ISSN 2072-8549

Вестник

Московского Государственного Областного Университета

Серия

Экономика

ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДОВ В РАМКАХ ПАРАДИГМАЛЬНОГО АНАЛИЗА

ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ

О РОЛИ СПОНТАННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОЕКТОМ

2014 / № 3

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Бойкова М.В. ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ 6
Куриленко Ю.В., Никишкин В.В. ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ЗАГОРОДНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ 13
Орехов Е.В. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 20
Орлова И.Ю. ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДОВ В РАМКАХ ПАРАДИГМАЛЬНОГО АНАЛИЗА 25

РАЗДЕЛ II.
ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

Али Касим Хасан Аль-Обайди КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ 31
Бром А.Е., Хомбак А.А. ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДОВ ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНЖИНИРИНГОВЫХ ПРОЕКТОВ В ЭНЕРГЕТИКЕ 39
Дрожжин С.Г. РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА 46
Крохин А.Г., Башмаков Д.В. ПЕРСПЕКТИВЫ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДСИСТЕМ ВУЗА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА 53
Любкина Е.О. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПЕРСОНАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ 65
Путятина Л.М., Джамай Е.В., Шароватов С.В. ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ 69
Чудновская С.Н. О РОЛИ СПОНТАННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОЕКТОМ 73

НАШИ АВТОРЫ 80

CONTENTS

SECTION I.
SOCIAL PROBLEMS OF TRANSFORMATION OF ECONOMY OF RUSSIA

M. Boykova. TRADITIONAL AND INNOVATIVE APPROACHES TO INTEGRATION PROCESS MANAGEMENT 6
Y. Kurilenko, V. Nikishkin. THE STUDY OF CONSUMER PREFERENCES IN COUNTRY REAL ESTATE MARKET 13
Ye. Orekhov. GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIA 20
I. Orlova. THE STUDY OF INDIVIDUAL ECONOMIC BEHAVIOR WITHIN PARADIGMAL ANALYSIS FRAMEWORK 25

SECTION II.
ROBLEMS OF ECONOMY AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

Ali Qasim Hasan Al - Obaidi. CLASSIFICATION OF MAIN USERS OF ACCOUNTING INFORMATION 31
A. Brom, A. Khombak. INTRODUCTION OF PROJECT-ORIENTED MANAGEMENT METHODS IN THE IMPLEMENTATION OF ENGINEERING PROJECTS IN POWER INDUSTRY 39
S. Drozhzhin. DEVELOPMENT OF COMPETITIVENESS OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION ON THE BASIS OF BRIGADE FORM OF LABOUR ORGANIZATION IMPROVEMENT 46
A. Krokhin, D. Bashmakov. PROSPECTS OF INTRA-ORGANISATIONAL INTEGRATION OF UNIVERSITY FUNCTIONAL SUBSYSTEMS AIMED AT INCREASING GRADUATES' COMPETITIVE ABILITIES 53
Ye. Lyubkina. THEORETICAL PROVISIONS OF GOVERNING THE COMPETENCE-BASED POTENTIAL OF CUSTOMS OFFICIALS 65
L. Putyatina, Ye. Dzhamay, S. Sharovatov. ASSESSMENT OF THE FEASIBILITY OF ALTERNATIVE INVESTMENT PROJECTS IN HIGH-TECH INDUSTRIES 69
S. Chudnovskaya. OF THE ROLE OF SPONTANEOUS AND CORPORATE SOCIALIZATION IN INDUSTRIAL PROJECT MANAGEMENT 73

OUR AUTHORS 80

РАЗДЕЛ I.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

УДК 339.543.2

Бойкова М.В.
Российская Таможенная Академия, г. Люберцы (Моск. обл.)

ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Аннотация. В современном обществе динамичные изменения происходят в многостороннем взаимодействии государств. Проявлениями таких изменений являются глобализация и региональная интеграция. В связи с этим формируются подходы к управлению интеграционными процессами связанные с национальными и наднациональными регуляторами внешнеэкономической деятельности. Исследования в области экономической интеграции являются перспективным направлением в теории менеджмента и в экономической теории. Таможенный союз стал вехой в развитии экономики России и задал направление для евразийского интеграционного процесса. Инновационные технологии информационных систем составляют основу совершенствования таможенного администрирования и управления интеграцией единого экономического пространства.
Ключевые слова: глобализация, региональная интеграция, таможенное администрирование, информационная система.

M. Boykova
Russian Customs Academy

TRADITIONAL AND INNOVATIVE APPROACHES TO INTEGRATION PROCESS MANAGEMENT

Abstract. Modern society exists and develops in a dynamic environment. The socio-economic environment of states undergoes inevitable changes. The factors causing such changes are globalization and regional integration. In this connection a variety of approaches to integration process management are suggested. Research in the area of economic integration is a promising direction in management and economic theories. The Customs Union has become a marked event in the development of Russia's economy and determined the perspectives for the Eurasian integrative process. Innovative technologies of information systems make a basis for customs administration and management of the united economic space integration.
Key words: globalization, regional integration, customs administration, information system.

© Бойкова М.В., 2014.

Интеграционные процессы в мировой экономике – это процессы переплетения национальных хозяйств и проведения согласованной межгосударственной политики, как между самими странами, так и по отношению к третьим странам. Интеграция представляет собой форму межгосударственного регулирования международных экономических отношений. Термин «интеграция» можно рассматривать, как процесс и результат взаимосвязи, взаимодействия, сближения и объединения в единое целое каких-либо частей: стран, их экономик, социальных и политических структур, культур, социальных и политических групп, этносов, партий, движений, организаций и т. д. [1].

Цель экономической интеграции – сближение национальных экономик и обеспечение совместного решения экономических проблем. Существует двустороннее и многостороннее регулирование международных экономических отношений. Последнее может быть глобальным и региональным [5, с. 626]. Глобализация – это процесс трансформации разрозненных национальных хозяйств в интегрированную глобальную экономику. Региональная интеграция представляет собой модель сознательного и активного участия группы стран в процессах стратификации мира, обусловленных глобализацией. Именно этот подход позволяет выработать новый, более широкий взгляд на весьма непохожие интеграционные процессы во всем мире, а также рассматривать интеграцию как некую действующую модель, отражающую стратегическую устремления тех или иных государств [2].

Процессы региональной интеграции относятся к числу ключевых, формирующих систему международных экономических отношений. Разнообразные интеграционные группировки создавались и создаются в целях обеспечения более глубоких экономических взаимоотношений между интегрирующимися экономиками. Однако результативность интеграционных процессов в регионах неодинакова в силу особенностей взаимодействия национальных экономик в рамках определенных моделей интеграции. Значение интеграционных процессов в мировой экономике заключается в углублении взаимосвязи между всеми элементами процесса управления интеграционным объединением и экономикой стран-членов для повышения устойчивости и эффективности функционирования интеграционного объединения. В связи с тем, что идет работа над договором о создании с 1 января 2015 г. Евразийского экономического союза, необходимо совершенствовать подходы к развитию систем управления в Таможенном союзе (ТС) и Едином экономическом пространстве (ЕЭП). Евразийский экономический союз (ЕврАзЭС) должен быть наделен широким набором полномочий в сфере экономического регулирования, что позволит проводить общую и согласованную политику в ключевых отраслях, повысить устойчивость и потенциал развития национальных экономик, обеспечит емкий единый рынок и приток дополнительных инвестиций.[1]

Высокая значимость данного процесса объясняется его активным влиянием на развитие в той или иной сфере жизнедеятельности, определяется

[1] Выступление Президента России В.В. Путина на заседании Высшего Евразийского экономического совета, Минск, 24 октября 2013 г.

уровнем развития потребительского рынка и системы контролирующих органов. Кроме того, с помощью инновационных и инвестиционных ресурсов можно совершенствовать весь процесс развития национальной экономики, ускорять темп экономического развития и обеспечивать реализацию миссии государственных органов, в том числе и таможенных органов (рис. 1).

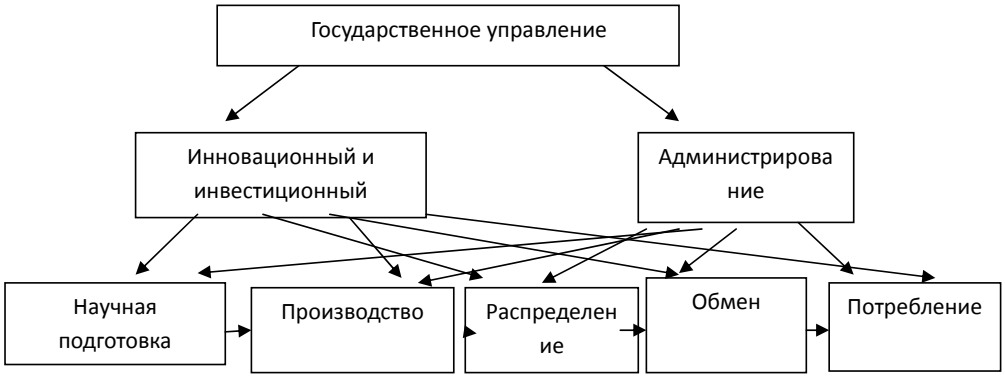


Рис. 1. Подходы в государственном управлении к развитию воспроизводственного цикла

Формирование ЕврАзЭС требует, во-первых, развития и совершенствования системы управления в виде наднациональных органов. Анализ деятельности органов Европейского Союза (ЕС), таких как Европейский Совет, Европейский Парламент, Совет ЕС, Европейская Комиссия, Европейский Суд, Европейский Центральный Банк и других подводит к выводу о том, что институциональная подпорка наднационального механизма экономической интеграции становится все более разветвленной и ощутимой. Она не только организационно поддерживает интеграцию, но и имеет выраженную направленность на поощрение развития новых направлений наднациональной экономической политики и укрепление наднациональных компонентов в общей системе ЕС. Формирование союзных институтов может включать объединение соответствующих национальных органов регулирования в единые наднациональные органы, обеспечивающие сквозное осуществление соответствующих функций, передаваемых на наднациональный уровень, или предусматривать совместное функционирование национальных и наднациональных регуляторов. Однако последнее может быть эффективным только при строгом и четком разделении полномочий и высокой степени взаимного доверия, что требует полной прозрачности управленческих процессов для взаимного контроля.

Во-вторых, такое решение потребует унификации соответствующих разделов национального законодательства, регламентирующего вопросы государственной службы, а также обширных организационно-технологических мероприятий. В целом, согласно логике развития интеграции, основные направления перехода от ЕЭП к ЕврАзЭС включают передачу Евразийской экономической комиссии (ЕЭК) полномочий по инициированию и принятию решений, а также создание союзных институтов регулирования

экономики в рамках переданных на наднациональный уровень функций с формированием соответствующих механизмов контроля, обеспечением прозрачности процессов управления и ответственности за результаты.

В-третьих, целях обеспечения необходимого информационного взаимодействия таможенные службы Таможенного союза (ТС) ведут работу по адаптации программного обеспечения в соответствии с требованиями Таможенного союза.[1] Также, для целей обеспечения взаимодействия таможенных органов на таможенной территории Таможенного союза необходимо создание интегрированных информационных систем и технологии. В связи с вышеизложенными факторами, перед таможенными администрациями государств-участников Таможенного союза стоит большая задача – создание Интегрированной информационной системы внешней и взаимной торговли, которая призвана решить проблемы информационного взаимодействия между таможенными администрациями, что можно рассматривать как инновационный подход к развитию системы и способствовать дальнейшему процессу интеграции.

Страны Европейского союза только в 2008 году[2] выбрали курс на создание общей информационной системы таможенных органов. Для этого были приняты Модернизированный таможенный кодекс Европейского союза[3], ряд соглашений, регулирующих порядок безбумажного документооборота, применения стандартов по упрощению и гармонизации таможенных процедур ВТО, а также концепцию развития таможенного союза, концепцию развития таможенных органов до 2013 года. Децентрализованные и не интегрированные национальные таможенные информационные системы Таможенного союза, разработанные на различных технологиях, принципах и приоритетах весьма сложно сочетать и интегрировать. Эти системы и соответствующая инфраструктура создавались без учета перспектив ускоренной торгово-экономической интеграции в рамках Таможенного союза. Многие операции при регулировании процессов внешней и взаимной торговли осуществляются вручную, процедуры непрозрачны.

Использование инновационных подходов, позволяющих интегрировать и гармонизировать существующие системы решает вопрос о сопоставимости описаний инцидентов, единообразии описания областей рисков, использовании механизмов обучения системы распознаванию рисковых ситуаций и т. д. Поэтому вопрос об интеграции применительно к каждой группе процессов контроля внешней и взаимной торговле требует самостоятельного исследования в рамках проекта интегрированной информационной системы внешней и взаимной торговли. Реализация данного процесса услож-

[1] См.: Решение Комиссии Таможенного союза от 16 апреля 2010 г. № 218 «Об организации информационного взаимодействия таможенных органов государств-членов Таможенного союза».

[2] Решение Европейской Комиссии (Брюссель, 01.04.2008 COM(2008) 169 final) / European Commission [сайт]. – URL: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/customs/com(2008)169_en.pdf.

[3] Модернизированный таможенный кодекс Европейского Союза / European Commission [сайт]. – URL: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/458rev_en.pdf.

няется проблемой низкого товарооборота между странами-членами ТС, т. е. небольшим количеством товаров, которые участники готовы предложить друг другу для реализации [4]. Данная ситуация обусловлена тем, что границы ТС отвечают политическим задачам, и не являются грацией оптимальной торговой зоны.

В этом случае важнейшим приоритетом интеграционного сотрудничества государств ТС и ЕЭП, должно стать повышение конкурентоспособности национальных экономик стран-участниц, развитие производств с высокой добавленной стоимостью. Важное значение имеет принятие мер по развитию технологической и научной кооперации, корпоративной интеграции, стимулированию инновационной деятельности экономических субъектов, разработке стратегических концепций промышленного развития, реализации политики освоения экономиками стран ЕЭП производств. Таким образом, сохраняются угрозы падения темпов экономического роста государств ЕЭП в среднесрочной перспективе, что может сопровождаться снижением конкурентных преимуществ национальных экономик ЕЭП, возможной деградацией научно-производственного потенциала на фоне формирования новых направлений роста мировой экономики. В ее структуре в ближайшие 3–5 лет сформируются новые технологические траектории, которые могут закрыть существующие сегодня возможности.

Для дальнейшей активации интеграционных процессов на евразийском пространстве необходимо, повышение конкурентоспособности национальных экономик стран ЕЭП, развитие производств с высокой добавленной стоимостью, принятие мер по развитию технологической и научной кооперации, корпоративной интеграции, стимулированию инновационной деятельности экономических субъектов и сочетание традиционных и инновационных практик наиболее устойчивых интеграционных группировок.

В рамках региональной экономической интеграции состояние таможенного администрирования является определяющим фактором, особенно на начальных стадиях процесса. В экономической литературе нет единого мнения о количестве форм (этапов) региональной экономической интеграции, так в одних источниках выделено четыре формы (зона свободной торговли, таможенный союз, экономический союз, полная интеграция), в других источниках, помимо указанных, выделяют преференциальное торговое соглашение и общий рынок. Значимость таможенного администрирования также проявилась при создании различных интеграционных группировок, в том числе и создание Таможенного союза. Итак, если двигателем интеграционных процессов является политическая воля и экономическая целесообразность, то движителем, безусловно, является таможенное администрирование. По степени интеграции и глубине унификации и гармонизации процессов таможенного администрирования в региональных экономических образованиях, в которых участвует Российская Федерация [3], выделяются СНГ, ЕврАзЭС и Таможенный союз (рис. 2 и табл. 1).

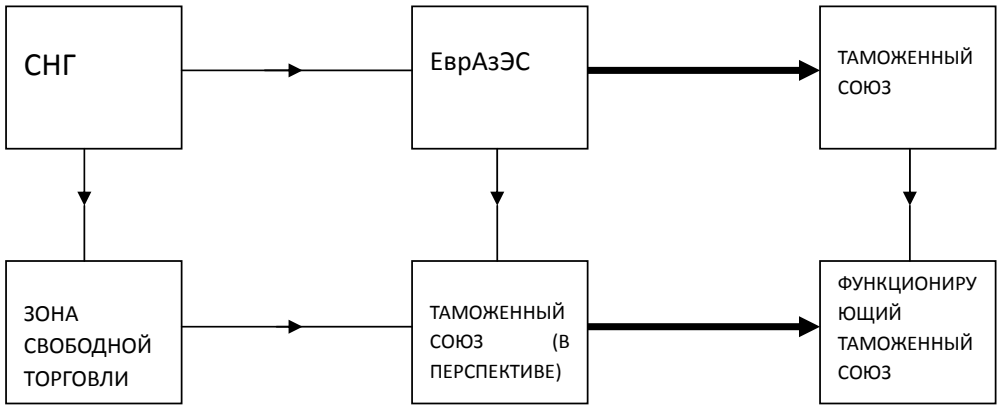


Рис. 2. Система региональных интеграционных объединений,

Необходимо учитывать тот факт, что в отношении товаров, происходящих из региональных экономических объединений, участницей которых является Россия, необходима дифференциация мер таможенного администрирования. Эти мероприятия должны включать отказ от отдельных операций и процедур в отношении зон свободной торговли, искоренение мер таможенного администрирования по отношению к таможенному союзу и применение к ним мер, аналогичных тем, что применяются к отечественным товарам.

Двойной вектор развития интеграционных тенденций, предполагающий как участие в глобальных организациях, в первую очередь, ВТО, так и одновременное участие в процессах регионализации, является характерной чертой современной экономики. На глобальном уровне Российская Федерация является членом ВТО и многих международных конвенций и соглашения, на региональном уровне достигнут значительный прогресс, заключающийся в участии в деятельности Таможенного союза. Формирование и развитие региональных интеграционных группировок стало отличительной чертой рыночной экономики. Очевидно, что без участия в региональных интеграционных объединениях невозможна полноценная экономическая интеграция в мировое сообщество. Многообразие форм и возможность одновременного участия в различных формированиях, причем зачастую находящихся в разных интеграционных формах позволяет диверсифицировать и интенсифицировать внешнеэкономическую деятельность.

Интеграция в рамках региона проходит несколько этапов, от преференциального союза до полного экономического объединения с постоянно функционирующими наднациональными органами управления. По мнению автора, таможенное администрирование в контексте данных преобразований играет ключевую роль, поскольку основной предпосылкой интеграционных отношений в краткосрочном периоде, безусловно, является интенсификация товарообменных процессов, наиболее важным регулятором которых, является таможенное администрирование.

Таблица 1

Взаимосвязь институциональных форматов региональной интеграции с объектами регулирования

Институциональный формат региональной интеграции	Регулирование внутренних тарифов вплоть до их отмены	Регулирование тарифов на внешней границе таможенной территории	Регулирование объемов производства в границах Таможенной территории	Согласованное регулирование курса национальных валют с переходом на единую региональную валюту	Формирование наднациональных институциональных структур управления
Зона свободной торговли	+	-	-	-	-
Таможенный Союз	+	+	-	-	-
Единое экономическое пространство	+	+	+	-	-
Валютный Союз	+	+	+	+	-
Политический Союз	+	+	+	+	+

ЛИТЕРАТУРА:

1. Болдонов А.Л., Башинова Т.Д., Тармаханов Е.Д. Краткий словарь-глоссарий по политологии. Улан-Удэ: ВСГТУ, 2005. 96 с.
2. Буторина О. Понятие региональной интеграции: новые подходы / Полит.ру [сайт]. URL: http://polit.ru/article/2006/04/10/butorina/ (дата обращения: 30.09.2014 г.)
3. Кинякин М. В. Таможенное администрирование как институт интеграции России в мировую экономику: дисс. … канд. экон. наук. Ростов-на-Дону, 2012. 175 с.
4. Радукан Н.В. Оценка экономической интеграции ТС ЕврАзЭС в сфере международной и внутри региональной торговли // Российская таможенная академия 20-лет в авангарде таможенного образования и науки: сб. материалов конференции. М.: РТА, 2013. С. 26.
5. Сажина М.А., Чибриков Г. Г. Экономическая теория: учеб. пособие / 2-е изд., перераб. и доп. М.: НОРМА, 2007. 672 с.

УДК 338.012

Куриленко Ю.В., Никишкин В.В.
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (г. Москва)

ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ЗАГОРОДНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

Аннотация. Статья описывает результаты изучения потребителей на рынке загородной (жилой) недвижимости Московского региона. Показаны фазы процесса выбора потребителем загородной недвижимости и проанализированы наиболее значимые критерии сравнения городской и загородной недвижимости. Выделены основные характеристики объектов недвижимости, определяющие выбор покупателя. На основе проведенного исследования предлагается сегментирование потребителей по мотивации совершения покупки. Даны характеристики потребителей по отдельным сегментам: статусно-ориентированные, «уставшие» от мегаполиса, ориентированные на семью, дачники, инвесторы.
Ключевые слова: потребительский спрос, рынок жилой недвижимости, загородное жилье.

Y. Kurilenko, V. Nikishkin
Plekhanov Russian University of Economics (Moscow)

THE STUDY OF CONSUMER PREFERENCES IN COUNTRY REAL ESTATE MARKET

Abstract. The article examines the results of consumers' preferences study in the market of country real estate. The article shows the stages of the process of selection of suburban real estate by consumers and analyzes the most important criteria for the comparison of urban and suburban real estate. The authors identified the basic features of real estate objects governing customer's choice. Based on the research a proposition was made to classify consumers according to the motives of their purchase, some characteristics being specified, i.e. status-oriented, "tired of" megacity, family-oriented, garden-keepers, investors.
Key words: consumer demand, real estate market, rural accommodation.

Загородная недвижимость становится все более популярной, люди уже не стремятся жить только в центре большого мегаполиса, в квартире многоэтажного дома и вблизи метро. Желание находиться в более экологически чистой зоне побуждает переселяться в загородные районы, либо проводить выходные вдали от суеты, транспортных пробок, на свежем воздухе [2].

В восприятии потребителя рынок недвижимости не столь разнообразен: его делят по местоположению и ценовому сегменту. Условно можно провести классификацию по городской черте: городская недвижимость и загородная. В ситуации загородного жилья большое значение имеют временные затраты на дорогу относительно центра города, чем номинальная удаленность жилья. В представ-

© Куриленко Ю.В., Никишкин В.В., 2014.

лении потребителей существует достаточно четкая связь между расположением и типом жилья. Городская недвижимостью подразумевает проживание в многоквартирных домах, в районах где сконцентрировано наибольшее количество людей и торговых точек, развиты транспортные услуги [4]. Загородная недвижимость ассоциируется с собственным участком земли и проживанием в частном доме.

В процессе приобретения недвижимости, достаточно дорогой разовой покупке, над эмоциями преобладает рациональный выбор. Наличие жилища является необходимой потребностью человека, поэтому перед приобретением покупателю необходимо определиться с определенными требованиями к запланированной покупке[5]. Процесс выбора объекта недвижимости нельзя подогнать под какой-либо шаблон: каждый отдельный случай требует индивидуального подхода. Существует большое количество критериев, которыми можно руководствоваться человек в ходе данного процесса. Их количество зависит от стиля жизни, индивидуальных предпочтений и материального благополучия покупателя.

Основываясь на проведенном исследовании потребителей в возрасте от 25 до 60 лет, имеющих достаток средний или выше среднего, проживающих в Москве и Московской области, можно выделить несколько критериев, которые наиболее значимы при выборе городской и загородной недвижимости (см. табл.) [3].

Таблица

Критерии сравнения городской и загородной недвижимости

Критерии сравнения	Городская недвижимость	Загородная недвижимость
Экология	неблагоприятная экологическая обстановка: загазованность, пыль, высокий уровень шума.	благоприятная экологическая обстановка: чистый воздух, рядом естественная природа, тишина.
Инфраструктура	развитая инфраструктура: школы, детские сады, больницы, магазины, благоустроенные парки и дороги.	отсутствие развитой инфраструктуры.
Обслуживание и коммуникации	– доступность всех коммуникаций (газ, свет, горячая вода, телефон, интернет); – легкость в обслуживании (за обслуживание отвечают уполномоченные организации – ТСЖ и др.)	– требует постоянного внимания и финансовых затрат на содержание и обслуживание; – проведение дополнительных коммуникаций (газ, телефон, интернет); – обслуживание очистных систем и систем отопления.
Ритм жизни и возможности общения	– районы, где сконцентрирована основная часть населения; – возможность общения с людьми, чувствовать себя частью города («весело», «нескучно»); – высокая плотность населения, теснота, проблемы с соседями.	– уединенность, оазис спокойствия для своей семьи и близких; – недостаток общения, небезопасность (вследствие изолированности – «не к кому обратиться в случае чего»).
Эстетика	отсутствие городской эстетики: нет единого архитектурного стиля, слабое озеленение; в жилых районах типовая застройка, в большинстве случаев «безликие» дома с одинаковой планировкой.	индивидуальность в выборе дизайна: возможность спроектировать жилье или изменить его по своему желанию (поменять расположение и предназначение комнат, разбить сад/огород и т. д.)

Процесс выбора недвижимости длительный и может занимать от нескольких месяцев до 2–3 лет. Основными причинами являются необходимость крупных финансовых вложений и отсутствие острой необходимости срочного переезда. В течение этого времени интерес потребителя к недвижимости непостоянен, что можно проиллюстрировать схемой отображающей фазы (этапы) выбора (см. рисунок).

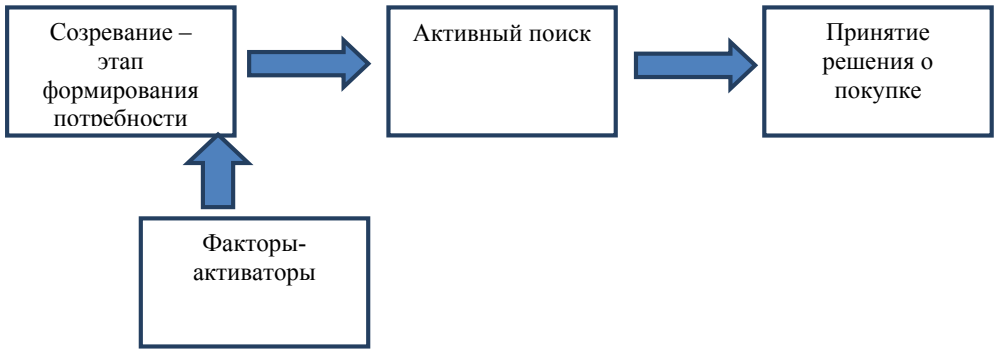


Рис. Процесс выбора недвижимости покупателями.

Созревание – пассивная фаза может продолжаться несколько лет: поиск ситуативен, не постоянен, может прерываться в связи с домашней и рабочей занятостью, потом возобновляться снова. В данной фазе потребитель интересуется темой недвижимости, реагирует на внешние факторы, при этом обращает внимание на опыт знакомых, на рекламу, приобретает журналы по строительству и дизайну, может приезжать на строительство/на просмотр. В этой связи формируется образ желаемой недвижимости, ценовые рамки и основные критерии выбора. Под воздействием *фактора-активатора* обычно устанавливаются временные рамки, «дедлайны» покупки, что актуализирует потребность и переводит процесс в следующую стадию – активный поиск. Среди факторов для активного поиска можно выделить:

– появление крупной суммы свободных финансовых средств (получение наследства, крупный заработок, денежные средства от продажи имущества/недвижимости), стимулирующей стремление к инвестированию;

– беременность или рождение ребенка, что способствуют потребности расширения жилплощади, особенно, после рождения третьего ребенка, когда семья воспринимается «многодетной»;

– ухудшение здоровья близких, в связи с чем возникает необходимость съехаться с пожилыми родителями, родными, чтобы ухаживать за ними;

– появление на рынке недвижимости «объекта твоей мечты», который соответствует критериям потребителя: это может быть определенное расположение, проверенный, с положительной репутацией застройщик, уникальный проект и прочее.

Фаза *активного поиска* характеризуется активным мониторингом предложений на рынке: поиск текущих

предложений, соответствующих критериям, и сбор подробной информации по ним. Личный просмотр вариантов и общение с причастными людьми (строитель, соседи). После этого происходит оценка найденных вариантов, затем демонстрация членам семьи найденных вариантов, консультация с экспертами (знакомые, связанные со строительством, экологией, городом), привлечение специалистов (обращение к риэлторам). Наконец потребитель сопоставляет варианты со своими потребностями, учитывая рациональные и эмоциональные факторы, по ходу может возникнуть переоценка важности параметров, пересмотр требований с возвращением на «стадию созревания» – для уточнения потребности.

Заключительный этап – выбор удовлетворяющего варианта и *принятие решение о покупке*. Предпочтения потребителей – это признание преимуществ каких-то характеристик перед другими, то есть признание одних благ лучшими по сравнению с другими. Это отношение, определяющее выбор потребителем или покупателем, и предпочтения покупателя являются субъективными. Субъективными также являются и оценки полезности каждого выбираемого объекта. Но выбор потребителя определяется не только его предпочтениями, он ограничен ценой выбираемых объектов и его доходом. При выборе потребитель, в первую очередь, принимает во внимание основные характеристики недвижимости.

Во-первых, разделяя недвижимость по стоимости, потребители также предполагают определенный набор свойств, который должен быть присущ разным видам жилья: эконом класс, бизнес класс, элитное. В зависимости от цены за квадратный метр, новизны застройки, отделки помещения, придомовой территории и расположения/престижности района, жилье можно отнести к тому или иному виду. Уровень недвижимости могут повысить: индивидуальный проект застройки, уникальный дизайн, эксклюзивные материалы, парковая зона или зоны отдыха на территории, высокий уровень сервиса, индивидуальный подход застройщика/девелопера к покупателю.

Во-вторых, важны особенности расположения: транспортная ситуация, развязки, отсутствие/наличие автомобильных «пробок», шумовой фон, близость зеленой зоны и наличие водоемов и т. д.

В-третьих, верхняя планка площади и планировки определяется составом семьи и жизненными условиями (важно наличие отдельных функциональных зон для всех членов семьи).

В-четвертых, качество материалов: покупатели отдают предпочтения кирпичу, традиционно воспринимаемому как материал, обеспечивающий высокий класс постройки. Характеристики материалов: современные технологии, их «экологичность», специальная разработка для различных погодных условий.

В-пятых, степень развития инфраструктуры в пределах доступности – требования к инфраструктуре являются одними из первоочередных факторов выбора и определяются мотивацией покупки и составом семьи.

Шестой – социальный фактор: оценка безопасности района, особенности проживающего населения, соседи.

Седьмой – репутация застройщика и оценка документации: желательна компания с большим опытом, как минимум, отсутствие по ней негативной информации, необходимые документы в наличии и предоставляются для ознакомления.

Восьмой – степень готовности объекта: предпочтение отдают готовому или частично готовому жилью (под ключ, под отделку), так как не требует ожидания, есть уверенность в конечном результате в сочетании с возможностью индивидуализировать жилье под себя.

Сегментация покупателей по мотивации совершения покупки. Критерии выбора недвижимости определяются внутренней мотивацией покупателя, его основными потребностями, Результатом проведенного исследования покупателей является выделение среди них нескольких сегментов.

Первый сегмент – *статусно-ориентированные покупатели.* Ключевыми ценностями для этого сегмента являются материальная независимость, обеспечение высокого уровня жизни и комфорта, достижение успеха и удовлетворение своих желаний. Мотивацией для покупки может служить желание создать условия проживания, соответствующие положению (должности, уровню дохода, кругу общения). Владение загородным домом, собственным участком традиционно символизирует высокий статус и финансовое благополучие. Для отдельных потребителей имеет значение сам факт владения и они не готовы рассматривать иные варианты, кроме собственного дома. В этом случае возможные факторы-активаторы: появление свободных денежных средств или новый оригинальный проект недвижимости. Безусловно, главными критериями выбора будет расположение объекта в доступности от места работы и центра города, престижные районы города, наличие возможности для занятий спортом и т. д. Покупатели этой группы особое внимание уделяют сервису, поэтому наличие консьержа, охраны, клининговой службы приветствуются[1].

Второй сегмент – *«уставшие» от мегаполиса.* Ключевыми ценностями этого сегмента являются спокойствие и комфорт, гармония, отдых и внутреннее благополучие. Ценности связаны с особенностями личности, но часто проявляются более ярко в старшем возрасте: на фоне накопившейся усталости от активной профессиональной жизни, задач воспитания и поддержки детей люди ищут возможность отдохнуть от стрессов современной городской жизни. Главная цель – избавиться от негативных факторов, таких как шум, перенаселенность, близость крупных магистралей. Возможными факторами-мотиваторами могут служить появление свободных денежных средств и ухудшение текущих условий проживания (новостройки в непосредственной близости – ухудшают вид, создают проблемы с парковкой, ссоры с соседями и т. д.). Покупатели данного сегмента будут выбирать недвижимость в удалении от города, в тихом районе, будет приветствоваться наличие зеленой зоны и водоемов. Барьером покупки

[1] Инсайт: хочу иметь современное жилье, удовлетворяющее моим запросам комфорта; не сомневаюсь, что малоэтажное строительство достаточно престижно в глазах окружающих, соответствует моему статусу и финансовому благополучию.

может служить сложность в поездках в город, пробки на крупных магистралях, низкая звукоизоляция и сложность обслуживания коммуникаций[1].

Третий сегмент – *ориентированные на семью.* Данная мотивация часто может выступать дополнительной для представителей других сегментов, так как ценность семьи является универсальной и безусловной. Ключевые ценности для покупателей данного сегмента – семейное благополучие, здоровье близких, взаимная поддержка, правильное воспитание детей, забота о родителях. Расширение жилплощади необходимо, так как у всех членов семьи должно быть свое личное пространство, также должно быть общее пространство для семейных встреч. Местоположение – один из главных критериев выбора недвижимости: экологически благоприятные зеленые зоны, связь с городом, удобство отвозить детей в школу, на дополнительные занятия. Особое место занимает инфраструктура места: наличие детских площадок, медицинских учреждений (поликлиника), круглосуточные аптеки и магазины с товарами первой необходимости. Барьерами покупки могут служить угрозы безопасности: отсутствие информации о качестве строительных материалов, неохраняемые водоемы, а также удаленность от города, в котором сосредоточены учебные заведения, спортивные секции, больницы[2].

Четвертый сегмент – *землевладельцы-дачники.* Ключевые ценности для данного сегмента потребителей является близость к природе, любовь к земле, необходимость видеть плоды своих трудов, традиционный уклад жизни. Безусловным преимуществом жилищных условий может быть проживание за городом, на своей земле в собственном доме. Возможные факторы-активаторы: появление свободных денежных средств, изменение условий жизни (уход с работы/возможность вести дела из дома), новый привлекательный проект недвижимости. Площадь не является основным критерием выбора недвижимости, но кроме дома должен быть участок земли (от 4-х соток), баня, хозяйственные постройки. Местоположение объекта недвижимости должно быть за городом, в районе, подходящем для сельского хозяйства, при этом уделяется особое внимание почве, уровню воды и пр. Барьерами покупки могут стать: сложность обслуживания коммуникация, риск поломок и необходимость контролировать эти процессы, а также чрезмерная изолированность и оторванность от города. Нужно отметить, что сегмент не является целевой аудиторией для малоэтажного строительства, скорее не перспективен.

Еще один сегмент – *инвесторы.* Инвестирование как мотивация покупки недвижимости определяет специфичные потребности таких покупателей: недвижимость не для собственного проживания, следовательно большее внимание рациональным критериям выбора. Требования к недвижимости определяются либо собственными потребностями, либо экспертным мнением. Главная мотивация покуп-

[1] Инсайт: хочу жить спокойно и комфортно, создать свой мир и дом, удобный и комфортный, но опасаюсь, что содержать и обслуживать его будет слишком хлопотно.

[2] Инсайт: я бы хотел, чтобы моя семья жила в экологических условиях, за городом, но дети должны ежедневно посещать несколько заведений в городе и развозить их в течение дня может быть слишком сложно.

ки – вложение и сохранение средств [6]. Возможными факторами – активаторами покупки могут служить появление свободных денежных средств и новый привлекательный проект недвижимости. Местоположение объекта, который может заинтересовать потенциального инвестора 50–70 км от центра города, транспортная доступность. Особое внимание уделяется технологиям строительства, качеству материалов, экологической экспертизе. Наличие образовательных, медицинских учреждений является преимуществом. Барьерами покупки могут служить: сомнения в востребованности нового типа жилья, нового проекта, а также неуверенность в застройщике [1].

Жить за городом, вдали от шума и суеты в организованном коттеджном поселке становится все более актуально. Сравнивая стоимость городской и загородной недвижимости, необходимо отметить, что покупатели получают больше удобств и преимуществ, приобретая недвижимость загородом, затратив меньший бюджет [7].Однако, до сих пор остается в подсознании покупателей мнение, что условия жизни лучше налажены в пределах городской черты. Безусловно, эффективное совершенствование рынка загородной недвижимости в условиях современной России – это перспективное направление и его необходимо изучать, используя отечественный и зарубежный опыт.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Арашукова С.М. Специфика анализа рынка «доходной недвижимости» для целей ее оценки // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 24. С. 15–19.
2. Асаул А.Н., Иванов С.Н., Старовойтов М.К. Экономика недвижимости: учебник для вузов / изд. 3-е, исп. СПб: АНО ИПЭВ, 2009. 304 с.
3. Индикаторы рынка недвижимости [сайт]. URL: http//www.irn.ru (дата обращения: 23.09.2014 г.)
4. Малкина М.Ю., Щупельникова Е.А. Неоклассический и неоинституциональный анализ рынка жилой недвижимости Российской Федерации // J. of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2012. № 3. С. 22–32.
5. Прокофьев К.Ю. Рынок недвижимости: понятия, анализ (на примере рынка городской жилой недвижимости) // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 3. С. 43–52.
6. Тарасевич Е.И. Анализ инвестиций в недвижимость. СПб: МКС, 2000. 428 с.
7. Шепелев О.М., Самойлова С.С. Специфика и основные тенденции рынка недвижимости России // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 11. С. 259–264.

УДК 338.2

Орехов Е.В.
Российская таможенная академия, г. Люберцы (Моск. обл.)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье определены основные направления развития кадрового потенциала таможенных органов, обосновано применение обучения с использованием дистанционных образовательных технологий, описана автоматизация процесса планирования, реализации, анализа и контроля обучения по средствам интеллектуальных информационных систем, на основе индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих, что позволит готовить высококвалифицированных, компетентных специалистов в области таможенного дела.
Ключевые слова: управление развитием, информационные системы, дистанционное образование, кадровый потенциал, внутриорганизационное обучение, телекоммуникационные технологии.

Ye. Orekhov
Russian Customs Academy

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIA

Abstract. The articles draws up the guidelines for the development of human resource potential in customs service, substantiates the use of distance learning technologies, describes the automatization of the processes of planning, implementing, analysis and control of training by means of intelligent information systems, based on individual professional development plans for civil servants, which will prepare highly competent professionals in the field of customs.
Key words: development management, intelligent information systems, distant learning technologies, human resources, post-industrial society, intra-organizational education, telecommunication technologies.

Переход на уровень экономики знаний, с превращением знаний, опыта, компетенций сотрудников в уникальный интеллектуальный капитал побуждает Федеральную таможенную службу (ФТС) России инвестировать дополнительные средства и усилия в развитие должностных лиц. В качестве объекта нашего исследования выступает кадровый потенциал таможенных органов Российской Федерации. Предметом исследования являются технологии по управлению развитием кадрового потенциала таможенных органов. В результате были определены основные направления развития кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации. Управление процессом развития кадрового потенциала ФТС России и инвестирование происходит посредством развития трех основных направлений (см. рисунок).

© Орехов Е.В., 2014.

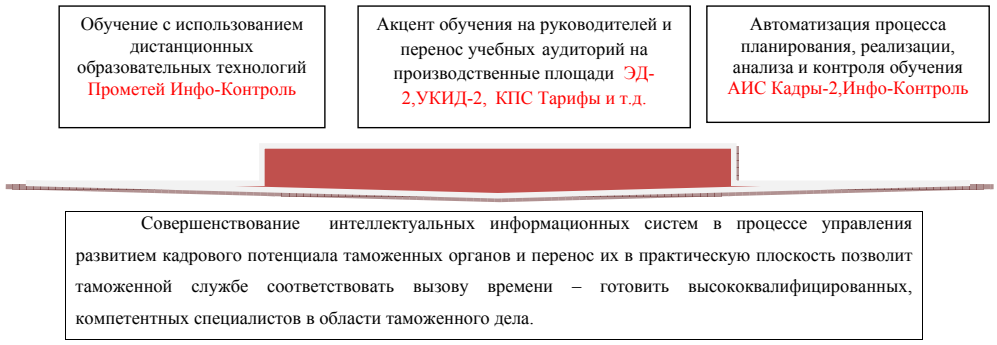


Рис. Основные направления развития кадрового потенциала ФТС России.

Обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. Динамика роста числа обученных за последние семь лет с использованием дистанционных технологий с 12 человек в 2004 г. до 1850 в 2014 г. показывают, что обучение с использованием дистанционных технологий становится основной технологией обучения [3]. Если говорить о качестве обучения, то оно не сильно изменилось. Так как, в большинстве случаев, обучение строилось на основе электронных текстов, размещенных на серверах образовательных организаций, а обезличенные тексты изобиловали, мягко скажем, некоторыми не точностями, то обучение носило скорее формальный характер. На этапе внедрения и развития дистанционных технологий обучения, организаторы обучения, стремились к выполнению установленного показателя – доли обученных к фактической численности. Обучение с использованием дистанционных технологий позволит доносить до сведения должностных лиц таможенных органов, информацию из уст лучших преподавателей, не только РТА (г. Люберцы), но ее филиалов (г. Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Владивосток) в режиме онлайн [5]. В настоящее время достигнуто выполнение требований федерального закона о государственной гражданской службе (от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ) – обучение государственных гражданских служащих не реже одного раза в три года.

В 2012 г. произошел качественный скачек, в процессе обучения с использованием дистанционных образовательных технологий. В таможенные органы поставлено оборудование для организации обучения с использованием дистанционных технологий на основе потокового вещания. Конечно, в столь сложном и значимом мероприятии не могло обойтись без недостатков, основным из которых является – ограниченное число обращений к серверу образовательной организации. Протокол вещания UDP (UserDatagramProtocol), по нашему мнению не совершенен. Датаграмные протоколы, такие как (UDP), отправляют поток медиаинформации, как поток отдельных маленьких пакетов. Он прост и эффективен; в то же время, в спецификации протокола нет гарантии доставки данных получателю. Это очень сильно затрудняет поиск и исправление получаемых данных при-

нимающим информацию приложением. При потере данных поток может быть отключен. Вместе с тем нагрузка на Сервер при передаче данных со скоростью 576 кб/с с каждым новым подключением сильно возрастает, тем самым не позволяя подключить по данном схеме одновременно более 20 клиентов (при условии ширины канала 10 мб/с) [1].

Проведенные исследования показали, что эффективней использовать протокол Multicast. Схема использования для передачи данных протокола Multicast (специальная форма широковещания), при которой сетевой пакет одновременно направляется определенному подмножеству адресатов. Наряду с приложениями, устанавливающими связь между источником и одним получателем, существуют такие, где требуется, чтобы источник посылал информацию сразу группе получателей. Технология Multicast предоставляет ряд существенных преимуществ по сравнению с традиционным подходом. Например, добавление новых пользователей не влечет за собой необходимое увеличение пропускной способности сети. Значительно сокращается нагрузка на посылающий сервер, который больше не должен поддерживать множество двухсторонних соединений. При использовании традиционной технологии пропускной способности существующих каналов хватает лишь для установления связи с очень ограниченным числом получателей. Групповая адресация снимает это ограничение и получателей может быть любое количество. В настоящее время Multicast является широко поддерживаемым сетевым стандартом. Все современное сетевое программное обеспечение и аппаратное оборудование поддерживает этот стандарт. Одной из проблем при реализации подобной схемы потокового вещания является корректная настройка маршрутизаторов для передачи данных.

Акцент обучения на руководителей и перенос учебных аудиторий на производственные площади. Вызовам времени является смена образа современного таможенника. На заре формирования современной таможни говорилось, что знания таможенника представляют квинтэссенцию правовых и экономических основ в области таможенного дела. В современных условиях знания таможенника это, прежде всего, знания, умения и навыки опытного пользователя современных программно прикладных средств в области таможенного дела. Таможенные органы являются пользователем более ста программно прикладных средств. Эффективность таможенного администрирования зависит от компетенций должностных лиц в использовании программными средствами [4].

Развитие должностных лиц таможенных органов должно проходить прежде всего, в области освоения новых информационных перспективных технологий. Внедрение информационных систем и перспективных технологий должно осуществляться с учетом соответствующих международных стандартов и обеспечения требований информационной безопасности, установленных законодательством государств – членов таможенного союза. Наиболее важными и перспективными в соответствии с требованиями таможенного кодекса таможенного союза в таможенных органах являются: электронное декларирование, предва-

рительное информирование, удаленный выпуск, автоматический выпуск. Практика показывает, что наиболее эффективно, обучение по указанным технологиям должно проводится на базе ЦЭД и использовать в учебных целях учебный программно-аппаратный комплекс «Электронное декларирование».

Развитие таможенных технологий не стоит на месте. В настоящий момент на ряде постов ФТС России проводится опытная эксплуатация принципиально нового программного продукта – интегрированных компонентов единой автоматизированной информационной системы таможенных органов (Лот – 6). Эта система придет на смену используемым в настоящий момент автоматизированным средствам, в том числе АИСТ – М. По данной программе готовится постоянно действующий семинар на базе ЦЭД.

Автоматизация процесса планирования, реализации, анализа и контроля обучения по средствам интеллектуальных информационных систем (АИС «Кадры-2»), на основе индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих. Индивидуальный план профессионального развития государственного гражданского служащего, по замыслу законодателя, является очень серьезным документом, который разрабатывают, согласовывают и подписывают четыре должностных лица: государственный гражданский служащий, непосредственный начальник государственного служащего, начальник или курирующий заместитель начальника таможенного органа, должностное лицо, отвечающее за подготовку кадров.

В течение 2012-2013 гг. совершенствовалась система АИС «Кадры-2» позволяющая автоматизировать процессы планирования, учета и контроля обучения кадрового потенциала таможенных органов. В целях экономии времени, скажем, что входными данными описываемого процесса являются индивидуальные планы профессионального развития государственных служащих, на выходе мы получаем заявку таможенного органа по запрашиваемым программам дополнительного профессионального образования в системе высшего профессионального образования. В целом использование автоматизированной информационной системы в процессе управления развитием кадрового потенциала таможенных органов позволяет: автоматизировать формирование плана обучения на текущий, трехлетний и более периоды (Приложение к Указу Президента РФ от 28.12.2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»); повысит достоверность и автоматизировать формирование установленных форм отчетности (2–ГС, 12–13КАД); проведение аналитических исследований по эффективности развития кадрового потенциала; исключить обмен информации на бумажных носителях при организации и проведения обучения кадрового потенциала; автоматизировать занесение данных по обучению кадрового потенциала в материалы личных дел; оптимизировать процесс планирования служебной деятельности кадров.

Совершенствование интеллектуальных информационных систем в процессе управления развитием ка-

дрового потенциала таможенных органов и перенос их в практическую плоскость позволит таможенной службе соответствовать вызову времени – готовить высококвалифицированных, компетентных специалистов в области таможенного дела. Приведенные направления развития не являются исчерпывающими, и в рамках научной отрасли управления знаниями должны появится новые направления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонов К. Современная технология модернизации таможенной службы: сб. матер. международной научно-практической конференции. М.: РТА, 2011. С. 11–18.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
3. Кибанов А.Я. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2012. 64 с.
4. Рудакова Е.Н. Система показателей эффективности таможенного дела: особенности формирования и совершенствования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2014. № 1. С. 90–94.
5. Управление таможенным делом: учебное пособие / под общ. ред. В.В. Макрусева и В.А. Черных. СПб.: Троицкий мост, 2010. 448 с.

УДК 330.88

Орлова И.Ю.
НИИ труда и социального страхования, г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДОВ В РАМКАХ ПАРАДИГМАЛЬНОГО АНАЛИЗА

Аннотация: в статье сравниваются основные парадигмы изучения экономического поведения индивидов: неоклассическое направление, кейнсианство, институционализм и неоинституционализм, марксизм, поведенческие теории. Отмечается, что каждая из названных парадигм акцентирует внимание на определенных аспектах экономического поведения индивидов, в частности: моделировании максимизирующего поведения (неоклассическое направление), влиянии внешних факторов или институтов на поведение (институционализм), оппортунистическом поведении (неоинституцинализм), конвенциональном поведении и ограниченной рациональности на основе эмпирических данных (поведенческие теории), противоречиях индивидуального поведения и общественного блага (кейнсианство), классовой основе поведения экономического человека (марксизм).
Ключевые слова: экономическое поведение, индивидуальные предпочтения, оптимальные решения, рациональные ожидания, социальные институты.

I. Orlova
Scientific Research Institute of Labor and Social Insurance

THE STUDY OF INDIVIDUAL ECONOMIC BEHAVIOR WITHIN PARADIGMAL ANALYSIS FRAMEWORK

Abstract. The article considers the main paradigms for the study of economic behavior of individuals: neoclassical direction, Keynesianism, institutionalism and neoinstitutionalism, marxism and behavioral theories. The paper highlights that each of these theories focuses on certain aspects of the economic behavior of individuals. For example, the neoclassical model concentrates on maximizing behavior, institutionalism argues the influence of external factors (institutions) on this behavior, neoinstitutionalism dwells on opportunistic behavior, etc.
Key words: economic behavior, individual preferences, optimal solutions, rational expectations, social institutes.

В литературе по философии науки обосновано, что развитие социально-гуманитарного знания, к которому относится и экономическое знание, развивается в рамках парадигм, сосуществующих друг с другом [3; 7; 11]. Экономическое поведение также изучается в ракурсе разных парадигм. Прежде всего, оно исследуется с позиций методологии «мейнстрима» экономической науки – неоклассического направления. Последнее трактует экономическое поведение как поведение рациональное (речь идет о поведении фирм, домохозяйств, индивидов), главными целями которого являются максимизация полезности (при-

© Орлова И. Ю., 2014.

были) и оптимизация своих целевых функций. Ожидания субъектов также рациональны постольку, поскольку они выстраиваются на основе доступной и значимой информации (гипотеза рациональных ожиданий, которая, кстати, используется и в неокейнсианстве: Дж. Мут, Р. Лукас, Л. Рэппинг и др.) [17; 18]. В неоклассическом направлении первоначально формируется модель максимизирующего экономического поведения, а затем прогнозы данной модели сопоставляются с реальным экономическим поведением.

Особо выделим позицию современных представителей австрийской школы (неоавстрийская модель), для методологии изучения экономического поведения которой изначально были свойственны выраженный в предельной форме субъективизм, раскрывающийся здесь как выбор предпочтений индивида в качестве основы экономической модели, и методологический индивидуализм, рассматривающий экономические явления и процессы сквозь призму целенаправленного поведения индивида (Ф.А. фон Хайек, И. Кирцнер и др.) [6; 10]. При этом сами процессы в экономике представляются как результирующая индивидуальных предпочтений и решений. Тем не менее, делая акцент на индивидуальном, экономисты этой школы все более приближались к изучению реального экономического поведения. Равновесность – феномен, который часто находится в центре внимания экономистов разных школ, для данного подхода это всего лишь согласованность экономического поведения разных субъектов.

Выделяется и группа теорий, которые вошли в историю экономической мысли как поведенческие теории. Их основное отличие от неоклассического понимания экономического поведения состоит в том, что в них делается акцент на сам процесс принятия решений (в фирмах, домохозяйствах). В то время как неоклассические теории нацелены на изучение конечного результата в процессе принятия решений [4, с. 639-640]. В этом плане поведенческие теории приближены к конкретной эмпирической действительности, часто апеллируют к опыту фирм («case studies»), что делает данные теории весьма реалистичными (сторонники поведенческих теорий нередко упрекают представителей неоклассического направления в оторванности от реальности). Вместе с тем это не исключает их попыток построить и обобщенные модели (вывести алгоритм), которые фактически выводятся в результате эмпирического обобщения. Соответственно, именно эмпирическая проверка подтверждает и истинность таких обобщений. Кроме того, сторонники поведенческих теорий не рассматривают процесс принятия решений как полностью рациональный. Скорее, отмечают они, здесь заложено конвенциональное поведение индивидов, стремление выработать общие позиции, а это нетрудно сделать, опираясь на некие принятые в обществе регламенты, правила, стандарты.

Все эти идеи нашли отражение в модели ограниченной рациональности, которую предложил Г. Саймон, разработавший собственный вариант поведенческой теории [20; 21]. Согласно данной концепции, экономическое поведение человека имеет свои пределы при принятии решений, которые связаны, в первую очередь, с его не-

способностью воспринять и переработать всю информацию, необходимую для полной рациональности (информации у субъекта в избытке, но он не может ее полностью переработать). В экономическом поведении индивиды стремятся исходить из рациональных оснований, но способность действовать таким образом у них ограничена. В действительности они исходят из упрощенной модели. Суть экономического поведения, по Саймону, состоит в том, что индивиды создают упрощенную модель ситуации, ищут приемлемый вариант для решения проблемы. Причем это не оптимальный, а именно удовлетворяющий определенным требованиям (стандартам, правилам, регламентам) вариант. Максимизация неклассического подхода заменяется здесь поисками удовлетворительного решения. При этом, как представляется, такая ограниченность может выбираться самим индивидом (фирмой, домохозяйством), взвешивая цену времени и информации. Цена потраченного времени или необходимой информации для поиска оптимального решения может быть достаточно велика, поэтому для экономического индивида вполне разумным будет поиск удовлетворительного решения.

Безусловно, при таком подходе возникает вопрос о том, как выбрать подходящий вариант из нескольких удовлетворительных. Саймон указывает, что это может быть первый найденный подходящий вариант. Уровень и характер этой приемлемости, в конечном итоге, зависит от самого индивида, а точнее от уровня его притязаний. «Вариант считается удовлетворительным, если он позволяет человеку преодолеть планку – уровень притязаний» [4, с. 643]. Однако Саймон не отвечает на вопрос, как выбрать приемлемый вариант из нескольких, если у индивида достаточно времени на поиски такого варианта. Вместе с тем, выбрав удовлетворяющий его вариант, индивид отказывается от поиска лучшего (оптимального), даже если бы такой вариант мог принести дополнительную прибыль (новая информация должна превысить некоторую пороговую величину, чтобы индивид изменил решение).

В дальнейшем модель ограниченной рациональности была развита в работах Р. Зельтена (он представил трехуровневую модель принятия решений: привычки, воображение и логические рассуждения) [19]; Х. Лайбенстайна (он разработал концепцию переменной рациональности, в которой обосновал, что на экономическое поведение индивида действуют два фактора – фактор экономии физических сил и требования общественных норм, соответственно, рациональность здесь рассматривается как некий их компромисс) [16]; представителей школы Университета Меллона-Карнеги (ими разработана поведенческая теория фирм с точки зрения принятия в них удовлетворительных решений) [9], а также Мичиганской школы (в ее рамках разработана поведенческая теория потребления, суть которой в анализе потребительского поведения индивидов на макроэкономическом уровне, где выделяются контрактные и дискреционные потребительские расходы и сбережения) [15].

Своеобразный подход к трактовке экономического поведения был предложен институционализмом, одним из родоначальников которого являл-

ся Т. Веблен, раскрывший «состязательный аспект потребления» (показное потребление), ярко выраженный у представителей так называемого праздного класса (класса-потребителя, неработающей элиты) [1]. Одновременно именно технократическая элита являлась для Веблена образцом экономического поведения нового типа.

Вызывает интерес и модель поведения, разработанная еще одним представителем институционализма – У.К. Митчеллом, который не считал экономического человека рациональным. Модель экономического поведения Митчелла строилась как модель среднестатистического человека в его отношении к экономическим институтам и, прежде всего, деньгам. В связи с этим он критиковал тех, для кого потребление носило показной характер, исходило из стремления самоутвердиться [12, с. 328–354]. О коллективных действиях, детерминирующих экономическое поведение отдельного индивида, писал Дж.Р. Коммонс, также работающий в русле методологии институционализма. Именно сформировавшиеся экономические институты, в конечном итоге, по его мнению, предопределяют экономическое поведение людей [13]. Подобные идеи разделял и Дж.К. Гэлбрейт, который считал положения неоклассицизма о подчинении экономической системы интересам отдельного человека, устаревшими. «Частично экономическая система служит отдельному человеку. Но частично она, как мы теперь видим, служит интересам своих собственных организаций» [2, с. 27–28].

Экономическое поведение анализируется и в новой институциональной теории (одно из названий – неоинституционализм), чьи истоки можно найти в неоклассическом направлении (в то же время их трудно считать преемниками институционализма). Представители неоинституционализма последовательно проводят принцип методологического индивидуализма, характеризуя деятельность организаций, фирм с точки зрения поведения отдельных индивидов – работников этих организаций. Тем самым, вводя, еще один вид ограничений, который не учитывали представители неоклассического направления – ограничения, связанные с деятельностью экономических субъектов внутри определенных институтов (например, трансакционные издержки, ограничения человеческого интеллекта, информации). Один из представителей этого направления (О. Уильямсон) ввел в экономическую науку специальный термин – «оппортунистическое поведение», которое направлено на преследование собственного интереса в экономических отношениях. Роль социальных институтов в данном случае – уменьшить последствия ограниченной рациональности и оппортунистического поведения [2, с. 656].

Свой подход к поведению экономического человека был разработан в марксизме. Экономический человек был включен в различные социальные структуры и, прежде всего, классовую структуру. Специфика его поведения как экономического субъекта определялась, по Марксу, владением или невладением средствами производства, из чего, собственно, вытекало и его место в системе общественного разделения труда, и размер доли в распределительных отношениях («обладание средствами труда дает

капиталисту-предпринимателю возможность производить прибавочную собственность» [8, с.4 3]; то, что продает рабочий «не является непосредственно его трудом, а является его рабочей силой, которую он передает во временное распоряжение капиталисту» [8, с. 36]).

В определенном ракурсе поднималась проблема экономического поведения в кейнсианстве. Здесь можно выделить следующее: во-первых, Дж.М. Кейнс критиковал подход к человеку с позиций рационального индивидуализма, максимизирующего полезность, материальные блага. Кейнс отрицал и сведение общего блага к совокупности индивидуальных благ (рост индивидуального богатства не всегда приводит к росту богатства общественного). Для Кейнса было очевидным, что действия экономического субъекта, которые являются для него рациональными, могут привести к негативным результатам для общества в целом. Индивид действует в ситуации неопределенности, он не располагает необходимой ему информацией, поэтому он не сможет рассчитать все последствия своих действий. Рациональность же, с позиции Кейнса, – это способность экономического актора ставить перед собой цели и искать на основе имеющейся информации средства для их достижения. В силу неполноты информации такой субъект нередко более полагается на свою интуицию, нежели на рациональной мышление.

Во-вторых, Кейнс раскрыл макроэкономические факторы, влияющие на экономическое поведение индивидов. В частности, он сформулировал определения функций совокупного спроса и совокупного предложения, с помощью которых можно определить объем занятости в обществе. Тем самым, Кейнс пытался соединить в экономическом поведении индивидов влияние макро- и микроэкономических факторов. В-третьих, он придал ожиданиям (предположениям) фундаментальный характер, утверждая, что они действуют везде и всегда. Экономическое поведение реализуется в условиях неопределенности, и в этом плане рациональным будет поведение, базирующееся на ожиданиях. В-четвертых, он разработал формулу, по которой можно описать зависимость располагаемого дохода (Y) от потребительского спроса и сбережений. С ростом доходов экономическое поведение домохозяйств направлено на усиление сберегательных стратегий. Однако это приводит к сокращению спроса, что негативно отражается на темпах роста производства. Чтобы в экономике было достигнуто состояние равновесия, норма сбережения (превышение дохода над потреблением) должна равняться норме инвестиций. Однако механизма в обществе, который мог бы поддерживать такое равновесие, не существует. При этом Кейнс понимал, что эти функции (сбережение и инвестирование) нередко отнесены к разным субъектам, а именно домашним хозяйствам и предпринимателям (уровень доходов этих субъектов также разный) [5]. Немаловажное значение Кейнс придавал и оценке самой экономической ситуации: при увеличении нестабильности индивид предпочитает увеличить объем сбережений в высоколиквидные активы.

В русле кейнсианства проблему экономического поведения исследовал

Дж. Дьюзенберри, сформулировавший гипотезу относительного дохода, суть которой в том, что потребление индивида или домохозяйства можно выразить функцией дохода последних в сравнении с их доходами за прошедшие периоды или в сравнении с доходами других индивидов (домохозяйств) [14]. При этом Дж. Дьюзенберри предполагал, что индивиду и домохозяйствам труднее приспособиться к сокращению доходов (например, в период экономического спада), и они по-прежнему будут стремиться сохранить свой прежний уровень жизни, в том числе за счет траты сбережений (здесь действуют уже психологические причины). Таким образом, исторический экскурс убеждает, что в настоящее время сложились несколько значимых парадигм, в рамках которых изучается экономическое поведение индивидов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 367 с.
2. Гэлбрейт Дж.К. Экономическая теория и цели общества. М.: Прогресс, 1976. 406 с.
3. Зыченко И.А. Классификация теорий экономических циклов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. С. 13–17.
4. История экономических учений: учеб. пособие / под ред. В. Автономова, О.Ананьина, Н.Макащевой. М.: ИНФРА-М, 2009. 784 с.
5. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 2012. 352 с.
6. Кирцнер И. Конкуренция и предпринимательство. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 239 с.
7. Кун Т. Структура научных революций. М.: АСТ, 2003. 605 с.
8. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль // Экономическая теория: хрестоматия / сост. Е.Ф. Борисов. М.: Высш. школа, 1995. С. 28–50.
9. Махлуп Ф. Теории фирмы: маржиналистские, бихевиористские и управленческие // Теория фирмы / сост. и ред. В.М. Гальперин. СПб.: Экономическая школа, 1995. С. 73–93.
10. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок. М.: Социум, 2011. 432 с.
11. Хмелевская С.А., Косов М.Г., Волкова Г.Д. Природа теоретических абстракций в науке: проблема их объективации // Альма-матер. Вестник высшей школы. 2014. № 4. С. 9–12.
12. Шумпетер Й. Десять великих экономистов от Маркса до Кейнса. М.: Институт Гайдара, 2011. 416 с.
13. Common J.R. Economics of Collective Actions. N.Y.: Macmillan, 1950. 311 p.
14. Duesenberry J.S. Income, Saving and the Theory of Consumer Behavior. Cambridge: Harvard University Press, 1949. 111 p.
15. Katona G., Morgan J. Essays on Behavioural Economics. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, 1980. 99 p.
16. Leibenstein H. Beyond the Economic Men: A New Foundation for Microeconomics. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1976. 343 p.
17. Lucas R., Rapping L. Expectations and Neutrality of Money // J. of Economic Theory. 1972. № 4 (April). P. 103–124.
18. Muth J. Rational Expectations and the Theory of Price Movements // Econometrica. 1961. Vol. 29 (№ 3). P. 115–135.
19. Selten R. Bounded Rationality // J. of Institutional and Theoretical Economics. 1990. Vol.146. P. 651–653.
20. Simon H. Models of Man: Social and Rational. New York: Wiley, 1957. 119 p.
21. Simon H. Reason in Human Affairs. Stanford, CA: Stanford University Press, 1983. 213 p.

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

UDC 657:004.428.4

Али Касим Хасан Аль-Обайди
Московский Государственный Университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)

КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

Аннотация. Бухгалтерский учет играет значительную роль в мире бизнеса, способствуя получению информации, необходимой нескольким группам людей, которые называются пользователями бухгалтерской информации. Статья содержит классификации пользователей бухгалтерской информации и обзор причин использования ими бухгалтерской информации. В частности, что пользователи хотят получить от этой информации, определение для них ее роли и преимуществ. Исследование показало, что люди и организации, являющиеся пользователями бухгалтерской информации, нуждаются в различных ее видах: о всех хозяйственных операциях и событиях. Классификация и анализ бухгалтерской информации способствует определению пользователем выгод этой информации, а также влияет на процесс принятия решений, касающихся финансового положения и хозяйственной деятельности коммерческих организаций. Сделан вывод, что без бухгалтерской информации надлежащего качества процесс принятия решений трудно реализуем.
Ключевые слова: бухгалтерский учет, бухгалтерская информация, внутренние пользователи, внешние пользователи, принятия решений.

Ali Qasim Hasan Al - Obaidi
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)
University of Karbala – Karbala, Iraq

CLASSIFICATION OF MAIN USERS OF ACCOUNTING INFORMATION

Abstract. Accounting plays a significant role in the world of business, through its contributing to obtaining information, required by several groups of people called users of accounting information. This article is focused on the classification of users of accounting information on the outlining

© Али Касим Хасан Аль-Обайди, 2014.

of reasons they use this information and what they want to get from this information as well as on the definition of its role and advantages. This study has shown that both individuals and corporate users of accounting information needs its various kinds and for instance, all business transactions and events. The classification and analysis of accounting information facilitate the users defining its benefits as well as influence decision making processes pertaining to financial positions and economic performance of business companies. Otherwise stated, in the absence of proper accounting information, decision making would be hardly feasible.
Keywords: Accounting, Accounting information, Users of Accounting Information, Internal users, External users, Decision-making.

Sometimes the impression is given that the purpose of accounting is simply to prepare accounting reports on a regular basis. While it is true that accountants undertake this kind of work, the preparation of accounting reports does not represent an end in itself. The ultimate purpose of the accountant's work is to give people better information to base their decisions on [4, p. 2].

Accounting is the "language of business" and an instrument to give business accounting information to users. It can be defined as an "information system that provides reports to users about the economics activities and condition of a business" [7, p. 3].

The goal of accounting as an information system is to provide information, which meets the needs of its users. Clearly, these should be specified in accordance with the theory of user's requirements [3, p. 17].

Accounting is concerned with collecting and analyzing accounting information. This information is useful for those who need to make business decisions and plans, including those who need to control them [4, p. 2].

Therefore, for accounting information to be useful, the accountant must be aware of users who the information is being prepared for and purpose which the information will be used for. There may be various groups of people (known as 'user groups') with an interest in a particular organization, in the sense of need to make decisions about it [4, p. 3].

The people who use accounting information to make decisions can be divided into three categories [1, p. 10]:

1. Those who carry on business.

2. Those outside a business enterprise who have a direct financial interest in business.

3. Those who have an indirect financial interest in business.

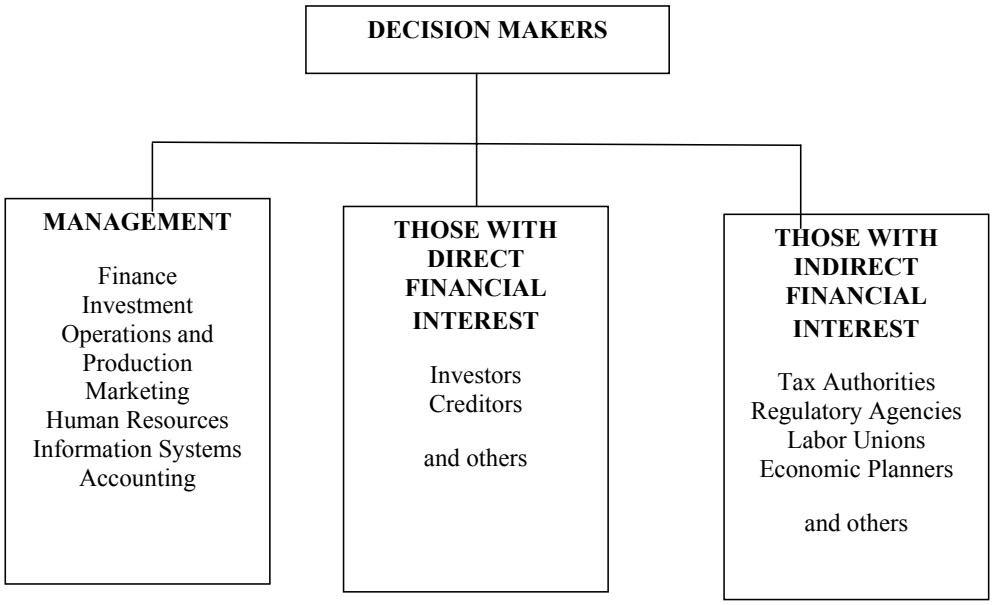
These categories apply to governmental and not-for-profit organizations as well as to profit organizations.

The figure below shows the Users of Accounting Information

1. **MANAGEMENT:** these users are often just referred to as managers. Managers are involved in a variety of activities, including planning, operating, and control. These activities involve making decisions both on an individual basis and in teams.

Management also refers to people who are responsible for carrying on business and guaranteeing its profitability and liquidity. In a small business, management may consist only of the owners. In a large business, management usually consists of people who have been hired to do the job. Managers must decide what to do, how to do it and whether the results match the original plans [1, p. 10].

FIGURE 1
The Users of Accounting Information [1, p. 11]**:**



The area of accounting that provides internal users (management) with information is called managerial accounting or management accounting. The object of managerial accounting is to provide relevant and timely information for a manager [7, p. 3].

Management accounting focuses on the information needed for planning, implementing plans, and cost control. Managers and executives who work inside a company have access to specialized management accounting information [8, p. 8].

Often, such information is sensitive and is not distributed outside the business. Examples of sensitive information might include information about customers, prices and plans to expand the business. Managerial accountants employed by a business are employed in private accounting [7, p. 3].

In addition to using management accounting information available only to those within the firm, management of a company can use general financial accounting information that is also available to outsider users [8, p. 10].

Because many key decisions are based on accounting data, managers are one of the most important users of accounting information. In a decision making process managers perform functions that are essential to carrying on business. Although large business has more elaborate operations than small, the same basic functions must be performed, and each requires accounting information to make decisions [1, p. 11].

The basic management functions are:

Business funding: a finance function designated for corporate finance managing.

Investing resources: investing assets in production funds to reach company's goals [1, p. 11].

Operations and production function: the operation and production function are producing the products or services that an organization provides to its customers.

Marketing goods and services: distribution of goods and services related to marketing. Marketing product refers to advertising, and other efforts to promote products sales.

Human resources function: This function is concerned with insuring that processes are documented, employee records are properly maintained and filed, employees get paid, employment adds are placed along with many others daily activities that are essential to the smooth operation of the business. These very important functions must be performed accurately, efficiently and in time.

Therefore, successful managers consistently make the right decisions based on timely and valid information. To make good decisions, company managers need answers to such questions as:

1. What were the company's earnings during the past quarter?

2. Is the rate of return to the owners adequate?

3. Does the company have enough cash?

4. Which products or services are most profitable?

5. What is the cost of manufacturing each product or providing each service?

To answer these and other questions, users (management) need detailed information on a timely basis. For internal users, management accounting provides internal reports, such as cost reports, budgets and other internal reports. These reports often include non-monetary data (direct labor, unit of breakeven, etc.), as well as accounting information often needed for company segments being more likely future oriented than past oriented [2, p.15; 9].

2. Users with a direct financial interest:

Another group of decision makers who need accounting information are those holding a direct financial interest in a business. They depend on accounting to assess and control information about how a business has performed [1, p. 12].

These users are not directly involved in managing and operating the business, so they can be considered external users. The area of accounting that provides external users with information is called financial accounting. The goal of financial accounting is to provide external financial reports, included in the firm's annual report. The aim of such reports is to provide relevant and timely information used by individuals and organizations that have an economic interest in the business but are not a part of its management, in other words this information is used for decision making needs users outside of the business [7, p. 3–4; 8, p. 8].

Therefore, most companies periodically publish a set of general-purpose financial statements that report their success in meeting the goals of profitability and liquidity. These statements show what happened in the past, and they are important indicators of what will happen in the future. Many people outside the company carefully study these financial reports [1, p. 12].

We can describe the users with a direct financial interest as following:

– Investors: a large business may have many investors who are not the managers of the business. Some investors are the owners (shareholders) [3, p. 5].

Those stockholders who invest or may invest in a business and acquire a part of ownership are interested in its past success and its potential earnings [1, p. 12].

Investors want accounting information to help them estimate [3, p. 5; 8, p. 9]:

1 – Whether they should buy, hold or sell their investment.

2 – How much money they can expect to receive in the future if they invest in a business now, assess the ability of the business to pay them a return (known as a dividend).

Therefore, investors need to assess financial performance of the business organizations they have invested in to consider the risk inherent in, and return provided by their investments [5, p. 3].

Financial statements, referring knowledge of business plans, market forecasts, and the character of management, can aid investors in assessing future cash flows[8, p. 9].

A thorough study of a company's financial statements helps potential investors to judge the prospects for a profitable investment. After investing, they must continually review their commitment, by examining the company's financial statements [1, p. 12].

– Creditors or lenders:

Creditors provide goods, money or services to business organizations and accepted delays in payment or repayment. Creditors or lenders may be short-term or long-term. Short-term creditors include suppliers of materials and goods, normally described as trade creditors, credit institutions such as banks, which lend money at interest on a relatively short-term basis, and those who have provided services and are awaiting payment. Long-term creditors are those who have lent money for a long period, often in the form of secured loans [6, p. 20].

In cases of borrowing money from creditors, the creditors are always interested in a return to recover the original amount with interest [8, p. 9].

The main concern of creditors is whether or not the business is creditworthy, that is, whether it will be able to meet its financial obligations. Creditors are interested in the business's profitability only as far as it affects its ability to pay the debts. On the other hand, creditors are concerned with the company's liquidity, that is, those cash or near cash resources which may be mobilized to settle the debt [6, p. 20].

When company wishes to get a large loan from lender such as (banks, finance companies, mortgage companies, security firms, insurance firms, suppliers and other creditors) must analyze the company's financial position before they grant a loan[1, p. 12].

For example if any company wants to get a large loan from a bank, the lender will request the following types of information, allowing to know and evaluate whether the borrowing company is able to repay the borrowed amount, and the following information should be aquired [8, p. 9]:

A – the company's assets and liabilities list.

B – payrolls, tax returns, and other evidence of the company's income.

C – monthly payment details (car, rent, credit cards, etc.) the company's monthly charged and dues.

D – Copies of recent bank statements to document the flow of cash into and out of the company's accounts.

In essence, the bank would be asking the company for a balance sheet, an income statement, and a statement of cash flows. Similarly, banks use companies' financial statements in making decisions about commercial loans. The financial statements are useful because they help a lender to predict the future ability of the borrower to repay the loan.

Thus creditors are interested, mainly in financial accounting information evi-

dencing company's solvency, liquidity and profitability, as well as in the reports describing company's financial standing [6, p. 20].

– **Competitors:** business organization interested in knowing the relative profitability of competitors operations. They need accounting information because it may help to identify the strategic opportunities for marketing efforts and where potential profits are high or where a business competitor is weak. Therefore, business organization use accounting information available in financial statements to track their competitors and identify new opportunities to grow and use their market share in retail to increase their revenues in other ventures [8, p. 10].

– **Customers:** customers are interested in accounting information indicating the fairness of pricing policies, such as the relative proportion of unit price which consists of costs, profit and taxes, and in the difference in value of various products produced by the same company at a different price [6, p. 21].

Customers need accounting information because it helps them to assess the ability of business organization to continue carrying on business and to meet their current and future needs [4, p. 4].

– **Employees:** unless employees have a right to share the business organization income, they are effectively dissociated from these activities, if we suppose that the goal of the business organization is maximizing the accounting income and returns to shareholders [6, p. 19].

Employees are interested in financial accounting information for a variety of reasons; the most important of these reasons are the following:

1. Financial statement data is used in determining employees bonuses [8, p. 10].

2. Employees need accounting information to be aware whether the business organization has the ability to pay increased wages and benefits, and offer job security [2, p. 14].

3. Financial accounting information can help an employee to evaluate if the employer will be able to fulfill the long-run promises, such as pensions and retiree health-care [8, p. 10].

4. Employees are interested in accounting information, because they want to assess the ability of the entity to continue providing their remuneration and employment opportunities [3, p. 5].

5. Benefits related financial statements are also important in contract negotiations between labor unions and management [8, p. 10].

3. Users with indirect financial interests: In recent years, society as a whole, through governmental and public groups, has become one of the largest and most important users of accounting information [1, p. 12].

Users who need accounting information to make decisions on public issues include:

– government authorities: government agencies, such as tax authorities, central statistical services, ministries of commerce, industry, employment, etc., collect information about various aspects of business organizations activities. A considerable part of this information is the direct accounting result, for example, levels of sales activities, income, investments, inventories, liquidity, dividend levels, taxation, etc. This information is very important in developing policies for managing the economy [6, p. 20].

Government are interested in accounting information for a variety of reasons, the most important of the reasons are the following:

1. Governments need accounting information to calculate the amount of tax owing and whether the entity complies with tax laws [2, p. 14].

2. Governments need accounting information from business organizations to know whether financial support is needed. In making these decisions, an assessment of profits, sales revenues and financial strength should be made [4, p. 4].

3. As long as government has direct responsibilities of controlling the economy, the reliable financial data help to assemble the national economic statistics, used for a variety of purposes in controlling the economy [5, p. 3].

In addition government may demand disclosure of information such as future investment plans, expected future financial performance and other. However, government expect accounting information to be presented in a uniform manner, so that the rules applying to accounting methods and preparation of accounting reports to be used by a government should be the same as those governing the nature of accounting information disclosed to investors and shareholders [6, p. 20].

– **Local community:** business organizations activities influence local communities in a different ways [3, p. 5].

Local industries have both positive and negative influences on the locality. For example, pollution; despoliation and congestion are the negative aspects of the activities determine direct and indirect external social and economic costs, set by communities. Local communities have their interests in their local industrial activities, and require much more information about social benefits and costs and also the public-relations information, presently disclosed [6, p. 21].

Accounting statements (generally called "financial statements") may give local communities the information about the trends and recent developments of the business organizations and the range of their activities [3, p. 5].

– **Other users:** there are also other users of accounting information considered indirect users having interests in business organizations, such as labor unions, who study company's financial statements in order to prepare for contract negotiations; and company's incomes and costs often play an important role in these negotiations. There are groups of financial analysts and brokers, insurance companies, lawyers and financial press who have indirect interest in business financial performance and prospects, and also there are experts in economics and finance who need accounting information in order to assist in business economic policies and programs assessment [1, p. 12-13].

REFERENCES:

1. Belverd E. Needls & Marian Powers. Financial Accounting. Houghton Mifflin publishing company, 9TH EDITION, USA, 2007. 850 p.
2. Carlon, Mladenovic, Palm, Kimmel, Kieso&Weygandt. Accounting Building Business Skills. John Wiley & Sons Inc, 4TH EDITION. Australia, 2012. 1141 p
3. David Alexander & Christopher Nobes. Financial Accounting An International Introduction. Prentice-Hall Inc, 4TH EDITION, London, UK, 2010. 470 p.
4. Eddie McLaney & Peter Atrill. Accounting an Introduction, Prentice- Hall Inc., 4THEDITION, USA, 2008. 799 p.
5. Geoff Black. Introduction to Accounting and Finance, prentice-Hall Inc, 1st EDITION, UK, 2005. 285 p.
6. M. Glautier, B. Underdown & D. Morris. Accounting – Theory and Practice", pren-

tice-Hall Inc, 8TH EDITION, UK, 2011. 705 p.
7. Warren, Reeve & Duchac. Accounting, South-Western college publishing, 24e, USA, 2012. 1213 p.
8. W. Steve Albrecht, Earl K. Stice& James D. Stice. Financial Accounting. South-Western college publishing, 11TH EDITION, USA, 2011. 725 p.

УДК: 621.31: 330.13

Бром А.Е., Хомбак А.А.
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана

ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДОВ ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНЖИНИРИНГОВЫХ ПРОЕКТОВ В ЭНЕРГЕТИКЕ

Аннотация: Статья посвящена специфике реализации сложных энергетических инжиниринговых проектов в России. Выделены основные проблемы российского инжиниринга в энергетике в соответствии с этапами реализации абстрактного проекта. Предлагается расшить внедрение методов проектно-ориентированного управления в функционирование компаний для повышения их конкурентоспособности на мировом энергетическом рынке. Авторы в качестве главного инструмента достижения оптимальных показателей времени и стоимости проекта выделяют необходимость соответствия на различных уровнях управления локальных графиков проектов. В качестве примера приведены основные уровни управления проектом и соответствующие ключевые зоны ответственности.
Ключевые слова: инжиниринг, проектирование, энергетика, проектно-ориентированное управление, Россия, конкурентоспособность.

A. Brom, A. Khombak
Bauman Moscow State Technical University

INTRODUCTION OF PROJECT-ORIENTED MANAGEMENT METHODS IN THE IMPLEMENTATION OF ENGINEERING PROJECTS IN POWER INDUSTRY

Abstract. The article is devoted to the specifics of implementation of complicated energy engineering projects in Russia. The main problems of the Russian power industry engineering are identified in accordance with the stages of project implementation. The authors suggest large scale introduction of project-oriented management methods into companies' activities for increasing their competitiveness in the world energy market. The main tool to achieve optimum indicators of time and cost of the project is an obligatory compliance of local schedules of projects at various levels of management. This is illustrated by example the main levels of project management and the corresponding key zones of responsibility.
Key words: engineering, designing, energy sector, project-oriented management, Russia, competitiveness.

В последнее десятилетие термин «инжиниринг» и все производные от него термины, такие как «инжиниринговая деятельность», «инжиниринговые проекты» и т. д., стали широко применяться в России, включая реализацию крупных энергетических проектов в атомной промышленности [1]. Связано это, во многом, с глобализацией экономики и стремлением крупных российских компаний выйти на международные рынки и отвечать последним вызовам мировой экономики. В переводе с английского, откуда заимствован данный термин, ин-

© Бром А.Е., Хомбак А.А., 2014.

жиниринг означает «сооружать, проектировать, устраивать, затевать, придумывать, изобретать». В западных странах инжиниринг известен довольно давно и охватывает довольно обширную область деятельности, включая финансовую и социальную сферы [2]. В рамках данной статьи речь пойдет о широко распространенной и свойственной сегодняшней России инжиниринговой деятельности применительно к энергетике.

Инжиниринговые проекты в их западном первоисточнике понимаются как элементы деятельности, направленные на материализацию научных, технических и бизнес- идей с целью получения прибыли. Несомненно, в СССР была богатая практика реализации проектов в энергетике, однако при переходе к рыночной экономике у наших строительно-инвестиционных компаний возникли определенные трудности адаптации отечественной системы в рыночную экономику через внедрение в российскую систему новых форматов (например, EPC-контрактов) и бизнес-технологий [2]. В этой связи показателен пример Китая, который в 1950-е годы один в один скопировал советскую систему строительной интеграции, а за счет грамотно принятых реформ 1980-х годов дал возможность современным китайским компаниям конкурировать сегодня с грандами мирового энергетического инжиниринга.

В связи с вышесказанным, сегодня встает острая необходимость формирования в России стимулирующей институциональной среды, позволяющей повысить конкурентоспособность отечественных инжиниринговых компаний на мировом энергетическом рынке. В рамках этой проблематики в разработке нуждаются следующие стратегические цели:

– ключевые мероприятия по поддержке продвижения отечественных энергетических инжиниринговых компаний на рынки зарубежных стран;

– устранение бюрократических, административных и прочих препятствий для продвижения инжиниринговых компаний на отечественные и зарубежные рынки энергетики;

– повышение активной роли торгово-политической деятельности по продвижению инжиниринговых услуг на мировые рынки в приоритетных для отечественной энергетики отраслевых сегментах;

– повышение эффективности взаимодействия всех структур и организаций, задействованных в развитии отечественного инжиниринга.

Работа над сложными энергетическими объектами включает в себя большое количество этапов, которые могут отличаться в зависимости от специфики объекта и условий его реализации. В общем случае можно указать как на основные этапы: НИОКР; изыскания; проектирование; конструирование; управление сооружением; управление поставками и закупками; управление проектами; сопровождение эксплуатации. На каждом из вышеперечисленных этапов реализации инжиниринговых проектов любая отечественная инжиниринговая компания сталкивается в большей или меньшей мере с целым рядом трудностей. Ниже приведены основные проблемы российского инжиниринга в энергетике (см. табл.):

Таблица

Трудности отечественных компаний при реализации инжиниринговых проектов в энергетике

Этап реализации проекта	Возможные трудности
НИОКР	1) Отсутствие специализированных компьютерных программ, позволяющих обеспечить обоснование проектных решений, повышение безопасности, сокращение себестоимости капитального строительства и разработки нестандартного оборудования. 2) Недостаточно развития система грантов и иных мероприятий по стимулированию научно-исследовательской деятельности.
Изыскания	Отсутствие на территории страны-заказчика (при реализации инжиниринговых проектов за рубежом) системы по сбору и хранению информации, необходимой для проведения проектно-изыскательских работ (ПИР). Например, российская инжиниринговая компания ОАО «НИАЭП», входящая в структуру ГК «Росатом», при проведении ПИР на территории Бангладеш и Иордании столкнулась со следующими трудностями: для выбора типа одного из видов тепломеханического оборудования требовались метеорологические данные (влажность воздуха, количество осадков, температуры и т. д.) за последние 100 лет. На государственном уровне в этих странах сбор данной информации и ее хранение просто никогда не велся.
Проектирование	1) Проектирование и выпуск проектно – сметной документации на оборудование по аналогам, а как следствие, большое количество разработок технических заданий на вновь конструируемое оборудование и постановка соответствующего оборудования на производство. 2) Большое количество согласующих техническую документацию организаций, которые зачастую не заинтересованы в снижении сроков рассмотрения и согласования, вследствие чего увеличивается общий срок поставки оборудования.
Конструирование	Отсутствие конкурентных отечественных поставщиков некоторых видов оборудования, как следствие более продолжительный поиск среди импортных аналогов взаимозаменяемых узлов оборудования при конструировании.
Управление сооружением	Отсутствие технологий многомерного календарно-сетевого планирования, которые позволили бы оптимизировать в рамках одной модели распределение ресурсов при сооружении сложных инжиниринговых объектов.
Управление поставками и закупками	1) Значительное количество импортных поставщиков оборудования, вследствие потери технологии изготовления российскими заводами- изготовителями; 2) Наличие огромного количества организаций – посредников, обладающих административным ресурсом, в цепочке производитель – конечный потребитель. По причине этого, стоимость закупаемого оборудования, услуг и, как следствие, стоимость проекта в целом для конечного потребителя значительно возрастает, что не может негативно не сказаться на конкурентоспособности российских инжиниринговых компаний на мировом рынке.
Управление проектами	Недостаточное соответствие практик управления проектами отечественных инжиниринговых компаний международному стандарту ISO 21500 [2–4]. Российские стандарты ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом», ГОСТ Р 54870-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелем проектов», ГОСТ Р 54871-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой» уступают по содержательности и научности подхода стандарту ISO 21500.

Продолжение таблицы

Сопровождение эксплуатации	Необходимость на ранних стадиях эксплуатации энергетических объектов на территории стран-заказчиков постоянного контроля за деятельностью персонала местной эксплуатирующей организации, что требует достаточно больших затрат человеческих ресурсов и немалого количества компетентных специалистов. Например, эксплуатация АЭС «Бушер» в Иране, построенной по российским технологиям компанией ЗАО «АСЭ», требует в настоящее время большого количество дублеров из сотрудников ГК «Росатом», контролирующих действия иранских коллег.

Часть из вышеперечисленных проблем может быть решена путем внедрения методов *проектного (проектно-ориентированного) управления* в работу российских инжиниринговых компаний. Проектно-ориентированное управление (ПОУ) представляет собой один из управленческих подходов, при котором деятельность компании представляется в виде портфеля проектов. Основным принципом проектно-ориентированного управления является то, что глобальный проект разбивается на локальные проекты, которые реализуются целенаправленно в соответствии со стратегиями, целями и критериями, поставленными Заказчиком глобального проекта [3; 5, с. 24–26].

Внедрение ПОУ в инжиниринговые энергетические компании начинается с разбиения глобального проекта на локальные (или создание отдельных «портфелей» проектов) → далее через приказы и распоряжения создаются и утверждаются схемы взаимодействия между подразделениями (существующими или вновь образованными), вовлеченными в реализацию проектов → следующим является назначение ответственных (руководителей проектных групп и прочих подразделений) → далее через соответствующие документы (приказы, распоряжения) по организации происходит наполнение рабочих групп → в завершение при активном взаимодействии представителей различных рабочих групп и ответственных лиц создаются локальные графики портфелей 3-го уровня. Основные этапы внедрения ПОУ представлены на рисунке.

Рис. 1. Основные этапы внедрения проектно-ориентированного управления

Международный стандарт управления проектами ISO 21500 выделяет 10 «предметных групп», являющихся субъектами управления при реализации проектов: интеграция, стэйкхолдеры (все лица и организации, вовлеченные в проект), содержание, ресурсы, время, стоимость, риски, качество, закупки – поставки и коммуникации. Рациональное управление каждой из вышеперечисленных «предметных групп» в рамках проектно-ориентированного управления возможно только при обеспечении соответствия локальных графиков проектов на различных уровнях управления [4; 6, с. 124–159]. На рис. 2 выделены основные уровни управления и соответствующие ключевые зоны ответственности – т. е. процессы, контроль за качеством исполнения которых лежит на менеджерах данного уровня.

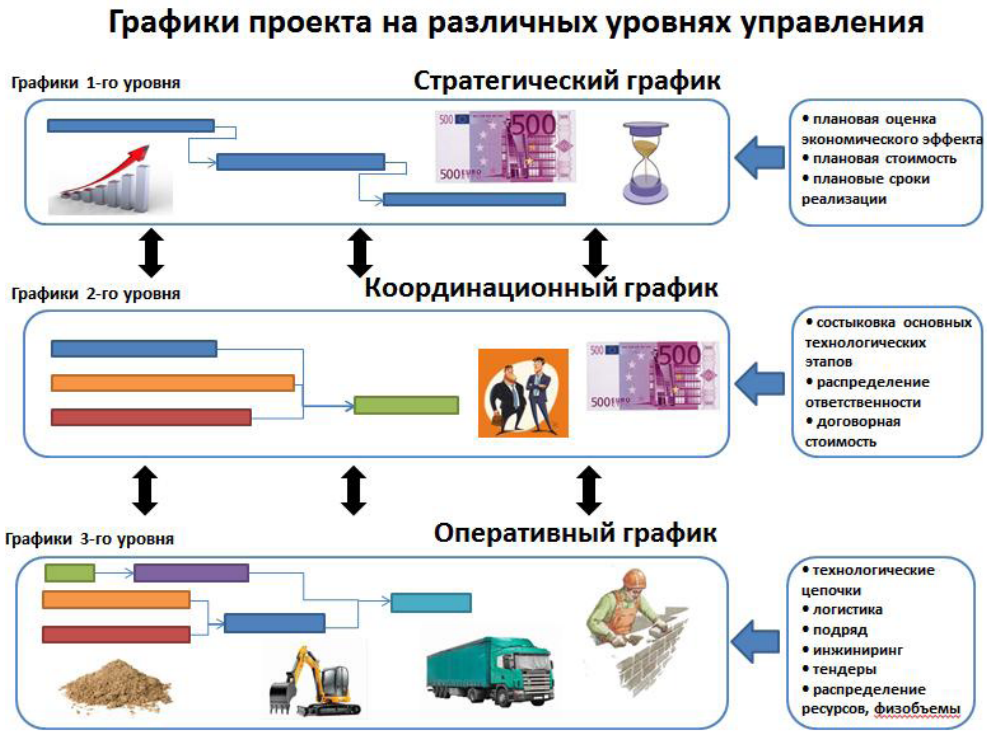


Рис. 2. Соответствие локальных графиков проектов на различных уровнях управления

Достижение оптимальных показателей времени, стоимости, коммуникаций и прочих «предметных групп» ISO 21500 возможно только при отсутствии «зазоров» при проецировании локальных графиков проектов различных уровней друг на друга. В самом простом понимании таким «зазором» может служить обыкновенный простой рабочих. Более проблематичной является ситуация, когда графики на различных уровнях перекрывают друг друга и оборудование, поставленное на объект, невозможно в собранном виде поместить в незадолго до этого смонтированное сооружение. Отсутствие данных «зазоров» и «наложений» определит минимальный критический

путь и завершение проекта в наиболее ранний срок, что непременно будет являться конкурентным преимуществом и дополнительной положительной референцией в стремлении получить новые заказы на международном энергетическом рынке.

Определенно понятно, что для достижения вышеназванных успехов любой отечественной инжиниринговой компании при внедрении ПОУ потребуется не один месяц, а может быть даже не один год и не один проект. Для того, чтобы добиться положительных результатов использования ПОУ как можно скорее, необходимо обеспечить наилучшее взаимодействие профессионалов, вовлеченных в проект на различных уровнях управления и в различных рабочих группах. Это означает, что исполнители 3-го уровня управления, ежедневно получая задания в соответствии с графиком, по мере реализации поставленных задач в виде обратной связи должны направлять обратно «наверх», исполнителям 2-го уровня управления информацию о текущем статусе выполняемых работ. В свою очередь, исполнители 2-го уровня управления, проверяя полученную «снизу» информацию, должны формулировать новые задачи для исполнителей 2-го уровня и передавать информацию о текущем состоянии проекта в информационную систему организации. Имея доступ к данной системе, руководители 1-го уровня управления получат возможность актуализировать локальные графики проекта, и при наличии «зазоров» в графиках 2-го и 3-го уровней управления, устранить их.

Умелое и грамотное внедрение методов проектно-ориентированного управления при реализации инжиниринговых проектов в энергетике позволит отечественным инжиниринговым компаниям быть конкурентными на международном рынке посредством получения следующих преимуществ:

– повышение рентабельности проектов за счет снижения затрат на исполнение и управление проектами, следовательно – повышение эффективности деятельности инжиниринговой компании в целом;

– максимальное вовлечение в проект незадействованных напрямую подразделений компании;

– обеспечение более эффективной и производительной работы;

– снижение рисков и неопределенностей при выполнении новых для компании проектов;

– потенциальное сокращение инвестиционного цикла;

– максимальная оптимизация портфелей проектов по срокам, стоимости, рискам и прочим «предметным группам» ISO 21500, что не может положительно не сказаться на получении новых заказов в портфеле проектов отечественных инжиниринговых компаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев Н.Я., Стеньшин Е.А.. Особенности управления крупными проектами // Атомный проект. 2014. № 18 (июнь). С. 17–22.
2. Мишин С.А. [Книга-проект] Код EPC: мифы, секреты, практика / С.А. Мишин, независимый консультант [сайт]. URL: http://mishin-s.ru/library/codeEPCversionW15.pdf (дата обращения: 23.09.2014 г.)
3. Товб А.С., Ципес Г.Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 240 с.

4. Commercializing High Technology: East and West. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1997. 384 p.
5. Martin J. Enterprise Engineering: The Key to Corporate Survival [V. 1]. Carnforth, UK: Savant Inst., 1994. 146 p.
6. Roberts E. B. Entrepreneurs in High Technology: Lessons from MIT and Beyond. N. Y.: Oxford University Press, 1991. 385 p.

УДК 331.522.4

Дрожжин С.Г.
Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (филиал в г. Орехово-Зуево)

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА*

Аннотация: Исследуется бригадная форма организации труда как фактор повышения конкурентоспособности экономически активного населения. Приводится теоретическое обоснование формирования и распространения бригадного метода работ, роль первичных трудовых коллективов в развитии профессиональных качеств, квалификации работников, в повышении их конкурентоспособности. Дана характеристика существующих в промышленности типов бригад. Установлена зависимость уровня конкурентоспособности работников от качественных характеристик и эффективности бригад. Предложены методы оценки конкурентоспособности и категорирования производственных бригад.
Ключевые слова: организация труда, производственная бригада, технологический детерминизм, социотехнический подход, человеческий капитал.

S. Drozhzhin
Orekhovo-Zuyevo Branch of Razumovsky Moscow State University of Technology and Management

DEVELOPMENT OF COMPETITIVENESS OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION ON THE BASIS OF BRIGADE FORM OF LABOUR ORGANIZATION IMPROVEMENT

Abstract. The article investigates the brigade form of labour organization as a factor of increasing the competitiveness of economically active population. The author substantiates the basis of formation and distribution of a brigade method of works, argues the role of primary labor organizations in the development of professional qualities, qualifications of workers and in increasing their competitiveness. The characteristic types of brigades in the industry are presented. The dependence is revealed of the level of competitiveness of workers on qualitative characteristics and efficiency of brigades. Some methods of evaluation of competitiveness and categorization of brigades are offered.
Key words: labour organization, brigade, technological determinism, socio-technical approach, human capital.

* Статья состоит из двух частей, публикация является первой частью исследования и содержит теоретическое обоснование бригадного метода работы как инструмента эффективного использования человеческого фактора в инновационной экономике.

© Дрожжин С.Г., 2014.

Неблагоприятная экономическая ситуация последних лет в большинстве стран мира делает актуальной проблему поиска эффективных путей преодоления кризисных явлений. Применительно к отечественной экономике ситуация дополнительно характеризуется негативными последствиями геополитической обстановки и комплексом накопившихся внутренних проблем. В числе последних особого внимания, на наш взгляд, заслуживают: ухудшение демографической ситуации, несоответствие трудового и творческого потенциала экономически активного населения требованиям современного этапа инновационного развития, нерациональное использование трудовых ресурсов, отсутствие системного подхода в обеспечении развития конкурентоспособности и др.

В современных условиях стагнации экономики обостряются противоречия, усиливается разрыв между объективно обусловленной, решающей ролью работника в системе общественного производства и его реальным местом в рыночных отношениях. Потребности кризисной экономики уже не отвечают возможностям и запросам экономически активного населения, что выражается в снижении занятости, в растущей явной и скрытой безработице, в распространении практики сверхнормативных работ, в том числе без должной оплаты, в падении общего уровня профессиональной подготовки работников, в использовании квалифицированных (либо не имеющих специальной подготовки) работников на работах, не соответствующих их квалификации и т. д. Наряду с наблюдаемым в кризис избытком рабочей силы в отечественной экономике одновременно все острее ощущаются ее дефицит, особенно, в высококвалифицированных работниках: рабочих, инженерных кадрах, менеджерах.

Реализуемая в настоящее время стратегия инновационного развития охватила комплекс различных направлений, способствующих повышению эффективности национальной экономики. К одному из важнейших, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и содействие в разрешении актуальных экономических проблем, относится деятельность по совершенствованию организации труда на производстве и, в частности, по развитию современных коллективных форм организации работы. Масштабное распространение в развитых странах получила бригадная форма организации труда, что диктуется реальными запросами общественного производства. В качестве научного обоснования бригадной формы организации труда используется несколько научных концепций. Согласно одной из них, исходя из решающей роли техники и технологии в развитии социально-экономических структур и известной в теории под названием технологического детерминизма, развитие бригадной формы организации труда обусловлено особенностями современного этапа научно-технического прогресса (НТР).

Развитие НТР в последние десятилетия характеризуется кардинальными сдвигами применяемых в материальной сфере средств и предметов труда. Осуществляется интенсивный переход от дискретных (прерывных) многооперационных технологических процессов к непрерывным и безот-

ходным: приоритетным стало создание автоматизированных участков, цехов, производств и целых предприятий; устанавливаются гибкие автоматизированные системы агрегатов, роботизированные комплексы, разнообразные конвейерные линии, 3Д-принтеры, технологически замкнутые участки, изготавливающие конструктивно законченные изделия и т. д. Усиливаются тенденции к дальнейшей концентрации и интеграции производства, к углублению внутрипроизводственной кооперации и специализации, в том числе на уровне низовых хозяйственных подразделений. Само содержание многих производственных процессов в новых организационно-технических условиях предопределяет необходимость коллективного труда определенного вида, в тоже время, не позволяет применять индивидуальную организацию работ, так как выделить и учесть функции отдельных исполнителей практически невозможно. На это обращают внимание сторонники концепции технологического детерминизма, исследующие проблемы организации общественного труда.

С иных позиций методологически подходят к раскрытию причин распространения и понимания сущности бригадного метода труда представители теории социотехнического подхода. Так известный американский социолог С. Фримэн, заявлял, что времена экономического процветания наблюдаются тогда, когда налицо соответствие между общей технологического парадигмой и социо-институциональной ситуацией. Сторонники этого научного направления не поддержали идею технологического детерминизма в проблеме выбора формы организации труда и допускали возможность применения на одной и той же технологической базе нескольких альтернативных организационных форм. В рамках социотехнического подхода ученые взяли за основу теоретическую модель «ответственного автономного поведения» Л. Дейвиса. Главная идея последней состоит в том, что работники при исполнении трудовых обязанностей берут на себя ответственность за результаты своего труда (в том числе коллективного), т. е. за количество и качество произведенной продукции, увеличение темпов роста производства и производительности труда и т. п.

Руководствуясь тезисом о необходимости взаимной оптимизации элементов социальной и технической систем производства исследователи предложили обеспечить реализацию этой модели путем расширения функций работников, действующих в соответствии с гипотезой об «ответственном автономном поведении». С целью осуществления концепции на практике было рекомендовано создание так называемых автономных и полуавтономных бригад, члены которых обладали бы расширенным кругом прав и полномочий, большей хозяйственной самостоятельностью, чем при индивидуальной организации труда. Для деятельности членов таких бригад характерен ряд особенностей: более высокая содержательность труда за счет возможности выполнения отличающихся по сложности и функциональному назначению работ; наличие условий для профессионального роста, социального развития, совершенствования трудового потенциала; формирование чувства коллективной ответственно-

сти за достигнутые результаты одновременно с приобретением навыков самоорганизации и самоуправления.

Обоснованность и справедливость данной концепции подтверждена опытом экономически развитых стран, где были успешно внедрены и функционируют производственные бригады с различным числом полномочий и принимаемых обязательств. Приоритетное распространение получили бригады и другие аналогичные малые производственные структуры, способные самостоятельно, с высокой степенью результативности и эффективности решать большинство задач в рамках своей сферы деятельности. Такие бригады не только выполняют производственные исполнительские функции, но и осуществляют совместно с администрацией контроль за трудовым процессом, формируют органы самоуправления, участвуют в планировании производственного процесса и организации материально-технического обеспечения, разрабатывают и осуществляют мероприятия по повышению производительности труда, улучшению качества продукции, профессиональной подготовки работников, рациональному использованию ресурсов, материальному стимулированию бригад и их представителей, добившихся высоких результатов в исполнении предоставленных прав и принятой ответственности и др. [2, с. 142-146].

При разработке организационных аспектов бригадного метода труда были использованы методические подходы и инструменты теории «человеческого капитала», направленной на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы, рост конкурентоспособности работника. «Под человеческим капиталом имеется в виду капитал особого рода – врожденные способности человека и приобретенные знания и навыки, которые способствуют повышению производительной силы его труда и являются источником дохода» [1, с. 37]. Величина человеческого капитала по этому определению зависит от двух групп взаимосвязанных факторов, обеспечивающих прирост производительной силы работника: естественного свойства (врожденные способности) и сознательно приобретаемых человеком свойств (знания и профессиональные навыки). Обе группы факторов в условиях производительного использования рабочей силы способны приносить доход, количественно зависящий от их качественной специфики. Если первая группа факторов по своей природе мало подвержена каким-либо изменениям в краткосрочной перспективе, то вторая прямо зависима от первой и целого ряда внешних обстоятельств экономического, социального, психологического, национального характера, ментальности, обычаев населения и др. При данной трактовке в основе увеличения человеческого капитала, а следовательно, и конкурентоспособности работника будет лежать, прежде всего, требование постоянного совершенствования факторов второй группы.

В современных условиях, когда в развитых рыночных странах доход в форме заработной платы в значительной мере утрачивает свое доминирующее влияние на капиталистические производственные отношения, широ-

кое признание получило точка зрения экономистов, считающих, что «капиталом» необходимо считать самого человека во всей совокупности его свойств, обеспечивающих нормальное его функционирование не только в процессе труда, но и в остальных сферах жизнедеятельности. Умеющие считать деньги западные предприниматели на личном опыте быстро убедились, что вложения в человека (расходы на образование, повышение квалификации, досуг и отдых за счет компании, здравоохранение и др.), развивая работника, повышают конкурентоспособность фирмы, увеличивают ее доходы [5, с. 132-133].

Неудовлетворенность каких-либо потребностей, интересов человека негативно отражается на его всестороннем развитии, уменьшает возможность реализации производственного потенциала. Понимание «человеческого капитала» с позиции целостного подхода к сущности человека нашло свое отражение еще в трудах классиков политической экономии А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса. Так К. Маркс писал, что развитие человеческих способностей «можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек» [4, с. 221]. Оценка человеческого капитала на основе единой комплексной оценки всей совокупности личных качеств работника представляется методологически верной при определении степени его конкурентоспособности, которую должны характеризовать не отдельные способности или свойства личности, а вся гамма личностных качеств индивидуума.

Очевидно, что «невключенность» отдельных человеческих качеств в конкурентные отношения будет означать не только закономерное снижение конкурентоспособности конкретного работника, но и экономики соответствующего уровня, в которой он занят. И напротив, «включение» в конкурентные отношения максимального количества личностных характеристик, гораздо полнее отразит реальный вклад человеческого фактора в конкурентоспособность хозяйствующего субъекта, приведет к повышению его конкурентоспособности. Специалисты, исследовавшие проблемы человеческого капитала – Г. Беккер, М. Блауг, Э.Денисон, Р. Лейард, Д. Минцер и др., обычно относили к входящим в его состав объектам: знания общеобразовательные и профессиональные, приобретенные трудовые навыки, накопленный опыт, состояние здоровья, расходы на поиск информации по трудоустройству и связанные с мобильностью работников.

Приоритетное внимание уделяется исследованиям доходности инвестиций в образование и повышение квалификации, так как считается, что вложения в эту сферу обеспечивает от 30% и более прироста национального дохода, а отдача на вложения в человеческий капитал, исчисленная сравнением дисконтированных пожизненных заработков с затратами на получение соответствующего образования, значительно превышает прибыльность вложений в основной капитал. При помощи показателя «внутренняя норма отдачи», рассчитываемого как отношение приведенных издержек и выгод образования, профессионального обучения, определяется окупаемость осуществляемых в данном направлении инвестиций в течение всей тру-

довой жизни. По мнению теоретиков «человеческого капитала», инвестирование обучения производится в тех областях деятельности, которые могут принести наибольший доход и продолжается до тех пор, пока норма отдачи от инвестиций не будет равна предельным издержкам их финансирования.

Исследователями было установлено, что повышение образовательного уровня экономически выгодно как самому работнику, так и работодателю и обществу в целом. Однако, как показала практика, не при всяком повышении продуктивности труда, вызванного ростом квалификации и уровня образования, происходит пропорциональное увеличение заработка. Неадекватность прироста дохода затраченным ресурсам обусловлена чаще всего условиями стихийного характера ведения рыночного хозяйства и отсутствием жесткого регулирования трудовых отношений, преобладанием форм несовершенной (иногда недобросовестной) конкуренции на рынке труда.

Разработчиками теории «человеческого капитала» также были наработаны методические подходы, подготовлены предложения по практическому использованию специальных показателей: «внутренняя норма отдачи», «социальные нормы отдачи», фонд образования, интеллектуальность производства и других, ориентированных на организацию распределения финансовых ресурсов внутри сферы образования, между сферой образования и другими отраслями экономики, на оценку степени развития научно-технического прогресса и возрастания образовательно-квалификационного потенциала общества, определение величины накопленного человеческого капитала в макроэкономическом аспекте. Ученые отмечают, что в экономических моделях, агрегирующих человеческий фактор с вещным капиталом, специфика экономической роли человека обедняется (несмотря на различные корректировки): не удается количественно выразить качественное свойство активности роли человека (по сравнению с пассивностью вещных и природных факторов) и уникальный творческий, инновационный потенциал человека [6, с. 275-276].

Базовое положение доктрины «человеческого капитала», констатирующее повышение трудовых возможностей работников, рост трудовой, творческой, инновационной отдачи, производительности и качества труда в процессе возрастания уровня образования и профессионального мастерства, освоения новых функций и накопления опыта, имеет принципиальное значение для микроэкономического уровня хозяйствования при бригадной форме организации труда. В условиях стагнации отечественной экономики активное распространение коллективных форм организации труда в виде бригад и иных аналогичных малых производственных структур можно рассматривать как важный фактор выявления и привлечения внутрихозяйственных резервов, ускоренного внедрения и освоения высоких технологий и передовых научно-технических достижений в области средств и предметов труда, организации производства и менеджмента, средств и методов технической рационализации, экономного использования всех видов ресурсов. Все это обусловлено сущностью и спецификой бригадной формы организации работ.

Очевидно, что производственная бригада (в качестве низового звена хозяйствующего субъекта, первичного трудового коллектива) по своим внешним параметрам и характеристикам отвечает требованиям именно той производительной единицы, в которой, по определению классика экономической науки, наблюдается возникновение «новой производительной силы», вызывающей «соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии <…>, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц…» [3, с. 337].

Источником возникновения соревнования, появления новой производительной силы К. Марксом определена общественная природа человека, которая позволяет работнику в планомерном сотрудничестве с другими рабочими преодолевать индивидуальные границы и развивать свои родовые потенции. Действием указанного механизма активизации человеческого фактора во многом объясняется эффективность современных форм бригадной организации труда, массовое внедрение которых в хозяйственную практику создает реальные предпосылки для развертывания и совершенствования конкурентных отношений, сотрудничества и взаимопомощи работников, мотивирует их к повышению конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бреев Б.Д. Экономика труда : учебное пособие / Б.Д. Бреев, Н.Н. Пилипенко, Л.Т. Столяренко и др. М.: Союз, 1999. 315 с.
2. Дрожжин С.Г. Пути и факторы повышения конкурентоспособности экономически активного населения в условиях рыночных преобразований экономики Российской Федерации. М.: МГОУ, 2007. 470 с.
3. Маркс К. Капитал (критика политической экономии): том первый, книга 1 (процесс производства капитала) // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., изд. 2-е. Т. 23. М.: Госполитиздат, 1960. 900 с.
4. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 годов (первоначальный вариант «Капитала»): часть вторая // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., изд. 2-е. Т. 46. Ч. 2. М.: Политиздат, 1969. 244 с.
5. Рыночная экономика: в 3-х т. Т. 2. Ч. 1 (Основы бизнеса) / под ред. Ю.Б. Рубина. М.: Соминтек, 1992. 158 с.
6. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л.И.Абалкин. М.: Экономика, 1999. 1055 с.

УДК 339.137.22

Крохин А.Г., Башмаков Д.В.
Московский государственный областной университет

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДСИСТЕМ ВУЗА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА

Аннотация. В статье рассмотрены перспективы внутриорганизационной интеграции функциональных подсистем вуза на основе создания проектного офиса, ответственного за разработку и реализацию календарной программы событий. Развитие вуза в направлении усиления внутриорганизационной интеграции позволит повысить качество его образовательных услуг в соответствии с компетентностным подходом оценки результатов обучения, а также обеспечит более высокую конкурентоспособность, что обосновано в статье анализом структурных условий рынка выпускников высшего профессионального образования.
Ключевые слова: рынок труда, конкурентоспособность, высшее образование, компетентностный подход, квалификация.

A. Krokhin, D. Bashmakov
Moscow State Regional University

PROSPECTS OF INTRA-ORGANISATIONAL INTEGRATION OF UNIVERSITY FUNCTIONAL SUBSYSTEMS AIMED AT INCREASING GRADUATES' COMPETITIVE ABILITIES

Abstract. The article is devoted to the prospects of intra-organisational integration of functional university subsystems on the basis of creating a project office responsible for development and realization of calendar event scheduling. University development aimed at improving intra-organisational integration will enable to increase the quality of university educational services according to the competence-based approach to the assessment of education results. It will also provide greater competitiveness, which is well-grounded by the analysis of market structural conditions for university graduates given in the article.
Key words: labour-market, graduates' competitive abilities, tertiary education, competence approach, qualification.

Экономическая ситуация в России 2013–2014 гг. характеризуется невысокими темпами роста ВВП (не превысят 2% за год). Уже к концу 2013 г. экономический рост замедлился в два раза (по оценкам Министерства экономики РФ составил 1,4% против 3,5% в 2012 году и 4,3% в 2011 году [5]). Низкие темпы экономического роста во многом определяются структурными изменениями в экономике, что также отражается на уровне безработицы. На конец 2013 г. в России было 4,11 млн. безработных, что составляет 5,4% экономически активного населения

© Крохин А.Г., Башмаков Д.В., 2014.

(численность последнего 75,48 млн. чел.). При этом Министерство экономического развития РФ прогнозирует рост уровня безработицы в России до 5,9% [1].

Особенно уязвимым в тенденциях замедления или снижения роста ВВП становится рынок труда молодежи (до 25 лет). По данным Росстата, уровень безработицы среди молодежи в России в декабре 2013 г. составил 13,5%, в том числе 12,7% среди городского населения и 15,7% среди сельского населения. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30–49 лет составляет 2,9 раза, в том числе среди городского населения – 3,3 раза, сельского населения – 2,1 раза. В тоже время следует отметить снижение уровня безработицы среди молодежи – по данным Росстата на 2010 год данный показатель составлял 17,2%, в том числе 15,8% среди городского населения и 20,3% среди сельского населения [2; 6].

Таким образом, ситуация на российском рынке труда в настоящий момент характеризуется снижением темпов экономического роста на фоне «выздоровления» мировой экономики, прогнозом роста уровня безработицы, но при фиксируемом снижении данного показателя среди российской молодежи. Такое положение дел можно интерпретировать структурными сдвигами в российской экономике, в условиях которых повышается востребованность в молодых специалистах как наиболее адаптивных элементах общества, способных подстраиваться под требования современного мира и быть более восприимчивыми к новейшим тенденциям его развития. Однако эти способности молодых специалистов не являются чем-то данным им от рождения, но являются результатом динамики качественного развития системы образования, эффективность которой зависит от преодоления возможных барьеров взаимодействия смежных рынков: рынок товаров и услуг – рынок труда – рынок образования. Каждый из этих трех рынков должен иметь проактивную природу, т. е. функционировать не в контексте текущей ситуации, а в условиях предупреждающих прогнозов того, какими будут потребности людей в ближайшем и более далеком будущем.

В таких условиях высшее учебное заведение должно готовить востребованных сегодня на рынке труда специалистов, способных работать в проактивной общественной среде, т. е. выпускников, отвечающих высоким требованиям современного рынка труда, но главное – сознающих жизненные ценности, ориентированных на перспективу и готовых принять на себя ответственность за достигаемые результаты в будущем. В этом случае выпускник вуза становится активным сознательным субъектом рынка в отличие от характерного для прошлых эпох объекта распределения на рабочее место. В свою очередь, рыночная сознательность выпускника возможна лишь в условиях свободы выбора карьерного развития, которая для выпускника оборачивается новой проблемой – быть конкурентоспособным. Один из классиков экономической мысли Альфред Маршалл указывал на тождественность понятий «экономическая свобода» и «конкуренция». «Уверенность в собственных силах, самостоятельность, сознательный вы-

бор решений и предусмотрительность являются факторами, которые могут побуждать и часто побуждают людей конкурировать друг с другом, но, с другой стороны, они могут толкать <…> людей в направлении установления сотрудничества» [3; с. 60].

Итак, под конкурентоспособностью выпускника следует понимать степень свободы его поведения в рамках заданной структуры рыночных условий. По аналогии с аналитической схемой профессора экономики Гарвардского университета Майкла Портера, в структуру рыночных условий, в которых находится выпускник вуза входят: условия мотивации получения высшего образования, конкуренция выпускников вузов, рыночная власть работодателей, рыночное ограничение вуза и введение машин, заменяющих труд человека. *Конкуренция выпускников на рынке труда* – это соперничество выпускников как потенциальных кандидатов на актуальные вакансии рынка труда. В данном случае интенсивность конкуренции ограничивает свободу выпускника диапазоном заработной платы, набором требований к его компетентности, увеличением сроков поиска работы и действий, связанных с распространением информации о себе целевым работодателям. Рост интенсивности конкуренции выпускников на рынке труда определяется следующими факторами:

– сокращение числа вакансий, предлагаемых работодателем, усиливает соперничество выпускников в их стремлениях получить наиболее привлекательные рабочие места;

– более высокая стоимость обучения (тем более, если образование было получено на условиях кредита) усиливает стремления выпускников к возмещению понесенных расходов (и покрытия процентов по кредиту) посредством раннего трудоустройства и сокращения времени на поиск работы;

– отсутствие иных источников дохода (денежная поддержка родителей, наследство, доходы от капиталовложений и пр.) определяют необходимость трудоустройства с целью обеспечения своего существования независимо от желания работать;

– низкий уровень пособий по безработице устраняет мотивы выпускников состоять на учете в центре занятости населения и более активно искать работу;

– психологические причины (стремление к лидерству, к самореализации в определенной профессии, гордость, обязательства и обещания близким людям) выпускника побуждают его к более интенсивному поиску работы и развитию карьеры, что также увеличивает соперничество между выпускниками за наилучшие рабочие места.

Условия мотивации получения высшего образования (востребованность высшего образования) выражаются в количестве кандидатов на получение высшего образования. Чем более привлекательно высшее образование в обществе, тем больше спрос на услуги высшего образования, и тем более высокую степень сложности (многопрофильность, наличие инфраструктуры и т. д.) должна иметь система высшего образования. Если система высшего образования не достигает той степени сложности, что соответствует высокому спросу на ее услуги, то возрастает интенсивность соперничества выпускников вузов в получении рабочих мест. В этом случае свобода действий выпускника ограничивается необхо-

димостью дополнительных затрат на дифференциацию своей квалификации посредством зарубежных стажировок, продолжения обучения в аспирантуре, получения второго высшего образования, сертификации специальных компетенций и т. д. К условиям мотивации получения высшего образования следует отнести:

– уровень требований приема на обучение в вуз определяет желание, возможности и способности абитуриента в получении высшего образования;

– уровень квалификационных требований приема на работу и система оценки компетенций кандидатов – чем труднее пройти отбор при приеме на работу, тем ниже мотивы получения высшего образования у тех лиц, кто больше ориентирован на формальную сторону образования (получение документа об образовании), чем на саморазвитие, приобретение знаний и усвоение навыков;

– стоимость получения высшего образования ограничивает мотивы тех людей, которые не имеют в достаточной мере того дохода, который мог бы обеспечить расходы на обучение;

– степень дифференциации высшего образования от других уровней образования на рынке труда, например, если в требованиях на вакансии, обеспечивающих привлекательность условий работы, отсутствует уровень образования кандидата, то уровень высшего образования нивелируется относительно уровня среднего образования, и высшее образование утрачивает какие-либо преимущества применительно к условиям трудоустройства, что снижает мотивы его получения;

– приоритеты требований работодателей к опыту и уровню образования – если при оценке кандидата работодателем опыт работы имеет больший вес, чем уровень его образования, то и кандидат в принятии решения о рациональном использовании своего времени предпочтет возможность получения более продолжительного опыта работы, чем повышение уровня образования;

– уровень развития системы обучения в структурах работодателей – чем больше средств работодатели вкладывают в подготовку своих кадров, создавая внутриорганизационные системы обучения (центры подготовки кадров), тем меньше зависимость в требованиях к уровню образования кандидата, для которого вопросы трудоустройства могут быть более приоритетны, чем мотивы получения высшего образования;

– наличие альтернатив индивидуального роста в спорте, искусстве, военной службе, мастерстве владения профессией, которые не предполагают получение второго высшего образования, например, в последние годы в нашей стране набирает популярность олимпиадное движение профессиональных соревнований, возможности повышения личного статуса в иных сферах индивидуального развития способны развивать потребности вне сферы высшего образования;

– наличие партнерских связей между работодателем и вузом, выраженные результатами фактического трудоустройства выпускников, способствуют росту мотивов получения высшего образования в таких учебных заведениях.

История человечества знает немало примеров *конкуренции человека с машиной* в решении каких-либо задач. Наиболее острый социальный характер эта конкуренция приобрела в начале 19

века в Англии в движении луддитов – групп английских рабочих, объединявшихся с целью разрушения фабричных машин и оборудования, поскольку считали их главной причиной потери рабочих мест. Луддиты возникли как реакция на последствия промышленной революции, сущностной чертой которой был переход от ручного труда к машинному, массовое распространение машин в производстве, что позволяло владельцам фабрик обеспечивать более эффективный контроль над результатами производства.

Однако получение современным человеком высшего образования мало связано с последующим использованием его ручного труда, его дальнейшая трудовая деятельность имеет в своем содержании интеллектуальные усилия и способности. Но именно сфера интеллектуальных способностей человека в настоящее время осваивается в технологическом развитии – появление компьютеров, совершенствование программных обеспечений, создание роботов. Современные аналитические программные продукты способны давать менеджерам «методологически верные» решения без «лишних» специалистов-аналитиков. Автоматизация распространяется на многие функциональные службы современных организаций – бухгалтерия, управление кадрами, документационное обеспечение и т. д.

Конкурентное давление «машины» ограничивает свободу действий выпускника необходимостью развития творческих способностей, определяющих новые направления использования прогрессивных технологий во благо человечеству. Конкурентное давление «машины» обязывает выпускника понимать назначение новых технологий, принцип функционирования, быть способным использовать их на практике и выявлять новые задачи для применения. Новые технологии создают предпосылки для формирования новых видов знания, к освоению которых должны быть готовы выпускники.

Рыночная власть работодателей проявляется в повышенных требованиях к выполнению работы при минимальных изменениях заработной платы – увеличение объема обязанностей, расширение полномочий, повышение ответственности за решаемые задачи. В этом случае степень свободы выпускника ограничивается выбором актуальных условий работы, необходимостью следовать дисциплине, определяемой нормативами и правилами работы (распорядок рабочего дня, форма одежды и внешний вид и т. д.), формированием личной репутации, определяющей доверие работодателей к кандидату на искомые им должности, а также рисками возникновения конфликтных ситуаций. Рыночная власть увеличивается в результате действия следующих факторов:

– незначительное число работодателей, предлагающих вакансии по той специальности, которую приобрел выпускник;

– высокий уровень заработной платы позволяет работодателю требовать принятие кандидатом его условий работы;

– выпускник не обладает важными для работодателя специальными знаниями, умениями, навыками – чем менее уникален набор компетенций выпускника, претендующего на должность, тем проще найти более лояльного кандидата;

– высокие затраты работодателя на дополнительное обучение кандидатов

на должность стимулируют его к формальному закреплению своих требований при приеме на работу выпускника, с последующим их смягчением по отношению к опытному и обученному сотруднику;

– наличие у работодателя собственных внутриорганизационных качественных систем обучения сотрудников позволяет ему нивелировать преимущества высшего образования выпускников, предъявляя повышенные требования к кандидатам на должность;

– работодатель имеет низкий уровень доходов, что стимулирует его к предъявлению более высоких требований в выполнении сотрудниками своих обязанностей;

– будущие решения кандидата на должность не имеют сильное влияние на результаты функционирования и развития организации-работодателя, вследствие чего люди, занятые на данных должностях, первыми попадают под программы сокращения штата сотрудников.

Ограничение образовательными учреждениями рыночного участия выпускника заключается в сокращении объема и снижении качества оказываемых услуг, вследствие чего выпускник имеет меньшую степень свободы в выборе вакантных должностей, соответствующих его квалификации. Данное ограничение будет иметь более значительное воздействие при наличии следующих условий:

– специальность выпускника широко востребована на рынке труда, благодаря чему она становится популярна среди абитуриентов, что обеспечивает высокий и гарантированный набор по этой специальности в образовательных учреждениях в меньшей зависимости от репутации и качества оказываемых услуг;

– отсутствие альтернативных источников карьерного развития (аттестации опыта работы, внутриорганизационной системы обучения у работодателей) вынуждает кандидатов на искомые должности к получению высшего образования в исключительно формальных его аспектах (получение диплома, а не знаний);

– низкий уровень конкуренции вузов на рынке услуг высшего профессионального образования снижает стимулы к совершенствованию качества оказываемых услуг;

– высокий уровень временных и денежных затрат студента при переходе из одного вуза в другой усиливает мотивы студента получить образование в том вузе, в который уже поступил, при этом его чувствительность к качеству оказываемых услуг снижается;

– наличие тесных партнерских связей вузов с работодателями, гарантирующих трудоустройство студентам, могут способствовать развитию зависимости качества образовательной услуги от потребностей работодателя (игнорируя возможности студентов и интересы общества), а также от конъюнктурных условий отрасли, что создает ситуацию гарантированного набора в меньшей степени зависимого от качества оказываемых услуг.

Рассматривая конкурентоспособность выпускника в рамках рыночной структуры перечисленных условий нельзя игнорировать возрастающую роль международного рынка труда и влияние процесса глобализации, что проявляется как в возможностях трудовой эмиграции/иммиграции выпускников. Это значит, что выпускник

может и не уезжать заграницу, но при этом быть вынужденным конкурировать с выпускниками иностранных вузов. В этом случае для менеджмента сферы образования возникает потребность международного и межрегионального сравнения качества образования, как например, проект оценки профессиональной компетентности выпускников высших учебных заведений AHELO, инициированный Организацией экономического сотрудничества и развития. Основу данного исследования составляет компетентностный подход, заявленный в методологии Tuning Educational Structures in Europe, реализуемой в рамках Болонского процесса на уровне высшего образования. Согласно данной методологии, компетенция – это динамическая комбинация знаний, пониманий, способностей, навыков и этических ценностей. Безусловно, все компетенции способствуют повышению конкурентоспособности выпускника вуза, но анализ структурных условий рынка, позволяет построить классификацию компетенций, имеющих высокую степень релевантности (соответствия) для каждого отдельного направления конкурентоспособности. В табл. представлены все рыночные условия и указаны основные направления повышения конкурентоспособности выпускника вуза, которые в свою очередь предполагают наличие у студентов, будущих выпускников, ряда сформированных компетенций.

Таблица

Классификация компетенций выпускника вуза по направлениям повышения его конкурентоспособности

Рыночные условия	Направления повышения конкурентоспособности выпускника вуза	Состав компетенций выпускника вуза
Конкуренция выпускников на рынке труда	«Быть в теме»: актуализация информации о рынке труда	▪ навыки управления информацией о рынке труда; ▪ способность к организации и планированию; ▪ стремление к успеху.
Условия для сильной мотивации получения высшего образования	«Быть в деле»: дифференциация квалификации посредством зарубежных стажировок, обучения в аспирантуре, участия в общественной и научной деятельности и т. д.	▪ решение проблем; ▪ способность к обучению; ▪ знания второго языка; ▪ исследовательские навыки; ▪ способность к работе в международном контексте.
Конкуренция человека с машиной	«Жить в будущем»: развитие творческих способностей, определяющих новые направления использования прогрессивных технологий	▪ способность работать в междисциплинарной команде; ▪ способность общаться с экспертами в разных областях; ▪ способность применять знания на практике; ▪ способность обобщать новые идеи (творчество).

Продолжение таблицы

Рыночная власть работодателей	«Быть в мире»: формирование личной репутации и применение других само–маркетинговых средств, направленных на создание положительного имиджа в обществе	▪ устная и письменная коммуникация на своем родном языке; ▪ командная работа; ▪ межличностные навыки; ▪ приверженность этике; ▪ понимание культур и обычаев других стран.
Ограничения образовательными учреждениями рыночного участия выпускника	«Иметь волю»: инициативное обучение, активная самостоятельная внеаудиторная работа	▪ инициатива; ▪ заинтересованность в качестве; ▪ способность работать самостоятельно.

«*Быть в теме*», или актуализация информации о рынке труда предполагают наличие у студентов таких компетенций, как:

– навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из разных источников), в частности умение находить информацию о существующих вакансиях на рынке труда, использовать традиционные (газеты, объявления и пр.) и электронные средства массовой информации, анализировать содержание сведений о вакансии относительно ее актуальности, содержательности, релевантности и т. д.;

– способность к организации и планированию своего карьерного и профессионального развития, иметь четкие цели и задачи профессионального роста, прогнозировать ситуацию на рынке труда, принимать и реализовывать адекватные сложившейся ситуации решения о смене работы, карьерном повышении или профессиональных возможностях;

– стремление к успеху служит одним из главных мотивов отслеживания текущей ситуации на рынке труда и планирования и организации своего карьерного и профессионального роста, в свою очередь данное стремление обусловлено видением перед собой реальных целей, которые студенты способны достигать, и пониманием возможных средств их реализации.

«*Быть в деле*» – дифференциация квалификации выпускника посредством зарубежных стажировок, участия в научной и общественной деятельности, продолжения обучения в магистратуре и аспирантуре, получение второго высшего образования, сертификации профессиональных компетенций и пр. Дифференциация квалификации – это процесс, направленный на проведение отличий в квалификационных характеристиках выпускника вуза, которые отсутствуют у других выпускников на рынке труда. В этом случае выпускник, еще будучи студентом, может проявлять себя в решении проблем общественного характера, принимая участие в социальных и волонтерских проектах или в научных конференциях. Дифференциация квалификации также требует от студента развитие способностей к обучению и исследовательских навыков, продвигаясь от основ профессиональных знаний к более глубокому уровню специализированных знаний.

Существенным направлением дифференциации может быть также участие в международных программах обмена студентами и прохождении зарубежных стажировок, которые позволяют выработать у студентов навыки работы в международном контексте и получить или развить знание иностранных языков.

«*Жить в будущем*» означает творческий подход выпускника к своим способностям и знаниям, восприимчивость к новым технологиям, и стремление к новым знаниям и постановке новых задач для применения прогрессивных технологий. Развитие творческих способностей есть результат формирования навыков и умений обобщать новые идеи, преодолевать противоречия старых идей. Творчество оказывается наиболее плодотворным в коллективах, где представлены специалисты разных областей знаний, в связи, с чем для развития творческих способностей оказываются значимыми компетенции общения и работы в междисциплинарных командах. Культура междисциплинарных команд требует умений слушать, понимать, спрашивать, учиться у своих коллег, экспериментировать, применять новые идеи на практике, и эта культура – еще один источник конкурентных преимуществ выпускника вуза.

«*Быть в мире*» – находить компромиссы в каждой отдельной ситуации и уметь их развивать в сотрудничество, стремиться к доверию окружающих людей, завоевывая репутацию, четко позиционировать себя в круге своих интересов, подходах к решению задач и профессиональных возможностях. Реализация этих задач требует от выпускника развития компетенций межличностных навыков, грамотную речь, полноценное выражение своих мыслей и взглядов. Работа в коллективе требует навыков командной работы, приверженности этике, внимания к коллегам, отзывчивости, взаимовыручки, солидарности. Способности к формированию благоприятного морально-психологического климата охватывают не только знания, умения, навыки, но и ценности, которым не обучают, но воспитывают. При этом с учетом актуальных тенденций глобализации, развития информационных и транспортных технологий, все чаще человеку приходится работать в межнациональных коллективах, где взаимодействие предполагает также понимания культур и обычаев других стран.

«*Иметь волю*» – значит обладать силой духа, уметь придерживаться значимых для личности принципов, критически относиться к окружающей действительности, и в частности, к процессу обучения, стремиться задавать вопросы, инициировать дискуссии, обозначать актуальные проблемы для изучения, вести активную самостоятельную внеаудиторную работу. Качество образовательной услуги зависит не только от квалификации преподавателя и средств обучения, но и от обучающихся, без их мотивации результаты обучения сводятся к нулю. Данное направление конкурентоспособности зависит от сформированности таких компетенций, как инициатива, заинтересованность в качестве и способность самостоятельно работать.

В итоге, конкурентоспособный выпускник предстает перед нами целостной индивидуальной личностью, в которой схвачено множество компетенций, знаний, мотивов, целей, умений, навыков. Вызывает сомнения, что

данная целостность индивидуальной личности является лишь результатом процесса обучения. Напротив, легко заметить, что перечисленные компетенции выпускника формируются под фокусированным действием разных функциональных подсистем вуза:

– *«быть в теме»* (актуализация информации о рынке труда) требует эффективной деятельности вуза в области трудоустройства, воспитательной (общественной) и профориентационной работы;

– *«быть в деле»* (дифференциация квалификации выпускника) – результат международной, научной, воспитательной деятельности, партнерских связей вуза с другими организациями (образовательными, научными, учреждениями культуры и пр.);

– *«жить в будущем»* (творчество выпускника) зависит от успехов научной деятельности, от формирования междисциплинарных связей в учебной работе;

– *«быть в мире»* есть следствие психологического сопровождения студентов, организации воспитательной работы, процессов формирования организационной культуры и маркетинга вуза;

– *«иметь волю»* предполагает наличие в вузе студенческого самоуправления, высокоэффективную организацию библиотечной и информационного обеспечения, доступ к научным лабораториям, высокую степень вовлеченности студентов в научную деятельность.

Однако система целе-средственных связей функциональных видов деятельности вуза и направлений конкурентоспособности его выпускника оказывается слабо эффективной без общих координационных механизмов. В этом случае каждая функциональная подсистема вуза ориентируется исключительно на замкнутый план действий и заявленных в нем результатов, частично отражая общие цели развития вуза, и игнорируя ресурсный потенциал вуза, скрытый в межфункциональных связях взаимодействия. Для выявления координационных межфункциональных механизмов следует понимать конечный продукт работы вуза. В условиях расцвета рыночных отношений в нашей стране весьма распространенным стало убеждение, что таким продуктом является конкурентоспособный на рынке выпускник – мнение, которое в своем оформленном виде приобретает искаженный материалистичный взгляд на человека как объект производства. Напротив, признавая в человеке субъекта, отличающегося личной свободой и самосознанием, под продуктом деятельности вуза следует понимать опыт со-творчества коллектива сотрудников вуза и студенческой общественности, который состоит из разных событий – лекция, экзамен, конференция, волонтерское мероприятие, ярмарка вакансий и т. д. Такой подход позволяет рассматривать в качестве задачи деятельности вуза не производство конкурентоспособного выпускника, а производство опыта творческого взаимодействия, в котором студенты выявляют для себя перспективы своей конкурентоспособности.

События как объект производства опыта со-творчества сотрудников вуза и студенческой общественности относительно временной перспективы различаются в двух видах:

– постоянные события – те, которые предполагают повторы во временной перспективе (раз в год, в месяц, в неделю), и поэтому подлежат стандартизации, выработке принципов и

методологии их реализации (лекция, семинар, экзамен и др.);

– разовые и переменные события – те, в которых задачи и условия их реализации являются чем-то новым, что еще не было охвачено опытом, созданным вузом, а потому требуют проектной организации для расширения опыта со-творчества сотрудников и студентов вуза (волонтерское мероприятие, конференция, мастер-класс и пр.).

Применительно к каждому из двух видов события существуют две организационные формы производства творческого опыта студента: функционально-процессная форма для постоянных событий и проектная форма для разовых и переменных (или креативных) событий.

Функционально-процессная форма организации событий отличается:

– замкнутостью в определенной функциональной области деятельности, а значит четким обозначением ответственности и полномочий;

– возможностью разработки единой методологии проведения события, используемой при последующих повторах этих событий;

– планомерностью, с точки зрения использования ресурсов вуза на проведение таких событий в календарном плане своей деятельности.

Проектная форма организации креативных событий имеет иные характеристики:

– наличие межфункциональных связей, что позволяет использовать в рамках одного события ресурсы разных функциональных подсистем вуза, например, для проведения научно-практической студенческой конференции могут быть привлечены специалисты от работодателей и ученые из других стран, благодаря использованию ресурсов подсистем трудоустройства и международной деятельности вуза;

– освоение нового опыта как реализация творческих стремлений сотрудников и студентов вуза в межфункциональных командах;

– профицит ресурса – создание ресурсного буфера в планах вуза для реализации креативных событий.

Со временем в результате освоения творческого опыта креативные события постепенно утрачивают свои свойства, а требуемые для них организационные формы эволюционируют к функционально-процессным. В ходе такой эволюции возникают смешанные организационные формы, в которых в большей или меньшей степени присутствуют планомерность и замкнутость. Тем не менее, если постоянные события отражаются в планах функциональных подсистем, то все разовые и переменные события предпочтительно выделить в отдельную календарную программу, охватывающую весь комплекс проектов реализации подобных событий на межфункциональной основе, что схематично представлено на рисунке.

Разработка календарной программы событий в свою очередь определяется общей стратегией развития вуза, направленной на формирование конкурентоспособности выпускника и обусловленной анализом структуры рыночных условий. Например, в ситуации высокой рыночной власти работодателей приоритетными становятся воспитательная работа, процессы формирования организационной культуры и маркетинга вуза, в соответствии с которыми больший вес получают общественные, волонтерские проекты и маркетинговые проекты направленные на формирование положительного имиджа вуза.

Рис. Система межфункциональных связей в реализации календарной программы событий вуза, направленной на развитие опыта студентов

Для реализации календарных программ событий возникает необходимость создания новой структурной единицы в системе управления – проектный офис, основными задачами которого стали бы планирование календарной программы событий, организация проведения событий, вовлечение в их реализацию ресурсов функциональных подсистем, контроль реализации календарной программы. Учитывая тот факт, что проекты с одной стороны выполняют координационную для функциональных подсистем задачу, а с другой – служат организационным инструментом стратегического развития, наиболее целесообразным для него местом в системе управления вуза могла бы стать подсистема стратегического управления.

Таким образом, следует констатировать, что внутриорганизационная интеграция функциональных подсистем на основе составления и реализации календарной программы событий представляет собой одно из возможных направлений совершенствования системы управления вузом, ориентированное на адаптацию к существующей структуре рыночных условий конкурентоспособности выпускника.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Где ты нужен? / Эксперт Online [сайт]. URL: http://expert.ru/2013/12/3/gde-tyi-nuzhen/ (дата обращения 04.09.2014 г.)
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2013 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) / Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/9.htm (дата обращения 04.09.2014 г.)
3. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3-х т. Т.1. М.: Прогресс, 1993. 594 с.
4. Настройка образовательных структур в Европе: вклад университетов в Болонский процесс / Academia [сайт]. URL: http://www.academia. edu/415223/Tuning_Educational_Structures_in_Europe._Universities_Contribution_to_Bologna_Process._An_Introduction._Translation_from_English_into_Russia._Moscow_Publishing_house_Logos_2007 (дата обращения 04.09.2014 г.)
5. Тенденции на рынке труда / Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rintrud.htm (дата обращения 04.04.2014 г.)
6. Трудовые отношения и занятость населения: итоги года / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/155 (дата обращения 04.09.2014 г.)

УДК 338.2

Любкина Е.О.
Российская таможенная академия, г. Люберцы (Моск. обл.)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПЕРСОНАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. Управление персоналом является важным направлением управленческой деятельности в организации. Особый характер система управлением персоналом приобретает в условиях стратегических изменений. Таможенная служба России переходит на инновационный путь развития в условиях функционирования Таможенного союза и членства во Всемироной торговой организации. К квалификации и компетентности таможенного персонала предъявляются все большие требования. Таким образом, управление персоналом в таможенных органах на основе инновационных подходов становится актуальным направлением исследований.
Ключевые слова: управление, таможенный менеджмент, персонал, компетенции, компетентностный подход.

Ye. Lyubkina
Russian Customs Academy

THEORETICAL PROVISIONS OF GOVERNING THE COMPETENCE-BASED POTENTIAL OF CUSTOMS OFFICIALS

Abstract. Personnel management is an important aspect of management activities in an organization. The system of personnel management acquires much importance under the conditions of strategic changes. Being the part of Customs Union and the World Trade Organization the Customs Service of Russia switches to innovative development. More skills and competencies of customs staff are demanded. Thus, innovative personnel management in customs bodies becomes relevant area of research.
Key words: management, customs management, staff, competence, competence approach.

Компетентностный подход к управлению в современном мире стал неотъемлемой частью социальной и экономической сфер деятельности человека. Впервые компетентностный подход был применен в машиностроении: производство технически сложной продукции требовало четкого понимания какими знаниями, умениями навыками должен обладать работник [1]. В 90-е годы XX века компетентностный подход постепенно перешел в сферу образования: предприятия и фирмы нуждались в квалифицированных работниках, на своем уровне они могли определить требования к персоналу и разработать «модель компетенции», затем требовалось обучить потенциального работника – сформировать компетенцию.

Несмотря на достаточную проработанность практики применения компетентностного подхода, сохраняется неопределенность относительно понятия «ком-

© Любкина Е.О., 2014.

петенция». За последнее десятилетие в зарубежной практике сложились два подхода к этому термину: функциональный и поведенческий. Функциональный подход определяет компетенцию как *способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами. Последнее включает решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям. Поведенческий подход определяет компетенцию как мотивы, черты, я-концепцию, отношения или ценности, содержание знаний, когнитивные и поведенческие навыки – любая индивидуальная особенность, которая может быть измерена или подсчитана, надежна и способна дифференцировать «превосходных» и «средних» исполнителей, или эффективных и неэффективных [3].*

Учитывая особенности российской практики применения компетентностного подхода в сфере образования будем рассматривать понятие «компетенция» как интегральную характеристику, включающую и функциональный и поведенческий подходы. Таким образом, компетенция – это совокупность знаний, умений, навыков и других характеристик личности, определяющих поведение при решении задач в определенной сфере деятельности. Компетентностный подход в управлении – это особая система понятий, принципов и методов взаимодействия субъектов и объектов управления в процессе деятельности. Система понятии кроме термина «компетенция» содержит:

– модель компетенции – описание действий (функций, полномочий) личности в определенной области деятельности через компетенции;

– компетентность – характеристика состояния личности: обладание требуемой(ыми) компетенцией(ями);

– компетентностный потенциал – разница между требуемым уровнем обладания компетенцией и фактически задействованным в деятельности;

– компетентностный ресурс – компетентность фактически задействованная в деятельности.

К принципам компетентностного подхода относятся: единство (компетенцию следует рассматривать как единое целое знаний, умений и навыков); системность (содержание компетенции зависит от требований внешней и внутренней среды); структурируемость (компетенции должны иметь единую структуру, а знания, умения и навыки должны быть связаны между собой) и т. д. Методы, применяемые в компетентностном подходе относятся к социо-экономической группе. Компетентностный подход как основа процесса подготовки специалистов в различных областях деятельности человека, активно внедряется и в процесс подготовки специалистов в области таможенного дела.

Федеральная таможенная служба, являясь неотъемлемой частью системы государственного управления внешнеторговой деятельностью, одновременно выступает в роли одного из основных механизмов ее регулирования, сочетая функции фискального, правоприменительного и контролирующего органа, и в то же время содействует развитию внешнеэкономической деятельности [1]. В связи с этим требуется обеспечивать таможенные органы и их структурные подразделения квалифицированными кадрами, компетентными в вопросах таможен-

ного администрирования, и кроме этого непрерывно всесторонне развивать и совершенствовать компетентностный потенциал должностных лиц таможенных органов.

Таким образом, управление компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов сводится к решению трех задач: использование компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов в процессе функционирования; развитие компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов; формирование новой стратегии управления компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов. Кроме того, современные международные стандарты, в том числе Всемирной таможенной организации, определяют необходимость переориентации управленческой деятельность таможенных органов на компетентностный подход, в том числе установление компетенций, их регулярная оценка и мониторинг компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов с целью их развития посредством систематического обучения.

Управление персоналом в таможенных органах представляет собой сложную целостную систему, состоящую из трех взаимосвязанных подсистем. Особенности развития системы управления персоналом (далее СУП), ее роль в организационной системе определяют характеристики ее основных факторов: объекта и субъекта, целей системы, ее функций и структуры. В качестве объекта СУП выступают сотрудники (работники), трудовой коллектив, на который направлено управленческое воздействие. Под субъектом управления персоналом рассматривается функциональный и линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство и реализующий на практике функции кадрового менеджмента. Система управления персоналом организации – система, в которой реализуются функции управления персоналом. Она включает подсистему линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

Оценка результатов деятельности подразделений управления организации – систематический, четко организованный процесс, нацеленный на интенсификацию управленческого труда, организацию здоровой конкуренции между подразделениями, соблюдение принципа социальной справедливости, принципа оплаты по труду. Оценка деятельности кадровой службы организации базируется на определении того, насколько она способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач. Оценка трудовой деятельности персонала представляет собой целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик личности (характера, способностей, навыков, мотивации) требованиям исполняемой организационной роли. Такая оценка включает: текущий контроль за результатами деятельности; проведение различных аттестационных мероприятий; анализ результатов текущего контроля и аттестаций; доведение результатов текущего контроля и аттестаций до сотрудников.

Профессиональное образование рассматривают на двух уровнях: как процесс и как результат. Как процесс –

это одно из звеньев единой системы непрерывного образования, а как результат – подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, подтвержденной специальным документом (аттестатом, дипломом, свидетельством). Профессиональное обучение персонала – целенаправленно организованный, систематически осуществленный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов, наставников, руководителей и преподавателей.

Специфические особенности управления таможенными органами в целом, оказывают влияние на управление персоналом как частный случай системы управления. Ключевой проблемой определения эффективности управления персоналом является оценка результатов таможенной деятельности. Главная задача оценки, заключается в выявлении степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям для прохождения службы в таможенных органах. Кроме того, специфика таможенной службы предполагает помимо добросовестного исполнения своих служебных прав и обязанностей каждым сотрудником, еще и постоянное проявление инициативы в целях совершенствования управления таможенными органами.

Федеральная таможенная служба, как и таможенные службы других стран, занимает ключевые позиции в экономической, правоохранительной и социальной политике государства. В настоящее время значительно возрастают требования к эффективности системы таможенных органов России, как в связи с увеличением международного товарооборота и транзитных перевозок, так и с учетом политико-экономических и социальных изменений, происходящих в нашей стране и в мировом сообществе в целом.

Наиболее результативно решению такого комплекса проблем в мировом масштабе способствует Всемирная таможенная организация (далее ВТО) [1]. За последние годы Всемирная таможенная организация во взаимодействии с другими ведущими международными организациями и странами-участницами ВТО разработала и приняла ряд соглашений, конвенций и стандартов, обеспечивающих более эффективную деятельность национальных таможенных служб и способствующих дальнейшему развитию мировой торговли.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Макрусев В.В. Таможенный менеджмент: учебник. СПб.: ИЦ «Интермедия», 2013. 384 с.
2. Макрусев В.В. Теоретическая модель таможенного дела и задачи таможенного менеджмента // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 4. С. 77–81.
3. Спенсер С., Спенсер Л. Компетенции на рабочем месте: модели максимальной эффективной работы. М.: Гиппо, 2005. 384 с.
4. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М.: Юринформцентр, 2005. 355 с.
5. Управление таможенным делом: учебное пособие / под общ. ред. В.В. Макрусева и В.А. Черных. СПб.: Троицкий мост, 2010. 448 с.

УДК 338.4

Путятина Л.М., Джамай Е.В., Шароватов С.В.
Российский государственный технологический университет им. К.Э. Циолковского (МАТИ), г. Москва

ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ

Аннотация. В статье рассмотрена проблема принятия управленческих решений относительно отбора и реализации инвестиционных проектов в наукоемких отраслях. Предложен метод сравнительной оценки целесообразности освоения инвестиционных проектов создания наукоемкой продукции. Отличительной особенностью метода является обеспечение оптимизации и наиболее рационального использования ограниченных ресурсов между несколькими альтернативными проектами, ни один из которых не является наилучшим по всем критериям эффективности.
Ключевые слова: инвестиционный проект, экономическая эффективность, оптимальный вариант, сравнительная оценка, наукоемкая продукция.

L. Putyatina, Ye. Dzhamay, S. Sharovatov
Russian State Technological University (MATI, Moscow)

ASSESSMENT OF THE FEASIBILITY OF ALTERNATIVE INVESTMENT PROJECTS IN HIGH¯TECH INDUSTRIES

Abstract. The article considers the problem of managerial decision-making regarding the selection and implementation of investment projects in high-tech industries. The method of comparative evaluation of expediency of investment projects of creation of science-intensive products. Its distinctive feature is the provision of optimization and best use of limited resources between several alternative projects, none of which is best for all criteria of efficiency.
Key words: high technology production, investment project, economic efficiency of investments, high technology industry, alternative project.

В условиях ограниченного финансового обеспечения одной из актуальных для отечественных наукоемких отраслей задач является выбор приоритетных направлений создания продукции [5]. Для решения данной задачи необходимы адекватные методы оценки эффективности инвестиционных проектов, учитывающие не только экономическую выгоду от реализации проекта, но и другие критерии (доведение образцов наукоемкой продукции до мировых стандартов, соответствие выбранной стратеги конкретного предприятия и др.) [1]. Существующие методы оценки экономической эффективности проектов заключаются в расчете таких показателей, как чистый дисконтированный доход, внутренняя норма доходности, срок окупаемости проекта и рентабельность инвестиций.

© Путятина Л..М., Джамай Е.В., Шароватов С.В., 2014.

Рассмотрим проблемы оценки экономической эффективных проектов на предприятиях наукоемких отраслей [8]. Во-первых, обилие методов расчета одних и тех же показателей и их интерпретации осложняет процесс принятия управленческих решений. Во-вторых, ни один из показателей нельзя назвать необходимым и достаточным в качестве единственного критерия, а построение аддитивной модели по различным показателям невозможно вследствие их качественной разнородности [3]. Данная проблема осложняется в случае необходимости выбора оптимального для инвестирования проекта из вариантов, ни один из которых не является наилучшим по всем показателям [2].

С целью решения данной задачи в работе предлагается метод консолидированного мониторинга наиболее эффективных проектов в условиях ограниченного инвестиционного бюджета [6]. Смысл метода состоит в том, что формируется рейтинг значений каждого показателя в проектах, выстроенный по убыванию приоритета от более привлекательного к менее привлекательному значению. Из существующего перечня показателей эффективности проекта выделяются следующие группы критериев: автономные, экспертные и не сравниваемые. К автономным относятся показатели, значение которых в разных проектах легко сравнимы между собой в отрыве от значений других показателей (автономно). Перечень этих значений можно упорядочить по возрастанию/убыванию их инвестиционной привлекательности (например, внутренняя норма доходности). Экспертные показатели – это показатели автономные, но требующие экспертной оценки (например, комплексный показатель инвестиционной привлекательности), их значения определяются экспертами для каждого проекта. При этом предварительно необходимо выбрать один из существующих методов экспертных оценок. К несравнимым показателям отнесем показатели, автономное сравнение значений которых не имеет смысла (например, размер вложенного капитала).

Всем несравнимым и экспертным показателям присваивается балл в соответствии с занятым местом по убыванию приоритета. С этой целью среди всех значений показателя выявляется максимальное, минимальное, а также интервальный шаг по формуле:

$$B = \frac{\max - \min}{N}, \qquad (1)$$

где **B – интервальный шаг, N – количество интервалов**, по умолчанию равное количеству проектов. Границы интервалов можно определить по следующим формулам:

$$b_n = b_{n-1} + B,\ n \in [1; N], \qquad (2)$$

$$b_0 = \min,\ b_n = \max,\ b_n = \min + n \cdot B,\ n \in [0; N]. \qquad (3)$$

Таким образом, получаются интервалы:

1. $[\min; b_1 = \min + B]$ $[\min; b_1 = \min + B]$
2. $(b_1; b_2 = b_1 + B]$ или $(b_1; b_2 = \min + 2B]$ …
N. $(b_{n-1}; \max]$ $(b_{n-1} = \min + (N-1) \cdot B; \max]$

Далее необходимо будет определить принадлежность значений показателя к конкретному интервалу и количество баллов в соответствии с занятым местом по убыванию приоритета. В случае нормального роста,

когда с ростом номера интервала возрастает привлекательность значения показателя, максимальное значение является наиболее привлекательным (и количество баллов R соответствует номеру интервала n). В случае обратного роста, когда с ростом номера интервала убывает привлекательность значения показателя, минимальное значение является наиболее привлекательным и количество баллов определяется по формуле:

$$R = N - n + 1. \quad (4)$$

В итоге, сформируем таблицу проектов X_{ij}, где $i \in [1;n]$ – номер строки (проекта), а $j \in [1;m]$ – номер столбца (показателя). Графа x_{ij} соответствует количеству баллов, набранному i-тым проектом по j-тому показателю. Значения граф таблицы можно скорректировать на весовые коэффициенты α_j. Появление весовых коэффициентов может быть обусловлено решением экспертной комиссии в случае необходимости выделения наиболее влияющих на решение о реализации проекта показателей. Весовые коэффициенты рассчитываются на основе статистики реализации подобных проектов за предыдущий отчетный период или определяются методом экспертных оценок. Так или иначе, значение весовых коэффициентов колеблется от 0 до 1 и присваиваются экспертами в зависимости от степени важности и приоритетности показателя по формуле:

$$x_{ij}^{/} = x_j \cdot \alpha_j, \alpha_j \in [0;1] \quad (5)$$

Баллы, набранные каждым проектов, суммируются, при этом используется формула суммы:

$$A_i = \sum_{i=1}^{n} x_{ij}^{'} \quad (6)$$

Чем больше сумма баллов, тем привлекательнее проект. Чтобы уточнить место проекта в рейтинге приоритетов, необходимо применить к полученному столбцу сумм принцип расчета, описанный формулами 1–4.

Перечень проектов по убыванию приоритета аналитически группируется на перспективные, резервные и бесперспективные, исходя из итоговой суммы баллов на основе статистики реализации других проектов. Для анализа может быть использовано также ранжирование проектов исходя из максимально возможного количества баллов. При этом минимальное значение принимается равным 0. Максимальное значение является произведением количества проектов n на сумму весовых коэффициентов α_j:

$$b_0 = \min = 0, \; b_n = \max = n \cdot \sum_{j=1}^{m} \alpha_j,$$

$$B = \frac{\max - \min}{N} \quad (7)$$

Всем несравнимым и экспертным показателям присваивается балл в соответствии с занятым местом по убыванию приоритета. Для группировки проектов экспертная комиссия утверждает нижний порог – номер места по убыванию приоритета, начиная с которого (и ниже) проекты становятся бесперспективными. Далее определяется номер места в рейтинге, начиная с которого (и выше) проекты считаются перспективными. Остальные проекты являются резервными. Если проекты не связаны между собой, достаточно просто удалить из рассмотрения проекты, попавшие в область нижнего порога. В случае, когда проекты взаимосвязаны, следует проверить

влияют ли резервные и бесперспективные проекты на перспективные [7].

Решение проблемы выбора инвестиционного проекта состоит в использовании комплексного показателя эффективности – Э, определяемого в условных единицах путем суммирования выбранного экспертами перечня показателей априорной эффективности $Э_i$, умноженных на некие коэффициенты a_i, сумма которых равна единице [4]:

$$Э = a_1 \cdot Э_1 + a_2 \cdot Э_2 + ... + a_n \cdot Э_n \ , \ \sum_{i=1}^{n} a_i = 1 \ , \ \sum_{i=1}^{n} a_i = 1 \quad (8)$$

После определения перечня показателей для расчета показателя Э, определяются коэффициенты a_i, которые формируются по итогам анализа статистики реализации проектов в прошлом. Наиболее привлекательным в инвестиционном отношении должен являтся проект с наибольшим значением «Э». Практическое применение предлагаемого метода обеспечивает оптимизацию ограниченных ресурсов между несколькими альтернативными проектами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бендиков М.А., Джамай Е.В. Управление финансовыми ресурсами наукоемких производств на конкурсной основе // Финансовый менеджмент. 2001. № 2. С. 23–32.
2. Бендиков М.А., Джамай Е.В. Совершенствование диагностики финансового состояния промышленного предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 5. С. 18-21.
3. Джамай Е.В., Демин С.С. Какая модернизация предпочтительна для России? // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 5. С. 138–140.
4. Джамай Е.В., Демин С.С. Управление развитием отечественных наукоемких отраслей на основе инновационной модернизации производства // Вестник Московского государственного областного университета. Серия. Экономика. 2012. № 4. С. 27–30.
5. Калачанов В.Д. Экономический анализ производства и испытаний гражданской авиационной техники / В.Д. Калачанов, Е.В. Джамай, М.В. Филатов М.В. и др. // Авиакосмическая техника и технология. 2001. № 1. С. 45–53.
6. Калачанов В.Д., Джамай Е.В. Формирование и оптимизация ресурсного обеспечения программ авиастроительного производства // Авиакосмическая техника и технология. 2005. № 4. С. 61–69.
7. Мищенко А.В., Джамай Е.В. Динамическая задача определения оптимальной производственной программы // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2. С. 129–136.
8. Путятина Л.М., Путятин А.Е. Финансово-экономическая надежность предприятий в условиях российской экономики // Научные труды (Вестник МАТИ). 2013. Вып. 21 (93). С. 311–314.

УДК - 331.108.6:338.24

Чудновская С.Н.
Московский государственный областной университет

О РОЛИ СПОНТАННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОЕКТОМ

Аннотация. В современных условиях промышленные компании, реализующие масштабные дорогостоящие проекты, вкладывают значительные ресурсы в развитие **у**правления проектом как стратегической компетенции, наряду с управлением человеческими ресурсами, маркетингом и другими сферами. Это происходит в связи с необходимостью при реализации работ проекта, ориентироваться на стратегические приоритеты и императивы компании. Такое стратегическое видение может быть реализовано на основе корпоративной культуры управления проектом, созданием моделей компетентности компании в управлении проектом или внедрением моделей зрелости компании в управлении проектом. Создание среды под проектную деятельность все больше увязывается с социализацией и доверием. Рассматриваются национальные особенности развития социализации и доверия, и их использование в качестве источника повышения эффективности управления промышленным проектом.
Ключевые слова. Промышленный проект, менеджмент, социализация, социальное доверие, корпоративная культура, организационная среда.

S. Chudnovskaya
Moscow State Regional University

OF THE ROLE OF SPONTANEOUS AND CORPORATE SOCIALIZATION IN INDUSTRIAL PROJECT MANAGEMENT

Abstract. In modern economic conditions industrial companies implementing big scale expensive projects, make considerable investments in project management as a strategic competence along with human resources development, marketing and other spheres. This is caused by the necessity to take into consideration company's priorities and imperatives while working on the project. Such strategic vision can be achieved on the basis of the corporate culture of project management, developing models of competencies of a company in project management or by introducing the models of maturity of a company. Making project environment is closely connected with socialization and trust. The article focuses on the national peculiarities of social responsibility and trust development and their use as stimuli for project management efficiency.
Key words: industrial project, management, socialization, social trust, corporate culture, organization environment.

Современные промышленные компании, использующие проектный менеджмент, вкладывают значительные ресурсы в развитие управления промышленным проектом как стратегической компетенции [1. с. 11, 168; 3. с. 461, 677.]. Это

© Чудновская С.Н., 2014

происходит в связи с необходимостью при реализации проекта, ориентироваться на стратегические приоритеты и императивы компании. Такое стратегическое видение может быть реализовано на основе корпоративной культуры управления проектом, созданием моделей компетентности компании в управлении проектом или внедрением моделей зрелости компании в управлении проектом [2. с. 74.]. Для каждого из этих подходов компании необходимо разрабатывать такой процесс принятия решений, который гарантирует связь между стратегическими целями компании и проектами по ее реализации. В процессах принятия решений могут использоваться разнообразные организационные структуры и организационная среда. Создание среды под проектную деятельность все больше увязывается с социализацией и доверием. Социализация и доверие имеют национальные особенности, без учета которых использование в качестве дополнительного источника повышения эффективности управления промышленным проектом невозможно.

Под *социализацией как источником эффективности командной работы*, понимается процесс усвоения и использования членом (участником проекта) команды определенной системы знаний, норм поведения и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена команды. Истоки формирования *спонтанной социализации* – семья, система образования, опыт работы в команде и национально-исторические особенности модели управления, оказывающие влияние на формирование знаний, норм поведения и ценностей командной работы. Определенный уровень социализации формируется в результате усвоения опыта общественной жизни и общественных отношений, посредством которых человек учится жить и работать в команде, достигая общие командные цели. В качестве источников социализации выступают:

– передача культуры через семейные и другие социальные институты (систему образования, обучения, воспитания);

– первичный опыт в совместной деятельности;

– процессы саморегулирования;

– опыт оказания влияние на формирование социализации других людей (других членов команды).

Следует отметить, что в управлении промышленным проектом, существуют дополнительные источники социализации, связанные с процессами саморегулирования. Эти процессы формируются, например, при замене внешнего контроля индивидуального поведения на внутренний самоконтроль. При этом, индивид (член команды) *усваивает* социальные нормы (принятые в качестве командных), *вырабатывает* социальные установки и ценности, *обогащается* общественным опытом, становится личностью, *приобретает возможность и способность* быть не только объектом, но и субъектом социальных воздействий и осуществляет значимые преобразования мотивационной сферы других людей. В формировании социализации команды проекта большую роль играют межличностные взаимозависимости. Исследования особенностей формирования и развития межличностной взаимозависимости показывают, что их первым источником является семья и родственные связи. Вторым – добровольные объединения

внеродственного типа (школа, вуз, профессиональные объединения). Третий источник связан с влиянием и вовлечением людей в негосударственные и государственные институты [4. с. 32, 58, 237].

Рассмотрим, какие отличительные особенности в социализации играл семейный уклад в зарубежных странах – Франции, Италии, Китая, Японии и США. Еще из французской классической литературы мы знаем об особенностях французской буржуазной семьи. Они характеризуют ее как сплоченную, но замкнутую, с заботой о статусе и традициях. Французские рабочие и сегодня редко идут на создание бригад и команд по собственной инициативе, предпочитают сотрудничать на основе формальных предписаний, установленных руководством или согласованных условиями коллективного договора. Трудовые отношения заражены формализмом. Традиционная склонность французов к централизации связана с низким уровнем доверия. Государственная служба и работа в государственной компании является желанной карьерой даже самых амбициозных, и одаренных французских менеджеров.

В Италии семья исторически играет большую роль в формировании социализации, чем все другие культурно укорененные формы итальянских объединений и ассоциаций, построенные не неродственных отношениях. Итальянцы и в настоящее время развивают больше семейный бизнес и наполнены сильными чувствами семейных обязательств. Эти обязательства проявляются в стимулирующей бережливости и предприимчивости, в склонности к созданию семейных объединений с жесткой социальной иерархией. В разных регионах Италии наблюдается определенные региональные различия по уровню сплоченности и социализированности итальянцев. Исследования развития семейного бизнеса Италии показывают, что в семейные предприятия производят высококачественный текстиль, одежду, мебель, сельскохозяйственную технику, оборудование для производства обуви, высококачественную керамику и даже, промышленных роботов (Италия занимает 3-е место в мире по производству промышленных роботов, которые производятся на предприятиях с численностью около 50 работников). В производстве тканей и одежды около 70% рабочих заняты в семейных предприятиях, каждая из которых располагает менее чем 10 рабочими местами. При этом, объем производства семейных предприятий почти каждый год за последние 20 лет покрывает торговый дефицит по продуктам питания и энергии.

В некоторых регионах Италии производители объединяются в группы, создают целые промышленные районы по типу Силиконовой долины или «Трассы 128» под Бостоном. Их создание поощряется местной властью, которая участвует в организации дальнейшего развития и обучения, финансирует инфраструктурные проекты. Важно, что такие объединения создают условия для создания резерва знаний и умений стратегических проектов. Нередко, семейные предприятия создают коалицию с неродственными организациями и образуют стихийную сетевую организацию, привлекая другие семейные предприятия по перевозкам, маркетингу или другим функциям, необходимых для обеспечения производственной цепочки

эффективной сетевой организации. Такие организации, совмещая ручной труд и высокие технологии, быстрее адаптируются к изменениям сложно сегментированного и быстро изменяющегося потребительского рынка, используют вертикальную интеграцию и экономию масштаба для сокращения издержек и повышения конкурентоспособности. Подобные сетевые организации, вовлекающие семейные предприятия, создаются на Тайване и других регионах Юго-Восточной Азии.

Китай представляет самую многочисленную в мире культурную группу с большим разнообразием традиций (островные анклавы и материковый Китай). Следование семейным традициям характерно для китайских диаспор в Гонконге, Сингапуре, Канаде, США и Великобритании. Но различия в развитии разных регионов Китая, прежде всего из-за географических и природно-климатических различий, оказали влияние на источники и направления развития социализации. В Китае влияние семейных ценностей на формирование и организацию хозяйственной деятельности, осуществляется по двум противоположным направлениям. Первое направление – семейный бизнес, который начинался в сельскохозяйственных регионах, в котором использовались рабочие руки и небольшой капитал семьи. Наемные рабочие в такой семейной организации не могли воспринимать такое предприятие как семью, потому что наемных работников было принято держать «вдали и на расстоянии» от семьи.

Исследования показывают, что *семья и социализация китайцев в соответствии с семейными традициями и семейными ценностями, переносятся и в формирование корпоративных отношений, и корпоративной социализации*. Одним из важнейших принципов социализации является следующее: главное – доверять только семье, а своим друзьям доверять только в той степени, в которой взаимная зависимость получила подтверждение, а на добрые намерения полагаться нельзя.

Корпорации и корпоративные отношения – это второе направление, которое дает представление об иных источниках социализации. Успешное развитие семейного бизнеса в Китае – нередкое событие. Капиталы, вложенные Китаем в экономику Гонконга, тоже послужили для создания крупных корпораций. Но несмотря на рост организаций и формирование новых корпоративных отношений, в китайских компаниях, деловая жизнь продолжает базироваться на родственных связях, и развитие корпораций опирается на социальный капитал, накопленный китайской семьей.

Своеобразным укреплением семейных традиций в Китае является и устойчивое существование недоверия к государству, несмотря на то, что имперская бюрократия стояла на вершине общества. Приоритеты семьи содержатся в словах Лин Ю-тана: «Китайское общество – это горсть песка, в которой каждая песчинка – отдельная семья, а японское общество – это гранитная глыба». Приверженность семейным традициям сохраняется в образе жизни китайцев, где бы они ни проживали. Многие нематериковые китайские общины в процветающих странах Тихоокеанского бассейна (Сингапур, Малайзия, Индонезия, Гонконг, Тайвань) происходят в основном из двух китайских провинций – Фуц-

зянь и Гуаньдун и почитают традиции предков. Главенство семьи в управленческих отношениях и родовые традиции придают особые смыслы самосознанию и чувству национальной принадлежности китайцев.

В литературе (научной, учебной) часто можно встретить сравнение двух моделей – антиподов социализации, Японии и США. Общепризнанным является то, что, Японская модель основана на коллективизме и коммунитарности общества, а Американская модель – пример индивидуализма и английского либерализма. Но, в реальной практике, управление в частном бизнесе этих стран имеет больше сходства, чем различий. Американский индивидуализм играет совсем не главную роль, и в Японии государство – не столь могущественно.

В США большую роль в формировании социализации играют многочисленные коммунальные структуры (церкви, профессиональные ассоциации, благотворительные учреждения, школы, больницы, университеты), которые вот уже больше двух столетий направляют свои усилия на поддержку и развитие гражданского общества. В США – меньший по объему (по сравнению со всеми развитыми государствами Европы) размер государственного сектора. Американцы и в настоящее время по-прежнему легко объединяются в добровольные организации, но все больше уделяют место семье.

В Японии традиционно признается большая роль и значение государства. Получить место в правительственном аппарате – мечта каждого выпускника частного университета. Получившие большой опыт работы в правительственных учреждениях японцы, будут использоваться в качестве консультантов в промышленных корпорациях. Но несмотря на это, непосредственное присутствие государства в экономике Японии очень ограничено (оно меньше чем в США, Франции, Мексике, Бразилии). Японский образ жизни непроницаем для любого постороннего. Известно, что главные движущие силы японской экономики связаны с довоенными «дзайбацу» (промышленные конгломераты) и послевоенными многонациональными корпорациями, объединенными в сети «кейрецу». Оба типа корпораций имеют многослойную структуру, в основе которой множество мелких и семейных предприятий частного сектора. Развитие корпораций обеспечивали именно эти мелкие предприятия с помощью накопления капитала, технологического обновления, эволюции организации труда и нередко, совпадения интересов мелких собственников с интересами государства.

В Японии (как и в США) существует разветвленная сеть добровольных организаций и самая влиятельная система частных университетов, основанных бизнесменами и религиозными организациями. *Культура японцев позволила выйти* за пределы семьи и создавать коллективы не на родственных связях, а *на высокой степени доверия, ставшего прочным фундаментом социального и общественного капитала*. Следует отметить, что расширение семейного бизнеса всегда сталкивается с расширением штата и необходимостью повышения эффективности управления. Какими бы талантливыми и многочисленными не были семьи, каждая из национальных моделей семейного бизнеса столкнулась с трудностями ослабления контроля стремительно раз-

растающегося предприятия, потерями контрольных долей акций, с влиянием инвесторов на принятие решений. Постепенно, сначала в США, затем и в европейских странах, происходит институализация семейных предприятий.

Корпоративная форма управления разрушила вековые связи между владением и управлением предприятием и оказала влияние на формирование *корпоративной социализации*. Среди стран Юго-Восточной Азии Япония стала первой страной, в которой накопленный *опыт семейной социализации создал фундаментальную основу корпоративной социализации.* Важность культурных традиций, заложенных в семье, стала возрастать. А понимание того, что делает культурные традиции различными, что составляет фундамент их функционирования и дает возможность переформулировать основы глобальной конкуренции, сохраняя национальные особенности социума.

Управление проектом в XXI веке становится традиционной формой управления корпорацией, а *принятие и разделение общих норм и ценностей, сформированных в процессе социализации, становится взаимным доверием в команде проекта.* Формирование команды проекта, как правило, осуществляется в соответствии с целями и задачами проекта, профессиональным уровнем, правами собственности, законодательством. Для того, чтобы создать проектную группу и предоставить ей возможности для эффективной работы, необходимо соблюдение ряда условий. Эти условия могут определяться «принципами», «методами» или «стратегиями» организациями работы проектной команды.

Важнейшими принципами формирования и успешной работы проектных групп являются: оптимальная численность; психологическая совместимость участников; периодическая ротация состава группы; совместный анализ работы; эффективные внутригрупповые коммуникации; организация перекрестного обучения и сплоченность команды. При организации командной работы необходимо учитывать, что в своем развитии команда переживает определенные стадии. По мере своего становления и развития команды, как у человека, проходят периоды формирования, роста и созревания. На каждом этапе проявляются и могут доминировать этические и культурные особенности членов команды проекта, потому что каждый член команды проекта «входит» со своим «багажом» социализации.

Этические и культурные навыки закрепляют уровень устойчивости и способности к адаптации, готовности к перегрузкам в работе, взаимодействию, преданности, сотрудничеству и благотворительности. Этические и культурные навыки обеспечивают более высокий уровень самоорганизации команды и способность в самых сложных ситуациях оставаться сплоченной группой. Но, известно также и то, что дискредитация этических навыков приводит к деструктивным последствиям командной работы и сужению сферы доверия.

В 2010–13 гг. автором проводились социометрические исследования деятельности менеджеров среднего и высшего звеньев управления в компаниях ОАО «Газпром» и ОАО «Лукойл» в целях исследования взаимосвязей уровней корпоративной культуры и внутрикорпоративного доверия [5. с. 31]. Прове-

денные исследования позволили сделать определенные выводы. Первый, что официально принятые правила и процедуры корпоративной культуры западного формата, исполняются только на высшем и среднем уровнях менеджмента. На низших уровнях корпораций, в филиалах и территориально удаленных от центрального офиса подразделениях, эти правила остаются только на бумаге, а корпоративная культура остается «игрой для топ менеджмента», не все вовлекаются в процесс «игры».

В целях поддержания корпоративной культуры в корпорациях проводятся системные тренинги и разнообразные мероприятия, и наш второй вывод, что долговременного влияния они не оказывают. Участвующие в тренинге быстро узнают, какие правильные ответы на вопросы тренера они должны дать, чтобы получить положительную оценку семинара и пользуются этой информацией очень умело. Третий вывод, что в корпорациях исповедуется усовершенствованная внешними атрибутами социалистическая культура с приоритетами иерархических лидеров. Четвертый вывод, что в управление промышленными проектами переносятся методологии управления компанией.

В итоге, только стратегическое видение роли и взаимосвязей культуры, транскультурных феноменов, спонтанной и корпоративной социализации при формировании команд проектов, создает объективные условия для повышения взаимного внутрикорпоративного доверия. Деятельность команды проекта на всех стадиях его жизненного цикла не может быть эффективной без доверия как сентенции спонтанной и корпоративной социализации и организационной культуры. Отсутствие доверия приводит к конфликтам и ограничениям в процессе реализации проекта, вынуждает руководство стремиться к централизации функций контроля. Присутствие доверия – гармонизирует интересы и ценности всех членов команды проекта, но расширяет сферу принятия решений. Уровень внутрикорпоративного доверия обусловлен уровнем доверия, присущим обществу и кросскультурной конвергенции. Растущая роль культуры и самоидентефикации, культурных различий и культурного соперничества становятся важнейшими аспектами стратегического развития корпоративного управления и управления проектами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Грашина М.Н., Дункан В.Р. Основы управления проектами. М.: «БИНОМ. Лаборатория знаний», 2011. 237 с.
2. Ильин В.В. По ту торону проектов: записки консультанта. М.: «БИНОМ. Лаборатория знаний», 2011. 376 с.
3. Сооляттэ А.Ю. Управление проектами в компании: методология, технология, практика. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. 816 с.
4. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2004. 730 с.
5. Чудновская А.Г., Чудновская С.Н. Развитие социального доверия в российском корпоративном менеджменте // Компетентность. 2013. № 6 (107). С. 30–45.

НАШИ АВТОРЫ

Аль- Обайди Али Касим Хасан – аспирант кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Московского Государственного Университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ); email: alialobaidi_acc@yahoo.com

Башмаков Данил Валерьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления организацией Московского государственного областного университета; email: dv.bashmakov@mgou.ru

Бойкова Майя Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры управления Российской таможенной академии; e-mail: mayya.boykova@yandex.ru

Бром Алла Ефимовна – доктор технических наук, профессор кафедры промышленной логистики Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана; e-mail: abrom@yandex.ru

Джамай Екатерина Викторовна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры производственный менеджмент «МАТИ» - Российского государственного технологического университета имени К.Э. Циолковского; e-mail: dzhamay@inbox.ru

Крохин Александр Геннадьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и предпринимательства Московского государственного областного университета; email: ag.krohin@mgou.ru

Куриленко Юлия Валериевна – аспирант кафедры маркетинга Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова; e-mail: Freedom-ru@yandex.ru

Любкина Екатерина Олеговна – преподаватель кафедры управления Российской таможенной академии; e-mail: ekaterina.lyubkina@gmail.com

Никишкин Валерий Викторович – доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, директор учебно-научного центра по переподготовке и повышению квалификации работников высшей школы; e-mail: Freedom-ru@yandex.ru

Орехов Евгений Витальевич – начальник отдела подготовки кадров Центрального таможенного управления; e-mail: opk_no@mtu.customs.ru

Орлова Ирина Юрьевна – кандидат экономических наук, докторант научно-исследовательского института труда и социального страхования; e-mail: xmelevsk@mail.ru

Путятина Людмила Михайловна – почетный работник высшего профессионального образования, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой производственного менеджмента «МАТИ» – Российского государственного технологического университета имени К.Э. Циолковского; e-mail: PutyftinaL@gmail.com

Хомбак Александр Александрович – аспирант профессор кафедры промышленной логистики Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана; e-mail: khombak.alex@gmail.com

Чудновская Светлана Николаевна – доктор экономических наук, профессор кафедры управления организацией Московского государственного областного университета; e-mail: svetlana45-11@yandex.ru

Шароватов Сергей Викторович – кандидат экономических наук, доцент кафедры производственный менеджмент «МАТИ» – Российского государственного технологического университета имени К.Э. Циолковского; e-mail: dzhamay@inbox.ru