, как учетно-производственная, учетная, измерительная. В экономической литературе кроме рассмотренных функций встречаются и такие, как учетная, которая «обусловлена системой формирования затрат на продукцию» [5]; учетно-производственная, характеризующая «меру участия живого труда в процессе образования цен продукта, его долю в совокупных издержках производства» [8]; измерительная как «оценочный показатель трудового вклада каждого работника и затрат труда в производстве продукта труда» [6]; размещительная, которая позволяет оптимизировать размещение трудовых ресурсов по отраслям, районам, предприятиям [7].

Б. Г. Мазманова, анализируя выборку наиболее типичных поводов к трактовке функций заработной платы, отмечает, что в основе большинства из них лежат, как правило, одни и те же источники информации и что перечень функций заработной платы весьма обширен, но далеко не исчерпывающ [19].

Обобщая мнение отечественных ученых-экономистов о количестве функций, выполняемых заработной платой, мы подготовили сводную таблицу. Следует отметить, что в таблице представлены наиболее распространенные наименования функций заработной платы. При этом часть наименований была

▶ **Svetlana B. GINIEVA**

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) 221-17-52
E-mail: ginsb@ya.ru**

▶ **Tamara P. TIKHOMIROVA**

Cand. Sc. (Ec.), Prof. of Economic Theory Dept.

**Russian State Vocational-Pedagogical University
620012, RF, Ekaterinburg,
ul. Mashinostroiteley, 11
Phone: (343) 338-44-56
E-mail: ineu-rsvpu@yandex.ru**

▶ **Svetlana A. CHUBAROVA**

Postgraduate of Economic Theory Dept.

**Russian State Vocational-Pedagogical University
620012, RF, Ekaterinburg,
ul. Mashinostroiteley, 11
Phone: (343) 338-44-56
E-mail: svetlasha_7@mail.ru**

Keywords

SALARY

SALARY FUNCTIONS

TYPES OF FUNCTIONS

CLASSIFICATION OF FUNCTIONS

Summary

The stances of modern domestic economists on the essence, types and content of salary functions are considered and generalized; their assessment is provided. The author's approach to treatment, types, content and classification of salary functions is offered.

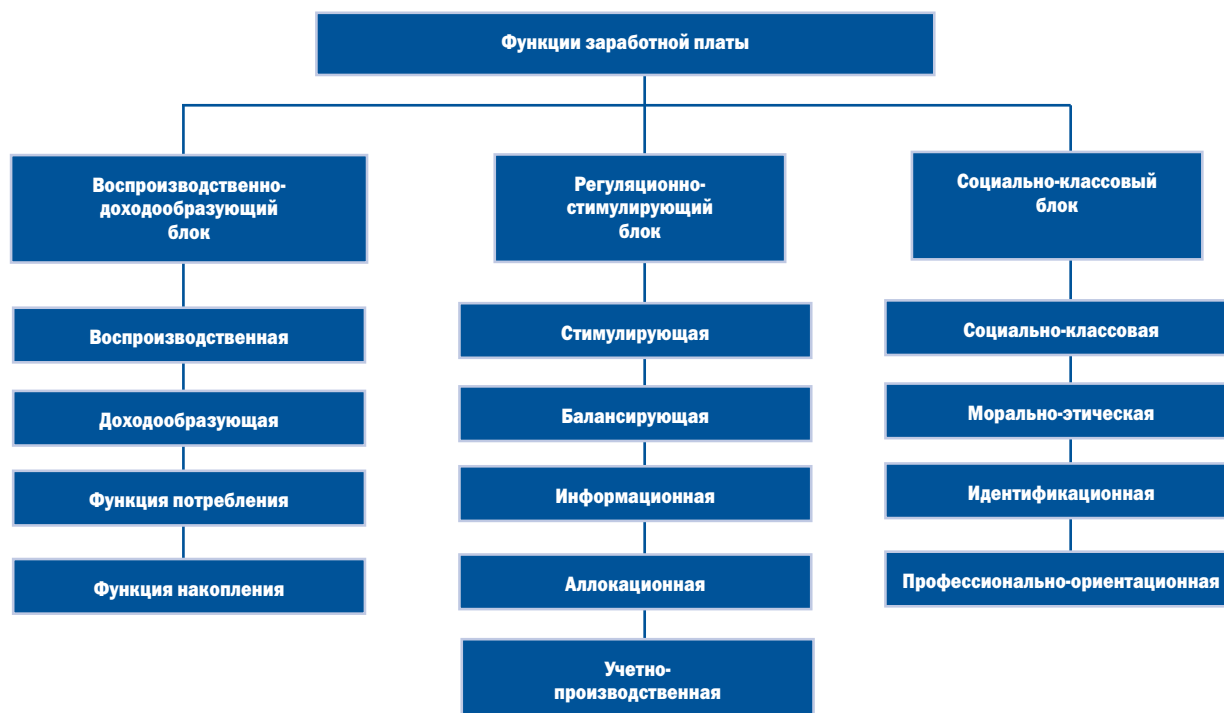


Рис. 1. Группировка функций заработной платы

зации производственной функции можно оценить, например, по отношению среднемесячной заработной платы к уровню прожиточного минимума или минимального потребительского бюджета. Так в отраслевом соглашении по машиностроительному комплексу России на 2011–2013 гг. присутствует следующая формулировка, отражающая обязательства работодателя в части поддержания производственной функции заработной платы: «п.

5.3.9. Повышение средней заработной платы до 1 июля 2012 г. до уровня не менее 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте РФ, на территории которого находится Организация».

Стимулирующая функция характеризует уровень заработной платы, обеспечивающий материальную заинтересованность работников в затратах своего труда и его результатах. Но следует отметить, что стимулирующая

функция лишь тогда хорошо выполняет свою роль, когда производственная реализована в полной мере, обеспечивая жизненные потребности работника и его семьи. В этом проявляется взаимосвязь двух функций.

Регулирующая функция проявляется в распределении заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, между видами экономической деятельности, категориями работников, территориальными образованиями, в



Рис. 2. Классификация функций заработной платы

Источники

1. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: КНОРУС, 2010.
2. Рябчикова Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы // Вестник ТГУ. 2005. №2.
3. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда. М.: Финансы и статистика. 2003.
4. Перевалова Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект (вопросы методологии и теории): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Шуя, 1998.
5. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии. М.: Норма, 2004.
6. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: Кнорус, 2005.
7. Золотоголов В. Г. Экономика: энцикл. слов. Минск: Книжный дом, 2004.
8. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решение). М.: Экзамен, 2004.
9. Организация и регулирование оплаты труда / под ред. М. Е. Сорокиной. М.: Вузский учебник, 2006.
10. Бобков В. Н., Меньшикова О. И., Акулова Н. В. Новая концепция оплаты труда // Уровень жизни населения регионов России. 1998. №4.
11. Сперанский А. А., Драгункина Н. В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М.: Альфа-Пресс, 2006.
12. Дубянская Г. Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991–2011 гг. М.: Финансы и статистика, 2003.
13. Организация, нормирование и оплата труда / под ред. А. С. Головачева. М.: Новое знание, 2004.
14. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005.
15. Политика доходов и заработной платы / под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. М.: Экономистъ, 2004.
16. Иевлев А. О функциях заработной платы и путях их восстановления в постсоветской России // РЭЖ. 2005. №1.
17. Абакумова Н. Н., Подвалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы. Новосибирск; М.: Изд-во НГАЭиУ, ИНФРА-М, 1999.
18. Осипов Ю. М. Теория хозяйства. М.: Юрист, 1995. Т. 1.
19. Мазманова Б. Г. Функции заработной платы в трактовке российских ученых // Труд и социальные отношения. 2009. №2.
20. Тихомирова Т. П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации // Экономика региона. 2010. №4.
21. Бабаев Б. Д. Заработная плата (очерки теории) / Б. Д. Бабаев, Т. Ю. Перевалова, Е. Е. Николаева. Иваново: ИВГУ, 1999.
22. Камазова А. В. Функции и факторы оплаты труда: макро- и микроэкономический аспект: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2002 г.

размещении рабочей силы, спроса и предложения ее на рынке труда. Эта функция занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями, выполняя интегрирующую роль в целях достижения баланса интересов основных социальных партнеров (работника, работодателя, государства).

Социально-статусная функция характеризует распределение работников по уровню их заработной платы на различные социальные группы и определяет положение (статус) каждого в этой группе. Также, по мнению ряда авторов, социальная функция предполагает обеспечение социально справедливой дифференциации заработной платы путем перераспределения денежных доходов между высоко- и низкооплачиваемыми слоями населения. Однако социальная функция не должна противоречить воспроизводственной и стимулирующей. Перераспределение заработной платы в пользу низкооплачиваемых работников снижает трудовую мотивацию, заинтересованность высококвалифицированных работников в обеспечении эффективной работы организации.

Измерительная (учетная) функция представляет собой использование заработной платы для измерения уровня оплаты труда каждого работника, средней заработной платы по предприятиям, видам деятельности, по территориям, по категориям работающих.

Предложенная трактовка функций заработной платы не является единственно возможной и бесспорной, но она позволяет использовать количественные параметры для характеристики проявления на практике каждой функции и оценки степени ее реализации, хотя и не дает пояснения и обоснования проводимой группировки функций заработной платы.

Для исследования реализации функций заработной платы необходимо не только изучение их количества и содержания, но и достаточно четкая классификация. Однако в экономической литературе, в теории и практике вопросу классификации функций заработной платы практически не уделяется внимания.

Представляет интерес исследование функционального аспекта заработной платы, выполненное Т. Ю. Переваловой, которая все рассматриваемые функции сводит в три блока: воспроизводственно-доходный,

регуляционно-стимулирующий и социально-классовый [20; 21]. При этом в каждом блоке выделяется опорная функция, а остальные базируются на ее содержании, дополняют и развивают представление о ней.

Предлагаемую Т. Ю. Переваловой группировку функций заработной платы можно представить в виде схемы (рис. 1). Однако разработанная Т. Ю. Переваловой концепция заработной платы как «пучка» (системы) функций, предложенное количество функций и их сведение в три блока не нашли своего дальнейшего развития ни в теории, ни в практике заработной платы, если судить по публикациям, посвященным вопросам заработной платы в отечественной печати.

Для экономической оценки уровня реализации функций заработной платы предлагается использовать классификацию рассмотренных пяти функций по двум признакам:

- 1) по экономическому содержанию заработной платы;
- 2) по уровням реализации функций заработной платы.

Исходя из экономического содержания заработной платы, ее функции можно разделить на две группы: по назначению и по использованию.

В первую группу следует включить функции, раскрывающие сущность заработной платы как экономической категории: воспроизводственную и стимулирующую.

Ко второй группе можно отнести функции, характеризующие использование заработной платы для выполнения связанных с ней определенных задач: регулирующую, социально-статусную и измерительную.

Для определения реализации функций заработной платы целесообразно выделить два уровня: макроуровень (федеральный, региональный) и микроуровень (предприятие, организация). Наиболее четко идея о различных функциях и последствиях действий отдельных экономических процессов на макро- и микроэкономическом уровне обоснована Дж. М. Кейнсом, который подчеркивал, что отсутствие проблем реализации продукции у отдельных производителей не означает отсутствие проблем реализации реального объема производства в экономике. Функции сбережений принципиально различаются в макро- и микроэкономике. Так, рост сбережений отдельной семьи может повышать ее богатство и

благополучие. И наоборот, парадокс бережливости состоит в том, что рост сбережений в экономике, если она находится в состоянии неполной занятости производственных ресурсов, представляет собой изъятия, утечки, которые, если они не будут использованы как инвестиции, сократят совокупные расходы и, следовательно, определяют тенденцию к сокращению в экономике равновесного объема производства, доходов и занятости. Изменения в структуре и источниках доходов наемных работников, происшедшие в последней трети XX века в высокоразвитых странах, также позволяют выявить некоторые макро- и микроэкономические аспекты функций оплаты труда [22].

Распределение функций заработной платы по группам и уровням классификации представлено на рис. 2.

Основные функции заработной платы – воспроизводственная и стимулирующая – реализуются на микроуровне, поскольку именно на предприятиях формируется размер заработной платы в соответствии с принятыми в организации локальными нормативными актами (положение об оплате труда, положение о премировании, коллективный договор).

Регулирующая функция реализуется как на микро-, так и на макроуровне. На макроуровне осуществляется регулирование заработной платы в зависимости от сложности и ответственности труда, уровня квалификации работника, условий труда, категории персонала и других факторов. На макроуровне регулирование заработной платы осуществляется по видам экономической деятельности, по федеральным округам и муниципальным образованиям в субъектах РФ.

Социально-статусная функция реализуется на макроуровне и проявляется в распределении работников на социальные группы и внутри каждой группы по уровню заработной платы. Это распределение характеризует дифференциацию заработной платы.

Измерительная функция реализуется на микроуровне и проявляется в виде количественной величины уровня заработной платы каждого работника, общего фонда заработной платы и средней заработной платы по категориям работников персонала и по предприятию. На макроуровне осуществляется определение средней номинальной заработной платы по

экономике в целом, по видам экономической деятельности, по федеральным округам и по муниципальным образованиям в субъектах РФ.

Таким образом, степень реализации макроэкономических функций создает предпосылки для реализации микроэкономических функций заработной платы и может служить критерием результативности государственного регулирования оплаты труда.

Предлагаемая классификация функций заработной платы необходима для разработки методического подхода к анализу их реализации, осознания их значимости и использования в процессе организации и регулирования заработной платы в практике современных предприятий и отечественной экономике в целом. ■

References

1. Rofe A. I. Labor economics: textbook. Moscow: KNORUS, 2010.
2. Ryabchikova T. A. Modern approaches to the issues of the essence and salary functions // Vestnik TGU. 2005. No. 2.
3. Mazmanova B. G. Reward management. Moscow: Finansy i statistika, 2003.
4. Perevalova T. Yu. Salary: functional aspect (methodology and theory problems): abstract of dis. Cand. Sc. (Ec.). Shuya, 1998.
5. Genkin B. M. Organization, regulation and compensation in industrial enterprises. Moscow: Regulation, 2004.
6. Pashuto V. P. Organization, regulation and compensation in enterprises. Moscow: KNORUS, 2005.
7. Zolotogorov V. G. Economy: encyclopedic dictionary. Minsk: Knizhniy dom, 2004.
8. Volgin N. A. Remuneration: production, social sphere, public service (analysis, problems, decision). Moscow: Ekzamen, 2004.
9. Organization and regulation of remuneration / ed. by M. E. Sorokina. M: Vuzovskiy uchebnyk, 2006.
10. Bobkov V. N., Menshikov O. I., Akulov N. V. New concept of labour compensation // Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii. 1998. No. 4.
11. Speransky A. A., Dragunkina N. V. Optimization of remuneration system and financial stimulation. Moscow: Alfa Press, 2006.
12. Dubyansky G. Yu. Economical and statistical analysis of Russia's salaries. 1991–2011. Moscow: Finansy i statistika, 2003.
13. Organization, regulation and compensation of labour / ed. by A. S. Golovachyov. Moscow: Novoye znaniye, 2004.
14. Yakovlev R. A. Compensation in the organization. Moscow: ICFED, 2005.
15. Policy of incomes and wage payment ed. by P. V. Savchenko, Yu. P. Kokina. Moscow: Ekonomist, 2004.
16. Iyevlev A. About salary functions and ways of their recovery in Post-Soviet Russia // REZh. 2005. No. 1.
17. Abakumov N. N., Podovalova R. Ya. Policy of incomes and wage. Novosibirsk; Moscow: INFRA-M, 1999.
18. Osipov Yu. M. Economic theory. Moscow: Lawyer, 1995. Vol. 1.
19. Mazmanova B. G. Salary functions in treatment of the Russian scientists // Work and the social relations, 2009. No. 2.
20. Tikhomirov T. P. Salary functions: theoretical aspect and implementation analysis // Ekonomika regiona, 2010. No. 4.
21. Babayev B. D., Perevalova T. Yu., Nikolaev E. E. Salary (theory sketches). Ivanovo: IVGU, 1999.
22. Kamazova A. V. Functions and compensation factors: macro and micro economic aspects: abstract of dis. Cand. Sc. (Ec.). Moscow, 2002.



ОРЛОВА Наталья Андреевна

Аспирант кафедры экономики труда и трудовых ресурсов

Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов
191023, РФ, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21
Тел.: (812) 310-46-32
E-mail: orloviy@mail.ru

Ключевые слова

СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ
 СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ
 ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
 ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ
 ПЕНСИОННАЯ ПРОГРАММА
 СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Аннотация

Статья посвящена тенденциям рынка труда, влияющим на состав и структуру социального пакета организации, в частности, одной из самых заметных на сегодняшний день тенденций – старению населения. Изменения в составе и структуре соцпакета, вызванные демографическими изменениями, рассматриваются на примере США и России.

Влияние демографических изменений на структуру соцпакета (на примере США и России)

Вознаграждения, предоставляемые компанией своим сотрудникам, находятся в непосредственной связи со структурой рабочей силы, представленной в данной организации, а также со всеми особенностями и потребностями этой рабочей силы и основными тенденциями рынка труда. Именно эта связь, вследствие соответствия соцпакета нуждам работников, позволяет системе вознаграждений быть эффективной и выполнять свои основные задачи – привлечь и удержать лучших сотрудников, мотивировать персонал к более производительному труду, помогать организации нести социальную ответственность. Эти закономерности имеют общий характер, однако, как показывает анализ практики применения социальных пакетов в разных странах, негосударственные механизмы воспроизводства рабочей силы имеют свои особенности в зависимости от мер государственного стимулирования и поощрения работодателей. Самыми заметными тенденциями рынка труда США, которые влияют на структуру рабочей силы и, следовательно, на структуру предлагаемого работодателями соцпакета, на данный момент являются, во-первых, демографические изменения (в частности, старение населения), во-вторых, поиск баланса между работой и семьей, а в-третьих, глобализация и интернационализация бизнеса, а следовательно, и рынка труда.

Остановимся подробнее на связи демографических изменений и структуры соцпакета в США и сравним опыт одной из высокоразвитых стран мира с отечественным опытом.

Как уже говорилось ранее, самыми заметными изменениями американского рынка труда на данный момент являются демографические изменения, а первейшая из тенденций – старение населения. Представители демографического взрыва, произошедшего после Второй ми-

ровой войны, – люди, родившиеся между 1946 и 1964 гг., – составляют непропорционально большую часть всей рабочей силы, и именно сейчас первые из них достигли своего пенсионного возраста, остальные же находятся на его пороге. Вследствие перекоса распределения по возрасту рабочей силы в сторону работников предпенсионного возраста, потребности и предпочтения которых могут отличаться от потребностей и предпочтений более молодых сотрудников, структура соцпакета в США изменилась определенным образом. Все больше людей признает тот факт, что последняя треть жизни, так называемый «третий возраст», требует так же много внимания и планирования, как обучение и подготовка («первый возраст») и профессиональное развитие и переподготовка («второй возраст»). Около 30 лет назад в США и Великобритании началось движение по удовлетворению потребностей пожилых людей. Среднестатистический работающий мужчина во многих развитых странах выходил на пенсию в возрасте 65 лет, при этом его здоровье уже было подорвано, предполагаемая продолжительность жизни была довольно низкой (особенно если он был рабочим), пенсия – небольшой или ее совсем не было. В настоящее время положение дел изменилось коренным образом. Многие американцы продолжают работать значительно дольше после достижения пенсионного возраста на той же работе или даже меняют профессию. 50 лет назад пенсии были небольшими и экономическое выживание становилось смыслом жизни многих пожилых людей. Сейчас пенсии, которые выплачиваются работодателями, и пособия социального страхования, выплачиваемые правительством, хотя и недостаточны для многих, но все-таки позволяют обеспечить достойное существование [1]. Поскольку количество квалифицированных кадров сокращается

Demographic Trends and Their Impact on Employee Benefits (American and Russian Experience)

Benefits provided by the company to its employees are closely linked to the structure of workforce in this organization as well as to the workforce characteristics and main trends in the labour market. Given the employee benefits package meets staff needs it is this linkage that makes the system of rewards efficient and ensures attaining its primary goals: to attract and retain the best personnel, motivate them to work more productively, help the company shoulder social responsibility. These regularities are of general character, yet having analyzed the practice of employee benefits packages in different countries we can conclude that non-state mechanisms for workforce reproduction have their specifics depending on what measures to stimulate and encourage employers the state takes. Currently the most prevailing trends in the USA labour market which influence the workforce structure and, consequently, the structure of employee benefits package provided by companies include, firstly, demographic changes (particularly, population ageing), secondly, necessity to balance work and family, and, thirdly, internationalization and globalization of business, and, hence, that of labour market.

Let us discuss in more detail the link between demographic changes and the structure of employee benefits package, and compare the experience of one of the most developed economies with domestic practices.

As it has already been mentioned above, the most noticeable changes in the American labour market are demographic changes, and the strongest trend appears to be population ageing. Members of baby-boom generation (people born in the period of 1946 – 1964) make up a disproportionately large part of the workforce, and some of them have already reached their pension age, whereas the rest are on the verge of retirement. Because of the skewed age distribution in workforce in the favour of workers approaching retirement age whose needs

and preferences may differ from those of younger employees, the structure of employee benefits package in the USA has changed in a certain way. An increasing number of people acknowledges the fact that the last third of life, the so called “the third age”, requires the same amount of planning and attention as education and training (“the first age”) and career development and re-training (“the second age”). Around 30 years ago in the USA and Great Britain the movement for satisfaction of the older people needs emerged out of this concern. At that time an average man in many developed countries retired at 65, with his health being frail, life expectancy rather low (especially if he had a blue-collar job), and entitled to a very small pension if it was at all. By the moment this situation has changed radically. Many Americans continue to work substantially longer after their pension age in the same field or even could change their jobs. 50 years ago pensions were small, so economic survival tended to become the meaning of the older people’s lives. Nowadays pensions paid by employers, and allowances provided by the government may not seem to be sufficient for everybody, yet could satisfy basic needs [1]. Moreover, as the number of well qualified staff is decreasing in most of economic sectors, and employers admit that older people tend to be more reliable and work more productively than younger personnel, the chances for older people to get a part-time or even full-time job are growing.

Pensioners amount to around one third of American population. Their physical and mental health permits them to be an important and active part of the society and with their increasing understanding of their significance and potential it could become even stronger and more influential. Americans are apt to recognize the problem of the “third age” and simultaneously they are realizing that it is essentially important to offer adequate opportunities to the population of this age group in order to ensure social security.

Natalya A. ORLOVA

Postgraduate of Labour Economics and Labour Resources Dept.

**Saint-Petersburg State University of Economics and Finance
191023, RF, Saint-Petersburg,
ul. Sadovaya, 21
Phone: (812) 310-46-32
E-mail: orlovij@mail.ru**

Key words

POPULATION AGEING

EMPLOYEE BENEFITS PACKAGE

COMPENSATIONS AND FRINGE BENEFITS

REWARD

PENSION PLAN

SOCIAL SECURITY

SOCIAL INSURANCE

Summary

The paper looks at the labour market trends influencing the structure of employee benefits package. Particularly, it discusses the most significant tendency in the market – population ageing. The changes in the structure of employee benefits package triggered by this trend are studied on the basis of American and Russian experience.

во многих отраслях промышленности, а работодатели признают, что у пожилых работников нередко отмечается более высокая производительность труда и они зачастую более надежны в работе, возможности для пожилых людей получить работу на неполную, а иногда и на полную ставку увеличиваются.

Пенсионеры сейчас составляют около трети населения Америки. Их физическое и умственное здоровье позволяет им считаться важной и потенциально активной частью общества, которая, по мере того как она осознает свое значение и потенциал, может организоваться и приобрести еще большее значение. Для Америки характерно осознание проблемы «третьего возраста», к которому относится треть населения со своими ожиданиями и потребностями. Параллельно растет понимание того, что предоставление адекватных возможностей этой группе населения имеет жизненно важное значение для социальной стабильности. В последние десятилетия политики и правительства принимают меры для улучшения социальной защиты и внедрения других социальных программ, в том числе входящих в социальные пакеты предприятий корпоративных пенсионных программ для работающих граждан [2].

Что касается России, то одновременно со старением населения на рынке труда в настоящее время как доминирующую тенденцию, которая, по мнению экспертов, сохраняется и в 2012 г., отмечают невосполненную высокую потребность в профессионалах своего дела. Работодатели жалуются на низкий профессионализм соискателей. Во многих важных секторах экономики в России возник разрыв в поколениях: квалифицированные работники уходят на пенсию, а на их место никто не приходит. Кроме того, существует проблема сверхсмертности мужчин трудоспособного возраста. При этом качество подготовки выпускников вузов оставляет желать лучшего. Например, профессионального инженера необходимо готовить пять–шесть лет в учебном заведении, после этого он должен приобрести опыт практической работы. Однако предложений для прохождения стажировки и получения практических знаний для выпускников вузы получают недостаточное, если получают вообще.

Проблема обретает особое значение, поскольку по прогнозу ООН начиная с 2008 г. экономически активное население в России будет сокращаться в среднем на 0,7% в год в 2008–2020 гг. и на 0,9% в год в 2020–2030 гг. По прогнозу агентства Standard Poor's (SP) к 2050 г. доля трудоспособного населения РФ упадет до 60% с нынешних 72%. Доля пенсионеров по отношению к трудоспособному населению увеличится до 39%. Сейчас наибольший удельный вес работников в возрасте 50–64 лет зафиксирован в энергетике (31%). По 24% пожилых трудятся в образовании и здравоохранении и в секторе производства [3].

Суммарный процент сотрудников описываемой возрастной категории в рамках всей официальной экономики в России составляет 21%, что пока ниже, чем в ряде ведущих западных и восточных стран, где уже вынуждены не только обеспечивать передачу знаний от старших работников младшим, но и развивать программы переобучения для работников старшего возраста, а также использовать гибкие графики труда для пожилых. В увеличении продолжительности активной жизни взрослого населения эксперты видят как трудовые, так и потребительские ресурсы для экономического роста. Однако в России работодатели еще не воспринимают пожилых людей как трудовой ресурс. Две трети (62%) российских работодателей считают наиболее эффективными работников в возрасте от 25 до 34 лет, утверждают специалисты исследовательского центра Superjob.ru, опросившие руководителей кадровых служб более 1000 компаний из всех федеральных округов России. Судя по всему, российским работодателям придется пересмотреть свои взгляды буквально через несколько лет, когда на рынок труда выйдет резко поредевшее по сравнению со своими предшественниками поколение 1990-х, а большую часть рабочей силы составят работники пенсионного и предпенсионного возраста.

Как в США, так и в России для сотрудников предпенсионного возраста становятся актуальными источники дохода, кроме занятости, для обеспечения экономической защищенности, а также забота о здоровье. Именно поэтому в данный момент в Америке вернулся интерес к программам, по-

зволяющим получить наибольшую выгоду при выходе на пенсию, например за продолжительный и непрерывный стаж работы, в противовес еще недавно популярным программам, позволяющим получить более быструю отдачу от отчисленных на персональные счета средств, поскольку представители демографического взрыва были на пике своей деловой активности, достаточно часто меняли работу и имели абсолютно иные приоритеты.

Что касается нашей страны, то ассоциация менеджеров России в 2007 г. подготовила масштабный доклад «Пенсионная система России: роль частного сектора». Для его подготовки были использованы результаты комплексного исследования, в котором приняли участие представители более 70 отечественных компаний. Выяснилось, что при отсутствии достойной государственной пенсии и непривычности добровольных пенсионных накоплений корпоративные пенсии зачастую единственный выход для людей жить в старости достойно, однако корпоративные пенсионные программы в России остаются привилегией сотрудников лишь иностранных или очень крупных российских компаний [4]. Российские пенсионеры вообще не стремятся уходить на заслуженный отдых и готовить замену на свои рабочие места, так как опасаются за свое будущее. По мнению экспертов Ассоциации менеджеров, удачно разработанная Корпоративная пенсионная программа позволяет достичь максимального эффекта в решении наиболее актуальных проблем – сокращения численности работающих пенсионеров, стимулирования высококвалифицированного персонала, закрепления кадров и т.п. Самостоятельно копить себе на пенсию – открыть счет в негосударственном пенсионном фонде (НПФ), перечислять туда деньги – почти никому не удается. У многих доходы настолько низки, что их хватает только на повседневные нужды. Присоединяясь к корпоративной пенсионной программе, человек начинает заботиться о своем будущем самостоятельно, получая от своего работодателя серьезную поддержку.

Корпоративная пенсионная программа представляет собой совокупность мероприятий и нормативных актов, определяющих порядок взаимодействия руководства компании,

In recent decades politicians and governments have been consistently taking the measures to improve social security and introducing manifold social programs, including corporate pension programs for the employed people which are now included in various employee benefits packages of American companies [2].

As for Russia, aside from population ageing lately home labour market has been suffering from the massive deficit in qualified specialists, and, as experts say this trend continues in 2012. Employers are constantly complaining about poor professional skills of applicants. Many important sectors of Russian economy have encountered a generation hole: qualified personnel retire, and nobody comes to replace them. Besides, there is a problem of high death rate among men capable of working. At this, the quality of graduates' preparation leaves much to be desired. For instance, to become a professional engineer requires five-six years in educational institution and variety of hands-on experience. However, graduates do not receive enough if any proposals for internship to get necessary experience.

The problem gains particular significance, since according to UN estimates made in 2008 Russia will see its economically active population shrink on average by 0.7% annually in 2008 – 2010 and by 0.9% annually in 2020 – 2030. Standard & Poor's (SP) forecast says that by 2050 the share of working-age people in Russia is likely to have fallen to 60% from today's 72%. The ratio of pensioners to working-age population will go up to 39%. Now the largest share of employees aged 50–64 is in energy sector (31%). The share of the people in the same age group both in education and healthcare and production amounts to 24% [3].

Totally the proportion of employed Russians in this age group within the whole national economy accounts for 21%, which is at the moment lower than in most of leading Western and Eastern countries where organizations are forced not only to ensure the knowledge and skills transfer from senior workers to junior but also to launch re-training programs and use flexible employment schemes for senior staff. In increased active life expectancy of senior population experts see the solution to the shortage of both labour and consumer resources to fuel economic growth. However, in Russia employers do not perceive older people as labour resource. Specialists of Superjob.ru, a research centre, who have

interviewed HR managers of over 1000 companies in every federal district of Russia, argue that two thirds (62%) of Russian employers consider people aged from 25 to 34 to be the most effective workers. Apparently, Russian employers will have to reconsider their views in just a few years, when the labor market will be dramatically depleted due to the arrival of substantially smaller generation of 1990s, and the majority of workforce will be made up of the people on the verge of retirement age.

In the USA as well as in Russia the employees of pre-retirement age are very much concerned about the sources of income other than their employment to maintain economic security and take care of their health. This is the reason why in America there is now an upsurge in interest in plans which enable receiving greater profits at retirement, for example, some plans that take into account the long and continuous service in contrast to the plans which have been recently popular and allowed obtaining quick return on the money transferred to personal accounts, since baby boomers were at the peak of the business activities, often changed jobs and had completely different priorities.

Looking at Russia, in 2007 the Association of Russian Managers prepared a comprehensive report "Pension System in Russia: the Role of Private Sector". The report was based on the results of an extensive research which involved 70 Russian companies. It found out that allowing for the absence of adequately sized government pensions and a custom of making voluntary pension savings, corporate pension appears to be the only way to maintain a decent living standard for the elderly. Yet corporate pension plans in Russia remain a privilege of employees working for foreign or very large Russian companies [4]. Russian pensioners are not inclined to retire and prepare younger staff to succeed them, because they are afraid of their own future. Experts of the Association of Russian Managers believe that a thoroughly developed corporate pension plan allows achieving maximum results in solving the most topical issues – lessening the number of working pensioners, motivating highly qualified personnel, reducing staff turnover etc. Almost nobody succeeded at making pension savings independently (through opening an account in non-state pension fund (NPF) and transferring money there). Most people's income is so low that it cannot satisfy even basic

needs. Having joined a corporate pension plan a person starts to care about his/her future by him/herself receiving considerable support from the employer.

Corporate pension plan is a set of measures and documents, defining the order of interaction between company management, employees or their representative (a trade union or "a pension provider" (an insurance company or NPF)) so as to establish an effective system of forming and paying additional pensions to company employees. In many countries corporate pensions are a legal requirement to employers. However, in the USA, for example, there is no such requirement, but at this the company is obliged to take part in state pension plan of its staff; besides, the market pressure is such that large companies for the most part offer corporate pension plans as it is a part of the employee benefits package, and thus is an element of a long-term staff policy. By establishing a corporate pension plan the employer is able to give additional guarantees to the staff, so accomplishing a wide range of tasks: firstly, inspiring personnel to work more effectively, since people feel more certain about their material wellbeing after retirement, secondly, reducing staff turnover and retaining dedicated and hardworking employees. On the other hand, additional pension support encourages workers to retire and so rejuvenates the staff. Moreover, this is an important element to raise management authority and enhance company reputation in the labour market.

The ultimate goal of investing money into pension plans is to spend employer's money with maximum return, taking into account the needs of all categories of company staff. At the same time many Russian employers are not aware of the advantages of non-state pension plans and believe pension plans to be completely useless for enterprises, especially as the planning horizon in Russia is very narrow due to the short-term understanding of career development on the whole and existing mistrust to long-term investment.

In addition, the introduction of pension plans inevitably results in substantial expenses, what conflicts with commercial interests of employers. Yet, it must be kept in mind that these expenses are productive. Financially backed interest in good performance at work and in prolonging working relations with the employer will be the reason why the company staff will include the maximum of skilled professionals. Well qualified personnel will be

Источники

1. 2010 Top Five Total Rewards Priorities Survey of International Society of Certified Employee Benefit Specialists. http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_consulting_2010TopFiveTotalRewardsSurvey_022210.pdf (Дата обращения 23.11.2011)
2. Managing your total rewards portfolio in a changing business environment. http://www.mercer.com/attachment_dyn?idContent=1185075&filePath=/attachments/English/Mercer-Managing-TR-portfolio-in-changing-business-environment.pdf (Дата обращения 10.02.2012)
3. Сальник В. Экономике ожидает возрастная перестройка. <http://www.bigness.ru/articles/2011-08-17/news/127484/> (Дата обращения 27.01.2012)
4. Коновалова В. Настоящее и будущее корпоративных пенсий // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 9.
5. EBRI's Fundamentals of Employee Benefit Programs. 6th ed. 2009.
6. Кожеватова Е. Соцпакет на работе. http://www.rabota.ru/soiskateljam/rights/sotspaket_na_rabote.html (Дата обращения 10.02.2012)
7. Повлиял ли кризис на систему мотивации. <http://planetahr.ru/publication/3432/25/64> (Дата обращения 27.01.2012)
8. Лупей Н. А., Степанова С. В. Социальное страхование в России: состояние и проблемы // Финансовый менеджмент. 2002. № 5.

работников или их представителей в лице профсоюза и «пенсионного провайдера» (страховая компания или НПФ) с целью создания эффективной системы формирования и выплаты дополнительной пенсии работникам компании. Во многих странах предоставление корпоративной пенсии является законодательным требованием к работодателю. Однако, например, в США такого требования нет, но при этом работодатель обязан участвовать в государственной пенсионной программе своих сотрудников; кроме того, давление рынка таково, что крупные компании в массе своей предоставляют и корпоративные планы. Ведь корпоративная пенсионная программа – это важная часть социального пакета сотрудников компании. Она является элементом долгосрочной кадровой политики. Посредством организации корпоративной пенсионной программы работодатель может дать дополнительные гарантии своим работникам, тем самым решив широкий круг задач: во-первых, стимулировав персонал к эффективной работе, так как у сотрудников появляется уверенность в материальном обеспечении после выхода на пенсию, во-вторых, снизив благодаря внедрению программы уровень текучести кадров и удержав в организации наиболее ценных сотрудников. С другой стороны, дополнительное пенсионное обеспечение стимулирует выход на пенсию работников предпенсионного и пенсионного возраста и таким образом позволяет омолаживать штат. Кроме того, безусловно, это важный элемент повышения авторитета руководства и репутации компании на рынке труда.

В конечном итоге цель вложения денег в пенсионные программы в том, чтобы потратить средства работодателя с максимальной отдачей, учитывая потребности всех категорий сотрудников предприятия. В то же время многие российские работодатели не осведомлены о преимуществах негосударственных пенсионных программ и считают, что пенсионная программа выгодна для работников и совершенно бесполезна для предприятий, тем более что горизонт планирования будущего в России в целом очень короток в связи с краткосрочной ориентацией построения карьеры в целом и недоверием к долгосрочным инвестициям.

К тому же внедрение пенсионных программ неизбежно требует значи-

тельных затрат капитала, что противоречит коммерческим интересам работодателя. Но следует учесть, что эти издержки бесполезны. Обеспеченная благами материальная заинтересованность в продолжении трудовых отношений с работодателем и качественном выполнении работы станет причиной того, что трудовой коллектив предприятия или организации будет включать максимальное количество квалифицированных работников. Квалифицированный рабочий персонал сможет обеспечить высокий уровень качества работ и услуг. А это при прочих равных условиях неизбежно повлечет за собой повышение конкурентоспособности предприятия, а следовательно, и его прибыльности. Таким образом, дополнительные меры поощрения и ориентация на нужды работников, в данном случае на нужды преобладающей возрастной группы, могут обеспечить не только удовлетворение материальных интересов работников, но и высокую рентабельность организации или предприятия.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать следующий вывод: старение населения в целом характерно для большинства рынков труда развитых стран, и с этим связано изменение структуры корпоративных социальных пакетов, отражающее стремление работодателей использовать высокий потенциал граждан предпенсионного и пенсионного возраста. В России тенденция старения населения провоцирует увеличение среднего возраста работающего персонала, так как система высшего и профессионального образования зачастую оторвана от реальных потребностей народного хозяйства; сотрудникам предпенсионного и пенсионного возрастов выход на пенсию сулит резкую потерю дохода; ветераны становятся препятствием для роста молодых активных работников; работодатели не могут себе позволить стимулировать выход на пенсию работников старшего поколения. Сложившаяся система не дает работать негосударственным социальным механизмам. Решение данной проблемы затрудняют как финансовые проблемы посткризисной России и отсутствие специальных государственных мер поощрения, мотивирующих работодателей на разработку специальных решений для старшего поколения работников (в частности,

able to maintain high quality of goods and services. And this, all other things being equal, would predictably lead to an increase in the company competitiveness, and hence to an increase in profit. Therefore, extra stimulation measures and focus on the workers' needs, in this case, on the needs of the dominant age group, can not only meet material interests of employees, but also boost profitability of an organization or a company.

Everything above-stated brings us to the following conclusions: population ageing is generally typical of the labour markets in the most developed countries, and this is connected with the changes in the structure of corporate employee benefits package which reflects employers' intentions to use the vast potential of the people who have already reached pension age or are on the verge of retirement. In Russia population ageing causes an increase in average age of working people, because the system of higher and vocational education does not understand real needs of national economy; employees of pension age or on the verge of retirement are likely to face a dramatic decline in their incomes; old hands impede career development of younger employees; employers cannot afford to stimulate older workers to retire. The existing system does not allow non-state social mechanisms to function properly. The process of dealing with problem is also affected by financial problems of post-crisis Russia, lack of government stimulation measures, which would motivate companies to introduce special solutions for senior staff (particularly, tax privileges for employers), bureaucratic obstacles, low financial and legal literacy of the majority of managers, insufficient communication.

It is worth pointing out that the population ageing echoed in the social insurance programs. In the USA the indicator which reflects the ratio of the insured to the people who have taken advantage of benefits went down from 16.5 in 1950 to 3.7 in 1970 and further to 3.3 in 2007. As a result, taxes charged from American employers and employees to fund the system of social insurance rose from 1.5% in 1950 to approximately 4.8% in 1983 and further to 5.3% in 2007 [5].

Health care components of the employee benefits package are also subjected to the influence of the population ageing phenomenon. In the USA aside from strong demand for this type of benefits from the elderly effects of the population ageing are aggravated by high inflation

rate in this sphere. For the period of 1982 – 2007 the medical services prices rose by 279.5% while inflation rate in consumer goods market totaled at 114.9%. These factors resulted in the increased share of health care spending which accounted for 16% of American GDP in 2006 compared to 5.1% in 1960. In the period of 1948 – 2007 the employers' expenses for medical insurance (with the exception of free medical service) were increasing by 13% (532,1 billion U.S. dollars) annually [5]. Responding to this, companies have taken a set of steps to slow down the growth in health care expenditure. For instance, they started to require from their employees to compensate for the insurance.

In Russia, according to the opinion poll carried out among Russian employers in 2007 by ROMIR Monitoring voluntary health insurance was added to employee benefits packages in 70% of interviewed companies, 10% of them offered voluntary health insurance for the employees' children and other relatives [6]. The period of 2006–2007 was marked by the extension of employee benefits package with the components aimed at health improvement, although during the financial crisis of 2008–2009 the list of additional employee benefits was narrowed in many enterprises and has not been restored yet [7].

On the whole, in the structure of sources of social spending abroad the contribution of both state budgets and employers has been decreasing recently and by contrast the contribution of the insured and the share of other revenues tended to increase, what is self-evidently possible only in case of relatively high living standards.

In Russia social security is provided through a single national system of compulsory social insurance, and it, unfortunately, experiences a progressive increase in social spending compared to a low growth in revenues to finance its proper functioning [8].

Having analyzed the demographic trends evolving in the labour markets of the USA and Russia which also has its own internal particularities, but develops in full compliance with global tendencies, we can conclude that today's employers are increasingly often confronting the necessity to fill the gaps which appear because of the retired staff with a new generation of employees or in the situation of absence of sufficient number of young personnel focus its staff policy and, consequently, employee benefits package, on the needs of employees of pension age. ■

References

1. 2010 Top Five Total Rewards Priorities Survey of International Society of Certified Employee Benefit Specialists. URL: http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_consulting_2010TopFiveTotalRewardsSurvey_022210.pdf
2. Managing your total rewards portfolio in a changing business environment. URL: <http://www.mercer.com/attachment.dyn?idContent=1185075&filePath=/attachments/English/Mercer-Managing-TR-portfolio-in-changing-business-environment.pdf>
3. Salnik V. Economy is on the verge of the age reengineering. URL: <http://www.bigness.ru/articles/2011-08-17/news/127484/>
4. Konovalova V. Present and future of corporate pensions// Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. 2007. №9.
5. EBRI's Fundamentals of Employee Benefit Programs. 6th ed. 2009.
6. Kozhevratova E. Employee benefits at your workplace. URL: http://www.rabota.ru/soiskateljam/rights/sotspaket_na_rabote.html
7. Did the crisis affect the motivation system. URL: <http://planetahr.ru/publication/3432/25/64>
8. Lupey N. A., Stepanova S. V. Social insurance in Russia: state and problems// Finansovyy menedzhment. 2002. №5.

налоговых льгот для работодателей), так и бюрократические препятствия, невысокая финансовая и юридическая грамотность части работодателей, недостаток просветительской работы.

Следует отметить также, что эффект старения населения отражается и на программах социального страхования. В США показатель, отражающий отношение количества застрахованных лиц к количеству лиц, воспользовавшихся льготами, снизился с 16,5 в 1950 г. до 3,7 в 1970 г. и до 3,3 в 2007 г. В результате налоги, взимаемые с работодателей и служащих для финансирования системы социального страхования, выросли с 1,5% в 1950 г. примерно до 4,8% в 1983 г. и до 5,3% в 2007 г. [5].

Элементы соцпакета, связанные со здравоохранением, тоже подвержены влиянию тренда старения населения. В Америке помимо большего спроса на данный вид льгот от пожилых людей эффект тенденции старения населения усугубляется быстрым темпом инфляции в этой сфере. С 1982 по 2007 г. уровень цен на медицинские услуги повысился на 279,5%, в то время как инфляция на рынке потребления в общем составила 114,9 %. Результатом влияния этих факторов стала доля расходов на здравоохранение, которая составила 16,0% американского валового внутреннего продукта в 2006 г. в отличие от 5,1% в 1960 г. В период с 1948 по 2007 г. издержки работодателей на медицинское страхование (исключая бесплатную медицинскую помощь) увеличивались в среднем на 13% (532,1 млрд дол.) ежегодно [5]. В ответ на это работодатели провели ряд мероприятий, чтобы замедлить рост затрат на здравоохранение, например, все чаще стали требовать, чтобы служащие оплачивали часть издержек на страхование самостоятельно.

В России, по данным опроса российских работодателей в 2007 г., выполненного компанией ROMIR Monitoring, добровольное медицинское страхование включали в социальные пакеты до 70% задействованных в исследовании компаний, 10% помимо этого практиковали оплату добровольного медицинского страхования для родственников и детей сотрудников [6]. В 2006–2007 гг. наблюдалось расширение предлагае-

мых российскими работодателями элементов соцпакета, направленных на укрепление здоровья сотрудников и воспроизводство рабочей силы, однако в период финансового кризиса 2008–2009 гг. перечень дополнительных социальных льгот сотрудникам многих предприятий был урезан и не восстановлен до сих пор [7].

В итоге в структуре источников средств на социальные расходы в зарубежных странах доля госбюджета и взносов предпринимателей (работодателей) в последние годы приобретает тенденцию к снижению, и наоборот, доля взносов работников (застрахованных) и иные поступления от доходов и капитала имеют тенденцию к повышению, что, конечно, возможно при достижении достаточно высокого уровня жизни.

В России основой социальной защиты является единая общенациональная система обязательного социального страхования и отмечается тенденция опережающих темпов роста расходов на социальные цели по сравнению с темпами роста поступлений в эти доходы [8].

На основании анализа демографических тенденций, характерных как для рынка труда США, так и для современной России, имеющей свои внутренние особенности, но развивающейся в соответствии со всеми мировыми закономерностями, можно сделать вывод, что работодатели в настоящее время все чаще сталкиваются с необходимостью заполнять бреши, образовавшиеся за счет вышедших на пенсию работников, новым поколением сотрудников либо в ситуации отсутствия достаточного количества молодых сотрудников ориентировать свою кадровую политику и соцпакет, в частности, на нужды работников предпенсионного и пенсионного возраста. ■

Международный научный семинар «Диверсификация российской экономики» (Екатеринбург, 29 ноября 2012 г.)



Комплекс актуальных вопросов, связанных с задачей диверсификации российской экономики, стал предметом обсуждения в ходе Международного научного семинара, организованного управлением международного сотрудничества, кафедрами маркетинга и международного менеджмента, экономики внешней торговли 29 ноября текущего года в Уральском государственном экономическом университете.

Официальным языком мероприятия стал общепризнанный язык международного общения – английский. Благодаря этому участники научного семинара получили возможность без посредников обменяться мнениями по различным аспектам повестки и обсудить взгляды, разделяемые представителями науки и органов государственной власти, дипломатических и деловых кругов России и США.

То, что диверсификация экономики способствует не только ускорению развития, но также расширению и углублению международных связей, отдельно подчеркнул во вступительном слове Дж.Рутерфорд, вице-консул по вопросам политики и экономики Генерального Консульства США в Екатеринбурге.

Опыт реализации задачи диверсификации региональной экономики в США представил на примере штата Миннесота профессор Колледжа Риджуотер, лектор по программе «Фулбрайт» С. Нельсон. Процесс диверсификации экономики, основу которой составляла эксплуатация железорудного бассейна, носил долгосрочный и комплексный характер и включил развитие различных секторов экономики.

О возможности реализации подобных проектов в России в своем выступлении рассказал Ф. Аймел, профессор Колледжа Северной Вирджинии, лектор по программе «Фулбрайт». С точки зрения господина Аймела, значительный потенциал снижения зависимости российской экономики от топливно-энергетического сектора связан с развитием сельского хозяйства и производства продовольственных товаров.

Как отметил в своем выступлении А. А. Древалев, внештатный советник Аппарата полномочного представителя Президента России в Уральском федеральном округе, соискатель кафедры маркетинга и международного менеджмента УрГЭУ, диверсификация может рассматриваться как категория маркетинга и рыночная стратегия, успешно реализуемая

на практике многими компаниями для эффективного управления рисками. При этом задача диверсификации является также актуальной в отношении региональных внешнеэкономических связей, подверженных внешним рискам.

Позиция о необходимости учета при решении задачи диверсификации экономики характеристик спроса, включая емкость рынка, была отражена в докладе заместителя руководителя Управления Минпромторга России по Уральскому району, доцента кафедры маркетинга и международного менеджмента УрГЭУ В. В. Килина. Отмечены перспективы углубления интеграции в рамках Единого экономического пространства и создания новых предпосылок для диверсификации национальных экономик.

Доцент кафедры экономики внешней торговли УрГЭУ В. Е. Ковалёв осветил в докладе возможности, открывающиеся перед Россией в связи с присоединением к ВТО. Участники семинара согласились с тем, что эффективное использование преимуществ открытой конкурентной среды мировой экономики возможно только при активной маркетинговой деятельности российских организаций в традиционных и новых рыночных сегментах.

Одна из стратегий выхода на рынок российских компаний была представлена ассистентом кафедры маркетинга и международного менеджмента УрГЭУ Н. Ю. Корчагиной. Проведенное исследование показало высокую эффективность применения в России адаптированных с учетом национальной специфики моделей работы успешных интернет-порталов Европы и США.

Начальник отдела по работе с резидентами Особой экономической зоны «Титановая долина» О. И. Баженова остановилась в своем выступлении на механизмах создания благоприятных условий для реализации крупных промышленных проектов, развития сотрудничества с иностранными компаниями, что также способствует диверсификации экономики.

В завершение доцент кафедры маркетинга и международного менеджмента УрГЭУ Т. Л. Сысоева, выступавшая в роли модератора семинара, отметила особую значимость состоявшегося мероприятия, которое позволило студентам более подробно познакомиться с практическими ситуациями, возникающими в разных экономических условиях. Кроме того, дискуссии на тему диверсификации российской экономики позволяют разрабатывать научную основу для реальных управленческих решений.





МИХАЙЛОВСКИЙ Петр Васильевич

Доктор экономических наук,
профессор, директор Института
управления, экономики и финансов

Уральская государственная
сельскохозяйственная академия
620075, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Карла Либкнехта, 42
Тел.: (343) 371-07-52
E-mail: mihailovskiy_pv@usaca.ru

Ключевые слова

МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Аннотация

В статье рассматриваются характерные особенности российской экономики; определяются задачи и направления развития отечественного машиностроительного комплекса; анализируется теория экономического роста.

Оценка экономического роста в машиностроительном комплексе

Экономическая политика развитого государства направлена на достижение экономического роста, определяющего долгосрочный уровень развития и место страны в международном разделении труда. Увеличение темпов роста приводит к повышению уровня доходов населения, снижению безработицы, наращиванию доходов бюджета. Для достижения этой цели государством выстраиваются стратегии экономического развития и разрабатываются механизмы содействия ускорению экономического роста. На построение конкретной экономической системы влияют различные факторы, в том числе глобальная трансформация мировой экономики, полифоничный и системный характер происходящих изменений.

Тенденции мирового развития убедительно показывают, что динамично развивающиеся экономические системы различных государств жестко конкурируют между собой. Их лидерство обеспечивают такие факторы роста, как инновации, информация и знания. Поэтому для современной экономики характерна высокая динамика развития наукоемких производств, межотраслевой характер взаимодействия, высокая деловая активность, «заимствование» технологий и, соответственно, вытеснение посредников.

Российская экономика отличается сырьевой направленностью, незначительной интеграцией с мировой экономикой, слабой межотраслевой и межрегиональной интеграцией внутри страны, невысоким потребительским спросом на товары и услуги на внутреннем рынке, неразвитостью производственной и социальной инфраструктуры, общей технической и технологической отсталостью предприятий, отсутствием действенной связи науки с производством, низкими расходами на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, несоот-

ветствием менеджмента задачам адаптации экономики к процессам глобализации и переходу к инновационной экономике. В связи с этим определяющим вектором развития отечественной промышленности является увеличение потенциала роста в рамках формируемых приоритетов промышленной политики. Учитывая состояние потенциала, перед страной стоят три взаимосвязанные задачи: четкий выбор и адресная поддержка потенциально конкурентоспособных на мировом рынке наукоемких, в частности машиностроительных, предприятий (технологий, видов продукции) и создание новой современной технологической и производственной инфраструктуры, а также взаимодействие структур малого, среднего и крупного бизнеса между собой и в рамках международной системы разделения труда. Экономический рост в машиностроении базируется на опережающих инновациях и построении глобальной системы маркетинга (каналов «снабжения-сбыта» и брендов), реализуемых в рамках отраслевых и межотраслевых интегрированных систем. Развитие таких систем и будет определять экономический рост России на долгосрочную перспективу.

Однако в реальных условиях экономического развития эти аспекты не получили должного развития, что актуализирует проблему разработки новых подходов к оценке факторов роста, а также механизмов инициирования внедрения высоких технологий в машиностроение на основе современных принципов и методов управления, характеризующих постиндустриальную экономику.

Изменение отношения к определению «экономический рост» можно проследить в ретроспективе (по отношению к временным этапам общественного развития или развития теорий экономического роста). Данное направление исследования относится к наиболее полным и глубоким. Со-

Assessment of Economic Growth in Machine-Building Complex

временные теории экономического роста сформировались на основе двух источников: кейнсианской теории макроэкономического равновесия и неоклассической теории производства, уходящей своими корнями к теоретическим взглядам Ж. Б. Сея и И. Г. Тюнена и получившей законченное выражение в работах Дж. Б. Кларка [1]. Эти два источника обусловили формирование двух основных групп теорий: кейнсианской и неокейнсианской теории роста [2. С. 213]. В рамках данных теорий традиционно рассматривались три проблемы [3]:

- факторы, определяющие потенциально возможный рост экономики;
- взаимозависимость макроэкономических категорий (потребление, накопление и т. п.), обеспечивающих устойчивый рост экономики;
- характер достижения устойчивого роста (достигается ли он автоматически или для его обеспечения требуется вмешательство государства).

Теория экономического роста возникла в странах Запада и описывала реально осуществляемые в 1920–1950-х годах. экономические процессы. Изначально она развивалась на основе «кейнсианских предпосылок»: спрос не равен автоматически предложению, сбережения – инвестициям; важнейшую роль в экономическом росте играет формирование спроса, прежде всего спроса на капиталовложения; основные технологические коэффициенты (например, отношения капитал/продукт, труд/капитал) не меняются вследствие негибкости цен и определяются нейтральным характером технического прогресса (не влияющим на соотношение эффективности производственных факторов [4]). К наиболее простым кейнсианским моделям роста, предложенным в конце 1940-х годов, относятся модели Е. Домара и Р. Харрода. В основу первой модели заложена функция экзогенно заданных инвестиций. В отличие от нее, специальная модель

экономического роста Р. Харрода включает в себя эндогенную функцию инвестиций на основе принципа акселератора и ожиданий предпринимателей. Заслугой Р. Харрода является то, что он сделал объектом своего анализа темпы изменения производства во времени, а не показатели, служившие предметом особенно пристального рассмотрения в «Общей теории занятости, процента и денег» Кейнса (уровень производства и занятости). В экономической практике обе модели часто объединяют в одну модель Харрода-Домара, характеризующуюся тем, что при заданных технических условиях производства темп экономического роста определяется величиной предельной склонности к сбережению (способностью накапливать инвестиции), а динамическое равновесие может существовать в условиях неполной занятости. Поддержание устойчивого роста экономики требует государственного вмешательства по линии регулирования накопления и потребления с помощью мер налоговой и бюджетной политики.

В современной науке существует ряд методов оценки экономического роста: аналитический, математический, графический. Аналитические и математические модели позволяют дать количественные и качественные характеристики роста в промышленности за определенный период времени.

Оценка экономического роста с помощью обобщающего показателя дает возможность осуществлять сравнительный анализ стран, территорий, сфер и отраслей экономик, предприятий и организаций во времени и пространстве. Система показателей систематизирована исходя из общедоступности статистической информации.

Логика анализа факторов экономического роста, включающая показатели потенциала экономического роста представлена в виде схемы (см. рисунок)

Pyotr V. MIKHAYLOVSKY

*Dr. Sc. (Ec.), Prof.,
Director of the Institute
of Management, Economics
and Finance*

**Urals State Agricultural Academy
620075, RF, Ekaterinburg,
ul. Karla Libknekhta, 42
Phone: (343) 371-07-52
E-mail: mihailovskiy_pv@usaca.ru**

Key words

MACHINE-BUILDING COMPLEX

ECONOMIC POLICY

ECONOMIC GROWTH

Summary

In the article the characteristic features of Russian economy are considered; the tasks and development perspectives of the domestic machine-building complex are defined; the theory of economic growth is analyzed.

Источники

1. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия / под ред. А. М. Румянцева. М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1980. Ч.4.
2. Словарь современной экономической теории Макмиллана / под ред. У. Пирса. М.: ИНФРА-М, 1997.
3. Осадчая И. К оценке основных направлений в теории экономического роста // Современный капитализм и буржуазная политическая экономия. М., 1967.
4. Осадчая И. Современное кейнсианство. М., 1971.

Средством получения интегральной оценки потенциала роста может являться модель его функциональной структуры, основанной на применении метода декомпозиции функциональных областей. В качестве функциональных областей выделены составляющие потенциала роста. Функциональная зависимость потенциала роста может быть представлена следующим образом:

$$\Pi = f(\Pi_1, \Pi_2, \dots, \Pi_n),$$

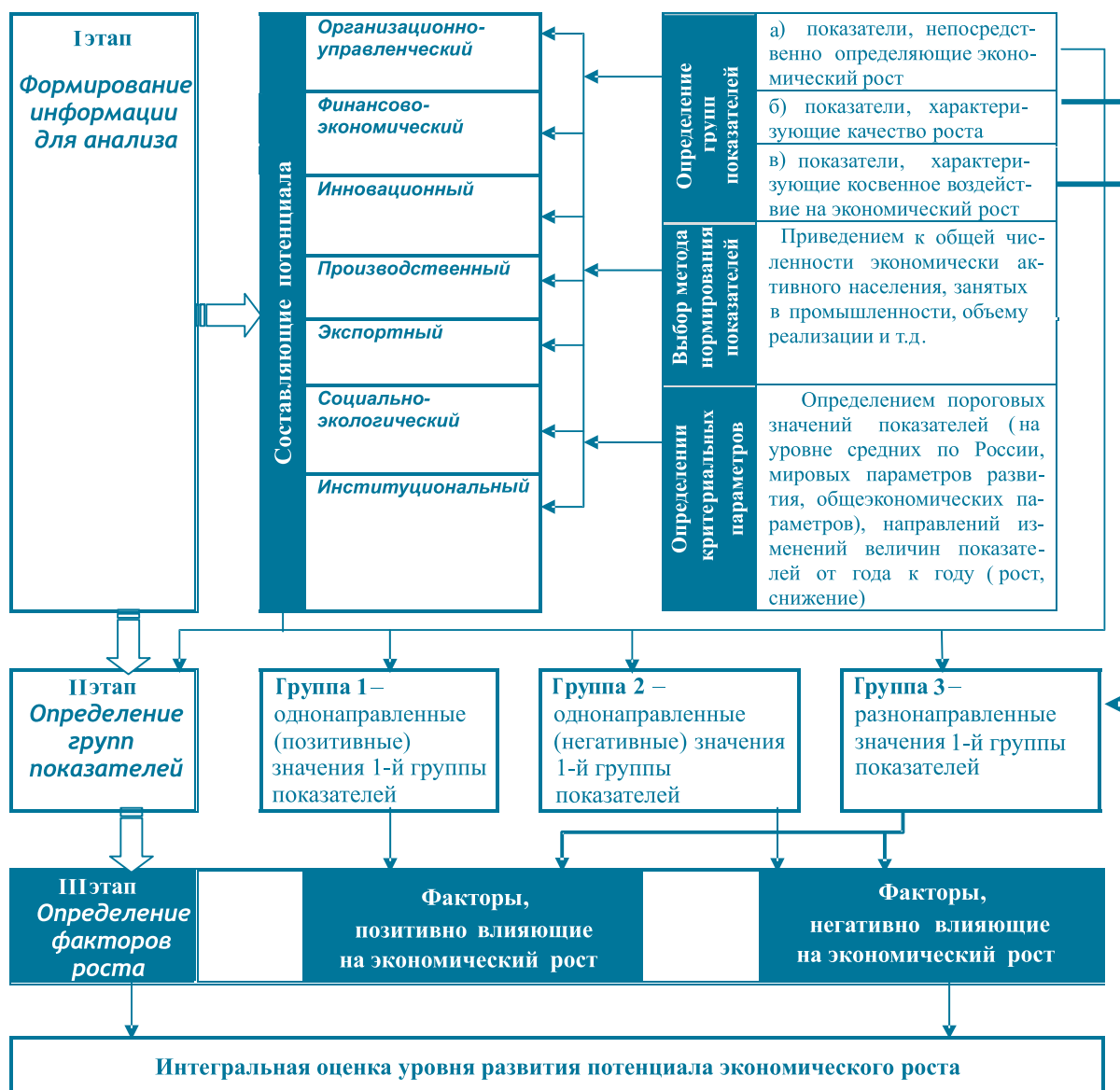
где Π – потенциал экономического роста машиностроения; Π_i – составляющие потенциала экономического роста, $i=1, \dots, n$.

Дальнейшее формирование функциональных зависимостей составляющих потенциала роста производится методом декомпозиции по разработанной модели функциональной структуры потенциала на простейшие составляющие. Составляющие потенциала роста на аспектном уровне могут быть описаны в виде функций:

$$\Pi_i = f_i(P_1, P_2, \dots, P_m),$$

где P_j – показатели, характеризующие i -й составляющий потенциала экономического роста машиностроения, $j=1, \dots, m$.

В качестве расчетных предлагается использовать только набор показателей, непосредственно определяющих



Алгоритм анализа факторов экономического роста в машиностроении

экономический рост. Поскольку данные показатели не измеряются в абсолютном выражении (рассматриваются отклонения значения от года к году или в сравнении с нормативным показателем), нами принимается, что:

- при положительном отклонении от года к году или в сравнении с нормативом значение показателя равно «1»;

- при отрицательном – «-1».

Неравнозначность составляющих потенциала роста и показателей, их характеризующих, не позволяет осуществлять интегральную оценку через простое арифметическое сложение. Поэтому возникает необходимость использовать весовые коэффициенты, которые могли бы отразить уровни значимости показателей, характеризующих отдельные составляющие потенциала роста.

$$\Pi_i = \sum_{j=1}^m k_j P_j,$$

где k – весовой коэффициент j -го показателя, характеризующего i -й составляющий потенциал роста, $\sum_{j=1}^m k = 1$.

Соответственно, совокупный потенциал экономического роста будет рассчитан следующим образом:

$$\Pi = \sum_{i=1}^n r_i \check{r}_i,$$

где r_i весовой коэффициент i -го составляющего потенциала роста.

Для определения весовых коэффициентов был применен метод опроса руководителей крупных промышленных предприятий и представителей органов государственной власти Свердловской области. Экспертам были представлены два списка. В первом предлагалось проранжировать те или иные составляющие потенциала экономического роста, во втором – оценить в баллах показатели, характеризующие те или иные составляющие потенциала роста машиностроения. В ходе математических исчислений были получены весовые коэффициенты для показателей, характеризующих составляющие потенциала экономического роста машиностроения.

Определение уровня развития потенциала экономического роста возможно путем выявления отклонения полученной величины от максимально и минимально возможного

значения. Причины отклонения могут быть выявлены в результате такой же оценки отдельных составляющих потенциала.

Преимуществами используемой оценки являются: 1) наглядность изменения величины потенциала роста и его составляющих, характеризующая разнонаправленные векторы развития машиностроения; 2) возможность выявления параметров, влияющих на трансформацию факторов экономического роста, что дает возможность определить рычаги повышения результативности деятельности в промышленности. ■

References

1. Economic encyclopedia. Political economics / ed. by A. M. Rummyantsev. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya, 1980. Part 4.
2. Macmillan dictionary of modern economics / ed. by D. W. Pearce. Moscow: INFRA-M, 1997.
3. Osadchaya I. On the assessment of the main trends in the theory of economic growth // *Sovremenny kapitalizm i burzhuznaya politicheskaya ekonomiya*. Moscow, 1967.
4. Osadchaya I. *Modern Keynesianism*. Moscow, 1971.



РУЗАКОВА Ольга Васильевна
Кандидат экономических наук,
профессор кафедры
интеллектуальной собственности
и инноватики

**Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-26-71
E-mail: rov@usue.ru**



ГУРЫШЕВ Анатолий Павлович
Аспирант кафедры интеллектуальной
собственности и инноватики,
начальник бюро отдела организации
труда и заработной платы
(ОАО «НПК Уралвагонзавод»,
г. Нижний Тагил)

**Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-26-71
E-mail: gap@mail.ru**

Ключевые слова

ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА
ПРОМЫШЛЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ИНСТРУМЕНТА
ПРОГРЕССИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Аннотация

Авторы исследуют особенности состояния инструментального хозяйства на современном этапе и сравнивают его с периодом 1990-х годов. Определяются основные причины напряженной ситуации с экспортом инструментов, делаются выводы о применении аутсорсинга к инструментальному хозяйству.

Особенности современного состояния инструментальной промышленности России

Машиностроительное предприятие представляет собой сложную организационно-технологическую систему с множеством входящих в нее связей и ограничений. Особое значение на предприятии имеет производственная инфраструктура, обеспечивающая условия для эффективного функционирования основного бизнес-процесса. Инструментальное хозяйство является одним из важнейших видов производственной инфраструктуры, выполняя функции инструментального обслуживания. Эффективность функционирования инструментального хозяйства, несмотря на различия в структуре, потребностях в инструменте и оснастке, оказывает большое влияние на эффективность функционирования основного производства. «На сегодняшний день на российских предприятиях простой оборудования по вине инструмента составляют до 40% от общего числа простоев» [1].

Уровень применяемого инструмента определяет производительность труда на предприятиях машиностроения. Соответственно, своевременность и точность поставки инструмента и оснастки влияет на своевременность выполнения предприятием своих договорных обязательств, а в конечном счете от этого зависит конкурентоспособность предприятия. Техническое состояние инструментального производства во многом определяет уровень развития всей отечественной экономики. Как указывается в Программе развития инструментальных производств на предприятиях промышленного комплекса Свердловской области на 2009–2011 гг., «инструментальное производство создает эффективность промышленного предприятия» [2]. Поэтому деятельность инструментального хозяйства на машиностроительном предприятии имеет стратегическое значение.

90-е годы XX века совпали с периодом перехода к новым экономи-

ческим условиям деятельности как в нашей стране, так и в развитых капиталистических странах. Известный консультант Дж. Б. Хейвуд в своей книге пишет, что если бы какой-нибудь руководитель очнулся сегодня после 15 лет сна, то главное, что бы его поразило, – это возросшее во много раз внимание предприятий к поддержанию своей конкурентоспособности. Если бы такое случилось еще 40 лет назад, то «большинство проблем, с которыми он столкнулся бы в деятельности своего предприятия, были бы ему знакомы» [3. С. 20]. «Современные предприятия отличаются значительно большей мобильностью по сравнению с тем, что наблюдалось еще десятилетие назад. В настоящее время значительная часть активов современных фирм имеет нематериальный характер, с трудом поддается оценке, их цена подвержена резким колебаниям» [4]. Поэтому для поддержания конкурентоспособности и российские, и западные предприятия, несмотря на определенные различия, вынуждены развиваться.

Однако ситуация с конкурентоспособностью российского инструмента остается в настоящее время достаточно напряженной. Объем импорта в разы превышает объем экспорта. Российские производители инструментальной продукции постепенно вытесняются с рынка зарубежными конкурентами. Доля импорта в общем объеме потребления инструментальной продукции постепенно увеличивается. Особенно сильно падение спроса на инструмент российского производства проявилось в отношении высокотехнологичного сектора инструментальной промышленности, «в первую очередь, сборного твердосплавного, из синтетических сверхтвердых материалов, с износостойкими покрытиями, зуборезного инструмента» [5].

Основные причины сложившейся ситуации заключаются в следующем:

Features of the Modern Toolmaking Industry in Russia

1. Ориентация отечественных инструментальных предприятий в основном на устаревшие технические решения, на обслуживание оборудования, которое преимущественно эксплуатируется на большинстве давно работающих предприятий машиностроения. Это оборудование, находящееся в эксплуатации 20 лет и более, устаревшее морально и физический. Данный сегмент пока имеет достаточный объем сбыта, однако в перспективе по мере модернизации производства и перевооружения предприятий его ждет неуклонное сокращение.

2. Существующие инженерные (конструкторско-технологические) подразделения на предприятиях отрасли не позволяют вести полноценную конкурентоспособную работу в направлении разработки новых высокотехнологичных конструкций и прогрессивных технологий изготовления инструмента и инструментальных материалов. Во-первых, потому что «в условиях практического отсутствия внешней (государственной и частной) поддержки НИОКР, направленных на разработку новых видов ... инструмента, предприятия отрасли вынуждены вести разработки собственными силами в условиях дефицита финансовых и кадровых ресурсов... Отраслевые научно-проектные организации находятся в критическом состоянии... и, в большинстве своем, не в состоянии содержать себя за счет профильной деятельности... Наиболее широкопрофильный отраслевой научно-исследовательский институт, оставшийся под контролем государства, – ОАО «ВНИИИНСТРУМЕНТ» – имеет выраженную отрицательную динамику развития» [6]. Во-вторых, это кадровая проблема, наблюдаемая практически по всем категориям персонала отрасли. Существует недостаток технических специалистов, профессиональных производственных рабочих, в первую очередь слесарей-инструментальщиков, и вы-

сококвалифицированных управленческих кадров. Повышается средний возраст работников, а их численность последние 15 лет неуклонно сокращается. Дефицит профессиональных инженерно-технических работников и рабочих обусловлен следующими факторами:

1) сократившимся объемом выпускников вузов, училищ и техникумов по соответствующим специальностям;

2) ухудшившимся качеством образования вследствие устаревшей материальной базы учебных заведений, высокого среднего возраста преподавателей и отсутствия практики;

3) низкой средней заработной платой по сравнению даже с другими отраслями машиностроения и длительным процессом подготовки рабочего-профессионала в инструментальном производстве (3–5 лет). Получая поначалу гораздо меньшую заработную плату, чем высококвалифицированные рабочие, мало кто из молодых рабочих остается. Подчас нехватка квалифицированного персонала приводит к простоям оборудования и нерациональной его эксплуатации. Даже в структуре машиностроительного предприятия наблюдается противоречие: инструментальному производству с чертами единичного и мелкосерийного типов производства необходимы специалисты с квалификацией более высокой, чем в цехах основного производства, однако среднемесячная зарплата рабочих аналогичных профессий в инструментальных цехах, как правило, ниже.

3. Старение основных фондов. В лучшем случае на предприятиях проводится точечное финансирование для приобретения определенного прогрессивного оборудования – того же, например, электроэрозионного оборудования или 5-координатного обрабатывающего центра. Однако существует необходимость в замене

Olga V. RUZAKOVA

*Cand. Sc. (Ec.),
Prof. of Intellectual Property and
Innovations Dprt.*

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-26-71
E-mail: rovs@usue.ru**

Anatoly P. GURYSHEV

*Postgraduate of Intellectual Property
and Innovations Dprt.,
Head of Labour and Wages Office
(OAO Uralvagonzavod)*

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-26-71
E-mail: gap_@mail.ru**

Key words

EFFICIENCY

TOOL STOCK

PRODUCTION INFRASTRUCTURE

INDUSTRIAL ENTERPRISE

COMPETITIVENESS TOOL

ADVANCED TECHNOLOGY

ENGINEERING AND TECHNICAL PERSONNEL

Summary

The authors explore the modern toolmaking industry in Russia and compare its current state with that of 1990s. The main reasons for tough situation in export of tools are defined, and recommendations to apply outsourcing for tool stock management are given.

Источники

1. Зеленцова Н. Ф., Зеленцова Е. В. Системный подход к инструментальному обеспечению предприятий // ПРОинструмент. 2004. № 24 (январь-февраль). www.instrument.spb.ru/zurnal_ar.shtml.
2. О программе развития инструментальных производств на предприятиях промышленного комплекса Свердловской области на 2009–2011 годы. <http://www.regionz.ru/index.php>.
3. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2004.
4. Макаров А. М. Преобразующий менеджмент: стратегическое управление организацией в современных условиях // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. «Менеджмент». 2008. Вып. 1 (8).
5. Балков В. П. Современное состояние рынка инструментального производства в России и перспективы развития // ПРОинструмент. 2004. № 24 (январь-февраль). http://www.instrument.spb.ru/zurnals/24/zurnal_24Theme2.shtml.
6. Стратегия развития станкоинструментальной промышленности России до 2015 г. М., 2006. <http://www.tpprf.ru/common/upload/files/2006121314594315.pdf>.
7. Руденко М. Н. Точная передача (аутсорсинг на рынке деловых услуг) // Российское предпринимательство. 2007. № 7(1).
8. Чучалова Е. И. Адаптация инструментального производства машиностроительного предприятия к рыночным условиям: Дис. ... канд. экон. наук: спец-ть 08.00.05. Екатеринбург, 2006.

большинства единиц универсального оборудования, которое давно выработало свой срок и не дает требуемой точности. А в связи с ужесточением требований в отношении допусков проблема производства продукции, полностью удовлетворяющей требованиям заказчика, становится особо острой, поскольку увеличивает трудоемкость изготовления инструмента, не всегда может обеспечить требуемую микронную точность.

В связи с указанными выше обстоятельствами можно выделить следующие основные факторы, представляющие ограничения и опасности в отношении применения аутсорсинга со стороны инструментальных предприятий.

1. Техническая и технологическая неготовность инструментальных предприятий к изготовлению специального инструмента и оснастки: большинство инструментальных предприятий России не могут позволить себе приобрести дорогостоящее специальное оборудование (многие специальные (шлищшлифовальные, резьбошлифовальные, электроэрозионные) станки в настоящее время можно купить только иностранного производства, и стоимость некоторых из них измеряется миллионами евро), поскольку незначительные объемы спроса на специальный инструмент и оснастку не могут обеспечить экономическую эффективность использования оборудования. Полученные еще в советское время станки не обеспечивают требуемой точности, а значительная трудоемкость операций по доводке формирует высокую стоимость конечного продукта.

2. В связи с проблемой, указанной выше, инструментальные предприятия стараются формировать портфель заказов из номенклатуры массового стандартного инструмента, который можно выпускать в больших количествах и для выпуска которого требуется более универсальное и менее дорогостоящее оборудование.

3. Механизм ценообразования стороннего инструментального предприятия неподконтролен машиностроительному предприятию. В большинстве случаев оно не видит величины затрат собственно инструментального предприятия, поэтому возможно увеличение затрат на инструмент и оснастку

при покупке его по рыночным ценам у стороннего инструментального предприятия по сравнению с производством инструментальной продукции собственным подразделением. Кроме того, существуют опасения потери контроля над деятельностью инструментального производства, выделившегося в самостоятельное предприятие, со стороны машиностроительного предприятия.

Существуют определенные ограничения для того, чтобы инструментальное производство действовало вне структуры машиностроительного предприятия, и со стороны самих предприятий:

1. Многие машиностроительные предприятия нуждаются в широкой номенклатуре специального инструмента и оснастки, которые по перечисленным выше причинам при производстве на стороне обходятся слишком дорого.

2. Производство специального инструмента и оснастки требует учета многих тонкостей, решения текущих вопросов, возникающих в процессе работы, которые в собственном инструментальном хозяйстве решаются в рабочем порядке, в том числе при возникновении срочных аварийных позиций.

3. Необходимость сохранения кадров и оплаты отработанного времени вынуждает заказывать многие необходимые позиции инструмента и оснастки на собственном инструментальном производстве, поскольку иначе бы пришлось тратить финансовые ресурсы и на оплату труда рабочих (за какие-то другие, менее срочные позиции), и на покупку необходимого инструмента у сторонних инструментальных предприятий.

В результате в России доля инструмента, производимого собственными инструментальными производствами на машиностроительных предприятиях, по разным источникам, составляет от 20–25 до 80–85%. При этом в покупном инструменте порядка 60% объема составляет импорт, в основном лидеров мирового рынка инструментов компаний Sandvik (Швеция), Kennametal (США), Iscar (Израиль). «По данным автономной некоммерческой организации "Центр экономики машиностроения" 90% машиностроительных предприятий Свердловской области до сих пор имеют замкнутый производственный цикл, включая

собственное инструментальное производство» [7]. Тогда как абсолютное большинство предприятий США и Западной Европы не имеют собственно инструментального производства, используя стандартный инструмент, производимый специализированными инструментальными предприятиями, «доля специального инструмента составляет не более 10% от всего объема инструмента, используемого при производстве продукции» [8]. ■

References

1. Zelentsova N. F., Zelentsova Ye. V. Systematic approach to instrumental provision of businesses // PROinstrument. 2004. No. 24. www.instrument.spb.ru/zurnal_ar.shtml.
2. On the development program of tool production in industrial enterprises of Sverdlovsk oblast for the period 2009–2011: Resolution of the Government of Sverdlovsk oblast No. 881-PP of July 31, 2009. <http://www.regionz.ru/index.php>.
3. J. Brian Heywood. The Outsourcing Dilemma. The Search for Competitiveness. Moscow: Vilyams, 2004.
4. Makarov A. M. Reformative management: strategic management of organizations in the present conditions // Vestnik of SPSU. Management. 2008. Iss. No. 1(8).
5. Balkov V. P. Modern toolmaking market in Russia and prospects of development // PROinstrument. 2004. No. 24. http://www.instrument.spb.ru/zurnals/24/zurnal_24Theme2.shtml.
6. Development strategy of the toolmaking industry in Russia until 2015. Moscow. 2006. <http://www.tpprf.ru/common/upload/files/2006121314594315.pdf>.
7. Rudenko M. N. Exact handover (outsourcing in business services market) // Rossiyskoe predprinimatelstvo. 2007. No. 7(1).
8. Chuchkalova Ye. I. Adapting toolmaking production of a machinery enterprise to market conditions: dis. Cand. Sc. (Ec.). Ekaterinburg, 2006.



ОГАНЯН Микаел Шагенович
Аспирант кафедры финансового менеджмента,
Управляющий проектами
ОАО «Корпорация развития
Среднего Урала»

**Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 283-08-23
E-mail: oganyan.m@gmail.com**

Ключевые слова

ПРИНЦИПЫ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

ЕДИНСТВО

НЕПРЕРЫВНОСТЬ

ГИБКОСТЬ

ТОЧНОСТЬ

ПРИНЦИП УЧАСТИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СКЕПТИЦИЗМ

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Аннотация

Проанализирована теоретическая основа принципов финансового планирования, рассмотрены классические принципы: единства, непрерывности, гибкости, точности, участия. Автор предлагает и обосновывает два новых принципа: профессионального скептицизма и обратной связи.

Источники

1. Акофф Р. Л. Планирование в больших экономических системах. М., 1972.
2. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов / пер. с англ. под ред. М. В. Белового. М.: Олимп-Бизнес, 1997.
3. Бригхем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент / пер. с англ. под ред. В. В. Ковалева. СПб.: Экономическая школа, 1997. Т. 2.
4. Герасименко А. Финансовый менеджмент – это просто! М.-Казань, 2010.
5. Казак А. Ю., Веретенникова О. Б., Марамыгин М. С., Ростовцев К. В. Денежное хозяйство предприятий: учебник. Екатеринбург: АМБ, 2006.
6. Lee A. C., Lee J. C., Lee C. C. Financial analysis, planning & forecasting. Singapore, 2009.

Совершенствование принципов финансового планирования на предприятии

В последние годы в мировой экономике участились кризисные явления, наблюдается замедление темпов роста ведущих экономик. Это ведет к усилению конкуренции компаний на основных конкурентных рынках, а также к активизации действий по адекватному реагированию на новые вызовы. Таким образом, возрастает актуальность тщательного планирования финансово-хозяйственной деятельности, детального анализа рисков и выработки мероприятий, позволяющих стабильно развиваться в новых условиях.

Любые меры по управлению предприятием в той или иной степени измеримы и отражаются на его финансовом состоянии. Таким образом, управление компанией можно рассматривать через призму управления капиталом (имущественным комплексом), так как любой бизнес – это олицетворение вложенных в него средств (в том или ином виде) и результатов управления ими.

Финансовое планирование занимает в системе планирования предприятием ключевое место, так как является заключительным этапом и взвешивает и оценивает в денежном выражении целесообразность предлагаемого на будущее порядка работы компании, корректируя ряд мер других (предшествующих) элементов планирования (производственных планов, маркетинговых, кадровых и т.д.) исходя из целей, риск-менеджмента, ресурсного потенциала и текущих финансовых возможностей компании.

Основополагающим в построении планов и контроле над их реализацией является соблюдение единых и стабильных правил – принципов.

Классические принципы планирования сформулировал в конце XIX – начале XX века один из основоположников современной теории менеджмента – французский ученый-практик Анри Файоль. Этими принципами являются единство, непрерывность, гибкость, точность. В 60-70-х годах XX века американский ученый Рассел Акофф обосновал еще один ключевой принцип планирования – участия [1].

Большинство ученых – экспертов в области финансового менеджмента, как зарубежных, так и российских (Р. Брейли, С. Майерс, Ю. Бригхем, Л. Гапенски, А. Герасименко, А. Ю. Казак, О. Б. Ве-

ретенникова, М. С. Марамыгин, А. Ли, Дж. Ли и др.) [2–6], в целом солидарны с перечисленными пятью основами планирования и считают данный перечень исчерпывающим. Это позволяет говорить о том, что принципиально новых устоявшихся принципов к настоящему моменту не появилось.

Принцип участия означает, что любой сотрудник организации может стать участником плановой деятельности. Это приводит к тому, что планы предприятия становятся планами его сотрудников. В связи с этим снимаются противоречия, существовавшие между целями организации и целями отдельных сотрудников и подразделений.

Принцип единства предполагает, что финансовое планирование формируется по всем объектам финансового управления и включает в себя план формирования денежного капитала, инвестиционный план, планы управления оборотным капиталом, формирования и распределения прибыли, а также управления текущей ликвидностью и платежеспособностью. Финансовый план разрабатывается как завершающее звено всех функциональных планов: маркетингового, исследований и новых разработок, производственного, логистики, кадрового.

Единство звеньев планирования предполагает формирование показателей финансовых планов на первом (наивысшем) уровне планирования и их реализацию на втором и третьем уровнях.

Принцип непрерывности заключается в том, что деятельность компании должна осуществляться согласно сформированным планам, которые необходимо иногда корректировать с учетом отклонений фактических значений показателей от принятых в финансовом плане.

Критерии пересмотра финансовых планов принимают собственники. В случае резкого изменения условий функционирования бизнеса или состава собственников планы могут быть пересмотрены.

Принцип гибкости связан с принципом непрерывности и заключается в изменении планов, адекватном изменяющимся внутренним и внешним условиям развития хозяйствующего субъекта.

Improvement of Principles of Financial Planning at Business Entity

Принцип точности означает, что условия формирования планов должны быть четко сформулированы, а показатели оценки реализации должны быть подобраны таким образом, чтобы в интересах собственников, менеджеров и работников предприятия были исключены противоречия.

Автор считает целесообразным добавить к пяти классическим еще два новых принципа планирования, учитывающих современное состояние, тенденции и запросы сферы финансового менеджмента: принципы профессионального скептицизма и обратной связи.

По сравнению с XIX и XX веками финансово-экономические процессы в XXI веке усложнились и ускорились: начиная от движения мирового капитала, колебаний на мировых товарных и финансовых рынках, заканчивая обменом информацией и принятием управленческих решений.

Самым важным принципом финансового планирования, на взгляд автора, является принцип *профессионального скептицизма*. Он предполагает, что необходимо адекватно признавать вероятные риски, проводить сценарное прогнозирование и рассчитывать планы исходя из среднего (оптимального) сценария развития событий (прогнозной конъюнктуры рынков, темпов экономического роста глобальной экономики и отдельных стран, действий конкурентов, стоимости капитала на финансовых рынках, изменения законодательства и политической ситуации, т. д.).

Всего разрабатывается три сценария: оптимистичный, средний и пессимистичный. Два экстремальных варианта рассчитываются исходя из максимально возможных наилучшего и наихудшего вариантов развития бизнеса. Целевые показатели для среднего варианта рассчитываются как средние (арифметические) от соответствующих целевых показателей оптимистичного и пессимистичного сценариев (для каждого показателя отдельно, где применимо).

Средний (оптимальный) вариант в итоге и принимается к исполнению, так как в долгосрочном плане только сбалансированно составленные планы имеют резерв прочности при резких изменениях внешней среды, а также обе-

спечивают стабильное развитие и низкую вероятность банкротства.

Только так можно максимально обезопасить компанию от несостоятельности вследствие неправильного планирования и недооценки реалий внешней среды. Тем более что в современном мире внешняя среда и конъюнктура на рынках меняются стремительно, бросая все новые и новые вызовы компаниям (это и стремительное развитие новейших технологий, и более частые кризисы на локальных рынках и т. д.).

Оптимистичный сценарий нельзя использовать как основу, так как даже незначительное неспрогнозированное кризисное явление при реализации плана может привести к тяжелым последствиям для компании. А пессимистичный сценарий неприменим, так как неамбициозность планов скорее всего приведет к проигрышу на конкурентном рынке.

Обратная связь является залогом успешного функционирования финансового планирования. Данный принцип связан с принципами единства, гибкости и непрерывности, однако в них не предусмотрен механизм взаимодействия различных уровней управления непосредственно при реализации планов, а главное – анализ и корректировка планов руководством на основе мнения и замечаний исполнителей в период их реализации.

В классических принципах акцент всегда делается на анализе руководством отклонений фактических показателей от плановых, оценке причин и корректировке планов. Участие непосредственных исполнителей планов в данном процессе не предусмотрено.

Актуальность данного принципа заключается еще в том, что корпоративные структуры крупных корпораций за XIX–XX века усложнились, количество звеньев между топ-менеджментом и простыми работниками – исполнителями планов увеличилось и по факту (за редким исключением) топ-менеджмент никогда не общается с работниками напрямую, хотя средства связи сейчас развиты настолько, что данное взаимодействие на определенной регулярной основе более чем доступно. Однако на уровне исполнителей аккумулируется наибольший

Mikael Sh. OGANYAN

Postgraduate of Financial Management Dept.,
Manager of Investment Projects (OAO Middle Ural Development Corporation)

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 283-08-23
E-mail: oganyan.m@gmail.com

Key words

PRINCIPLES OF FINANCIAL PLANNING
UNITY
CONTINUITY
FLEXIBILITY
ACCURACY
PARTICIPATION PRINCIPLE
PROFESSIONAL SKEPTICISM
FEEDBACK

Summary

In the paper the author analyzed theoretical basis of financial planning principles and considered classic ones: unity, continuity, flexibility, accuracy, participation. Two new principles were offered and proved: professional skepticism and feedback.

References

1. Akoff R. L. Planning in large economic systems. Moscow, 1972.
2. Braily R., Mayers S. Principles of corporate finances: transl. from English by M. V. Belovoy. Moscow: Olimp-Business, 1997
3. Brigham U., Gapenski L. Financial management: transl. from English by V. V. Kovalev. Vol. 2. S.-Petersburg: Ekonomicheskaya shkola, 1997.
4. Gerasimenko A. Financial management – it is easy! M.–Kazan, 2010
5. Kazak A. U., Veretennikova O. B., Maramigin M. S., Rostovcev K. V. Enterprises Economics: textbook. Ekaterinburg: AMB, 2006.
6. Lee A. C, Lee J. C, Lee C. C. Financial analysis, planning and forecasting. Singapore, 2009.

объем полезной информации, позволяющей оптимизировать деятельность и планы компании.

Например, сотруднику отдела логистики кажется возможным сократить количество этапов прохождения детали от склада до конвейера, что упрощает процесс, сокращает количество затрачиваемого времени и увеличивает производительность (соответственно, слегка улучшает финансовые результаты компании). Данная его рекомендация направлена на оптимизацию деятельности и обязательно должна быть учтена при планировании деятельности компании (чтобы в будущем строить деятельность компании с учетом этой доработки). Без непосредственного доведения

идеи логиста до руководства она может по тем или иным причинам остаться не реализованной.

Вообще, постоянная оптимизация деятельности во всех функциональных областях стала залогом успеха японских компаний на мировом рынке начиная со второй половины XX века. А данный процесс был обеспечен правильно выстроенной системой взаимодействия руководства с каждым сотрудником и учета их мнения.

Отсутствие обратной связи приводит к тому, что ряд отзывов и полезных рекомендаций исполнителей не доходят до руководства крупных компаний или доходят в искаженном виде, что ведет к повторению ошибок

планирования и управления в дальнейшем, к снижению эффективности компаний.

Кроме того, зачастую контроль над исполнением планов руководством заканчивается на уровне их непосредственных подчиненных (менеджеров среднего звена), которые не всегда готовы или заинтересованы представить руководству реальное положение дел.

Обратная связь – это принцип, который преимущественно ориентирован на этап контроля над исполнением планов и учет мнений и замечаний непосредственных исполнителей руководством компании. Контроль является неотъемлемой частью планирования, так как без обеспечения надлежащего



▶ КУЗЬМИН Евгений Анатольевич

Аспирант кафедры экономики предприятий

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-84
E-mail: KuzminEA@gmail.com

▶ Ключевые слова

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ

ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ

САМООРГАНИЗАЦИЯ

ТИПЫ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

МОДЕЛЬ ЦИКЛА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

▶ Аннотация

Автор подробно исследует вопрос оценки неопределенности организационно-экономической системы, предлагая свой взгляд на природу неопределенности и подходов к ее исчислению. Обосновывает необходимость изучения обратного свойства по отношению к неопределенности – «определенности» организационно-экономической системы. Выдвигает и аргументированно доказывает модель цикла неопределенности, а также методы расчета кумулятивных значений неопределенности и определенности.

Организационно-экономические системы в условиях неопределенности и определенности: оценка значений энтропии и негэнтропии¹

Неопределенность как самостоятельное открытой стохастической системы является первоосновой развития представлений о рисках и их влиянии на организационно-экономические субъекты и объекты. Рассмотрение рисков в виде сформированных опасностей или угроз не может обойтись без исследования влияния неопределенности как на риски, так и на процесс управления ими. Несомненно, что принятие любых управленческих решений сопряжено с воздействием неопределенности. Это обстоятельство совершенно логично делает данную категорию центральным понятием теории управления в различных областях знаний.

Универсальность термина «неопределенность» позволяет использовать его во многих сферах жизнедеятельности общества: от социально-экономических до технических систем (подсистем и элементов). Всеобщность явления неопределенности приводит к постановке различных научных задач, связанных с определением природы изменений объекта и субъекта в условиях неопределенности, причинно-следственных и логико-структурных взаимосвязей генерации неопределенности при деятельности субъектной стороны.

Основываясь на современных положениях о неопределенности и энтропии, автор ставит перед собой ряд научных задач, решение которых будет представлено в данной статье. По мнению автора, наиболее значимыми и актуальными для развития теоретико-методологических положений о неопределенности и определенности являются:

- формирование модели преобразования/трансформации неопределенности;
- выявление новых видов неопределенности, которые ранее не были описаны или каким-либо образом представлены в отечественной и зарубежной литературе;
- систематизация представлений о типологии видов неопределенности с учетом дополненных представлений о них;
- разработка теоретической модели расчета кумулятивного воздействия неопределенности и определенности на организационно-экономические системы;
- раскрытие взаимозависимости неопределенности и определенности в виде константного баланса для конкретного момента времени.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований Гуманитарного научного фонда (РФФИ), проект № 12-06-31031.

и точного исполнения любые планы остаются лишь формальными установками.

Обратная связь должна охватывать все уровни планирования и функциональные области. Она обеспечивает определенную согласованность всех планов компании вне зависимости от уровня принятия решения и сферы, а также учет реальной ситуации при реализации действующих планов и построении перспективных.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что финансовое планирование является неотъемлемой частью системы управления предприятием, охватывающей все уровни, функциональные области и замыкающей процесс планирова-

ния, финансово оценивая предыдущие функциональные области (маркетинг, исследования и новые разработки, производство и т.д.).

Выработка планов и контроль над их реализацией должны основываться на строго установленных правилах – принципах, которые обеспечивают единообразие, систематичность и эффективность всей системы финансового планирования. Теоретическая база основ планирования преимущественно была сформулирована в конце XIX – 60-х годах XX века и на данный момент не учитывает в полной мере новых тенденций и закономерностей экономики XXI века (учащение кризисных явлений в глобальной экономике, ускорение

экономических процессов и скорости обмена информации и т.д.). Таким образом, в дополнение к классическим пяти принципам финансового планирования автором были предложены еще два универсальных правила – принципы профессионального скептицизма и обратной связи.

Полноценное внедрение в российских компаниях системы финансового планирования, основанной на обозначенных в работе семи принципах, значительно повысит их конкурентоспособность как на внутреннем, так и на внешних рынках, а также обеспечит устойчивое развитие. ■

Organizational and Economic Systems under Uncertainty and Certainty: Entropy and Negentropy Evaluation

Решение этих и других частных научных задач позволит найти способы нивелирования экспоненциального роста неопределенности с ростом процессов социально-экономического взаимодействия в обществе. В противном случае возрастание неопределенности может дойти до некоторого критического уровня, после достижения которого социально-экономическая система перейдет в состояние поиска новой «точки стабильности» – аттракторов. Этот поиск может иметь различные проявления, ряд которых будут чреват последствиями для самой социально-экономической системы. В этом, по мнению автора, заключается главное принципиальное значение фундаментальных и прикладных исследований неопределенности.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Неопределенность, являясь мерой информации, объективно связана с понятием энтропии, представляющей как оценку степени полноты и качества информации¹. Эволюция представлений о неопределенности напрямую отразилась на преобразовании со временем формул ее расчета. Значительный вклад в формализацию расчета информацион-

ной энтропии внесли работы С. Е. Shannon [1] и Л. Бриллюэн [2], положения которых пересекались с исследованиями неопределенности в физических системах J. T. Wainwright [3], W. F. Magie [4] и R. Clausius [5], который впервые ввел понятие, характеризующее приближенное значение энтропии, понимая под ней «эквивалентную стоимость».

Целостные взгляды на неопределенность в экономике прослеживаются в трудах многих зарубежных ученых, таких как К. Н. Borch [6], С. С. Jaeger, T. Webler, E. A. Rosa, O. Renn [7], N. J. Smith. [8], L. Oxelheim, C. Wihlborg [9] и др. Стоит обратить внимание, что наиболее значимые результаты исследований для теории и методологии неопределенности, заложившие основы последующего развития теоретических и прикладных разработок, представлены в работах T. E. Cliffe Leslie [10], J. Haynes [11], Ross [12], A. C. Pigou [13], F. Lavington [14; 15], F. H. Knight [16], J. Long [17], P. G. Moore, H. Thomas [18], J. McCall [19], J. F. Traub, G. W. Wasilkowski, H. Wozniakowski [20] и многих других.

В данной связи интересным моментом является проведение анализа публикационной активности ученых и специалистов, посвятивших свои работы теме «неопределенности» в социально-экономическом, организационно-экономическом или технико-

► **Yevgeny A. KUZMIN**
Postgraduate of Enterprises
Economics Dept.

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

Key words

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC SYSTEM
UNCERTAINTY
CERTAINTY
SELF-ORGANIZATION
TYPES OF UNCERTAINTY
UNCERTAINTY CYCLE MODEL

Summary

► The author explores in detail the uncertainty assessment of organizational and economic system; causes and justifies the author's view of the nature of uncertainty and approaches to its calculation, which is supplemented by inclusion in the study of learning inverse properties with respect to the uncertainty – «certainty» of organizational and economic system. The author proposes and convincingly proves the model cycle of uncertainty and methods of calculating the cumulative value of uncertainty and certainty.

¹ Под информацией автор понимает набор данных или сведений, структурированных таким образом, что они несут в себе некоторый смысл для субъектов коммуникации.

технологическом плане. Фактор публикационной активности напрямую демонстрирует возрастающий или снижающийся интерес к рассматриваемой теме исследования.

Автором была рассмотрена база научных публикаций ScienceDirect, которая составляет основу индекса научного цитирования Scopus. Анализ публикационной активности отечественных ученых и специалистов по теме неопределенности проводился по Российскому индексу научного цитирования (РИНЦ), составляемому Научной электронной библиотекой.

Результаты анализа весьма неоднозначны. В зарубежных публикациях явное предпочтение имеют работы неэкономического толка, в частности, по техническим и естественным наукам. Динамика качественных показателей публикационной активности по теме неопределенности за рубежом приведена за 1991–2011 гг., т. е. за 20-летний период (рис.1). Этого достаточно для выявления явных трендов в выборе приоритетов исследований.

Можно обратить внимание на тот факт, что удельный вес научных работ, посвященных теме неопределенности, в общем количестве публикаций неуклонно возрастает. Это совершенно логичным образом подтверждает взаимосвязь периода развития объекта исследования и возникновения проблем неопределенного содержания, что в свою очередь приводит к научному поиску. Иначе говоря, формирование новых структурных элементов объекта (организационно-экономической, социально-экономической или технической системы, подсистемы, элемента) отражается на уровне неопределенности, которым обладает объект исследования. Рост публикационной активности по теме неопределенности подчеркивает актуальность разрабатываемой темы и демонстрирует наличие потребности в данных исследованиях.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

Рассматривая неопределенность в сложных организационно-экономических системах, автор акцентирует вни-

мание на существовании явления, симметричного по отношению к энтропии, – негэнтропии. Понятие «негэнтропия» появилось при статистической трактовке энтропии в исследовании Л. Boltzmann, который использовал понятие «негативная энтропия» [21. P. 14–32]. Сокращенное наименование негэнтропии связано с исследованием Е. Schrödinger о физических явлениях в природе, где отмечается, что «жизнь питается отрицательной энтропией» [22. P. 67–75].

Использование негэнтропии для оценки стабильности и управляемости организационно-экономической системы автором признается вполне логичным и обоснованным. Воспринимаемая негэнтропия одновременно и как силу, и как характеристику организации или самоорганизации социально-экономической системы, можно сделать вывод, что именно негэнтропия должна быть «оператором» управляемости процессов. Отмечая обратную пропорциональную связь энтропии и негэнтропии, автор предлагает и научно обосновывает оригинальный методологический подход к оценке,

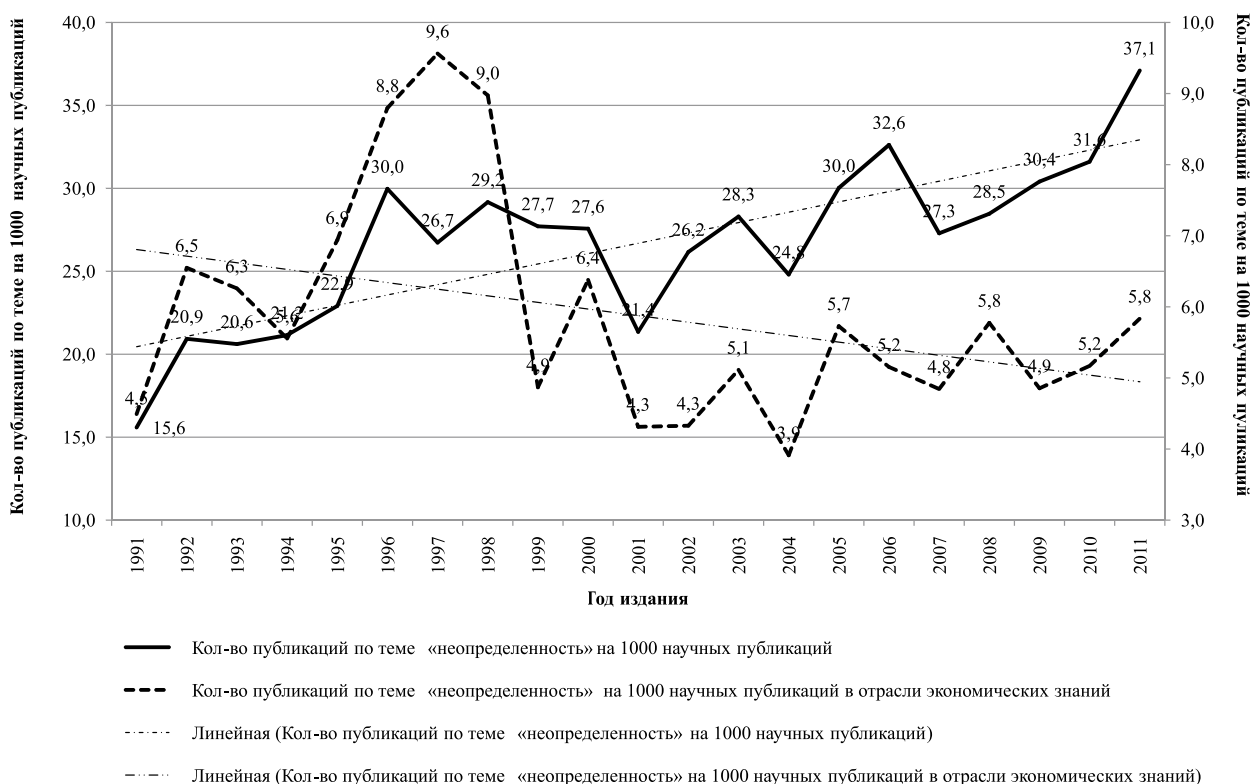


Рис. 1. Динамика зарубежных научных публикаций по теме «неопределенность» с 1991 по 2011 г. по тематической направленности¹

¹ Составлено и рассчитано автором по данным, предоставленным ScienceDirect® и SciVerse® (registered trademark of Elsevier Properties S.A, Elsevier B.V. – Elsevier Data Protection Officer, Elsevier Limited).

анализу и управлению неопределенностью через параметр негэнтропии, свойственный любой организационно-экономической системе.

К этому стоит добавить умозаключение Н. П. Тихомирова и Т. М. Тихомировой [23. С. 138] относительно влияния неопределенности на управление рисками и адекватности их оценок, которое косвенным образом дает подтверждение предположению автора о воздействии на неопределенность с целью изменения значимости рисков для организационно-экономической системы. Названные исследователи отмечают, что «неопределенность непосредственно влияет (снижает) на достоверность оценок риска и обоснованность вытекающих выводов и принимаемых решений по управлению деятельностью объекта в условиях риска».

Включение вероятности (частоты) в оценку неопределенности может привести к двойственности и противоречивости взглядов на расчет рисков, поскольку в них также присутствует параметр возможности возникновения событий. Данное утверждение автора может показаться противоречащим общепризнанным догмам экономической науки о рисках и неопределенности, однако это совершенно не так. Представления Ф. Knight в их истинно верном толковании являются явным тому подтверждением.

Точка зрения Ф. Knight относительно рисков разъясняет объективно-субъективное представление в части неопределенности. Так, противопоставляя «объективной недетерминированности» [16. Р. 222] о равновероятности элементарных альтернативных исходов позицию, что принятие решений осуществляется в условиях неопределенности и связано с ней, Ф. Knight характеризует категорию «риск», употребляя два различных определения: с одной стороны, риск – некое количество, допустимое к измерению; с другой стороны, риск – нечто совсем иного рода [16. Р. 20].

Связь риска с неопределенностью в представлении Ф. Knight совершенно очевидна в тех случаях, когда им дается определение риска с употреблением понятий «измеримая» и «неизмеримая» неопределенность. В таком случае риск является продолжением неопределенности, следствием ее возникновения. Но Ф. Knight ограничивает употребление термина «неопределенность» случаями неколичественного рода, обо-

значая такую неопределенность как «подлинную». Именно о высшей форме неопределенности, которую нельзя устранить, Ф. Knight говорит как об «истинной» или «подлинной». Присутствие такой неопределенности в экономике мешает безупречному теоретическому функционированию конкуренции и придает всей экономической системе форму «предприятия» [16. Р. 232].

Позиция Ф. Knight предполагает, что именно третий тип вероятности и является неопределенностью. Это подтверждается его высказыванием об отличиях различных типов вероятности, где подчеркивается, что она не имеет отношения ни к какой классификации и является «оценкой оценки» [16. Р. 227]. На практике первый тип вероятности, по мнению Ф. Knight, практически не встречается, так как расчет истинной вероятности весьма затруднителен. Больше распространение имеет второй тип – статистической вероятности, для исчисления которой необходимо изучение большой группы случаев [16. Р. 230–231], т. е. формирование статистики. Третий тип вероятности, который Ф. Knight обозначает как неопределенность, также подвергается вероятностной оценке, однако данная оценка не носит характера объективной, а принимает форму субъективной величины [16. Р. 231].

Здесь важно уделить внимание тем различиям риска и неопределенности, которые отмечает Ф. Knight. По его мнению, практическое различие между категориями риска и неопределенности состоит в том, что, когда речь идет о риске, распределение исходов в группе случаев известно либо благодаря априорным расчетам, либо из статистических данных прошлого [16. Р. 233]. Однако в основе проблемы неопределенности в экономической теории лежит устремленность в будущее, следовательно, в условиях неопределенности подобные рассуждения уже неприменимы. Для разрешения этого противоречия Ф. Knight отмечает, что в условиях неопределенности ситуация является весьма уникальной и возможности сформировать какую-либо группу случаев нет [16. Р. 233]. Это не исключает, что случаи отсутствуют вовсе, и не говорит о том, что неопределенность нельзя считать.

Важно также сказать, что в воззрениях Ф. Knight «мерой масштаба неопределенности, присущей целенаправленному поведению, служит степень

субъективной уверенности в том, что обдумываемое действие является правильной адаптацией к будущему... что сводится к субъективной или ощущаемой неопределенности...» [16. Р. 243].

Таким образом, неопределенность по Ф. Knight обладает вероятностной оценкой субъективной природы и не исключает наличие исходов, а только подтверждает тот факт, что прошлый опыт не может быть использован для формирования какой-либо группы случаев и построения функции распределения. Оценка риска при этом представляется как измеряемая неопределенность, однако следует отличать «подлинную» или «истинную» неопределенность по Ф. Knight от реальной неопределенности, с которой сталкиваются экономические агенты.

Уточненное объяснение идеи Ф. Knight в рамках настоящего исследования во многом противоречит сложившемуся стереотипу мышления и толкования его позиции, как, в частности, в работе А. А. Кудряцева [24. С. 26], где не упоминается типизация вероятностей и другие важные моменты, позволяющие интерпретировать точку зрения Ф. Knight о рисках и неопределенности в экономической среде.

В этой связи важно изучить позицию С. Е. Shannon относительно исчисления неопределенности как меры выбора или степени масштаба данного выбора. С. Е. Shannon четко устанавливает параметры, которые используются для расчета энтропии или неопределенности, предполагая, что другие параметры остаются неизвестными. В качестве параметров расчета неопределенности рассматривается множество возможных событий с известной вероятностью [25. С. 259]. Отличие точки зрения С. Е. Shannon [16] по расчету неопределенности от позиции Ф. Knight в этом случае заключается в объективности вероятностных оценок, тогда как у Ф. Knight это оценки субъективной природы.

Однако, как это уже было отмечено ранее, автор не опровергает позицию и точку зрения Ф. Knight. Более того, автор акцентирует внимание на том, что Ф. Knight предполагал использовать вероятностные оценки для определения неопределенности. Можно дополнить и подтвердить представления Ф. Knight высказыванием J. M. Keynes о неопределенности знания или информации, подразумевая под этим «не только отличия того, что известно наверняка,

от того, что является только вероятным» [26. P. 209–223).

Исключительность возможности использования вероятности в оценке неопределенности прослеживается в исследованиях А. Mosleh, V. M. Bier, G. Apostolakis [27. P. 63–85], R. L. Winkler [28], А. О'Нэган, J. E. Oakley [29], которые подчеркивают, что вероятность является единственным способом представления неопределенности независимо от практических трудностей.

МОДЕЛЬ ЦИКЛА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Упоминание о существовании различных видов неопределенности ставит обоснованную задачу по систематизации подходов к классификации неопределенности как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе. Разнообразие теоретических взглядов на неопределенность может свидетельствовать о наличии концептуальных классификаций, хотя в действительности найти развернутую классификацию не представляется возможным.

Чаще всего классификации неопределенности основываются на ограниченном круге критериальных признаков. Среди отечественных исследований, содержащих классификации неопределенностей, можно выделить работы В. Ф. Капустина [30], Л. Ф. Догиль [31. С. 15], А. А. Иванова, С. Я. Олейникова, С. А. Бочарова [32. С. 54–55, 113], Я. Д. Вишнякова, Н. Н. Радаева [33. С. 27–33] и др. Зарубежные ученые и специалисты более консервативны в данном вопросе. Среди них можно отметить К. Н. Borch [6. P. 11–88], О. Е. Williamson [34], Т. К. Das, В. S. Teng [35], S. J. Carson, А. Madhok, Т. Wu [36] и многих других.

Большинство классификаций не выявляют множества видов или типов неопределенности. Типичным примером таких типологий является классификация О. Е. Williamson, который отмечает существование первичной (состояние окружающей среды), вторичной (возможность предсказывать изменение хозяйствующих субъектов) и поведенческой неопределенности (деятельность людей).

Российские ученые и специалисты подходят к классификации несколько иначе, чем их зарубежные коллеги. В воззрениях А. А. Иванова, С. Я. Олейникова и С. А. Бочарова неопределенность может относиться к состоянию

элементов внешней среды, целей и действий. Аналогичная градация неопределенности упоминается в работе Л. Ф. Догиль, где приводится также три типа неопределенности, среди которых неопределенность обстановки, неясность целей или их многокритериальность, неопределенность действий реальных субъектов.

Учитывая, что неопределенность принимает многообразные виды и типы, автор упрощает процесс классификации неопределенности в целях агрегирования различных ее видов, относящихся к одной сфере воздействия на организационно-экономическую систему, что в свою очередь позволит структурировать оценки неопределенности. Автор выделяют четыре типа неопределенности, для которых в целях настоящего исследования возможно провести оценку, выражающуюся через энтропию и неэнтропию как базисный критерий стабильности и управляемости организационно-экономической системы.

В типизации неопределенности автор основывается на классификации, предложенной В. И. Авдийским и В. М. Безденежных [37. С. 54], которые выделяют неопределенность 1-го, 2-го, 3-го рода. К 1-му роду относится неопределенность [внешней] среды, ко 2-му роду – выбора принятия управленческих решений, к 3-му роду – будущей реализации управленческих решений. Как справедливо отмечают В. И. Авдийский и В. М. Безденежных, неопределенности 2-го и 3-го рода являются индикатором самоорганизации системы. Однако, по мнению автора, подобная классификация требует уточнения, поскольку в исследовании В. И. Авдийского и В. М. Безденежных процесс «создания» или «генерации» неопределенности рассматривается только в линейном виде, т. е. отмечается начало и конец цепочки неопределенности.

Автору данный процесс представляется циклическим, что позволяет выделить новый тип неопределенности, который появляется по завершении первого цикла. Эта варгационная неопределенность 4-го рода, характеризующая изменения условий и ограничений системы. Понятие «варгационная неопределенность» вводится автором в научный оборот для определения неопределенности изменения параметров и условий организационно-экономической системы. Этимология понятия «варгационная неопределенность» связывается

автором с латинскими выражениями изменчивости – «vertibilis» и «variabilis», которые и стали основой определения нового типа неопределенности.

Данная неопределенность изменяет состояние среды, создавая новые квазиусловия, которые являются следствием вариативной реализации принятых управленческих решений. Новый цикл начинается с неопределенности среды, приобретающей отличительные характеристики от ее состояния в предыдущем цикле за счет участия неопределенности внутренних и внешних факторов (рис. 2).

Авторская модель цикла неопределенности наглядно демонстрирует процесс динамики и преобразования неопределенности организационно-экономической системы, где начальной точкой является неопределенность среды, а конечной – варгационная неопределенность системы, в результате чего система переходит в новое состояние.

ОЦЕНКА КУМУЛЯТИВНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И ОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Возвращаясь к структурированию модели оценки неопределенности для сложной организационно-экономической системы, автор выдвигает гипотезу о необходимости кумулятивного учета неопределенности различного рода, где неопределенности среды, выбора управленческих решений и будущей реализации данных решений выступают как самостоятельные компоненты общей неопределенности системы и дополняются варгационной неопределенностью. В данном случае, варгационная неопределенность выступает в качестве ошибки исчисления и выражает возможное изменение алгоритма системы, ее ограничений и внутренних логических причинно-следственных процессов.

Формализованное выражение кумулятивной неопределенности сложной организационно-экономической системы, отражающей совокупную величину неопределенности для конкретного пространственно-временного момента, по мнению автора, может быть представлено следующим образом с использованием как абсолютных, так и относительных оценок:

$$H_b(S) = [H_{ee} \times k_{ee} + H_{md} \times k_{md} + H_{cd} \times k_{cd}] + H_v \times k_v$$

при $\sum k = 1$ и $H > 0$,

$$k_{ee} = \frac{H_{ee}}{\sum (H_{ee} + H_{md} + H_{cd} + H_v)},$$

$$k_{md} = \frac{H_{md}}{\sum (H_{ee} + H_{md} + H_{cd} + H_v)},$$

$$k_{cd} = \frac{H_{cd}}{\sum (H_{ee} + H_{md} + H_{cd} + H_v)},$$

$$k_v = \frac{H_v}{\sum (H_{ee} + H_{md} + H_{cd} + H_v)},$$

где $H_b(S)$ – кумулятивная неопределенность организационно-экономической системы; H_{ee} – неопределенность среды (external environment); k_{ee} – коэффициент участия неопределенности среды в развитии и эволюции организационно-экономической системы; H_{md} – неопределенность выбора принятия управленческих решений (management decisions); k_{md} – коэффициент участия неопределенности выбора принятия управленческих решений в развитии и эволюции организационно-экономической системы; H_{cd} – неопределенность последствий принятия и будущей реализации управленческих решений (consequences of decisions); k_{cd} – коэффициент участия

(1) неопределенности последствий принятия и будущей реализации управленческих решений в развитии и эволюции организационно-экономической системы; H_v – вариационная неопределенность (variations); k_v – коэффициент участия вариационной неопределенности в развитии и эволюции организационно-экономической системы.

Автором делается акцент на ограничениях использования подхода к оценке кумулятивной неопределенности системы. Основным ограничением использования предлагаемого подхода является соразмерность объема информации (объема единичного сигнала между элементами – субъектами организационно-экономической системы), которая учитывается при расчете неопределенности в общем виде.

При этом, как уже было отмечено автором, оценка неопределенности может быть произведена в абсолютном и относительном исчислении. В общем случае неопределенность каждого компонента кумулятивной неопределенности организационно-

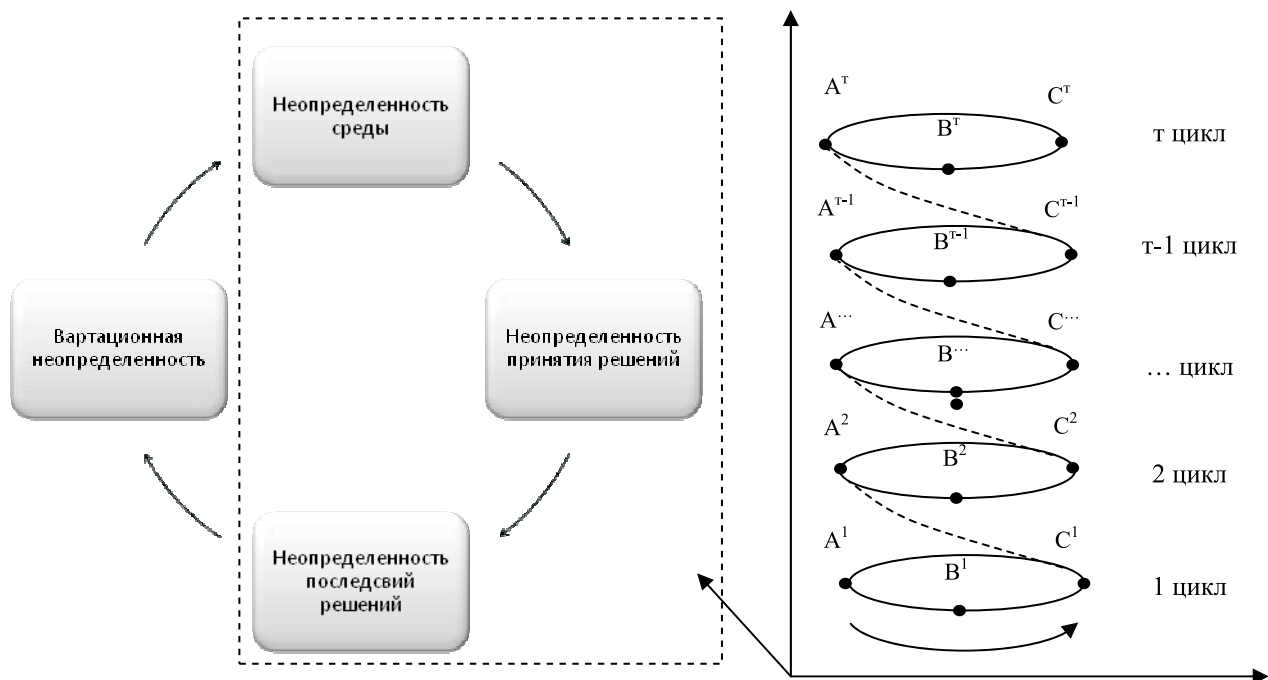


Рис. 2. Модель цикла неопределенности организационно-экономической системы для одного из направлений деятельности:

A^t – неопределенность среды (1-го рода); B^t – неопределенность принятия решения (2-го рода);

C^t – неопределенность последствий решений и будущей их реализации (3-го рода);

----- вариационная неопределенность (4-го рода);

----- неопределенности системы одного цикла

Источники

1. Shannon C. E. A Mathematical Theory of Communication // The Bell System Technical Journal. 1948. Vol. 27, № 3.
2. Бриллюэн Л. Наука и теория информации. М.: Гос. изд-во физ.-мат. лит., 1960.
3. Wainwright J.T. (Jacob Tripler) An investigation of the second law of thermodynamics. Chicago, 1913.
4. Magie W. F. The second law of thermodynamics: memoirs by Carnot, Clausius, and Thomson / Tr. and ed. by W. F. Magie. N. Y., L.: Harper & brothers, 1899.
5. Van Voorst I. Paternoster Row. Published in Poggendorff's Annalen, Dec. 1854, vol. xciii. p. 481; translated in the Journal de Mathematiques, vol. xx. P., 1855, and in the Philosophical Magazine. 1856. August. Vol. xii. 1854.
6. Borch K. H. The economics of uncertainty. Princeton University Press, 1968.
7. Jaeger C. C., Webler T., Rosa E. A., Renn O. Risk, uncertainty, and rational action. Earthscan, 2001.
8. Smith N. J. Appraisal, risk and uncertainty. Thomas Telford, 2003.
9. Oxelheim L., Wihlborg C. Corporate Decision-Making with Macroeconomic Uncertainty: Performance and Risk Management. N. Y.; Oxford: Oxford University Press, 2008.
10. Cliffe L. T. E. The Known and the Unknown in the Economic World // Essays in Political Economy. 1888.
11. Haynes J. Risk as an Economic Factor. Geo. H. Ellis Printer, 1895.
12. Ross. Uncertainty as a Factor in Production, Annals // American Academy, 1896. Vol. VIII.
13. Pigou A. C. Wealth and Welfare. P. V. 1912.
14. Lavington F. Uncertainty in its Relation to the Rate of Interest // Economic Journal. 1912. Vol. XXII.
15. Lavington F. The Social Interest in Speculation // Economic Journal. 1918. Vol. XXIII.
16. Knight F. H. Risk, uncertainty and profit. Boston, N. Y.: Houghton Mifflin Company: The Riverside Press Cambridge, 1921.
17. Long J. Wealth, Welfare, and the Price of Risk // Journal of Finance, American Finance Association. 1972. Vol. 27(2).
18. Moore P. G., Thomas H. Measuring uncertainty // Omega, Elsevier. 1975. Vol. 3(6).
19. McCall J. The Economics of Information and Uncertainty. NBER Books, ational Bureau of Economic Research, Inc. 1982.
20. Трауб Дж., Васильковский Г., Вожняковский Х. [Traub J. F., Wasilkowski G. W., Wozniakowski H.] Информация, неопределенность, сложность: пер. с англ. М.: Ми, 1988.

экономической системы рассчитывается с использованием формулы, предложенной С. Е. Shannon [1. P. 396], являющейся на текущий момент общепринятой и неопровержимой в оценке энтропии систем.

Расчет по С. Е. Shannon позволяет оценить b-арную энтропию, т. е. энтропию, отражающую b-й объем информации. Это является основным условием использования формулы кумулятивного расчета неопределенности системы, где должна соблюдаться соразмерность объемов информации, передающихся в один сигнал от одного элемента (субъекта) системы к другому. С. Е. Shannon также отмечает, что расчет b-арной энтропии осуществляется для систем с дискретным распределением вероятностей (частот), т. е. для систем, где совокупная вероятность возникновения случая составляет единицу. Им используется вероятность в качестве основного показателя, характеризующего неопределенность, подчиненного особому распределению. Формула энтропии С. Е. Shannon изначально оценивает неопределенность в абсолютном исчислении и может быть представлена как:

$$H = -\sum_{i=1}^n p_i \times \log_b p_i, \quad (2)$$

$$H_i = -p_i \times \log_b p_i$$

$$\text{при } p_i \neq 0, \sum_{i=1}^n p_i = 1 \rightarrow H > 0,$$

где H – энтропия (неопределенность) j-го состояния; H_i – энтропия (неопределенность) i-го события или явления в j-м состоянии; p_i – вероятность (частота); b – размер сигнала (объем единичной информации), $b > 1$; n – количество вариантов.

Оценка энтропии по С. Е. Shannon предполагает, что ее минимальное значение определено возможным пределом, когда вероятность (частота) возникновения какого-либо варианта будет приближена к нулю. При этом максимальная (верхняя) граница неопределенности будет зависеть от размера сигнала и количества возможных вариантов, вероятность которых не равна нулю. Объективным доказательством этого является расчет предела функции неопределенности по С. Е. Shannon:

$$\lim_{p \rightarrow 0+} p \times \log_b p = 0. \quad (3)$$

Рассмотрение вопроса оценки неопределенности через показатель энтропии крайне важен для понимания логики исследования в оценке негэнтропии и ее выражения. Воспринимая энтропию и негэнтропию как симметричные характеристики информационного потока, относящегося к одной организационно-экономической системе, автор приходит к тому, что негэнтропия должна быть выражена с использованием оценки энтропии при соблюдении константного баланса суммы энтропии и негэнтропии.

И здесь необходимо уточнить, что ряд как зарубежных, так и отечественных ученых совершенно по-разному подходят к восприятию негэнтропии и ее расчету. Так, можно выделить точку зрения Л. Бриллюэна [2. С. 201], который определяет негэнтропию как отрицательную энтропию и объясняет это путем сопоставления изменений энтропии и негэнтропии с получением информации. По его мнению, такое положение можно назвать «негэнтропийный принцип информации» и представить в виде математического тождества при получении новой информации:

$$\text{Связанная информация} = \text{Убывание энтропии} = \text{Увеличение негэнтропии}. \quad (4)$$

По аналогии с расчетом кумулятивной неопределенности (энтропии) организационно-экономической системы по уравнению (1), а также выведенным тождеством оценки негэнтропии становится возможным выразить кумулятивное значение степени управляемости и стабильности организационно-экономической системы в целом как совокупность негэнтропий, свойственных состояниям неопределенности 1-го, 2-го, 3-го и 4-го рода:

$$HE_b(S) = [HE_{ee} \times \hat{k}_{ee} + HE_{md} \times \hat{k}_{md} + HE_{cd} \times \hat{k}_{cd}] + HE_v \times \hat{k}_v, \quad (5)$$

$$\text{при } \sum \hat{k} = 1 \text{ и } H > 0,$$

$$HE_{ee} = \log_b n_{ee} + \sum_{i=1}^{n_{ee}} p_i \times \log_b p_i, HE_{md} = \log_b n_{md} + \sum_{i=1}^{n_{md}} p_i \times \log_b p_i,$$

$$HE_{cd} = \log_b n_{cd} + \sum_{i=1}^{n_{cd}} p_i \times \log_b p_i, HE_v = \log_b n_v + \sum_{i=1}^{n_v} p_i \times \log_b p_i,$$

$$\hat{k}_{ee} = \frac{HE_{ee}}{\sum (HE_{ee} + HE_{md} + HE_{cd} + HE_v)}, \hat{k}_{md} = \frac{HE_{md}}{\sum (HE_{ee} + HE_{md} + HE_{cd} + HE_v)},$$

$$\hat{k}_{cd} = \frac{HE_{cd}}{\sum (HE_{ee} + HE_{md} + HE_{cd} + HE_v)}, \hat{k}_v = \frac{HE_v}{\sum (HE_{ee} + HE_{md} + HE_{cd} + HE_v)},$$

где $HE_b(S)$ – кумулятивная негэнтропия организационно-экономической системы; HE_{ee} – негэнтропия среды (external environment); \hat{k}_{ee} – коэффициент участия негэнтропии среды в развитии и эволюции организационно-экономической системы; HE_{md} – негэнтропия выбора принятия управленческих решений (management decisions); \hat{k}_{md} – коэффициент участия негэнтропии выбора принятия управленческих решений в развитии и эволюции организационно-экономической системы; HE_{cd} – негэнтропия последствий принятия и будущей реализации управленческих решений (consequences of decisions); \hat{k}_{cd} – коэффициент участия негэнтропии последствий принятия и будущей реализации управленческих решений в развитии и эволюции организационно-экономической системы; HE_v – вартационная негэнтропия (vartatsion); \hat{k}_v – коэффициент участия вартационной негэнтропии в развитии и эволюции организационно-экономической системы.

Принцип (4), по мнению Л. Бриллюэна, является очевидным следствием из динамики системы в двух различных состояниях, когда начальное состояние соответствует нулевой неопределенности, а конечное состояние неопределенности больше нуля. В таком случае, основываясь на выражении неопределенности через натуральный логарифм, Л. Бриллюэн определил отличие системы в двух состояниях:

$$H_1 - H_0 = LnP_0 - LnP_1. \quad (6)$$

Подобные взгляды на энтропию и негэнтропию подверглись критической оценке, поскольку следствием формулировок Л. Бриллюэна является выражение информации через отрицательную энтропию, что противоречит логическому пониманию константного баланса информации и энтропии. Однако Л. Бриллюэн здесь не говорит, что информация выражается через отрицательные величины. Он отмечал, что только негэнтропия выражается через отрицательные величины и только по отношению к энтропии. К тому же Л. Бриллюэн сделал точное утверждение о том, что «энтропия есть мера недостатка информации» [2. С. 211]. Важно заметить, что и работы С. Е. Shannon подвергались критике и важным дополнениям и замечаниям других ученых, при этом оставаясь фундаментом для оценки неопределенности во многих областях знаний.

КОНСТАНТНЫЙ БАЛАНС НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И ОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Существование константного баланса информации и энтропии отмечено в исследовании И. В. Прангшвили [38]. В своей работе исследователь выразил точку зрения, что «суммарное количество информации и энтропии j-го состояния пространства или его соответствующей области, возникающее в результате любого процесса, всегда является постоянным», акцентируя внимание на том, что это известный факт:

$$\sum_{j=1}^{\infty} I_j + \sum_{j=1}^{\infty} H_j = const, \quad (7)$$

References

1. Shannon C. E. A Mathematical Theory of Communication // The Bell System Technical Journal, Vol. 27, № 3, 1948.
2. Brillouin L. Science and information theory. Moscow: GIFML, 1960.
3. Wainwright J. T. (Jacob Tripler) An investigation of the second law of thermodynamics
4. Magie W. F. The second law of thermodynamics; memoirs by Carnot, Clausius, and Thomson. Tr. and ed. by W.F. Magie/ – New York, London, Harper & brothers, 1899.
5. Van Voorst, I/ Paternoster Row. Published in Poggendorff's Annalen, Dec. 1854, vol. xciii. p. 481; translated in the Journal de Mathematiques, vol. xx. P., 1855, and in the Philosophical Magazine, 1856 August. S. 4. vol. xii. 1854. mics. – Chicago, 1913.
6. Borch K. H. The economics of uncertainty. – Princeton University Press, 1968.
7. Jaeger C. C., Weblor T., Rosa E. A., Renn O. Risk, uncertainty, and rational action. – Earthscan, 2001.
8. Smith N. J. Appraisal, risk and uncertainty. – Thomas Telford, 2003.
9. Oxelheim L., Wihlborg C. Corporate Decision-Making with Macroeconomic Uncertainty: Performance and Risk Management. – New York; Oxford : Oxford University Press, 2008. – 244 p.
10. Cliffe Leslie T E. The Known and the Unknown in the Economic World. – Essays in Political Economy, 1888.
11. Haynes J. Risk as an Economic Factor. – Geo. H. Ellis Printer, 1895.
12. Ross. Uncertainty as a Factor in Production, Annals // American Academy, vol. VIII, 1896.
13. Pigou A.C. Wealth and Welfare, part V, 1912.
14. Lavington F. Uncertainty in its Relation to the Rate of Interest // Economic Journal, vol. XXII, 1912.
15. Lavington F. The Social Interest in Speculation // Economic Journal, vol. XXIII, 1918.
16. Knight F. H.) Risk, uncertainty and profit. – Boston, New York, Houghton Mifflin Company: The Riverside Press Cambridge, 1921.
17. Long J. Wealth, Welfare, and the Price of Risk // Journal of Finance, American Finance Association, vol. 27(2), 1972.
18. Moore P. G., Thomas H. Measuring uncertainty // Omega, Elsevier, vol. 3(6), 1975.
19. McCall J. The Economics of Information and Uncertainty. – NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc, number mcca 82-1, 1982.
20. Traub J. F., Wasilkowski G. W., Wozniakowski H. Information, uncertainty, complexity. Moscow: Mir, 1988.

Источники

21. Boltzmann L. The Second Law of Thermodynamics (1886) // McGinness B., ed. Ludwig Boltzmann: Theoretical physics and Philosophical Problems: Selected Writings. Dordrecht, Netherlands: D. Reidel, 1974.
22. Schrödinger E. What is Life? Cambridge: Cambridge University Press, 1944. Ch. 6 «Order, Disorder, and Entropy».
23. Тихомиров Н. П., Тихомирова Т. М. Риск-анализ в экономике. М.: Экономика, 2010.
24. Кудрявцев А. А. Интегрированный риск-менеджмент. М.: Экономика, 2010.
25. Шеннон К. [Shannon C.E.] Работы по теории информации и кибернетике. М.: Изд-во ин. лит., 1963.
26. Keynes J. M. The General Theory of Employment // Quarterly Journal of Economics. 2009. Vol. 51, № 2.
27. Mosleh A., Bier V. M., Apostolakis G. A critique of current practice for the use of expert opinions in probabilistic risk assessment // Reliability Engineering and system safety. 1988.
28. Winkler R. L. Uncertainty in probabilistic risk assessment // Reliability Engineering and system safety. 1996. № 54.
29. O'Hagan A., Oakley J. E. Probability is perfect, but we can't elicit it perfectly // Reliability Engineering and system safety. 2004. № 85.
30. Капустин В. Ф. Неопределенность: виды, интерпретации, учет при моделировании и принятии решений // Вестник Санкт-Петербургского университета, Сер. 5. 1993. Вып.2 (№12).
31. Догиль Л. Ф. Управление хозяйственным риском: учеб. пособие. Минск: Книжный дом «Мисанта», 2005.
32. Иванов А. А., Олейников С. Я., Бочаров С. А. Риск-менеджмент: учеб.-метод. комплекс. М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008.
33. Вишняков Я. Д., Радаев Н. Н. Общая теория рисков. М.: Изд. центр «Академия», 2008.
34. Williamson O. E. The economic institutions of capitalism. N. Y. Free Press, 1985.
35. Das T. K., Teng B. S. Resource and risk management in the strategic alliance making process // Journal of Management. 1998. № 24(1).

где I_j – информация j-го состояния; j – одно и то же j-е состояние (процесс), для которого замеряется и количество информации, и количество энтропии.

Однако автор считает, что это не вполне оправдано, так как энтропия и свойственная ей негэнтропия являются непосредственными мерами информации и не могут быть составными элементами константного ее баланса наряду с ней. К этому стоит добавить, что информация (в понимании значимости сведений или данных) по своей природе субъективна и ее значение, а значит и качество, со временем могут меняться, как, впрочем, и критерии истинности информации.

Поэтому автор обоснованно предполагает, что суммарное количество энтропии и негэнтропии для организационно-экономической системы будет составлять условную константу баланса информации. Условность константного баланса вызвана субъективной природой информации, и поэтому в идеальных статичных условиях данный баланс можно назвать жестким. Математически это можно представить в следующем виде:

$$\sum_{j=1}^{\infty} H_j + \sum_{j=1}^{\infty} HE_j = const, \quad (8)$$

где $-H_j$ – негэнтропия j-го состояния.

Графически авторский взгляд на процесс константного баланса можно представить как соотношение энтропии и негэнтропии под воздействием информационных потоков (рис. 3).

При этом в константном балансе информация выступает в роли «весов» между энтропией и негэнтропией организационно-экономической системы, смещая ее в состояние более управляемое с получением дополнительной информации (при соблюдении критериев адекватности и достоверности сведений) и в менее управляемое в случаях, когда:

- информация утрачивается;
- информация не проходит процесс верификации, т. е. является неадекватной и недостоверной – качество информации свидетельствует о том, что информация приобретает форму misinformation («дезинформации»);
- объем объективной истинной информации о системе со временем вырастает до такого уровня, что текущие сведения не позволяют говорить об управляемости организационно-экономической системы.

Вторая характеристика системы в виде стабильности также претерпевает изменения. Увеличение негэнтропии будет свидетельствовать о приближении к состоянию полной устойчивости, а при росте энтропии состояние будет стремиться к дисфункциональности элементов организационно-экономической системы.

Управляемость и стабильность организационно-экономической системы являются важными индикаторами совокупного риск-профиля, где поведение экономических агентов может быть предопределено величиной неопределенности для системы. При стремлении к максимизации полезности поведение экономического агента, при предельном для него значении негэнтропии, может быть более риск-приверженным, чем в ситуации, когда величина негэнтропии меньше. Это объясняется наличием «запаса прочности» изменения энтропии или негэнтропии, а также существованием предельного непреодолимого уровня негэнтропии (соответственно и энтропии).

В связи с этим автор выдвигает гипотезу о том, что константа может иметь явный измеритель. Основываясь на логичном положении, что энтропия имеет максимум при равновероятных случаях, высказанном еще в работе Л. Бриллюэн [2. С. 203], автор предполагает приближенность максимума энтропии к величине константы, так как энтропия может иметь значения больше нуля и не равняться нулю. Приближенность оценки основывается именно на том факте, что диапазон изменения величины энтропии составляет $(0; \infty)$. Таким образом, константа для определенного момента пространственно-временного измерения может быть найдена следующим образом:

$$const \approx -n \times \log_b \frac{1}{n} \rightarrow \max H, \quad (9)$$

или

$$\text{const} \approx \log_b n \rightarrow \max H.$$

Используя полученное выражение определения максимума энтропии, можно оценить негэнтропию, исходя из авторского предположения, что негэнтропия выступает величиной, симметричной энтропии. Автор акцентирует внимание на том, что данное утверждение противоречит изложенным теоретическим взглядам ученых по определению негэнтропии как разницы между состояниями системы, что косвенно находит свое подтверждение в работе Л. Бриллюэн, когда начальное состояние определяется в нулевой точке. Тем самым не исключается возможность нахождения негэнтропии через величину максимальной энтропии. В физических системах подобный подход прослеживается в исследованиях А. Planes, E. Vives [39], Z. Hens [40], что дает основание для аргументированности предположения автора.

Таким образом, в общем случае негэнтропия может быть определена на основе следующего математического тождества:

$$HE = \log_b n + \sum_{i=1}^n p_i \times \log_b p_i \quad (10)$$

где HE – негэнтропия j -го состояния.

$$HE_i = \frac{\log_b n}{n} - H_i = \frac{\log_b n}{n} + p_i \times \log_b p_i \quad (11)$$

где HE_i – негэнтропия i -го события или явления в j -м состоянии.

Диапазон изменений значения негэнтропии j -го состояния находится в непосредственной зависимости от значения константного баланса и энтропии в j -м состоянии. Учитывая, что энтропия может принимать все возможные значения интервала $(0; \infty)$, справедливо будет предположить, что и негэнтропия также будет находиться в данном интервале значений. Тем самым для j -го состояния и энтропия, и негэнтропия принимают положительные значения.

Совершенно иным образом изменяются значения энтропии и негэнтропии для i -го события или явления организационно-экономической системы в j -м состоянии. Автору удалось обнаружить антиномичное свойство негэнтропии по формуле (11), которая в определенных ситуациях может принимать отрицательные значения. Это свойство проявляется, когда вероятность i -го события превосходит величину вероятности равновероятного события, т. е. $p_i > 1/n$. В таком случае возникает антиномичность энтропии, которая характеризуется тем, что неопределенность события с большей вероятностью по сравнению с равновероятностным исходом ($p_i > 1/n$) может быть больше, чем при равновероятностном исходе ($p_i = 1/n$).

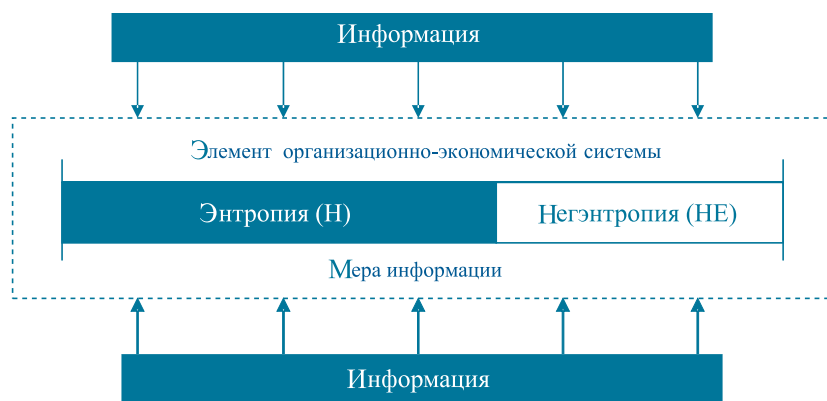


Рис. 3. Механизм формирования константного баланса в элементе организационно-экономической системы

References

21. Boltzmann L. The Second Law of Thermodynamics (1886). In B. McGinness, ed., Ludwig Boltzmann: Theoretical physics and Philosophical Problems: Selected Writings. Dordrecht, Netherlands: D. Reidel, 1974.
22. Schrödinger E. What is Life? (ch. 6 «Order, Disorder, and Entropy»). – Cambridge: Cambridge University Press, 1944.
23. Tikhomirov N. P., Tikhomirova T. M. Risk-analysis in economics: monograph. Moscow: Ekonomika, 2010.
24. Kudryavtsev A. A. Integrated risk-management. Moscow: Ekonomika, 2010.
25. Shannon C. E. Papers on information theory and cybernetics. Moscow, 1963.
26. Keynes J. M. The General Theory of Employment // Quarterly Journal of Economics, Vol. 51, № 2, 2009. – p. 209-223 [reprint Pagination from The Collected Writings of John Maynard Keynes, vol. XIV, 1937, pp. 109-123]
27. Mosleh A., Bier V. M., Apostolakis, G. A critique of current practice for the use of expert opinions in probabilistics risk assessment // Reliability Engineering and system safety, 20, 1988.
28. Winkler R. L. Uncertainty in probabilistic risk assessment // Reliability Engineering and system safety, № 54, 1996.
29. O'Hagan A., Oakley J.E. Probability is perfect, but we can't elicit it perfectly // Reliability Engineering and system safety, № 85, 2004.
30. Kapustin V. F. Uncertainty: types, interpretations, role in decision-making // Vestnik of SPSU. 1993. Series 5. Vol. 2(12).
31. Dogil L. F. Managing economic risk: tutorial. Minsk: Misanta, 2005.
32. Ivanov A. A., Oleynikov S. Ya., Bocharov S. A. Risk-management. Moscow: EOI Publisher, 2008.
33. Vishnyakov Ya. D., Radaev N. N. General theory of risks. Moscow: Akademiya, 2008.
37. Avdiysky V. I., Bezdenezhnykh V. M. Uncertainty, variability and inconsistency in the problems of the risk analysis of economic systems behavior // Effektivnoye anttkrizisnoye upravleniye. 2011. No. 3(66).
34. Williamson O. E. The economic institutions of capitalism. Free Press: New York, 1985.
35. Das T. K., Teng B. S. Resource and risk management in the strategic alliance making process // Journal of Management, № 24(1), 1998.

Источники

36. Carson S. J., Madhok A., Wu T. Uncertainty, opportunism and governance: The effects of volatility and ambiguity on formal and relational contracting // *Academy of Management Journal*. 2006. № 49(5)

37. Авдийский В. И., Безденежных В. М. Неопределенность, изменчивость и противоречивость в задачах анализа рисков поведения экономических систем // *Эффективное антикризисное управление*. 2011. № 3(66).

38. Прангишвили И. В. Энтропийные и другие системные закономерности: вопросы управления сложными системами / Ин-т проблем управления им. В. А. Трапезникова. М.: Наука, 2003.

39. Planes A., Vives E. Entropic Formulation of Statistical Mechanics, Entropic variables and Massieu-Planck functions. Universitat de Barcelona, 2000.

40. Hens Z., Hemptinne de X. Non-equilibrium Thermodynamics approach to Transport Processes in Gas Mixtures. Heverlee, Belgium: Catholic University of Leuven, 1996.

References

36. Carson S. J., Madhok A, Wu T. Uncertainty, opportunism and governance: The effects of volatility and ambiguity on formal and relational contracting // *Academy of Management Journal*, № 49(5), 2006.

37. Avdiysky V. I., Bezdenezhnykh V. M. Uncertainty, variability and inconsistency in the problems of the risk analysis of economic systems behavior // *Effektivnoye antikrizisnoye upravleniye*. 2011. № 3(66).

38. Prangishvili I. V. Entropy and other systematic patterns: the issues of complex systems management. Moscow: Nauka, 2003.

39. Planes A., Vives E. Entropic Formulation of Statistical Mechanics, Entropic variables and Massieu-Planck functions Universitat de Barcelona, 2000.

40. Hens Z. Hemptinne de X. Non-equilibrium Thermodynamics approach to Transport Processes in Gas Mixtures, Department of Chemistry, Catholic University of Leuven, Celestijnenlaan 200 F, B-3001 Heverlee, Belgium, 1996.

Антиномическое свойство негэнтропии события или явления позволило автору установить интервал изменений ее значений в диапазоне:

$$p \times \log_b p < HE_i < -p \times \log_b p \quad (11.1)$$

$$\text{при } p = \frac{1}{e}$$

или

$$\frac{1}{e} \times \log_b \frac{1}{e} < HE_i < -\frac{1}{e} \times \log_b \frac{1}{e},$$

где e – основание натурального логарифма.

Установленный диапазон значений, с одной стороны, дает основания для определения максимального значения энтропии, которое, как это уже определено по формуле (11.1), достигается при вероятности, равной обратной величине основания натурального логарифма. Этот вывод о максимальном значении неопределенности i -го события или явления станет основой последующего исследования энтропии и негэнтропии при формировании уровней приемлемых их значений.

Авторский взгляд на определенность (негэнтропию) не предполагает использование вероятности с основанием натурального логарифма в оценке и расчетах негэнтропии для событий или явлений организационно-экономической системы. Такой отказ основан на нарушении константного баланса, которое может произойти в случае, когда равновероятное событие будет заменено на событие с максимальной неопределенностью (энтропией). Исчисление негэнтропии событий и явлений организационно-экономической системы в авторской интерпретации предполагает переход к расчету негэнтропии j -го состояния, что не было бы возможным при использовании вероятности с основанием натурального логарифма. Поэтому авторская позиция в данном вопросе заключается в раздельном анализе неопределенности и определенности как событий или явлений, так и организационно-экономической системы в целом, т. е. для j -го состояния.

Выводы

В статье представляется и научно обосновывается авторский подход к расчету общих и кумулятивных значений неопределенности (энтропии) и определенности (негэнтропии), который качественным образом решает ряд сложных задач оценки совокупной величины неопределенности организационно-экономической системы. Помимо этого, автором приводятся их индивидуальные оценки для системы в целом и для событий или явлений, которые составляют состояние организационно-экономической системы. Таким образом, авторский подход к восприятию неопределенности и определенности организационно-экономической системы как ее неотъемлемых свойств позволяет расширить и дополнить теоретико-методологический аппарат исследования о неопределенности. ■



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





БЕДЕРАК Дарья Анатольевна
Ассистент кафедры
мировой экономики

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 251-96-10
E-mail: daria.bederak@gmail.com

Ключевые слова

АСИММЕТРИЧНОЕ ИНТЕГРАТИВНОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ

ВЫРАВНИВАНИЕ УРОВНЕЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

ДОГОНЯЮЩИЕ СТРАНЫ ПЕРВОЙ ВОЛНЫ
ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ

Аннотация

В статье рассмотрены базовые принципы интегративной политики в Европейском союзе. На примере Греции, Испании и Португалии – догоняющих стран первой волны в ЕС – проанализировано, как неверные приоритеты государственной макроэкономической политики могут привести к потере возможностей для выравнивания уровней экономического развития, предоставляемых интеграцией.

О выравнивании уровней экономического развития в Европейском союзе

За время существования Европейского союза (ЕС) значительно изменилась структура объединения. Его расширение в конце XX и особенно в начале XXI века носило асимметричный характер, т.е. новые страны-члены значительно отставали по уровню социально-экономического развития от ядра объединения. Догоняющие страны в ЕС хронологически разделены на два эшелона. К первому относят Ирландию (вступление в ЕС – 1973 г.), Грецию (1981 г.), Испанию и Португалию (1986 г.), ко второму – 12 стран Центральной и Восточной Европы (так называемый ЕС-12), которые присоединились к ЕС в 2004 и в 2007 гг. (рис. 1).

Отметим, что в условиях асимметрии хозяйственных потенциалов стран – членов интеграции наднациональными органами управления может быть выбрана одна из двух противоположных стратегий развития: неинтегративная или интегративная. В первом случае отношения между участниками блока напоминают отношения между метрополией и колониями. Развитый центр

объединения специализируется на инновационной капиталоемкой продукции, а страны периферии под политическим и экономическим давлением более сильного партнера вынуждены производить низкотехнологичные трудоемкие товары. Естественным следствием такого разделения труда является более высокий уровень зарплат в передовых странах. Таким образом, экономическое неравенство между странами – членами такого объединения не только не уменьшается, но поддерживается. Ярким примером «колониального» типа интеграции является НАФТА. В асимметричном интегративном блоке ставится цель выравнивания уровней экономического развития стран-участниц [2]. Интегративный характер Европейского союза закреплен в п. 3 Лиссабонского договора: ЕС «должен способствовать экономическому, социальному и территориальному сближению, а также солидарности между странами-членами» [3]. Реализация указанного пункта возможна благодаря следующим экономическим механизмам.

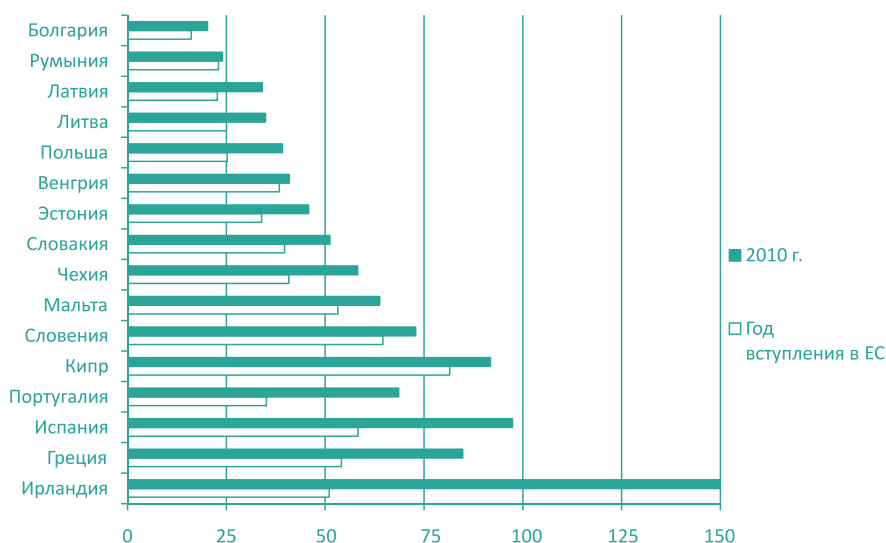


Рис. 1. Уровень ВВП на душу населения в догоняющих странах ЕС в год вступления и в 2010 г., % от среднего уровня ВВП на душу населения по ЕС¹

¹ Составлено автором по: [1].

On Economic Cohesion in the European Union

В границах общего рынка устраняются барьеры для иностранных инвестиций. Технологическое отставание может быть сокращено в условиях более низкой стоимости рабочей силы в развивающихся странах за счет переноса производств на заключительных этапах жизненного цикла из ядра объединения.

В рамках политики выравнивания часть бюджета ЕС аккумулируется в специальных фондах. В первую очередь в структурных фондах: Европейском фонде регионального развития (ERDF), Европейском социальном фонде (ESF), др., которые предоставляют финансирование национальным регионам, где ВВП на душу населения составляет менее 75% среднего значения по ЕС-25, на достижение конвергенции экономического развития, укрепление конкурен-

тоспособности, увеличение занятости население. Кроме того, Фонд солидарности (Cohesion Fund) направляет денежные средства на инфраструктурные и экологические проекты в страны ЕС, в которых ВНД ниже 90% среднего показателя по ЕС [4].

Вышеописанные механизмы выравнивания сработают при одном условии: если наднациональные усилия будут поддержаны макроэкономической политикой в отстающих странах. Рассмотрим, как догоняющими странами ЕС были упущены предоставленные интеграцией возможности роста. В данной статье опыт стран ЕС-12 не будет рассмотрен по следующим причинам. Во-первых, период их членства в евроинтеграции слишком короток для анализа. Во-вторых, продолжающийся большую часть членства этих стран ми-

Darya A. BEDERAK

Assistant of Global Economy Dept.

Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-10
E-mail: daria.bederak@gmail.com

Key words

ASYMMETRICAL AND INTEGRATIVE ASSOCIATION

ECONOMIC COHESION

COHESION COUNTRIES

EUROPEAN UNION

Summary

Basic principles of integrative policy in European Union are analyzed. The case of cohesion countries (Greece, Spain and Portugal) demonstrates how wrong macroeconomic priorities may lead to the loss of integration cohesion opportunities.

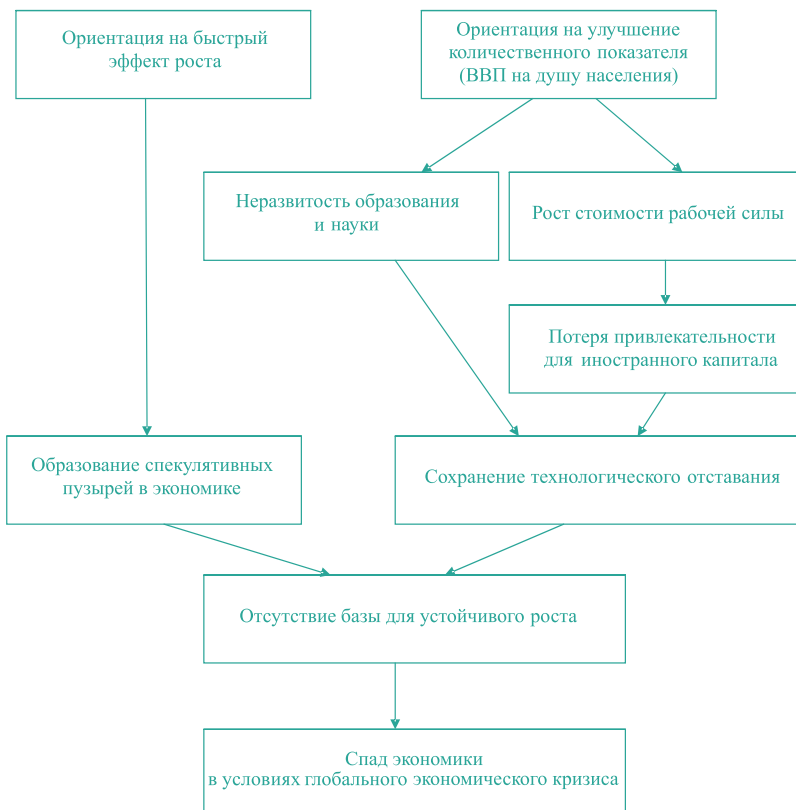


Рис. 2. Логико-структурная схема источников неустойчивости экономического роста в Греции, Испании и Португалии

ровой экономической кризис является беспрецедентным дестабилизирующим внешним фактором для ЕС. В-третьих, большинство стран ЕС-12 в отличие от Ирландии, Греции и стран Иберийского полуострова сохраняет национальную валюту, что позволяет им корректировать свою внешнеэкономическую позицию за счет регулирования валютного курса. Из догоняющих стран первого эшелона наибольших успехов в развитии достигла Ирландия (рис. 1), однако эта страна также будет исключена из дальнейшего анализа, так как основу ее рывка заложили инвестиции не из ЕС, а из США [5. Р. 15].

По мнению автора, в Греции, Испании и Португалии были допущены две ошибки, которые препятствовали созданию устойчивой базы ускоренного развития в этих странах. С одной стороны, при разработке государственной макроэкономической политики был сделан акцент на выравнивании количественных показателей развития (ВВП на душу населения). С другой стороны, в стремлении достичь быстрого эффекта роста правительства были готовы использовать любые источники, невзирая на долгосрочные последствия. Логико-структурная схема на рис. 2 представляет интерес для анализа причин нестабильности ускоренного экономического развития в Греции, Испании и Португалии.

РЫВОК ЮЖНОЕВРОПЕЙСКИХ ЭКОНОМИК В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНОЙ НЕРАЗВИТОСТИ

Главным критерием оценки успехов догоняющих стран ЕС на пути ускоренного развития был выбран ВВП на душу населения. По этому показателю Испания достигла среднеевропейского уровня уже к 2004 г., Греция и Португалия значительно приблизились к среднему значению по евроинтеграции (табл. 1).

Несмотря на демонстрируемый успех важно понимать, что средний показатель по объединению в 2010 г. рассчитан с учетом стран ЕС-12, чей экономический потенциал на момент вступления был значительно ниже потенциала догоняющих стран первой волны (рис. 3).

Таким образом, к 2010 г. средний ВВП на душу населения в ЕС-27 был на 30% ниже показателя по ЕС-15¹. Сравнение данного индикатора в Греции, Испании и Португалии со средним значением по ЕС-15 отражает реаль-

Таблица 1 – ВВП на душу населения в Греции, Испании и Португалии в год вступления и в 2010 г.

Год	Греция	Испания	Португалия
Год вступления в ЕС, % среднего ВВП на душу населения в ЕС	54,1	58,3	35,1
2010 г., % среднего ВВП на душу населения в ЕС-27	84,8	97,4	68,6
2010 г., % среднего ВВП на душу населения в ЕС-15	60,0	68,8	48,5

Составлено автором по: [1].

ную картину степени выравнивания уровней экономического развития южноевропейской периферии и ядра объединения (см. табл. 1). То есть результаты рассматриваемых стран оказались скромнее широко декларируемых, хотя нельзя отрицать, что определенный рост благосостояния наблюдается. Естественным следствием этого является рост стоимости труда в Греции и странах Пиренейского полуострова (рис. 4).

Процесс удорожания рабочей силы в южноевропейских странах не сопровождался увеличением производительности труда (рис. 5).

Все это сделало рассматриваемые страны непривлекательными для иностранных инвестиций и размещения производств на конечных этапах жизненного цикла. Если бы рост стоимости труда в Греции, Испании и Португалии сопровождался повышением качества человеческого капитала и развитием науки, то страны смогли бы перейти от имитации технологий к стадии инноваций.

Однако в погоне за простым ростом благосостояния населения структур-

ной модернизации экономики уделялось меньше внимания. В результате база для инновационного развития не была заложена. Несмотря на то что за годы членства в ЕС рассматриваемым странам удалось на порядок увеличить количество поданных заявок на патенты, показатели Греции, Испании и Португалии составляют лишь 6, 29 и 9% от среднеевропейского уровня соответственно (табл. 2).

Сфера научных исследований и разработок в южноевропейских странах остается недофинансированной (табл. 3). Низкий уровень частных инвестиций в НИОКР связан с большой долей малого семейного бизнеса в экономике Греции, Испании и Португалии.

В результате сегодня наряду со сжатием вторичного сектора в экономике рассматриваемых стран сохраняется структурная отсталость промышленности: преобладают трудоемкие и низкотехнологичные отрасли. Так, на пищевую и текстильную промышленность до сих пор приходится около четверти промышленного производства. В то же время такая науко- и капиталоемкая отрасль, как производство готовых

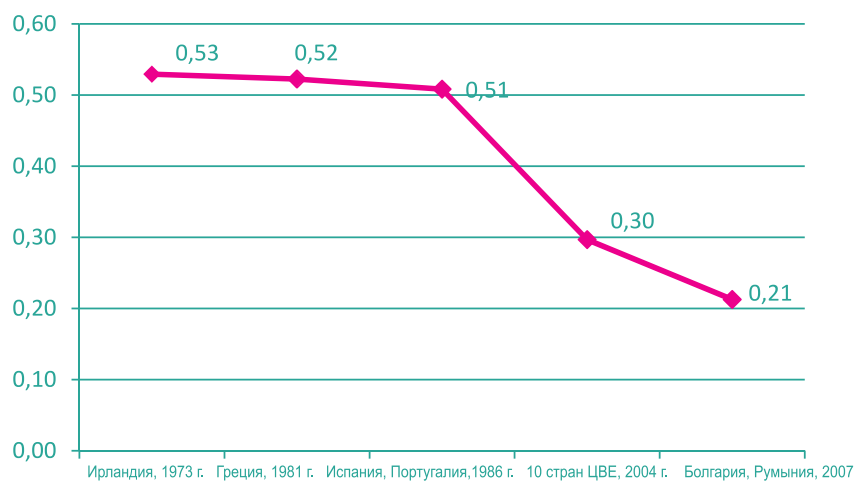


Рис. 3. Влияние расширения за счет менее развитых стран на экономику ЕС, % прироста ВВП на 1% прироста населения¹

¹ Рассчитано автором по: [1].

¹ Составлено автором по: [1].

Таблица 2 – Количество заявок на патенты, поданных странами ЕС в Европейскую патентную организацию, количество заявок на 1 млн жителей

Год	Греция	Испания	Португалия	Германия	ЕС
1981	0,88	1,34	0,25	106,58	32,96
1986	1,43	3,76	0,63	159,72	48,76
2000	5,17	20,08	4,12	269,05	107,11
2010	6,72	31,62	10,19	265,57	108,59

Составлено автором по: [4].

Таблица 3 – Затраты государства (GERD) и бизнеса (BERD) на НИОКР, % ВВП

Страна	1995		2001		2007		2010	
	GERD	BERD	GERD	BERD	GERD	BERD	GERD	BERD
Греция	0,43	0,13	0,58	0,19	0,6	0,17	-	-
Испания	0,79	0,38	0,92	0,48	1,27	0,71	1,39	0,71
Португалия	0,52	0,11	0,77	0,25	1,17	0,6	1,59	0,72
ЕС	1,8	1,13	1,87	1,21	1,85	1,18	2	1,23
Германия	2,19	1,45	2,47	1,73	2,53	1,77	2,82	1,9

Составлено автором по: [4].

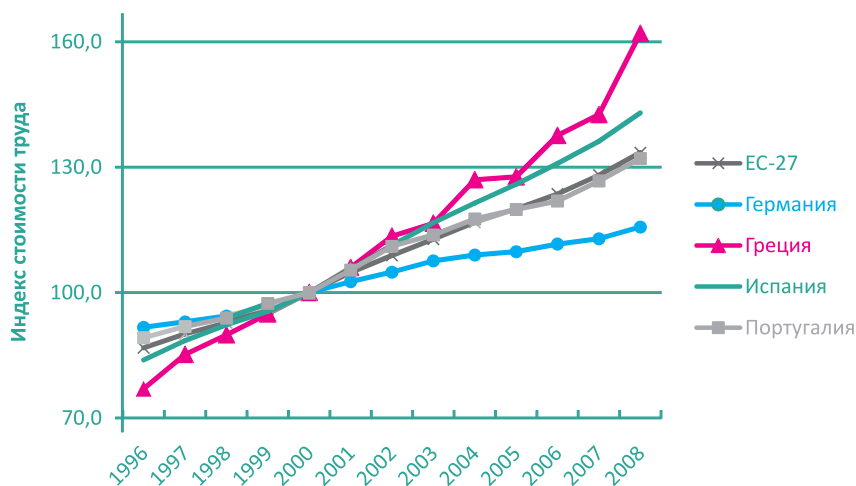


Рис. 4. Индекс стоимости труда в некоторых странах ЕС-27 в 1996–2008 гг., (2000 г.=100)¹

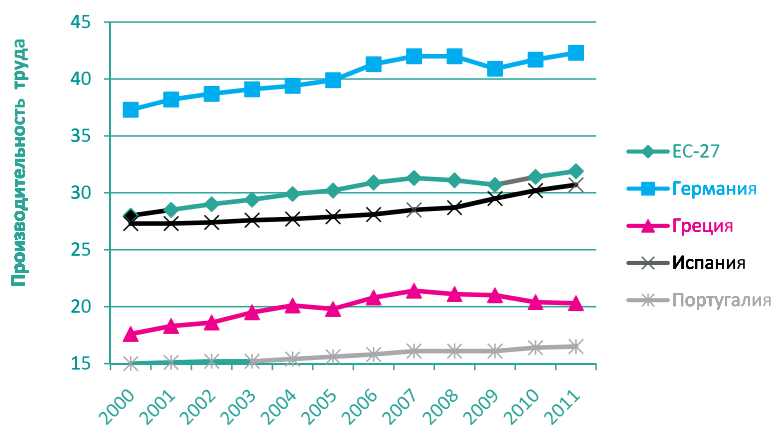


Рис. 5. Производительность труда в некоторых странах ЕС-27 в 2000–2011 гг., евро/рабочий час²

¹ Составлено автором по: [4].

² Составлено автором по: [4].

металлических изделий, машин и оборудования, испытала спад во всех трех странах за указанный период (табл. 4).

Таким образом, рост благосостояния населения в Греции, Испании и Португалии не сопровождался прогрессивными структурными изменениями хозяйственного комплекса.

КРАТКОСРОЧНЫЙ БУМ НА СПЕКУЛЯТИВНОЙ ОСНОВЕ

Экономическая политика догоняющих южноевропейских стран была ориентирована не просто на повышение уровня жизни граждан, но на достижение этого результата в кратчайшие сроки. Модернизация промышленности – длительный процесс, который не мог обеспечить ожидаемый рост в краткосрочный период. В итоге в рассматриваемых странах акцент в развитии и в привлечении иностранных инвестиций постепенно сместился из вторичного сектора экономики в третичный, а также в отрасли с высокой степенью спекулятивного роста. Так, если в Греции в 1987–1989 гг. направлялось в промышленность 50,1% ПИИ, то в 2003–2011 гг. уже только 30%, а 68% всех иностранных инвестиций получила сфера услуг, причем около трети этих средств направлялось в финансовый сектор [12. Р. 19; 13]. В Португалии на протяжении всего периода членства порядка 70% иностранного капитала привлекалось в третичный сектор экономики [14. Р. 20; 15]. Испания обладала наиболее развитой и привлекательной индустриальной базой по сравнению с Грецией и Португалией (см. табл. 4), и до сих пор около 40% ПИИ приходится на промышленность [16].

Спекулятивные пузыри в рассматриваемых странах наблюдались в строительстве, финансовых услугах, страховании, торговле недвижимостью. Наиболее ярко проявился строительный бум в Испании (рис. 6).

Дополнительным источником ускоренного роста в Греции и странах Пиренейского полуострова было дешевое кредитование, ставшее доступным после присоединения этих стран к зоне евро. Потребительский бум был наиболее заметен в Греции. Ежегодный прирост потребления домохозяйств в этой стране опережал среднеевропейские темпы в среднем на 2 процентных пункта. С началом посткризисного восстановления в евроинтеграции в 2010 г. спрос в Греции сжимался все больше (рис. 7).

Источники

1. World Bank. www.worldbank.org
2. Reinert E. S., Kattel R. The Qualitative Shift in European Integration: Towards Permanent Wage Pressures and a «Latin-Americanization» of Europe? http://pdc.ceu.hu/archive/00002068/01/WP_17_20043.pdf.
3. Consolidated Versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. Charter of the Fundamental Rights of the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
4. Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
5. OECD Review of Foreign Direct Investment. Ireland. P.: OECD Publications, 1994.
6. Anuário Estatístico de Portugal 1989. <http://inenetw02.ine.pt:8080/biblioteca/servlet/pt.novabase.DownloadServlet?me=view&key=supcod%3D1%26sercodg%3D1%26iddoc%3D3865%26pagini%3D207%26pags%3D22%26pos%3D1>
7. España Anuario Estadístico 1990. <http://www.ine.es/inebaseweb/treeNavigation.do?tn=157991&tns=157987#157987>
8. Statistical Yearbook of Greece 1983. http://dlib.statistics.gr/Book/GRESYE_01_0002_00038.pdf
9. Statistical Yearbook of Greece 2008. http://dlib.statistics.gr/Book/GRESYE_01_0002_00060.pdf
10. Statistical Yearbook of Spain 2012. http://www.ine.es/en/prodyser/pubweb/anuarios_mnu_en.htm
11. Statistics Portugal. www.ine.pt
12. OECD Review of Foreign Direct Investment. Greece. P.: OECD Publications, 1994.
13. Invest in Greece Agency. www.investingreece.gov.gr
14. OECD Review of Foreign Direct Investment. Portugal. P.: OECD Publications, 1994.
15. Severiano A. The Determinants of FDI in Portugal. A Sectoral Approach. <http://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/resources/Documents/MSCTeses%20dos%20Alunos/Andreia%20Severiano.pdf>.
16. Foreign Direct Investment in Spain. Report 2009. <http://www.investinspain.org/icex/cma/contentTypes/common/records/mostrardocumento/?doc=4243460>

Таблица 4 – Структура обрабатывающей промышленности Греции, Испании и Португалии в год вступления в ЕС, % производства обрабатывающей промышленности

Отрасли обрабатывающей промышленности	Греция		Испания		Португалия	
	1981	2006	1986	2010	1986	2009
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	18,8	20,9	24,9	22,0	21,0	16,9
Текстильное и швейное производство. Производство кожи, изделий из кожи, обуви	24,4	4,8	8,8	3,0	20,5	15,8
Обработка древесины и производство изделий из древесины. Целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность	10,1	6,4	9,3	5,9	11,3	10,4
Химическое производство	12,0	33,5	15,4	22,2	24,0	7,1
Производство неметаллических минеральных продуктов	9,1	6,9	5,4	4,4	5,2	13,3
Металлургическое производство	4,9	12,9	6,9	7,5	2,9	13,0
Производство готовых металлических изделий, машин и оборудования	11,6	10,6	17,2	15,4	9,9	9,4
Производство транспортных средств и оборудования	7,4	2,8	11,5	14,7	4,8	5,5
Другие отрасли	1,8	1,1	0,7	4,9	0,4	8,6

Составлено автором по: [6–11].

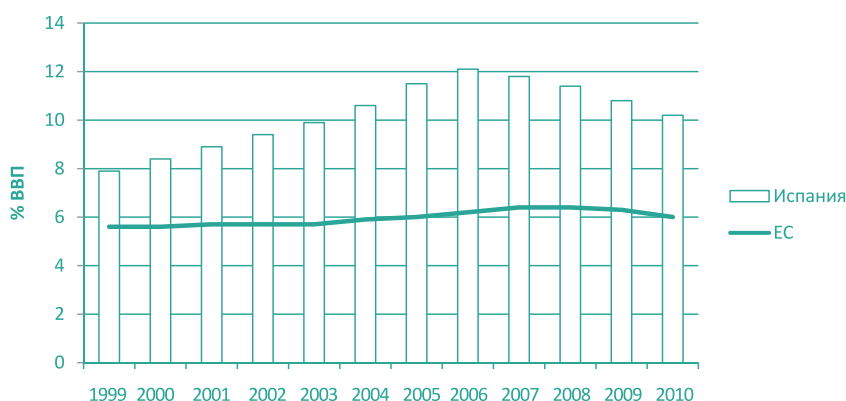


Рис. 6. Добавленная стоимость в строительстве в 1999–2010 гг., % ВВП¹

Спекулятивные пузыри и рост потребительской активности обеспечили повышенные темпы роста рассматриваемых экономик. Однако эти источники роста являются высоковолатильными, поэтому с началом глобального экономического кризиса указанные страны испытали глубокий спад (рис. 8).

Подведем итоги. Современный Европейский союз является асимметричным интегративным объединением. Конвергенция ядра и периферии евроинтеграции стимулируется через иностранные инвестиции и перераспределение наднациональных финансов. Ирония политики выравнивания уровней экономического развития состоит в том, что, добившись роста благосостояния в отстающих странах, ЕС лишил их главного преимущества в конкурентной борьбе – дешевой рабочей силы. Если бы Греции, Испании и Португалии удалось параллельно сформировать платформу для инновационной экономики, то негативные последствия были бы нивелированы. Вместо этого в угоду краткосрочному эффекту роста ставка была сделана на высоковолатильные отрасли экономики. С началом понижательной фазы мировой конъюнктуры эти страны оказались лишены базы для дальнейшего поддержания достигнутого уровня развития. ■

¹ Составлено автором по: [4].

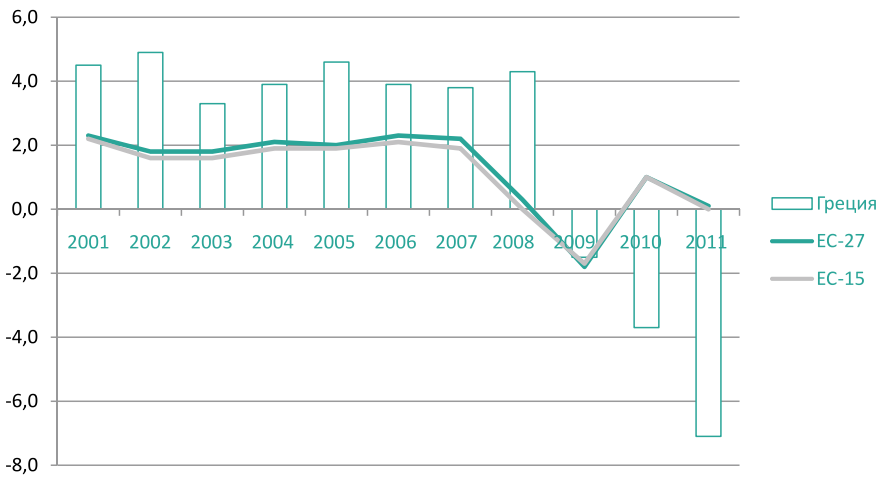


Рис. 7. Ежегодный прирост потребления домохозяйств в 2001–2011 гг., % от предыдущего периода¹

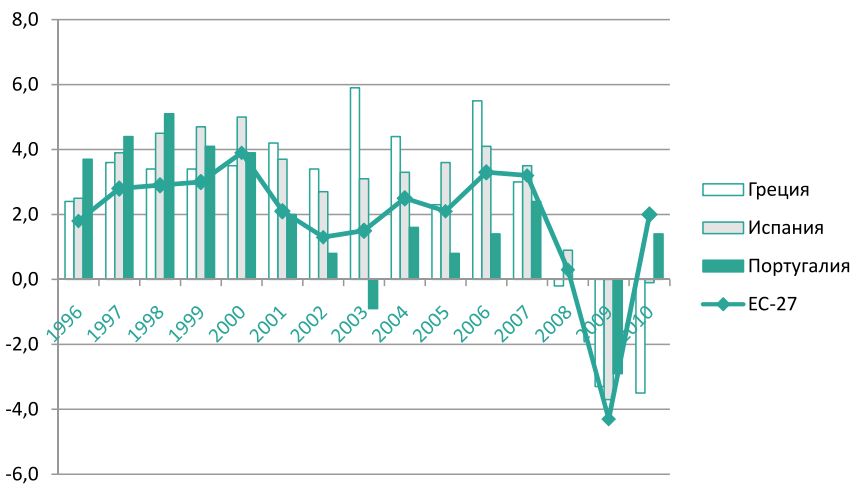


Рис. 8. Ежегодное изменение ВВП в 1996–2010 гг., % от предыдущего периода²

References

1. World Bank. www.worldbank.org
2. Reinert E. S., Kattel R. The Qualitative Shift in European Integration: Towards Permanent Wage Pressures and a «Latin-Americanization» of Europe? http://pdc.ceu.hu/archive/00002068/01/WP_17_20043.pdf.
3. Consolidated Versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. Charter of the Fundamental Rights of the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
4. Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
5. OECD Review of Foreign Direct Investment. Ireland. P.: OECD Publications, 1994.
6. Anuário Estatístico de Portugal 1989. [:http://inenetw02.ine.pt:8080/biblioteca/servlet/pt.novabase.DownloadServlet?me=view&key=supcod%3D1%26sercod%3D1%26iddoc%3D3865%26pagini%3D207%26pags%3D22%26pos%3D1](http://inenetw02.ine.pt:8080/biblioteca/servlet/pt.novabase.DownloadServlet?me=view&key=supcod%3D1%26sercod%3D1%26iddoc%3D3865%26pagini%3D207%26pags%3D22%26pos%3D1)
7. España Anuario Estadístico 1990. <http://www.ine.es/inebaseweb/treeNavigation.do?tn=157991&tns=157987#157987>
8. Statistical Yearbook of Greece 1983. http://dlib.statistics.gr/Book/GRESYE_01_0002_00038.pdf
9. Statistical Yearbook of Greece 2008. http://dlib.statistics.gr/Book/GRESYE_01_0002_00060.pdf
10. Statistical Yearbook of Spain 2012. http://www.ine.es/en/prodyser/pubweb/anuarios_mnu_en.htm
11. Statistics Portugal. www.ine.pt
12. OECD Review of Foreign Direct Investment. Greece. P.: OECD Publications, 1994.
13. Invest in Greece Agency. www.investingreece.gov.gr
14. OECD Review of Foreign Direct Investment. Portugal. P.: OECD Publications, 1994.
15. Severiano A. The Determinants of FDI in Portugal. A Sectoral Approach. <http://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/resources/Documents/MSC/Teses%20dos%20Alunos/Andreia%20Severiano.pdf>.
16. Foreign Direct Investment in Spain. Report 2009. <http://www.investinspain.org/iceX/cma/contentTypes/common/records/mostrarDocumento/?doc=4243460>

¹ Составлено автором по: [4].

² Составлено автором по: [4].



КАПУСТИНА Лариса Михайловна

Доктор экономических наук,
профессор, заведующая кафедрой
маркетинга и международного
менеджмента

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-75
E-mail: lakapustina@bk.ru



КОРОВИНА Евгения Ивановна

Соискатель кафедры маркетинга
и международного менеджмента

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (908) 928-12-79
E-mail: KorovinaSh@yandex.ru

Ключевые слова

ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА

РЫНОК ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ
ТЕХНИКИ

СТРАТЕГИИ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИИ
БИЗНЕСА

ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИИ
РЫНКА ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОЙ
ТЕХНИКИ

Аннотация

В статье рассмотрены основные стратегии транснационализации бизнеса на примере компаний – производителей дорожно-строительной техники. Представлен обзор рынка дорожно-строительной техники, проведен сравнительный анализ показателей рынка и деятельности лидеров отрасли за 2005 и 2011 гг. Выявлены тенденции развития и транснационализации рынка дорожно-строительной техники.

Тенденции транснационализации компаний на мировом рынке дорожно-строительной техники

Производство дорожно-строительной техники относится к динамично развивающимся отраслям современного машиностроения. Необходимость постоянного эксплуатационного обслуживания дорожной инфраструктуры и строительства новых дорог предопределяет устойчивый спрос на дорожно-строительную технику, мало меняющийся по фазам экономического цикла. Производство грейдеров, бульдозеров, асфальтоукладчиков, кранов и экскаваторов характеризуется относительно высокой рентабельностью и наукоемкостью. Компании, производящие дорожно-строительную технику, вынуждены внедрять инновационные технологии для ее усовершенствования и в целях расширения сбыта активно увеличивать продажи на внешние рынки. Самые крупные компании создают новые производственные мощности за рубежом.

Мировой рынок дорожно-строительной техники сильно монополизирован: в настоящее время практически каждая пятая машина производится

компанией Caterpillar, а на 5 компаний – крупнейших производителей техники приходится 46,8% рынка. В последние годы на рынок выходят китайские компании, которые отвоевывают позиции у конкурентов, вытесняя их с первых мест. На долю американских компаний приходится треть мирового производства дорожно-строительной техники, на долю японских производителей – более одной пятой. Если анализировать распределение мирового производства по регионам мира, то можно заключить, что Северная Америка занимает 31,3% мирового рынка дорожно-строительной техники, Европа – 22,4%, Азия – 45,9%. Китай уверенно занимает 3-е место, опередив все европейские страны. Географическая структура мирового производства дорожно-строительной техники представлена на рис. 1.

Проанализируем соотношение сил между ведущими производителями дорожно-строительной техники на мировом рынке (табл. 1).

Лидер рынка – американская компания Caterpillar – за 5 лет значи-

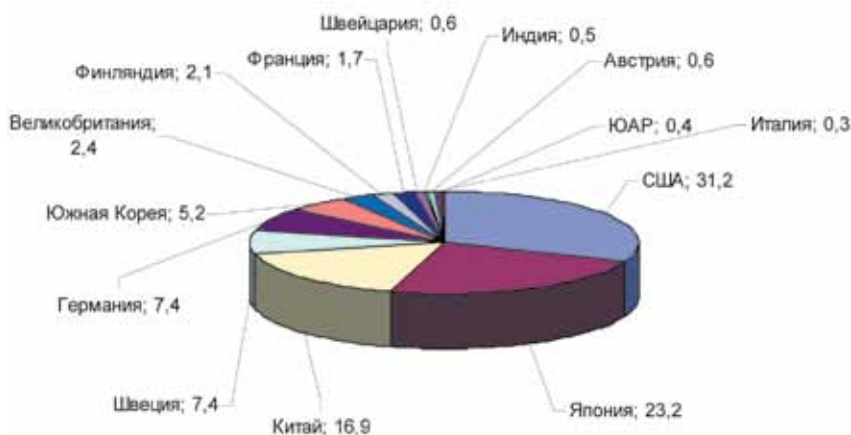


Рис. 1. Доля стран в мировом производстве дорожно-строительной техники в 2011 г.¹, %

¹ Составлено автором по данным машиностроительного портала Экскаватор.ру (www.exkavator.ru)

Transnationalization Trends in the Global Market of the Road Construction Equipment

тельно уступила свои позиции, хотя и остается на первом месте. Старейшие европейские и американские производители техники Liebherr, John Deere, Terex, JCB, CNH, Metso, Manitowoc также опустились на более низкие строчки рейтинга, уступив свои позиции заводам из Китая и Кореи. При этом китайский производитель Sany поднялся с 48-го места в 2005 г. на 6-е место в 2011 г., корейский Doosan – с 17-го на 9-е, китайский XCMG – с 41-го на 11-е, а китайские компании Zoomlion и Shantui, не вошедшие в рейтинг 2005 г., в 2011 г. находились уже на 7-м и 19-м местах соответственно.

Объемы продаж дорожно-строительной техники за прошедшие 6 лет у всех компаний выросли, при этом у американских и европейских производителей рост составил 50–100%, в то время как у китайских и корейских – 150–300% (рис. 2).

На рис. 3 отражено изменение доли рынка лидеров по производству дорожно-строительной техники в 2011 г. по сравнению с 2005 г.

За 6 лет снизилась доля рынка американского Caterpillar, незначительно выросла доля шведского Volvo и немецкого Liebherr и стремительно увеличилась доля китайских и корейских производителей, упрочивших свое присутствие на мировом рынке в несколько раз.

Рынок дорожно-строительной техники относится к глобальным, ведущие производители техники – транснациональные корпорации. Большинство экономистов к стратегиям транснационализации бизнеса относят экспорт, лицензирование, франчайзинг, представительство или филиал за рубежом, совместное предприятие с национальной компанией, прямое инвестирование и создание собственного производства за границей.

Экспортная стратегия менее рискованная и затратная, но при этом и менее прибыльная. Лицензирование и франчайзинг освобождают производителя от большого объема работы, при этом оставляя ему минимальный контроль

Larisa M. KAPUSTINA

Dr. Sc. (Ec.), Prof., Head of Marketing and International Management Dept.

Urals State University of Economics

**620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45**

Phone: (343) 221-17-75

E-mail: lakapustina@bk.ru

Yevgenya I. KOROVINA

Applicant for candidate degree of Marketing and International Management Dept.

Urals State University of Economics

**620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45**

Phone: (908) 928-12-79

E-mail: korovinash@yandex.ru

Key words

TRANSNATIONALIZATION

ROAD CONSTRUCTION EQUIPMENT MARKET

BUSINESS TRANSNATIONALIZATION STRATEGIES

TRENDS OF TRANSNATIONALIZATION IN ROAD CONSTRUCTION EQUIPMENT MARKET

Summary

The article is devoted to the business transnationalization strategies, which are illustrated with the examples of manufacturers of the road construction equipment. The road construction equipment market is analyzed and comparative analysis of market indicators and market leaders' performance for 2005 and 2011 is carried out. As a result, development and transnationalization trends in the market are identified.

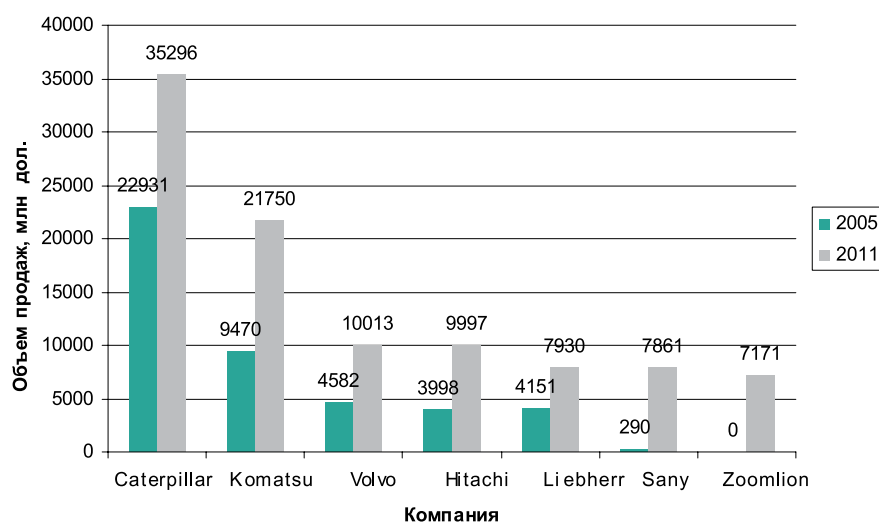


Рис. 2. Объемы продаж ведущих производителей дорожно-строительной техники в 2005 и 2011 гг.¹

¹ Составлено автором по данным машиностроительного портала Экскаватор.ру (www.exkavator.ru)

Таблица 1 – Показатели деятельности крупнейших компаний – производителей дорожно-строительной техники

Место в рейтинге 2011 г. (2005 г.)	Компания	Страна	Объем продаж в 2011 г., млн дол.	Доля в мировом объеме продаж в 2011 г., %	Объем продаж в 2005 г., млн дол.	Доля в мировом объеме продаж в 2005 г., %
1 (1)	Caterpillar	США	35296	19,4	22931	23,2
2 (2)	Komatsu	Япония	21750	12,0	9470	9,6
3 (5)	Volvo Construction Equipment	Швеция	10013	5,5	4582	4,6
4 (7)	Hitachi Construction Machinery	Япония	9997	5,5	3998	4,0
5 (6)	Liebherr	Германия	7930	4,4	4151	4,2
6 (48)	Sany	Китай	7861	4,3	290	0,3
7 (–)	Zoomlion	Китай	7171	3,9	–	–
8 (3)	Terex	США	6505	3,6	6400	6,5
9 (17)	Doosan Infracore	Корея	5830	3,2	1358	1,4
10 (4)	John Deer	США	5372	3,0	5229	5,3
11 (41)	XCMG	Китай	5259	2,9	376	0,4
12 (11)	JCB	Великобритания	4300	2,4	2230	2,3
13 (16)	Kobelco Construction Machinery	Япония	3927	2,2	1557	1,6
14 (8)	CNH	США	3876	2,1	3963	4,0
15 (12)	Metso	Финляндия	3839	2,1	2118	2,1
16 (18)	Hyundai Heavy Industries	Корея	3560	2,0	1288	1,3
17 (37)	Liugong	Китай	2768	1,5	461	0,5
18 (21)	Wirtgen Group	Германия	2448	1,3	1013	1,0
19 (–)	Shantui	Китай	2433	1,3	–	–
20 (15)	Manitowoc Crane Group	США	2165	1,2	1629	1,6
Итого			152300		73044	

Источник: Машиностроительный портал Экскаватор.ру (www.exkavator.ru)

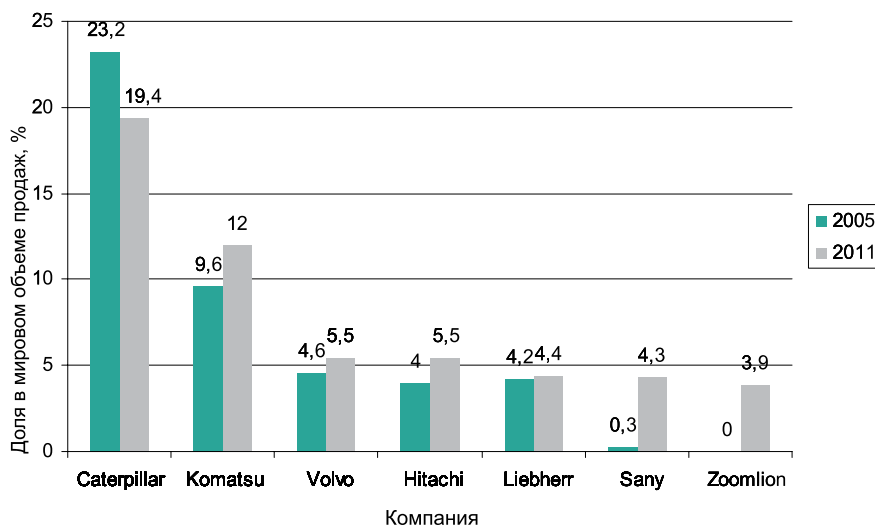


Рис. 3. Доля мирового рынка ведущих производителей дорожно-строительной техники в 2005 и 2011 гг.

за продукции. Представительство или филиал за рубежом требуют хорошего знания рынка и местных потребителей при этом близость к клиентам позволяет более точно выявить их потребности и предложить востребованный товар. Прямое инвестирование и собственное производство за рубежом – самая затрат-

ная и рискованная стратегия, но при правильных расчетах и самая прибыльная.

Проведем анализ стратегий выхода на внешние рынки крупнейших компаний-производителей дорожно-строительной техники, которые используются для завоевания рынков сбыта и увеличения доли рынка (табл. 2).

По результатам анализа транснационализации бизнеса крупнейших производителей дорожно-строительной техники получены следующие выводы:

1. Большинство компаний – лидеров мирового рынка дорожно-строительной техники – европейские и американские фирмы с вековой историей, которые были образованы в XIX – начале XX века. Так, деятельность компании John Deer началась с заселения и освоения американского запада, с ростом потребностей американских земледельцев.

2. Все исследуемые предприятия начали интернационализацию своего бизнеса с экспорта. Изначально создавались местные компании с небольшими объемами производства, но с насыщением местного рынка возникла необходимость в новых рынках сбыта. Практически все предприятия начали экспортировать свою продукцию, затем, достигнув успеха, через 20–30 лет перешли ко второй стратегии интернационализации бизнеса – открытию в этих странах своих представительств, сервисных центров, сбытовых компаний.

На третьем этапе выхода на зарубежные рынки открывались совместные предприятия с национальными производителями или строились заводы со 100%-ным владением капиталом. В результате стандартизации производства, переноса производственных мощностей ближе к потребителю, сни-

жения себестоимости изготовления дорожно-строительной техники за счет использования дешевой рабочей силы и экономии на транспортных издержках увеличивается эффективность транснационализации бизнеса.

3. Темпы транснационализации производителей дорожно-строительной техники выросли в условиях I и II Мировых войн, поскольку правительства стран формировали государственные заказы на технику. Для строительства военных объектов, а затем восстановления разрушенных городов пострадавших от войн стран правительства направляли дорожно-строительную технику. Тем самым система государственных закупок и помощи зарубежным государствам обеспечивала производителям выход на внешние рынки.

В мирное время правительства развитых стран реализуют государственные проекты строительства объектов инфраструктуры в развивающихся странах. Например, американская компания Boart Langyear в 1912 г. реализовала государственный проект на поставку техники на Кубу, а затем в Африку. Дорожно-строительная техника американской компании Caterpillar закупалась правительством США для освоения Антарктики, строительства

дорог в Индии, возведения олимпийских объектов в Австралии в 1956 г., во Франции в 1968 г., в Германии в 1972 г., в Испании в 1992 г., в Норвегии в 1994 г., в Афинах в 2004 г., в Китае в 2008 г. Техника Caterpillar поставлялась по государственным контрактам для реализации Карибских проектов США, прокладки трубопровода по территории Ирана и России, строительства Панамского канала, международных аэропортов в Гонконге и Японии, трубопровода Ямал в России. Двигатели Caterpillar были установлены в космическом корабле Аполлон-11, отправившемся на Луну. Немецкая техника Putzmeister применялась для строительства туннеля электростанции в Испании в 1985 г., ликвидации последствий в Чернобыле в 1986 г., осушения земель в Японии в 2002 г. Для разработки нефтяных месторождений на Сахалине была закуплена японская техника Komatsu.

Некоторые производители дорожно-строительной техники изначально были ориентированы на производство военных машин, но конверсионная политика государств привела к перепрофилированию военных предприятий на гражданское производство. Таким образом, государство сыграло значительную роль в продвижении национальных произво-

дителей дорожно-строительной техники на мировой рынок.

4. В результате формирования мировой социалистической системы некоторые компании были вынуждены перенести свои производственные мощности в капиталистические страны. Так, фирма Wacker Neuson, располагавшаяся на территории бывшей ГДР, после Второй мировой войны перенесла штаб-квартиру и построила завод в США.

5. Процесс выхода европейских и американских производителей дорожно-строительной техники на внешние рынки растянулся на долгие годы – каждый этап длился десятилетия. Ускорение наметилось лишь в 80-е годы XX века благодаря увеличению темпов развития мировой экономики. Пик активности процесса транснационализации компаний пришелся на конец XX века.

6. Азиатские компании перешли к экспансии на внешние рынки намного позже европейских и американских. В отличие от заводов «старого света», новые азиатские предприятия интернационализируют свой бизнес значительно быстрее. Большинство китайских предприятий созданы в конце XX века, в начале XXI века они имеют свои представительства в большинстве стран

Таблица 2 – Стратегии выхода на внешний рынок крупнейших мировых производителей дорожно-строительной техники

Компания	Год основания	Экспорт	Представительство или филиал за рубежом	Совместное предприятие с местной компанией	Прямое инвестирование (свой завод за рубежом)
Caterpillar	1905	1914	1950	1963	1997
Komatsu	1921	1955	1967	1964	1975
Hitachi Construction Machinery	1910	1950-е	1959	1989	–
Volvo Construction Equipment	1927	1930	1936	1978	1968
Liebherr	1949	1950-е	1960-е	–	1990-е
Doosan Infracore	1896	1970	2010	–	2006
Sany	1989	1990-е	1990-е	2009	2000-е
Sandvik Mining and Construction	1862	1860-е	1860-е	1909	1938
Zoomlion	1992	1990-е	–	–	2008
XCMG	1951	2000-е	–	–	–
Terex	1925	1930-е	1960-е	–	1950-е
Atlas Copco CMT	1873	1917	1956	–	1960-е
Kobelco Construction Machinery	1905	1960	1960	1990	2009
John Deere	1837	1900-е	1912	2008	1912
JCB	1945	1950-е	1980-е	–	1980-е
Metso	1750-е	1860-е	–	–	1865
CNH	1999	2000-е	2007	1999	2000-е
Hyundai Heavy Industries	1987	1990-е	1991	1995	–
Oshkosh Access Equipment (JLG)	1969	1970-е	1977	2005	2002
Liugong	1958	1990-е	–	1995	2009

Источник: составлено по данным официальных сайтов компаний.

мира, а некоторые начали собственное производство за рубежом. В то же время в Китае, Северной Корее и Японии немало предприятий имеют вековую историю, но долгие годы они действовали преимущественно на внутренних рынках, а стратегию интернационализации бизнеса стали применять относительно недавно.

7. Франчайзинг редко используется производителями дорожно-строительной техники в качестве стратегии транснационализации. Из исследуемых нами предприятий только американская компания Terex использует этот метод. Заводы по всему миру производят продукцию под маркой Terex, а также под марками компаний-франчайзи: Advance, American, American Truck Company, Amida, ATC, Atlas, Bartell, Bendini, Benford, Bid-Well, Canica, Cedarapids, CMI, CMI-Cifali, CMI Johnson-Ross, Comedil, Demag, ELJay, Fermec, Finlay, Franna, Fuchs, Genie, Hi-Ranger, Jaques, Load King, Morrison, O&K, Pegson, Peiner, Power-screen, PPM, Reedrill, Schaeff, Simplicity, Standard Havens, Tatra, Telelect, TerexLift и Unit Rig.

Также редкой формой выхода предприятий на внешние рынки является лицензирование – его используют только Atlas, John Deer, Changlin и Shantui. Так, компания Atlas в 1898 г. приобрела лицензию Diesel на производство двигателей. На заводе Shantui в 1980 г. налажено производство бульдозеров по лицензи-

ям Komatsu и Caterpillar. Changlin применяет технологии Komatsu и Dynapac, а компания John Deer, наоборот, в 1977 г. продала лицензию японской компании Yanmar на производство тракторов под своей маркой.

8. В рейтинге 20 крупнейших производителей дорожно-строительной техники российские заводы не представлены, но практически все крупнейшие фирмы действуют на российском рынке, открывая свои представительства или даже заводы. Например, в России имеются заводы Komatsu в Ярославле, Volvo в Санкт-Петербурге, John Deer под Липецком. Компания Atlas открыла свое представительство в Москве почти 100 лет назад – в 1913 г.

9. Большинство европейских и американских предприятий стремятся перенести производство в Китай в целях снижения себестоимости изготовления продукции. Пик экспансии на китайский рынок пришелся на конец XX века, когда азиатские экономики стали более открытыми для иностранных партнеров и КНР вступила в ВТО. Кроме Китая привлекательными являются и другие страны с дешевой рабочей силой. Так, японская компания Kubota наладила производство в Египте, а индийская компания BEML – в Индонезии.

10. Новейшей тенденцией стало проникновение китайских предприятий на европейские рынки в целях улучшения качества производимой продукции.

Несмотря на быстрые темпы развития китайской экономики, качество китайской продукции пока не достигло европейского уровня. Например, китайская компания Sany в 2009 г. открыла завод в Германии, китайский Zoomlion в 2008 г. купил итальянский завод CIFA. Кроме того, китайские производители вводят в строй новые производственные мощности и в менее развитых странах. Например, компания Liugong открыла свой завод в Индии.

11. В условиях жесткой конкуренции усиливаются процессы слияния и поглощения предприятий, прослеживается тенденция проведения совместных НИОКР при создании новых видов техники. Наибольший интерес представляет кооперация Komatsu с Volvo, продажа в 1999 г. части бизнеса компании Volvo фирме Ford. В 2001 г. Volvo объединилась с компаниями Renault и Mack в области производства грузовых автомобилей, а в 2006 г. – с Nissan и Lingong. В 1997 г. Volvo создало совместное предприятие с Mitsubishi, в 1999 г. – с компанией Scania, в 2001 г. – с фирмой Rolls-Royce для производства комплектующих Airbus A 380 супер-джет. В 2009 г. чешская компания Skoda создала совместное предприятие с компанией Doosan. В 1989 г. свои усилия объединили Sandvik и Atlas Copco, а позднее Manitou с Toyota, Aichi с Toyota и Telcon с Hitachi. Совместные предприятия компании образуют не



МАЛЬЦЕВА Вера Андреевна
Аспирант кафедры мировой экономики

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 251-96-10
E-mail: MaltsevaVA@gmail.com

О зарождении государственной аграрной политики в промышленно развитых странах¹

Ключевые слова

АГРАРНАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ
АГРАРНЫЙ ПРОТЕКЦИОНИЗМ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА
ЗЕМЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ
СЕЛЬСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА
СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Аннотация

Выделены узловые моменты становления системы государственного регулирования и поддержки сельского хозяйства в период с первой промышленной революции до Великой депрессии. Рассмотрена эволюция основных направлений и инструментов государственной аграрной политики в промышленно развитых странах в 1800–1920-е годы. Проанализировано воздействие мер государственной аграрной политики на динамику развития сельского хозяйства США и Европы.

¹ Статья подготовлена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. по лоту № 16.740.11.0696 «Компаративный анализ модернизационных стратегий в мировой экономической практике».

только в области производства готовой продукции, но и для изготовления комплектующих. Так, в 1999 г. компания Kobelco создала совместное предприятие с Mitsubishi Materials Corporation для удовлетворения потребностей в качественных комплектующих.

12. Стратегии роста нередко вынуждают компании диверсифицировать свой бизнес. Так, помимо дорожно-строительной техники, компания Liebherr производит холодильники, Hitachi – бытовую технику, Doosan изначально было предприятием, занимающимся продуктами питания, John Deere с 1985 г. занимается медицинскими услугами, а в 2000 г. компания получила банковскую лицензию, дающую фирме право финансировать продажу своего оборудования по всей Европе и тем самым повысить конкурентоспособность своей продукции.

13. Для борьбы с конкурентами производители дорожно-строительной техники используют патенты. Так, компания John Deere получила свой первый патент в 1864 г. на формы для отливки стальных плугов, фирма Ammann – в 1908 г. на машины для формирования дорожного покрытия.

Таким образом, проведенное исследование крупнейших мировых производителей дорожно-строительной техники выявило общие тенденции в развитии этих компаний, схожесть их стратегий транснационализации и ме-

тодов работы на зарубежных рынках независимо от того, когда компании начали свою деятельность и когда приняли решение осваивать новые рынки. У одних фирм этот процесс занял десятилетия, другие пошли по уже известному пути и преодолели все этапы развития намного быстрее. Компании начинают освоение зарубежных рынков преимущественно с экспорта. Успешный экспорт сопровождается открытием представительств и созданием производственных мощностей в новых странах. В настоящее время большинство производителей дорожно-строительной техники придерживаются стратегии открытия филиалов и представительств за рубежом, сохраняя производство в своей стране. ■

On the Genesis of State Agricultural Policy in Industrialized Countries

Как показывает мировая практика, развитие сельского хозяйства с момента становления государственности всегда опиралось на соответствующую государственную аграрную политику, которая в своей эволюции прошла целый ряд этапов. Ее сердцевину фактически с самого начала составляли вопросы регулирования земельных отношений, обеспечения продовольственной безопасности и налаживания стабильного снабжения сельскохозяйственным сырьем пере-

рабатывающих производств. За ограниченностью места содержательную часть вопроса рассмотрим на примере развитых стран на этапе зарождения основ государственной аграрной политики, т. е. начиная с первой промышленной революции до Великой депрессии.

По большому счету, развитие государственной аграрной политики насчитывает более чем 2000-летнюю историю, беря начало еще с описанных в Библии реформ Прекрасного Иосифа в Древнем Египте, предусматривавших

Vera A. MALTSEVA

Postgraduate of Global Economy Dept.

**Urals State University of Economics
620144, RF, Ekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 251-96-10
E-mail: maltsevava@gmail.com**

Key words

AGRICULTURAL SCIENCE AND EDUCATION

AGRICULTURAL PROTECTIONISM

STATE AGRICULTURAL POLICY

LAND ISSUE

RURAL CREDITING

RURAL INFRASTRUCTURE

AGRICULTURE

Summary

The key points of the formation of government support for agriculture system from the first Industrial revolution to the Great Depression are distinguished. There is considered the evolution of major directions and tools of developed countries' agricultural policy in 1800–1920. The impact of the state agricultural policy on agricultural development of the United States and Europe is analyzed.

Источники

1. Назаренко В. И. Россия и зарубежные страны. Модели аграрной политики. М.: Памятники исторической мысли, 2008.
2. Tauger M. Agriculture in World History. Routledge, 2010.
3. FAOSTAT Data. URL: <http://faostat.fao.org>.
4. International Trade Statistics 2011. World Trade Organization, 2011.
5. Garraty J., Carnes M. The American Nation – A History of the United States. Tenth edition. Addison Wesley Longman, 2000.
6. Anderson H. That Settles It: The Debate and Consequences of the Homestead Act of 1862 // The History Teacher. 2011. November. Vol. 45.
7. The New Cambridge Modern History. Vol. 13 / Ed. by P. Burke. Cambridge University Press, 1979.
8. Warming J. Danish Agriculture with Special Reference to Cooperation // Quarterly Journal of Economics. 1923. Vol. 37. No. 3.
9. Kristensen K. Public Guidance in Rural Land Utilization in Denmark // Annals of the American Academy of Political and Social Science. 1930. Vol. 150.
10. Henriksen I. An Economic History of Denmark. URL: <http://eh.net/encyclopedia/article/henriksen.denmark>
11. Henriksen I. The Transformation of Danish Agriculture, 1870–1914. Discussion paper. Institute of Economics. University of Copenhagen // Reprinted in K. Persson (ed.). The Economic Development of Denmark and Norway Since 1870. Aldershot: Edward Elgar, 1992.
12. Tracy M. Government and Agriculture in Western Europe, 1880–1988. N.Y.: Harvester Wheatsheaf, 1989.
13. De Riemer W.E. Agricultural Education in Foreign Countries // Appletons' Popular Science Monthly. 1899. December. Vol. LVL–82.

введение государственных закупок зерна с последующим его распределением государством в целях смягчения последствий ожидавшейся засухи и, в конечном итоге, предотвращения повышения цен [1. С.10]. В I веке до н.э. братья Гракхи предприняли попытки реформирования сельского хозяйства Древнего Рима: сначала Тиберий Гракх предложил конфисковать незаконно приобретенные земли патрициев с последующей раздачей малоземельным крестьянам, затем Гай Гракх ввел ежемесячное распределение продовольствия среди голодающих по фиксированным ценам [2. Р. 23]. В Древнем Китае начиная с династии Хань с I века до н.э. с голодными бунтами боролись через стабилизацию цен на зерно скупкой излишков продукции в государственные зернохранилища в урожайные годы. Однако все перечисленные меры носили «противопожарный» превентивный характер в отношении последствий возможных чрезвычайных ситуаций – природных катаклизмов, войн – как профилактика голода и бунтов безземельных крестьян. «Очаговый» характер данных мер удалось преодолеть с началом промышленной революции в Европе, давшей толчок отстраиванию системы государственного регулирования и поддержки сельского хозяйства и перерабатывающих производств. Предлагаем рассмотреть ее эволюцию на примере США и Европы, где успешные практические наработки обусловили устойчивое развитие всего комплекса соответствующих отраслей и способствовали закреплению стран на лидирующих позициях в мировом агропродовольственном секторе. В подкреплении справедливости та-

кой постановки вопроса, пока просто в порядке констатации, заметим: США со Второй мировой войны удерживают первую позицию в рейтинге мировых «сельскохозяйственных» держав и крупнейших поставщиков продовольствия за рубеж; Франция, Нидерланды, Германия, Великобритания на протяжении последних 50 лет стабильно входят в пятерку крупнейших агроэкспортеров; ЕС в целом является ведущим экспортером сельхозпродукции (39,1% мирового итога в 2010 г. против 10,5% у США) [3; 4. Р. 67].

На выделяемом нами этапе (начало XIX века – 1920-е годы) зарождение современной государственной аграрной политики в США и Европе строилось вокруг создания благоприятных условий для сельскохозяйственной деятельности. Главными каналами государственного воздействия выступали регулирование земельных отношений, организация внедрения научных разработок, финансирование инфраструктурных проектов, налаживание доступа к кредитным ресурсам (см. рисунок). Их отличительные характеристики – прямое влияние на сельскохозяйственных производителей и «точечность» применения – заслуживают развернутого рассмотрения.

На рубеже XVIII–XIX веков узловым пунктом государственной аграрной политики в США и большинстве европейских стран стал земельный вопрос. Растущая численность безземельных крестьян, порождавшая комплекс социально-экономических проблем, подталкивала власти к проведению реформ. В странах с крупными незастроенными территориями (США, Шве-



ция) началась раздача наделов на огороженных условиях, а в государствах с ограниченными земельными ресурсами (Германия, Дания) – их продажа по субсидируемым ценам. Так, по закону о гомстедах, принятому в США в 1862 г. (The 1862 Homestead Act), всем желающим выделялись участки по 160 акров на западе страны при условии возделывания сельскохозяйственных культур в течение более 5 лет [5. Р. 423] (через полгода фермеры могли выкупить наделы в собственность за символическую цену – 1,25 дол. / акр), что позволило к 1934 г. довести количество гомстедов до 1,6 млн, а площадь земель, переданных в частные руки, достигла 270 млн акров (10% земель США) [6. Р. 121]. В послереволюционных Франции (1789 г.) и Германии (1848 г.) крестьянам позволили выкупать обрабатываемые площади, однако не предоставили доступа к финансовым ресурсам, в результате чего большая часть земель оказалась в руках крупных землевладельцев (до 1830 г. лендлорды владели 1/3 пашни во Франции [7. Р. 144]). Отдельные страны, проводившие политику поощрения мелких фермерских хозяйств, предоставляли крестьянам «под выкуп» обрабатываемой земли субсидируемые кредиты. Так, в Дании к 1899 г. мелкие фермеры смогли выкупить по льготной ставке 9/10 земельных наделов [8. Р. 508], которые законом от 1925 г. запрещалось дробить [9. Р. 231], вследствие чего к концу XIX века 75% всех сельскохозяйственных угодий (в середине XVIII века – только 10%) здесь обрабатывались фермерами, ставшими собственниками наделов свыше 50 акров [10].

Начиная с XIX века технологическая модернизация сельскохозяйственного производства стала постепенно приобретать системный характер. Это обуславливало критическую значимость распространения образования для повышения производительности труда занятых в сельском хозяйстве. Исходя из этого ряд европейских стран в XIX веке провели на селе образовательную реформу. Пионером стала Дания, которая в 1814 г. в соответствии с законом о начальном образовании (Elementary Education Act) ввела обязательное восьмилетнее начальное образование в сельской местности, ставшее с 1849 г. бесплатным [11. Р. 162]. С 1840-х годов датское правительство организовало распространение среднего образования в высших народных школах (Folk High Schools) среди селян [12. Р. 111].

С 1868 г. в Дании начали предоставлять малообеспеченным ученикам гранты на обучение [12. Р. 103]. Впрочем, в первой половине XIX века сельскохозяйственное образование в европейских школах и высших учебных заведениях являлось, скорее, исключением из правил, поскольку главным подспорьем для фермеров служил собственный хозяйственный опыт.

Ко второй половине XIX века в Европе повсеместно открылись специализированные средние школы с ориентацией на сельскохозяйственные науки, в которых наряду с теоретическими лекциями проводились практические занятия на фермах. К примеру, в Германии первое подобное образовательное учреждение появилось в 1807 г., во Франции – в 1822 г. [13. Р. 220]. Помимо общего образования, многие европейские страны инициировали дополнительные специальные учебные программы для фермеров (своего рода курсы повышения квалификации), призванные расширить их компетенции и помочь во внедрении научных разработок в своих хозяйствах. Так, в конце XIX века в Дании функционировали сельскохозяйственные школы, рассчитанные на 5-месячное обучение в зимний период, которые к 1914 г. посещали 5% сельских жителей в возрасте до 20 лет [11. Р. 163]. Из этого же ряда выделим пример Нидерландов, где в 1890-х годах получили распространение специальные зимние обучающие курсы объемом 150–225 часов [14. Р. 163].

Попутно складывалась система высшего сельскохозяйственного образования. Впервые в Европе чтение лекций по сельскохозяйственным наукам организовал Эдинбургский университет, в 1790 г. открывший специализированную кафедру сельского хозяйства [13. Р. 226]. Далее эстафету подхватили другие европейские страны: во Франции в 1826 г. основан Королевский агрономический институт, в Дании в 1858 г. – Королевский ветеринарно-сельскохозяйственный колледж, в Вагенингене (Нидерланды) в 1876 г. – сельскохозяйственный университет, др. [15] К концу XIX века в университетах Франции работало более 160 департаментов и кафедр по сельскохозяйственной тематике [13. Р. 221]. В Великобритании в 1901 г. насчитывалось около 1000 студентов, изучавших сельскохозяйственные науки в высших учебных заведениях, при общем числе занятых в отрасли порядка 1,3 млн чел. [16. Р. 637].

References

1. Nazarenko V. I. *Russia and Foreign countries. Models of Agricultural Policy*. M.: Pamyatniki istoricheskoy mysli, 2008.
2. Tauger M. *Agriculture in the World History*. Routledge, 2010.
3. FAOSTAT Data. URL: <http://faostat.fao.org>.
4. *International Trade Statistics 2011*. World Trade Organization, 2011.
5. Garraty J., Carnes M. *The American Nation – A History of the United States*. Addison Wesley Longman. Tenth edition, 2000.
6. Anderson H. *That Settles It: The Debate and Consequences of the Homestead Act of 1862* // *The History Teacher*. November. 2011. Vol. 45. No. 1.
7. *The New Cambridge Modern History*. Volume 13 / Edited by P. Burke. Cambridge University Press, 1979.
8. Warming J. *Danish Agriculture with Special Reference to Cooperation* // *Quarterly Journal of Economics*. 1923. Vol. 37. No. 3.
9. Kristensen K. *Public Guidance in Rural Land Utilization in Denmark* // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1930. Vol. 150.
10. Henriksen I. *An Economic History of Denmark*. URL: <http://eh.net/encyclopedia/article/henriksen.denmark>
11. Henriksen I. *The Transformation of Danish Agriculture, 1870-1914*. Discussion paper, Institute of Economics, University of Copenhagen. Reprinted in K. Persson (ed.). *The Economic Development of Denmark and Norway Since 1870*. Aldershot: Edward Elgar, 1992.
12. Tracy M. *Government and Agriculture in Western Europe, 1880–1988*. NY: Harvester Wheatsheaf, 1989.
13. De Riemer W.E. *Agricultural Education in Foreign Countries* // *Appletons' Popular Science Monthly*. December 1899. Vol. LVL-82.
14. Knibbe M. *Agriculture in the Netherlands, 1851–1950: Production and Institutional Change*. Amsterdam: NEHA, 1993.
15. Ingersent K., Rayner A. *Agricultural Policy in Western Europe and the United States*. Cheltenham: Edward Elgar, 1999.
16. *The Agrarian History of England and Wales*. Volume VII (1850–1914) / Edited by E.J.T. Collins. Cambridge University Press, 2000. Part I.
17. Ruttan V. W. *Agricultural Research Policy*. The University of Minnesota Press, 1982.
18. Chang H.-J. *Rethinking Public Policy in Agriculture: Lessons from Distant and Recent History*. Policy Assistance Series. FAO, 2009.
19. van Zanden J. *The First Green Revolution: The Growth of Production and Productivity in European Agriculture, 1870-1914* // *Economic History Review*. 1991. Vol. 44. No. 2.

Источники

14. Knibbe M. *Agriculture in the Netherlands, 1851–1950: Production and Institutional Change*. Amsterdam: NEHA, 1993.
15. Ingersent K., Rayner A. *Agricultural Policy in Western Europe and the United States*. Cheltenham: Edward Elgar, 1999.
16. *The Agrarian History of England and Wales. Vol. VII (1850–1914)* / Ed. by E.J.T. Collins. Cambridge University Press, 2000. Part I.
17. Ruttan V.W. *Agricultural Research Policy*. The University of Minnesota Press, 1982.
18. Chang H.-J. *Rethinking Public Policy in Agriculture: Lessons from Distant and Recent History*. Policy Assistance Series. FAO, 2009.
19. Van Zanden J. *The First Green Revolution: The Growth of Production and Productivity in European Agriculture, 1870–1914* // *Economic History Review*. 1991. Vol. 44. No. 2.
20. Gras N. *A History of Agriculture in Europe and America*. NY: F.S. Crofts & Co. Publishers, 1925. P. 390.
21. Colman G. *Government and Agriculture in New York State* // *Agricultural History*. 1965. Vol. 39. No. 1.
22. *An Economic History of Europe. From Expansion to Development* / Ed. by A.D. Vittorio. Routledge, 2006.
23. *Agriculture and Economic Development in Europe Since 1870* / Ed. by P. Lains, V. Pinilla. Routledge, 2009.
24. Frederiksen D. *Mortgage Banking in Germany* // *Quarterly Journal of Economics*. 1894. Vol. 9. No. 1.
25. *The Agrarian History of Sweden from 4000 BC to AD 2000* / Ed. by J. Myrdal, M. Morell. Nordic Academic Press, 2011.
26. Sejersted F. *A Theory of Economic and Technological Development in Norway in the Nineteenth Century* // *Scandinavian Economic History Review*. 1992. Vol. XL. No. 1.
27. Herrick M., Ingalls R. *Rural Credits: Land and Cooperative*. NY: D. Appleton and Company, 1914.
28. Cochrane W. *The Development of American Agriculture: A Historical Analysis*. University of Minnesota Press, 1979.
29. Lauch J. *American Agriculture and the Problem of Monopoly: the Political Economy of Grain Belt Farming 1953–1980*. University of Nebraska Press, 2000.
30. Fuhrman W. *Federal Aid to Irrigation Development* // *Journal of Farm Economics*. 1949. Vol. 31. No. 4.

Восприятие научно-технического прогресса как основы общеэкономического роста и закрепление за государством функции «опоры» в поддержке образования, науки и пропаганде научных знаний проявились и в сельском хозяйстве. До середины XIX века пальма первенства в практическом внедрении результатов научных изысканий в агро-сферу принадлежала Великобритании – родине первой аграрной революции. В частности, именно здесь в 1843 г. родилась идея создания службы сельскохозяйственной пропаганды (extension services) (экспериментальная станция в Ротамстеде, Хартфордшир по сей день является самой старой в мире [17. P. 68]), однако наибольшее развитие она получила в Германии и Нидерландах, где первые подобные организации были образованы в 1890 г., а экспериментальные станции – в 1876 г. [14. P. 161]. Ключевой институциональной инновацией в этом плане назовем появление первого в Европе государственного научно-исследовательского аграрного института в Саксонии в 1852 г., которое предварил в 1840 г. выход в свет книги выдающего немецкого химика Ю. фон Либиха «*die organische Chemie in ihrer Anwendung auf Agrikultur und Physiologie*», принятой во всем мире за точку отсчета становления сельскохозяйственной науки [17. P. 72]. Службы сельскохозяйственной пропаганды сыграли ключевую роль в распространении научных достижений среди европейских агро-производителей. Так, в Нидерландах первоначально их открывали «под» зерновое хозяйство и садоводство. К 1910 г. в целом по стране 1020 фермерских хозяйств по линии данной службы получали консультации по вопросам ведения сельского хозяйства на научной основе [17]. Проводившаяся европейскими странами политика в области сельскохозяйственной науки и образования отразилась на качественных показателях развития отрасли. Наивысшие среднегодовые темпы прироста производительности труда (в погектарном исчислении в зерновом эквиваленте) за 1870–1910 гг. отмечены в Германии – 1,72%, Дании – 1,62; Нидерландах – 1,17; Швеции – 1,03% [19. P. 236]. Наименьший показатель 0,01% у Великобритании в известной мере (помимо, естественно, более высокой базовой точки «старта») сопряжен с тем, что вплоть до начала XX века внедрение научных результатов в сельское хозяйство Туманного Альбиона финан-

сировалось в основном не государством, а частными лицами, преимущественно крупными землевладельцами, руководствовавшимися прежде всего «своими» интересами.

Аналогичные процессы одновременно разворачивались в США. В 1862 г. только что учрежденное Министерство сельского хозяйства одним из первых своих решений инициировало принятие закона об открытии сельскохозяйственных колледжей по всей стране (Morill Land Grant College Act), в развитие которого в 1887 г. Конгресс США разрешил предоставление федеральных грантов (изначально, согласно Hatch Act, 15 тыс. дол. правительствам штатов для открытия сельскохозяйственных станций (agricultural stations) при колледжах. Первая сельскохозяйственная экспериментальная станция появилась в Коннектикуте в 1877 г. (к 1893 г. в каждом штате работала своя станция с общим числом 56 по стране [20. P. 390]), а в 1914 г. в соответствии с законом Смита-Левера (Smith-Lever Act) были учреждены объединенная служба сельскохозяйственной пропаганды и местные органы контроля за деятельностью экспериментальных станций [21. P. 45]. Земельная реформа, подкрепленная стимулированием научных исследований, позитивно отразилась на общем объеме сельскохозяйственного производства и производительности труда американских фермеров. Так, среднегодовой темп прироста сельскохозяйственного производства за 1870–1912 гг. в США составил 2,34% по сравнению с 1,49% – в Германии, 0,49% – во Франции. Анализ причин отрицательной динамики данного показателя (минус 0,13% в год) [22. P. 169] в Великобритании выходит за рамки нашего исследования. Таким образом, уже в XIX веке началось зарождение концепции золотого триединства науки–информации–образования (OVO (Onderzoek, Voorlichtig en Onderwijs)-Drieluik) [23. P. 108], окончательно оформившейся в 1950-х годах в Нидерландах, что, кстати, стало поворотным моментом в трансформации голландского сельского хозяйства в одного из мировых лидеров отрасли.

Внедрение достижений научно-технического прогресса в сельскохозяйственное производство требовало значительного объема инвестиций. Ограниченные в финансовых ресурсах фермерские хозяйства, естественно, не могли осуществить рывка в производи-

тельности труда без помощи извне. Это делало налаживание кредитования одним из магистральных направлений государственной аграрной политики развитых стран конца XIX – начала XX века. Одним из самых распространенных способов предоставления занятым в сельском хозяйстве доступа к кредитным ресурсам стало учреждение специализированных сельских банков. Пионером данного направления выступила Германия, в которой за 1824–1870 гг. появилось около 30 ипотечных банков (Hypothekenbanken), ссужавших фермерам средства для покупки земли и ее обустройства [24. P. 62–63]. Вскоре аналогичные кредитные институты стали открываться в Швеции (1835 г.), где, в частности, общая сумма выданных селянам кредитов к 1870 г. возросла с 2 млн до 200 млн крон [25. P. 162], Норвегии (1851 г.), Франции (1860 г.), Дании (1875 г.) [26. P. 70]. К концу XIX века система ипотечного кредитования в Германии оказалась наиболее развитой, что подтверждалось самым высоким показателем соотношения объема выданных ссуд к общей стоимости имущества в стране (около 50%) [24. P. 75].

Кредитование получило дополнительный импульс к развитию через сельскохозяйственное кооперативное движение. Первые кооперативные банки появились в Германии в 1864 г. как ответная реакция на предпочтение Hypothekenbanken кредитования исключительно крупных фермерских хозяйств. С 1880-х годов идея открытия подобных банков быстро захватила другие страны Европы. В частности, к 1901 г. в Дании кооперативные банки выдали 46% общего объема ипотечных кредитов [11. P. 162], в Нидерландах к 1910 г. при населении 5,9 млн чел. насчитывалось 600 кооперативных банков с 50 тыс. участников [14. P. 150]. Крупнейшие кооперативные банки являлись зачастую полностью государственными институтами. Например, уставный капитал Прусского центрального кооперативного банка (18 млн дол.) составляли средства Королевства, а деятельность 56 союзных банков (21 из них – в сельской местности со 194 тыс. участников) контролировалась министерствами финансов и сельского хозяйства Пруссии [27. P. 309, 311–312].

В США до начала XX века развитие системы сельского кредитования отставало от европейских стран. Лишь в 1913 г. национальные банки получили

право выдавать ссуды фермерам под залог недвижимости. Однако в конечном счете именно американская система кредитования сельского хозяйства оказалась наиболее продуманной и последовательной. В 1916 г. закон о кредитовании фермеров (Federal Farm Loan Act) инициировал создание 12 федеральных земельных банков, выдававших долгосрочные кредиты группам заемщиков. В 1922 г. принят закон (Capper-Volstead Cooperative Marketing Act), согласно которому сельхозкооперативы вывели из-под действия анти-трастового законодательства и обеспечили налоговыми льготами. В 1923 г. созданы 12 посреднических кредитных банков, предоставлявших займы сельскохозяйственным кооперативам и ассоциациям, которые затем выдавали кредиты непосредственно фермерам [28. P. 289–291]. Так, за 1929–1932 гг. сельхозкооперативы получили кредитов на 360 млн долл. по льготной ставке 3,5% вместо стандартных 6–8% [29. P. 113].

Важную часть государственной аграрной политики рассматриваемого этапа составляла поддержка развития сельскохозяйственной инфраструктуры. При относительно низкой рентабельности сельское хозяйство «из своих» ресурсов решить данную задачу, что требовалось для поступательного улучшения производственных показателей всего агропродовольственного сектора, не могло. Поэтому в большинстве европейских стран и США в этот период стартовало множество программ государственного финансирования землеустроительных, мелиоративных работ, электрификации, телефонизации сельских поселений, др. Так, с середины XIX века региональные власти США начали учреждать компании (irrigation districts), координировавшие ирригационные работы на уровне штата, что подтолкнуло федеральное правительство в 1902 г. к принятию закона о госфинансировании ирригационных проектов в 20 штатах в засушливых западных районах страны, а в 1916 г. местным властям разрешили брать займы (с федеральным правительством в качестве гаранта) на развитие проектов по орошению, дренажу, предотвращению наводнений, пр. [30. P. 965–966]. За 1840–1860 гг. власти Швеции профинансировали осушение 4% общей площади сельхозугодий, что во многом способствовало повышению средней урожайности зерновых

References

20. Gras N. A History of Agriculture in Europe and America. NY: F.S. Crofts & Co. Publishers, 1925.
21. Colman G. Government and Agriculture in New York State // *Agricultural History*. 1965. Vol. 39. No. 1.
22. An Economic History of Europe. From Expansion to Development / Edited by A. D. Vittorio. Routledge, 2006.
23. Agriculture and Economic Development in Europe Since 1870 / Edited by P. Lains, V. Pinilla. Routledge, 2009.
24. Frederiksen D. Mortgage Banking in Germany // *Quarterly Journal of Economics*. 1894. Vol. 9. No. 1.
25. The Agrarian History of Sweden from 4000 BC to AD 2000 / Edited by J. Myrdal, M. Morell. Nordic Academic Press, 2011.
26. Sejersted F. A Theory of Economic and Technological Development in Norway in the Nineteenth Century // *Scandinavian Economic History Review*. 1992. Vol. XL. No. 1.
27. Herrick M., Ingalls R. Rural Credits: Land and Cooperative. NY: D. Appleton and Company, 1914.
28. Cochrane W. The Development of American Agriculture: A Historical Analysis. University of Minnesota Press, 1979.
29. Lauch J. American Agriculture and the Problem of Monopoly: the Political Economy of Grain Belt Farming 1953–1980. University of Nebraska Press, 2000.
30. Fuhrman W. Federal Aid to Irrigation Development // *Journal of Farm Economics*. 1949. Vol. 31. No. 4.

Источники

31. The Statistical Abstract of the United States: 1900. U.S. Bureau of the Census, 1901. P. 318–320; 1920. P. 319, 374, 375

32. Grigg G.B. Agricultural Systems of the World: An Evolutionary Approach. Cambridge University Press, 1974.

33. Мировая экономика. Глобальные тенденции за 100 лет / под ред. И.С. Королева. М.: Юристъ, 2003.

34. Mazoyer M., Roudart L. A History of World Agriculture from the Neolithic Age to the Current Crisis. Earthscan, 2006.

35. Chang. H.-J. Kicking Away the Ladder – Development Strategy in Historical Perspective. L.: Anthem Press, 2002.

36. Classical Trade Protectionism 1815–1914 / ed. by J.-P. Dormois and P. Lains. Routledge, 2006.

37. Трейси М. Сельское хозяйство и продовольствие в экономике развитых стран: введение в теорию, практику и политику. СПб.: Экономическая школа, 1995.

38. Zussman A. The Rise of German Protectionism in the 1870's: A Macroeconomic Perspective. SIEPR Discussion Paper No. 01-19. Stanford University. 2002. April.

38. O'Connor M.O. World Wheat Supplies 1865–1913 // Discussion Paper No. 12. Princeton University. 1970. July.

за 1800–1870-е годы на 40% (с 1 : 3,7 до 1 : 5), надоев молока на одну корову – на 2/3 (с 600 до 1000 кг) [25. P. 156–157].

Создание развитой транспортной инфраструктуры являлось важнейшим условием коммерциализации сельскохозяйственного производства и интеграции национального аграрного сектора в мировой рынок. Роль государства в подобных проектах всегда оставалась определяющей. В качестве примера можно привести организацию железнодорожного сообщения в США в XIX веке. За 1845–1860 гг. власти штатов привлекли более 90 млн дол. займов на строительство железных дорог. Позднее, в соответствии с принятыми в 1862 и 1864 гг. Pacific Railway Acts, федеральное правительство выделило 180 млн акров земли в виде грантов железнодорожным компаниям для прокладки железнодорожных путей в сельскохозяйственных районах Среднего Запада. В результате за 1832–1867 гг. протяженность железных дорог в США увеличилась с 229 до 39250, к 1900 г. – до 198964 миль. При этом плотность железнодорожной сети сообщений в главных сельскохозяйственных штатах США росла опережающими темпами. Например, в Техасе за 1860–1900 гг. – в 31,7 раза (с 307 до 9722 миль), в Айове – 13,9 раза (с 655 до 9113 миль), в Небраске – 7,9 раза (с 705 до 5594 миль). Это благотворно сказалось на экспортных возможностях аграрного сектора американской экономики. В частности, за 1867–1900 гг. поставки пшеницы на внешние рынки увеличились в 14,5 раза (до 186,1 млн бушелей, или 34% собранного урожая против 8,3% в начале рассматриваемого периода), кукурузы – в 13,3 раза (до 213,1 млн бушелей, или 10,3% всего урожая против «ранешних» 1,8% [31]). В итоге США к началу XX столетия превратились в крупнейшего поставщика зерна на мировой рынок (2/3 мирового экспорта вкуче с Канадой) [32. P. 257], уступая в 1900 г. по доле в мировом сельскохозяйственном производстве (10,4%) только Китаю (14,5%) и Индии (14,0%), но сравнявшись с суммарным итогом европейских лидеров – Великобритании (1,5%), Германии (3,9%), Франции (5,2) [33. С. 594–595].

Характерной особенностью начального этапа формирования государственной аграрной политики стал протекционизм. Первая волна аграрного протекционизма пришлась на конец XIX века, когда в Европу хлынул

поток дешевого зерна, мясомолочной продукции из Нового Света, Канады, Российской империи. Например, за 1850–1900 гг. объем продовольственного экспорта из США в Европу возрос в 40 раз (с 5 до 200 млн бушелей), чему во многом способствовало трехкратное удешевление стоимости трансатлантической транспортировки зерна за 1870–1900 гг., налаживание широкомасштабного производства рефрижераторной техники с 1875 г. [34. P. 369], др. Стремительно возросшая заокеанская конкуренция вызвала стагнацию в ключевых странах – производителях сельскохозяйственной продукции и «реанимировала» протекционистские настроения. Начало данному процессу положила Германия, где в 1879 г. «Союз стали и ржи» пролоббировал повышение ввозных пошлин на сельскохозяйственную и промышленную продукцию [35. P. 35]. Если до 1879 г. в Германии средневзвешенный тариф равнялся всего 3%, то уже в 1880-е годы зерновые облагались импортной пошлиной 12,4% (в 1913 г. – 25,6%), рис – 17,5% (20,2%), кофе – 32,4% (47,2%), а к 1913 г. средняя ставка тарифа на ввозимое продовольствие достигла 23,2% [36. P. 233–234]. Считается, что именно инициативы «Союза стали и ржи» послужили отправной точкой в последовавшей серии попыток европейских стран (Италии – в 1878 и 1887 гг., Франции – 1885 г., Бельгии – 1887 и 1895 гг., Швейцарии – в 1891 г., др. [37. С. 224–225]) оградить аграрный сектор от последствий возросшей интеграции в мировое хозяйство с помощью таможенных барьеров [38. P. 4]. Однако высокая тарифная защита, как выяснилось, не стала панацеей для европейских стран, охваченных сельскохозяйственным кризисом. Если в США за 1865–1900 гг. итоговый урожай пшеницы возрос в 3,6 раза (со 175,0 до 638,6 млн бушелей), то в Западной Европе сбор остался практически на том же уровне (534,5 против 469,6 млн бушелей означали более чем скромный рост в 13,8%), главным образом, из-за трехкратного снижения урожая в Великобритании (со 115,9 до 39,4 млн бушелей) [39. P. 4–5, 7]. Единственным возможным вариантом выхода из сложившейся ситуации являлось радикальное переосмысление роли государства в регулировании продовольственного рынка, что приобретало особую актуальность в развернувшейся затем цепи событий экзогенного порядка, охвативших все мировое хозяйство.

Прежде всего, назовем Первую мировую войну, ставшую крупнейшим потрясением для мирового сельского хозяйства, только-только оправившегося от депрессии конца XIX столетия, и вызвавшую к жизни беспрецедентные формы государственного вмешательства в рыночные принципы хозяйствования, в том числе в аграрной сфере. Почти все воюющие страны, испытывая продовольственный кризис, установили государственный контроль за производством и распределением продуктов питания. В частности, в Британии, блокированной с моря немецким ВМФ, к 1916 г. правительство ввело карточное распределение продовольствия, продразверстку (*requisition*), обязало фермеров выращивать зерновые под угрозой конфискации земель «отказников», а военнопленных направляло на принудительные сельскохозяйственные работы. В феврале 1917 г. английские фермеры получили законодательно закрепленную (*Corn Production Act*) поддержку цен на выращиваемые зерновые. В августе 1917 г. Конгресс США утвердил аналогичный закон (*Food Control Act*), устанавливавший минимальные цены на пшеницу, на основе которого осенью того же года Г. Гувер, назначенный Президентом В. Вильсоном главой продовольственной администрации США, ввел государственный контроль за ценами на продовольствие.

Стабилизация сельскохозяйственного производства в послевоенный период, сопровождавшаяся хроническим агроперепроизводством в условиях «выхода» государства из рынка, на десятилетие 1920-х годов зафиксировала низкие цены на сельскохозяйственное сырье. Подавляющее большинство европейских стран и США, несмотря на требования фермеров ввести в качестве противовеса государственные закупки по паритетным ценам, защитить внутренние рынки тарифами и субсидировать экспортные поставки излишков для «рассасывания» запасов, до кризиса 1930-х годов отказывались от вмешательства в экономику, руководствуясь отжившими свой век теоретическими построениями о его допустимости только в чрезвычайной ситуации военного времени. Великая депрессия 1929 г. в качестве одной из первопричин имела хронический продовольственный кризис 1920-х годов, что самоочевидно в условиях, когда сельское хозяйство абсорбировало 2/3

мирового экономически активного населения [2. P. 112]. Безусловно, экономический кризис 1929–1933 гг., когда большинство государств активизировало вмешательство в процессы производства, переработки и сбыта сельхозпродукции в попытках преодолеть кризисные явления, стал еще одним узловым пунктом в развитии государственного регулирования сельского хозяйства развитых стран.

Таким образом, на этапе зарождения государственной аграрной политики развитых стран оформилось ее стержневое направление: создание благоприятной хозяйственной среды для ведения земледелия и животноводства через стабилизацию внутреннего сельскохозяйственного рынка и комплексное развитие села. При этом ключевые инструменты – укрепление института земельной собственности, обустройство аграрной инфраструктуры, отстраивание взаимодействия науки и сельского хозяйства, др., – как показала практика, получили в дальнейшем качественное развитие. Вместе с тем именно в этот период закладывались контуры аграрного протекционизма, волнообразное усиление или ослабление которого продолжается по настоящее время. ■

References

31. The Statistical Abstract of the United States: 1900. U. S. Bureau of the Census, 1901. P. 318–320; *Ibid.* 1920.
32. Grigg G. B. *Agricultural Systems of the World: An Evolutionary Approach*. Cambridge University Press, 1974.
33. *World Economy. Global Tendencies for 100 years* / Edited by I. S. Korolev. M.: Yurist, 2003.
34. Mazoyer M., Roudart L. *A History of World Agriculture from the Neolithic Age to the Current Crisis*. Earthscan, 2006.
35. Chang H-J. *Kicking Away the Ladder – Development Strategy in Historical Perspective*. L.: Anthem Press, 2002.
36. *Classical Trade Protectionism 1815-1914* / Edited by J.-P. Dormois and P. Lains. Routledge, 2006.
37. Tracy M. *Agriculture and food in developed countries: introduction to theory, practice and policy*. SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 1995.
38. Zussman A. *The Rise of German Protectionism in the 1870's: A Macroeconomic Perspective*. SIEPR Discussion Paper No. 01-19. Stanford University, April 2002.
39. O'Connor M.O. *World Wheat Supplies 1865-1913*. Discussion Paper No. 12. Princeton University, July 1970.



ДМИТРИЕВА Наталья Витальевна
 Доктор психологических наук,
 профессор кафедры психологии
 личности и специальной психологии

**Новосибирский государственный
 педагогический университет**
 630126, РФ, г. Новосибирск,
 ул. Вилюйская, 28
 Тел.: (383) 244-18-93
 E-mail: dnv2@mail.ru



КОРОЛЕНКО Цезарь Петрович
 Доктор медицинских наук,
 профессор кафедры психиатрии

**Новосибирский государственный
 медицинский университет**
 630091, РФ, г. Новосибирск,
 Красный проспект, 52
 Тел.: (383) 220-76-08
 E-mail: lengyel34@mail.ru



ПЕРЕВОЗКИНА Юлия Михайловна
 Кандидат психологических наук,
 доцент, заведующая кафедрой
 психологии личности и специальной
 психологии

**Новосибирский государственный
 педагогический университет**
 630126, РФ, г. Новосибирск,
 ул. Вилюйская, 28
 Тел.: (383) 244-18-93
 E-mail: per@bk.ru

Организационная идентичность в пространстве постмодернизма

Ключевые слова

ПОСТМОДЕРНИЗМ
 ИДЕНТИЧНОСТЬ
 ФРАГМЕНТАРНОСТЬ
 ДИССОЦИОГЕННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ
 ОРГАНИЗАЦИЯ
 ГРУППА
 КОЛЛЕКТИВНОЕ БЕССОЗНАТЕЛЬНОЕ

Аннотация

В статье дается анализ современного состояния культуры постмодернизма, рассматриваются факторы, влияющие на специфику организационной идентичности личности в условиях постмодернизма. Раскрываются причины формирования кризисной организационной идентичности.

Термин «постмодернистское общество» в последние десятилетия все чаще встречается в литературе по социологии, транскультурной психологии и психиатрии. Он отражает специфику новых явлений и процессов, происходящих в конце XX и начале XXI века, прежде всего, в наиболее развитых странах. Постмодернистская культуральная модель, являясь продуктом модернистского общества, сосуществует с ним, проявляя тенденцию к более или менее быстрому дальнейшему распространению. В разных регионах мира, в том числе и в сегодняшней России, обнаруживается мозаичность сочетания традиционной, модернистской и постмодернистской культур. Постмодернистская культура в современной России получает наибольшее развитие в крупных городах, метрополиях, зонах интенсивного промышленного роста, в деятельности предприятий и организаций.

В процессе перехода к постмодернистской культуре происходит изменение содержания самого понятия «индивидуализм». Для модернистского общества характерна тенденция, которая проявляется в стремлении каждого нового поколения быть более индивидуалистическим, чем предшествующее,

в желании родителей видеть своих детей более индивидуальными, чем были они [1].

Согласно нашим наблюдениям, в сознании большинства обращающихся к нам за помощью лиц сформировался гипериндивидуализм, характеризующийся потерей чувства индивидуального отношения и ответственности по отношению к другим. Индивидуум постмодернистского общества постепенно утрачивает не только часть необходимых для успешной социализации экстерниоризированных черт личности. В нем начинают происходить внутренние изменения, приводящие к деформации его отношений с обществом, к фрагментации его идентичности.

Европейские социологи отмечают, что модернистская культура уже содержит в себе элементы постмодернизма, которые легко развиваются на ее почве. К ним авторы относят два ключевых компонента: капитализм и изолированный индивидуум. Капитализм господствует во всем мире и объединяет его, а люди, живущие в таких условиях, чувствуют себя в них изолированными и чужими, оставаясь наедине со своим элфом. Таким образом, в то время как мир объединяется и унифицируется в связи с универсальным влиянием капитализма, сфера взаимопонимания и межличностной эмпатии сжимается как шагреновая кожа до размеров одного индивидуума. Человек становится чужим среди чужих для него других [1].

Основными психосоциальными факторами формирования идентичности личности модернистской культуры являлись работа, профессиональная деятельность, социальные связи и функционирование в обществе. Девиз модернистской культуры звучал как «Я идентифицирую себя с тем, что я делаю». Отсюда позитивное влияние таких мотиваций на формирование «здоровой» организационной идентичности, под которой авторы настоящей работы понимают самоидентификацию организации в опыте изменений.

Organizational Identity in Postmodernism Space

Постмодернистской культуре свойственны онтологическая неуверенность, исчезновение критериев правильности общепринятых систем ценностей, положений, мнений, стратегий поведения, принятия решений. Психологическое содержание значений декларируемых истин, правил, положений, регламентированных активностей оказывается неполным, незавершенным, двойственным. Сущность этих феноменов изменяется уже с начала их возникновения и тем более применения в реальной жизни.

Происходящее неизбежно приводит человека к отчуждению, изоляции, возникновению экзистенциального страха аннигиляции, отсутствия существования. В таком состоянии на сознательном и бессознательном уровнях появляется желание почувствовать себя хоть в какой-то степени и хотя бы временно внутренне интегрированным, спаянным, целостным. Это чувство находит выражение в стремлении испытать безответственное возбуждение и особую радость, становясь членом, частичкой трудового коллектива, сливаясь с которым человек «присоединяется» к общему для всех членов коллективному бессознательному, что коренным образом изменяет субъективное восприятие себя, своего эльфа. Слабое фрагментированное эго временно насыщается энергией коллективного бессознательного, что сопровождается психическим подъемом, ощущением необычных возможностей, силы, единения с другими членами толпы. Образ такой группы может иногда появляться в качестве воображаемого объекта, приводя в целом к аналогичному психологическому состоянию ощущения ослабления чувства одиночества, большей уверенности в себе, заполнения внутренней пустоты. Отсюда стремление к идентификации с командой, группой, трудовым коллективом, какой-нибудь общей темой, общим интересом. Общественные структуры, создаваемые в постмодер-

нистской культуре, часто объединяются на базе позитивных намерений. В них ищут стабильности, тепла, уверенности, возможности приобщиться к гуманистическим ценностям. К сожалению, подобные проявления социофилии в постмодернистском обществе обычно кратковременны, так как не имеют под собой сколько-нибудь глубоких корней, кроме изначального стремления к объединению. В случаях наличия у членов таких объединений экстремистских, фанатических идей и установок, возможно возникновение социально опасных активностей. В более мягком варианте встречаются нетерпимость к лицам, не входящим в группу, всевозможные предубеждения, утрированная традиционность, неприемлемость каких бы то ни было оппозиционных взглядов [1].

Идентичность индивидуума в постмодернистском обществе не просто фрагментарна. Фрагменты его психики нагружены огромным количеством сознательных и бессознательных значений. Социальная перенасыщенность личности сочетается с фрагментарностью, отдельные фрагменты (субличности) выражают различные, часто противоположные по смыслу и содержанию состояния и используют разный язык. Все это приводит к множеству не связанных друг с другом инкогерентных отношений (конфликтов между субличностями), отрицательно влияющих на специфику организационной идентичности, придавая ей фрагментарный характер.

Среди факторов постмодернизма выделяют ряд факторов, имеющих особое значение [1]: (1) чрезвычайная мобильность населения; (2) культуральный плюрализм; (3) мобильность символов; (4) культуральные изменения.

Как известно, в традиционном, а в определенной степени и в модернистском обществе миграция населения была или девиацией, или явлением нетипичным. В постмодернистском обществе миграция является нормой. Перемещение происходит в различных

Natalya V. DMITRIEVA
*Dr. Sc. (Psychology), Prof.
of Psychology of Personality and
Special Psychology Dept.*

**Novosibirsk State Pedagogical
University**
630126, RF, Novosibirsk,
ul. Vilyuiskaya, 28
Phone: (383) 244-18-93
E-mail: dvn2@mail.ru

Caesar P. KOROLENKO
*Dr. Sc. (Medicine), Prof.
of Psychiatry Dept.*

Novosibirsk State Medical University
630091, RF, Novosibirsk,
Krasny Prospect, 52
Phone: (383) 220-76-08
E-mail: lengyel34@mail.ru

Yulia M. PEREVOZKINA
*Cand. Sc. (Psychology), Sr. Lecturer,
Head of Psychology of Personality
and Special Psychology Dept.*

**Novosibirsk State Pedagogical
University**
630126, RF, Novosibirsk,
ul. Vilyuiskaya, 28
Phone: (383) 244-18-93
E-mail: per@brk.ru

Key words

POSTMODERNISM

IDENTITY

FRAGMENTARITY

ANTISOCIAL IDENTITY

ORGANIZATION

GROUP

COLLECTIVE UNCONSCIOUS

Summary

In the article the analysis of postmodernism culture's modern condition is carried out; the factors influencing the specifics of organizational identity of individual in conditions of postmodernism are considered. The reasons for formation of crisis organizational identity are revealed.

Источники

1. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. Номо Postmodernicus. Психологические и психические нарушения в постмодернистском мире. Новосибирск: НГПУ, 2009.
2. Дмитриева Н. В., Перевозкин С. Б., Перевозкина Ю. М., Самойлик Н. А. Диагностика кризиса идентичности. Новокузнецк: РИО КузГПА, 2012.
3. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006.
4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
5. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.

направлениях. Люди переселяются из сельской местности в города, из одного региона в другой, из одной страны в другую. Причины миграции различны. Люди меняют место жительства, надеясь на улучшение финансового положения, получение лучших возможностей для обучения, профессионального роста, спасение от дискриминации, обеспечение более безопасной и перспективной жизни своим детям.

Процесс глобализации в постсовременных обществах приводит к тому, что многие регионы, характеризующиеся ранее гомогенной культуральной и этнической идентичностью, становятся космополитичными, включают в свою структуру целые районы, населенные мигрантами из других культур и этносов.

Новые слова, непривычные выражения, зрительные образы заполняют окружающее пространство. Ранее неизвестные сигналы, знаки и символы транслируются по телевидению, радио, Интернету, постоянно «бросаются» в глаза, встречаясь на рекламных щитах, вывесках фирм, банков, супермаркетов. Из материала этих символов формируется личностная идентичность постсовременного человека, влияющая на специфику организационной идентичности компании, в которой он работает.

Одним из факторов, детерминирующих особенности организационной идентичности, является сфера профессиональных отношений, которая является показателем гармоничного психоэмоционального статуса сотрудников и успешности деятельности организации. Профессиональная деятельность в жизни человека – одно из условий его существования и развития. Придавая принципиальное значение профессиональной деятельности, многие авторы рассматривают ее как средство познания и преобразования окружающего мира, формирования субъекта труда, его потребность, цель, ценность и смысл жизни [2].

Профессиональные отношения в обществе постмодернизма полны разнообразных стрессов. Как отмечает Ю. В. Щербатых, «профессиональный стресс возникает и у сотрудников, недостаточно загруженных работой, а также у тех людей, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее» [3. С. 234].

Неудовлетворенность профессиональной деятельностью могут вызвать следующие факторы: плохие условия труда, неритмичная рабочая нагрузка, неудобный график труда [2]. Достаточно сильным стрессором, способствующим началу кризиса организационной идентичности, становится тот факт, что в большинстве профессий объем информации, который необходим для поддержания уровня компетентности, постоянно расширяется. В данной ситуации сотрудникам трудно успевать отслеживать динамику быстро расширяющегося информационного пространства, что способствует развитию неуверенности в себе, профессиональной некомпетентности.

В работе Ю. В. Щербатых [3] указываются и другие характеристики дестабилизации профессиональной сферы, к числу которых относятся увеличение числа ошибок при выполнении привычных действий на работе, хроническая нехватка времени, низкая продуктивность профессиональной деятельности, ухудшение согласованности движений, точности и соразмерности требуемых усилий в трудовой деятельности.

Следовательно, к числу факторов, прямо или косвенно влияющих на возникновение кризисной организационной идентичности, помимо вышеназванных, можно отнести плохие условия труда, отсутствие необходимой информации и отсутствие времени.

Такие условия зачастую становятся причиной полного отсутствия интереса к работе, что приводит к профессиональному выгоранию [2]. Одной из важных характеристик профессионального выгорания становится постоянно увеличивающееся недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, постепенно развивающееся безразличие и апатия, и как следствие, снижение ценности своей профессиональной деятельности [2]. При этом у человека может возникнуть ощущение неуверенности в профессиональном определении и желание кардинально поменять вид трудовой деятельности.

Согласно Н. Е. Водопьяновой, подобные профессиональные деструкции и деформации появляются в результате «профессиональной дезадаптации, нарушают целостность личности субъекта труда, снижают удовлетворенность самореализацией, адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности» [4. С. 123]

и состоянии организационной идентичности.

Характеризуя специфику организационной идентичности ряда компаний, действующих в условиях постмодернизма, приведем высказывание Э. Эриксона, который отмечает, что «спутанность идентичности обычно сопровождается острым нарушением умелости, либо выступает в неспособности сконцентрироваться на требуемом или предложенном занятии, либо в саморазрушительной поглощенности какой-то односторонней деятельностью» [5. С. 180].

Кроме того, кризис идентичности в профессиональной сфере могут спровоцировать конфликтные отношения, характеризующие взаимодействие двух или более людей, чьи потребности в данной ситуации кажутся участникам взаимодействия несовместимыми.

Конфликтные ситуации отличаются рядом особенностей, которые усиливают интенсивность возникающих на их основе стрессоров [5. С. 112]:

- перенос ответственности за конфликт на другого человека и сведение к минимуму собственной ответственности за происходящее;
- появление и дальнейшее усиление отрицательных эмоций по отношению к другому человеку, причем негативные чувства сохраняются и вне ситуативной конфликтной ситуации;
- упорное нежелание изменить свою точку зрения и принять точку зрения оппонента.

Таким образом, существует взаимосвязь идентичности человека современного общества и организационной идентичности компании, в которой он работает. Нами выявлен ряд особенностей личностной идентичности Homo postmodernicus, к которым прежде всего относятся фрагментарность психики, диффузная (диссоциогенная) идентичность, специфическая эмоциональная недостаточность, препятствующая формированию эмоциональной привязанности. Фактически происходит дегуманизация человека, который лишается основных человеческих качеств, превращаясь в гибрид человека и машины. Диссоциогенный характер личностной идентичности сотрудников социальных организаций детерминирует возможность возникновения фрагментарной организационной идентичности. ■

References

1. Korolenko T. P., Dmitriev N. V. Homo Postmodernus. Psychological and mental infringements in the postmodernist world: monograph. Novosibirsk: NSPU Publisher, 2009.
2. Dmitrieva N. V., Perevozkin S. B., Perevozkina J.M., Samoylik N.A. Diagnostics of identity crisis: monograph. Novokuznetsk: KuzSPA Publisher, 2012.
4. Cherbatikh Yu. V. Psychology of stress and correction methods. S.-Petersburg: Piter, 2006.
4. Vodopyanova N. E. Psycho-diagnostics of stress. S.-Petersburg: Piter, 2009.
5. Ericson E. Identity: youth and crisis. Moscow: Progress, 1996.

Уважаемые читатели!

*Редакция научно-аналитического журнала «Управленец»
поздравляет вас с Новым годом и Рождеством!*

*Пусть наступающий год будет полон
новыми открытиями, творческими успехами,
радостными новостями, приятными
и полезными знакомствами!*



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 РОССИЙСКИЙ ИНДЕКС НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ

ЖУРНАЛ ВКЛЮЧЕН В НАУЧНУЮ БАЗУ ДАННЫХ
EBSCO PUBLISHING (USA)

**WWW.USUE.RU
SCIENCE.USUE.RU**

