

ISSN 2072-8549



Вестник

МОСКОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЛАСТНОГО
УНИВЕРСИТЕТА

Серия

Экономика

ФОРМИРОВАНИЕ
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ
РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ
СОВРЕМЕННЫХ МОНОГОРОДОВ
И ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ
ИНСАЙДЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



2014 / № 1

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

<i>Бойкова М.В.</i> АНАЛИЗ ОПЫТА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТАМОЖЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ	8
<i>Внуковская Т.Н.</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	13
<i>Демина В.В., Ялалетдинова Э.А.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	21
<i>Дюндик Е.П.</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РОССИИ	28
<i>Ловчиков А.А.</i> МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА В РОССИИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ ИНВЕСТИТОРОМ	35

РАЗДЕЛ II.

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

<i>Васильева Р.В.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ МОНОГОРОДОВ И ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	43
<i>Жураховский А.С.</i> ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: АНАЛИЗ ПРАКТИКИ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	48
<i>Захаров В.Н., Судариков Г.В.</i> К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ ПО МАТЕМАТИЧЕСКИМ МОДЕЛЯМ	53
<i>Коренькова Т.В.</i> ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	57
<i>Лазарева Т.В.</i> О НЕОБХОДИМОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДХОДОВ К ОБУЧЕНИЮ РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ	61
<i>Левченко Т.С., Чиповская И.С.</i> К ВОПРОСУ О ТАМОЖЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ	67
<i>Морозова И.В., Шолотонова Е.С.</i> ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ОТ ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА	77

Сюзева О.В., Пышина Н.В. ПРОБЛЕМЫ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	83
Рудакова Е.Н. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	90
Цапенко И.В. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСАЙДЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	95
Чекан А.А., Жураховская И.М. ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА: АНАЛИЗ ПРАКТИКИ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	100
Наши авторы	108

CONTENTS

SECTION I.

SOCIAL PROBLEMS OF TRANSFORMATION OF ECONOMY OF RUSSIA

<i>M. Boykova.</i> THE IMPROVEMENT OF CUSTOMS ADMINISTRATION UNDER INTERNATIONAL INTEGRATION.....	8
<i>T. Vnukovskaya.</i> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ASSESSING THE RISKS OF REPRODUCTIVE LABOR IN HEALTH CARE	13
<i>V. Dyomina. Ye.Yalaletdinova.</i> THE FORMATION OF THE INSTITUTIONAL STRUCTURE OF A MARKET FOR EDUCATIONAL SERVICES	21
<i>Ye. Dyundik.</i> THE PROBLEM OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN RUSSIAN DEFENSE INDUSTRY	28
<i>A. Lovchikov</i> THE METHODOLOGY OF EVALUATING THE FINANCIAL POSITION OF A COMMERCIAL BANK IN RUSSIA BY A POTENTIAL INVESTOR.....	35

SECTION II.

PROBLEMS OF ECONOMY AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

<i>R. Vasilyeva.</i> THE PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF MODERN SINGLE-INDUSTRY TOWNS AND TOWN-FORMING ENTERPRISES	43
<i>A. Zhurakhovsky.</i> THE ISSUES OF PERSONNEL RESERVE FORMING: ANALYSIS OF PRACTICES AND NEW OPPORTUNITIES FOR INTRODUCTION UNDER MODERN CONDITIONS	48
<i>V. Zakharov, G. Sudarikov.</i> TOWARDS THE ISSUE OF OPTIMIZATION ON MATHEMATICAL MODELS.....	53
<i>T. Koren'kova.</i> PROBLEMS OF PERSONNEL TRAINING UNDER MODERN CONDITIONS	57
<i>T. Lazareva.</i> THE NEED OF TRANSFORMING THE APPROACHES TO HIGHLY SKILLED WORKERS' TRAINING	61
<i>T. Levchenko, I. Chipovskaya.</i> TOWARDS THE ISSUE OF CUSTOMS REGULATION OF THE PRIMORSKY TERRITORY FISHING INDUSTRY	67
<i>I. Morozova, Ye .Sholotonova.</i> THE PROBLEMS OF ASSESSING ECONOMIC EFFICIENCY OF PREVENTIVE MEASURES FOR PROVIDING SAFE WORKING CONDITIONS.....	77

O. Syuzeva, N. Pyshnaya. THE PROBLEMS OF DIVERSIFICATION OF PRODUCTION AT INDUSTRIAL ENTERPRISES UNDER MODERN MARKET ECONOMY	83
Ye. Rudakova. THE SYSTEM OF INDICATORS OF CUSTOMS EFFICIENCY: PECULIARITIES OF FORMATION AND IMPROVEMENT	90
I. Tsapenko. PROBLEMS OF ORGANIZATION AND REGULATION OF INSIDER ACTIVITY	95
A. Chekan, I. Zhurakhovskaya. THE PROBLEMS OF PERSONNEL CERTIFICATION: ANALYSIS OF PRACTICES AND NEW OPPORTUNITIES FOR APPLICATION UNDER MODERN CONDITIONS	100
Our authors	108

РАЗДЕЛ I. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

УДК 338.2

Бойкова М.В.

Российская таможенная академия (г. Люберцы, Московская обл.)

АНАЛИЗ ОПЫТА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТАМОЖЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Аннотация. На основе учета международного и отечественного опыта определены особенности таможенного администрирования, а также условия его формирования и развития. Показаны основные направления совершенствования таможенной деятельности в условиях Единого экономического пространства и требований дорожной карты «Совершенствование таможенного администрирования». Автором установлены взаимосвязь таможенного администрирования и экономических показателей деятельности государства и влияние тенденций экономического развития на совершенствование таможенной деятельности.

Ключевые слова: управление, таможенное администрирование, международная интеграция.

M. Boykova

Russian Customs Academy (Lyubertsy, Moscow Region)

THE IMPROVEMENT OF CUSTOMS ADMINISTRATION UNDER INTERNATIONAL INTEGRATION

Abstract. The paper presents the international and domestic experience of formation and development of customs administration. The features of customs administration, as well as the conditions of their formation and development are revealed. The main directions of improving customs activity in Common Economic Space and requirements of an «Improving customs administration» roadmap are shown. The author identifies the interrelation between customs administration and economic performance of the state and the impact of economic trends on improving customs operations.

Key words: administration, customs administration, international integration.

Таможенная деятельность в России осуществляется в соответствии с правилами международной организации, в рамках которой принято уже 14 международных конвенций, регулирующих те или иные аспекты в области таможенного дела. Существует несколько конвенций, к которым РФ не присоединилась, как например, Йоханнесбургская конвенция по обмену информацией между таможенными службами, которую подписали только африканские страны. Другие государства не считают целесообразным это делать, поскольку не уверены, что все таможенные службы способны сохранять коммерческую тайну и не хотят, чтобы полученная информация распространялась без согласия предоставивших ее служб.

Присоединение к международному конвенционному базису обеспечивает таможенной службе России выход на принципиально иной уровень операционных возможностей. В основу достижения нового качества таможенного администрирования может быть положена концепция Всемирной таможенной организации «Институализация таможни при решении проблем безопасности и содействия торговле»¹. Концепция увязывает партнерские отношения по линии «таможня – бизнес» при решении проблем безопасности и содействия торговле на различных уровнях институционального развития таможенного администрирования. Концепция определяет принципы и соответствующие достижимые уровни таможенного администрирования, а также ориентирует на создание та-

можни как единого контактного лица в процессе таможенного регулирования и контроля.

При реализации предусмотренной концепцией модели каждой товарной партии присваивается уникальный идентификационный номер, формируемый на основе взаимосвязи данных из различных источников. При повсеместной унификации идентификационных номеров все товарные партии интегрируются в логистические цепи поставок, что позволяет участникам внешнеэкономических отношений, а также таможенным администрациям осуществить интегрированное управление цепями поставок. В свою очередь, интеграция управления логистическими цепями товарных потоков дает возможность определить таможенный орган как единственное контактное лицо для официальных целей внешнеэкономической деятельности посредством реализации принципа «одно окно». В итоге участники внешнеэкономических отношений избавляются от неоправданных проволочек с оформлением внешнеэкономических операций, таможенные процедуры как на границе, так и внутри страны упрощаются, становясь реально действующим таможенным инструментом содействия внешней торговле и сокращения транзакционных издержек.

Реализация таможенного механизма настройки экономики возможна при наличии политической заинтересованности в реформировании внешнеэкономического сектора и при адекватном институциональном развитии таможенных органов (см. рис.). Для укрепления таможенной службы как института, реализующего экономическую и социальную политику госу-

¹ См. официальный сайт Всемирной таможенной организации: <http://www.wcoomd.org/en/about-us/legal-instruments/conventions.aspx>.

дарства с помощью методов и инструментов таможенного регулирования, необходимы:

1) приведение компетенции таможенных органов и решаемых задач в соответствие международной практике;

2) создание инфраструктуры таможенных органов с учетом направлений и объемов товарных потоков, позволяющей применить любые формы таможенного контроля в короткие сроки;

3) развитие системы подготовки и переподготовки кадров, в том числе с использованием целевых программ и тренировочных модулей для обучения современным методам таможенного администрирования.

Перечисленные достаточно стандартные меры, реализация которых позволяет выйти на качественно новый уровень национального таможенного администрирования, на сегодняшний день являются во многом проблемными, требующими немедленных и конструктивных решений. В целом же таможенное администрирование должно основываться на нормах и принципах международных таможенных конвенций и соглашений, на международных стандартах качества (по типу стандартов ИСО 9000). Как отмечает В.В. Макрусов, структурирование всех факторов и проблем, характеризующих процессы функционирования и развития системы таможенного администрирования, позволяет спроецировать дальнейшее направление его эволюции [1, с. 232]. По его мнению, «в идеальных условиях, процессы эволюции каждой из систем-сфер должны быть целенаправленными (прогрессивными), согласованными (синхронизированы) и устойчивыми. В результате в таком же соотношении

будет находиться и вся генеральная совокупность факторов, определяющих собственно таможенные проблемы и их решения» [1, с. 230].

Одно из решений проблем таможенной сферы было предложено первичным инициативным органом в вопросе совершенствования таможенного администрирования – Агентством стратегических инициатив (АСИ), которое было создано как некоммерческая организация во исполнение поручения председателя правительства. Задачи, которые были определены для АСИ, состоят в продвижении проектов и инициатив бизнеса, в улучшении предпринимательского климата. Общей посылкой для реализации этих инициатив послужил тот факт, что в рейтинге Всемирного банка по показателю «Ведение бизнеса» РФ находится на 120-м месте.¹ Указанное обстоятельство явилось пусковым механизмом для существенных изменений с целью достижения Россией 20-го места в этом рейтинге. Рейтинг Всемирного банка демонстрирует также распределение приоритетов в рамках формируемого Единого экономического пространства – по большому количеству показателей Россия проигрывает даже партнерам по Таможенному союзу.

АСИ определило 10 проблемных пунктов, по которым РФ оказалась на одном из последних мест в рейтинге. Одним из основных вопросов для совершенствования и качественного улучшения таможенного администрирования представители бизнес-сообщества считают обязательное внедрение критериев оценки деятельности таможенных органов. Существующие

¹ См. официальный сайт Всемирного банка: <http://www.worldbank.org/eca/russian/>.

щие сегодня критерии неэффективны и не отражают реального состояния проблемы. Следующий пункт качественного улучшения таможенного администрирования – обязательное проведение консультаций с бизнесом

при установлении таможенных правил. И Казахстан выступает ярким примером того, как должны решаться эти вопросы: практически ни один документ в Республике Казахстан не выходит без его утверждения бизнес-обществом.

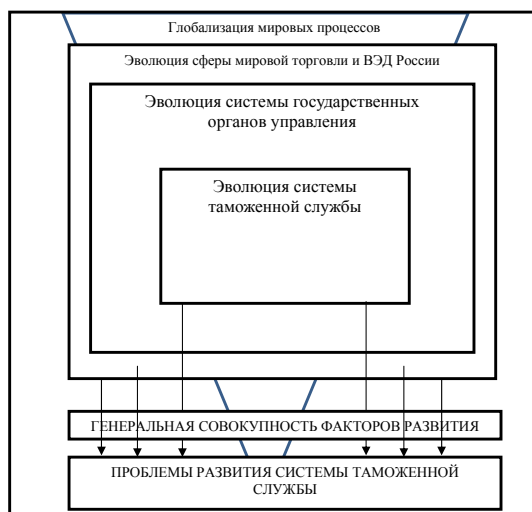


Рис. 1. Генеральная совокупность факторов, определяющих функционирование и развитие таможенного администрирования

Инициативы, необходимые для развития бизнеса, состоят в упрощении таможенных формальностей для уполномоченных экономических операторов; предоставлении возможности исправить техническую ошибку, опечатку в таможенных документах; упрощении процедур уплаты таможенных платежей; снижении размера таможенных сборов при экспорте несырьевых товаров; решении вопросов в рамках определения таможенной стоимости. Для реализации данных проблемных вопросов был разработан план мероприятий под названием «Дорожная карта «Совершенствование таможенного администрирования» [2]. Цели этого плана

мероприятий – сокращение количества документов, требуемых при таможенном оформлении, сроков подготовки и получения документов, сроков прохождения таможенных формальностей, снижении доли «серого» импорта и внедрении новых технологий таможенного декларирования и выпуска.

Непрогнозируемая изменчивость технологических, политических, экономических факторов международной среды требует гораздо большей гибкости и адаптивности от всех участников рынка, в том числе и от таможенных органов. При этом наличие стратегии и возможностей ее реализации является обязательным условием выживания

организации. Долгосрочная стратегия должна, с одной стороны, учитывать долгосрочные изменения, а с другой, ориентируясь на эти долгосрочные изменения, развивать и адаптировать в условиях компании некие характеристики, которые имеют такие же долгосрочные временные рамки.

Стратегия развития таможенной службы РФ до 2020 года определяет ключевые условия и приоритеты совершенствования таможенной службы на долгосрочную перспективу во взаимосвязи с долгосрочными целями и задачами. Основным стратегическим ориентиром таможенной службы РФ является обеспечение экономической безопасности в сфере внешнеэкономической деятельности РФ и содействие внешней торговле, в том числе, создание благоприятных условий для привлечения инвестиций в российскую экономику, полного поступления доходов в федеральный бюджет, защиты отечественных производителей, охраны объектов интеллектуальной собственности и максимального содействия внешнеторговой деятельности на основе повышения качества и результативности таможенного администрирования. Деятельность таможенной службы РФ происходит под воздействием факторов, оказывающих не только положительное влияние на ее развитие, но и создающих предпосылки к появлению угроз, что может негативно отразиться на реализации некоторых мероприятий.

Влияние общих экономических факторов на деятельность таможенной службы РФ обусловлено тенденциями, формирующимися в современной мировой экономике. С одной стороны, происходит процесс глобализации ми-

рового хозяйства, ужесточающий мировую конкуренцию, а с другой – рост региональной интеграции как способа улучшения конкурентоспособности отдельных стран и регионов. Переход российской экономики на путь инновационного развития и модернизации предполагает расширение внешнеэкономических связей как источника экономического роста, внедрение передовых технологий, доступ к международным финансовым ресурсам, наполнение внутреннего рынка качественными потребительскими товарами, а также способствует выходу российских компаний на мировой рынок.

Воздействие интеграционного фактора в значительной мере связано со вступлением РФ во Всемирную торговую организацию, что может изменить ситуацию как на внутреннем, так и на внешнем рынках, а также динамику и структуру экспортных и импортных грузопотоков. Прогнозируется, что в среднесрочной перспективе этот важнейший фактор будет влиять на деятельность всех российских участников внешнеэкономической деятельности, определит не только направления совершенствования внешнеэкономической сферы, но и в целом приведет к изменениям в структуре бюджета страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Макрусев В.В. Таможенный менеджмент. – М.: ИЦ Интермедия, 2012. – 384 с.
2. План мероприятий («дорожная карта») «Совершенствование таможенного администрирования» (утв. распоряж. Правительства РФ от 29 июня 2012 г. № 1125-р) / Интернет-портал «Российской газеты» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/2012/07/09/doroj-karta-site-dok.html> (дата обращения: 12.02.2014 г.)

УДК 33: 331

Внуковская Т.Н.*Уральский институт экономики, управления и права (г. Екатеринбург)***ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ
РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Аннотация. Понятие инвестиций в человека и развитие человеческого капитала, составной частью которого является здоровье, положено в основу подхода к исследованию предпосылок уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни, и тем самым сохранения продолжительной работоспособности. От качества предоставляемых здравоохранением услуг, которые сопровождают человека с самого рождения до его глубокой старости, зависит уровень здоровья. В условиях модернизации экономики на первый план выходят проблемы репродуктивного труда в сфере здравоохранения и оценка риска, сопряженного с этим процессом. Подробно рассмотрены риски репродуктивного труда (субъектов, объектов и собственно процесса), предложена методика оценки экономического ущерба данных рисков по всем периодам воспроизводства человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческий капитал, репродуктивный труд, здоровье, инфраструктура здравоохранения.

T. Vnukovskaya*Ural Institute of Economics, Management and Law (Ekaterinburg)***THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ASSESSING
THE RISKS OF REPRODUCTIVE LABOR IN HEALTH CARE**

Abstract. As health is the integral part of human capital, the study of the prerequisites of reducing diseases and increasing productive life span is based on the concept of human capital investments. National health wholly depends on the quality of health care services which are life-long. In modernized economy the problems of reproductive labor and risk assessment in health care come to the fore. The article considers such reproductive labor risks as of subjects, objects and process and suggests a technique to estimate the economic damage of these risks in all periods of human resource reproduction.

Keywords: human capital, reproductive labor, health, infrastructure, health care.

Повышение качества и уровня жизни людей, создание условий для их физического, духовного и интеллектуального развития – одна из важнейших задач, стоящих перед современным обществом. Здоровье населения, его сохранение и укрепление, рост продолжительности жизни и сокращение смертности всегда были и остаются в центре внимания социальной политики государства для

формирования и развития качественного человеческого капитала. Увеличение инвестиций в человека входит в государственную стратегию социально-экономического развития общества. Только путем инвестиций в человеческий капитал возможно уменьшить заболеваемость и увеличить продуктивный период жизни, тем самым продлевая работоспособность.

Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве. От качества предоставляемых услуг здравоохранения, сопровождающего человека с самого рождения до его глубокой старости, зависит уровень здоровья. Безусловно, чем меньше болезней, тем выше уровень здоровья населения страны и отдача от капиталовложений в здравоохранение. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс, так как человека становится способным к более интенсивному и продолжительному труду.

В России наблюдается очевидное противоречие между неизбежным в ближайшие годы снижением численности трудовых ресурсов (по пессимистическому прогнозу к 2050 г. численность россиян составит 93 миллиона человек) и возрастанием требований к качеству человеческого капитала в условиях инновационной экономики. За последнее двадцатилетие численность детей сократилась на 9 млн. человек или на 30%. По прогнозам Госкомстата

РФ к 2050 г. их численность снизится до 10 млн. человек, а доля в населении уменьшится до 12% (в 1991 г. дети в возрасте до 17 лет составляли 27% населения). Как следствие, постепенно снижается и число лиц, вступающих в трудоспособный возраст. Современная семья зачастую не хочет иметь детей, считая их обузой. Данное природой желание продолжить свой род, передать ребенку традиции постепенно уходят в прошлое, уступая место прагматическому расчету.

Причин такой тенденции несколько. Первая – это падение уровня жизни. Низкий заработок имеют 30% семей – оба родителя подрабатывают. Минимальная заработная плата составляет $\frac{1}{4}$ прожиточного минимума, при этом ниже прожиточного минимума имеют заработок $\frac{1}{3}$ работников (20 млн. человек), а $\frac{2}{3}$ работающих (40 млн. человек) получают заработную плату, которая не может обеспечить прожиточный минимум для работника и его ребенка. Каждая десятая семья не обеспечена доходами даже на уровне продуктовой корзины. Занятость на нескольких рабочих местах фактически лишает ребенка родительского внимания – дети идут на улицу.

Вторая причина – очень большой слой бедного населения. По данным Госкомстата, бедных семей 20% – 30 миллионов человек, из них 9 миллионов детей, что составляет 30% от всех детей. Для этих детей нет достаточно сбалансированного питания, имеет место дефицит белков с высокой биологической ценностью, витаминов и микроэлементов, как итог, рост анемии, болезней обмена веществ и желудочно-кишечного тракта. По мнению академика РАМН Б.Т. Величковского,

если нет полноценного питания, то нарушается нормальное течение беременности, увеличивается частота развития железодефицитных анемий, чаще возникают осложнения родов, возрастает число детей с низкой массой тела, а также рождающихся больными. Беременные женщины до сих пор остаются самой уязвимой группой риска в России. На сегодняшний день, около 50% матерей (беременных и кормящих) страдают анемией, а скажем, в 90-е годы анемия у беременных женщин была редкостью. Анемия – следствие недостатка питания. Состояния здоровья ухудшается, а численность инвалидов увеличивается, что это связано с условиями жизни. Если раньше потенциал падал в возрасте 20-ти лет, теперь – 15-ти лет [1, с. 27].

Бедные семьи, составляющие 40% работающих граждан, находятся за границей прожиточного минимума, их потребление ниже физиологического уровня их потребностей. Кроме того, появился новый слой бедных – тех, кто по уровню образования, профессии, социальному статусу, значимости в общественной жизни страны, никогда ранее бедными не были (так называемые «работающие бедные»). Их заработки не обеспечивают не только достойный образ жизни, но даже биологическое выживание.

Третья причина – поляризация доходов. Зарплата низкооплачиваемых россиян в 30 раз меньше зарплаты высокооплачиваемых сограждан. Доходы россиян, занимающих в рейтинге верхние десять процентов, в 14 раз больше доходов россиян, занимающих последние десять процентов. Пять процентов самых богатых россиян имеют доход больше, чем пять процен-

тов самых бедных россиян ровно в сто раз [3, с. 72].

Четвертая причина – безработица. В среднем от 6 до 10 и более процентов по отношению к экономически активному населению. К сожалению, большую часть безработных составляют профессионалы, имеющие высокий уровень образования.

Пятая причина – рост рождаемости в незарегистрированных браках, рост разводов, неполные семьи (в том числе в связи с высокой смертностью мужчин в трудоспособном возрасте), алкоголизм (2 млн., растет число алкогольных психозов среди женщин, подростков), напряжение, домашнее насилие.

Шестая причина – состояние здоровья: 0,5 млн. наркозависимых на учете, потребляющих наркотики до 4 млн. человек, 2/3 из которых дети и молодежь до 30 лет; курящих – до 50% молодежи, потребляющих спиртные напитки – 80%. С появлением поколения «рыночной экономики» возраст начала потребления табачных изделий снизился на 3,5 года, алкоголя – на 2,5 года, наркотиков – на 3,5 года. Велика численность страдающих заболеваниями: туберкулезом (2 млн.), сифилисом, СПИДом (ВИЧ, гепатит) – 14 миллионов ВИЧ-инфицированных, 4 миллиона наркоманов (ежегодно умирает 70 тыс. человек) [4, с. 117]. Как следствие, наблюдается «инвалидизация» общества. Больные дети пополняют ряды инвалидов, которых сегодня 11 миллионов человек, а в 2015 г. их численность достигнет уже 21 миллиона или 15% населения (прогнозы Минтруда). Все это приведет в дальнейшем к формированию общества инвалидов и росту нагрузки на государствен-

ные структуры, на семью, и потерям полноценных работников. Кроме того, 20% семейных пар в России – бесплодны. Каждое следующее поколение россиян обладает меньшим потенциалом здоровья, чем предыдущее.

Восьмая – культ насилия, жестокости, агрессии, царящий в средствах массовой информации. По данным института мозга РАН проблемы с психическим здоровьем имеют 15% детей, 25% подростков, 40% призывников. Каждый третий взрослый нуждается в психологической поддержке, чтобы противостоять стрессу.

Разрушение системы социальной защиты и инфраструктуры, которые существовали в советское время в сферах здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения не содействует формированию качественного человеческого капитала. Отсутствие системного управления данными сферами сегодня, как и последовательно реализуемой государственной социальной политики, не позволяют учитывать интересы всех заинтересованных сторон по формированию компетенций здорового образа жизни. Необходимо четко формулировать социально-демографические проблемы в этой области и определять приоритетность их решения.

Немалую роль в формировании качественного человеческого капитала играет качество репродуктивных ресурсов – здоровье «ресурсов на входе». Качество родителей определяет качество их детей. Состояние износа и усталости приводит к тому, что поколение детей не воспроизводит поколение родителей и количественно, и качественно, что ведет к угрозе национальной безопасности. Необходимы

регулирующие конструкции с оценкой эффективности не только динамики демографических показателей, но и финансирования. Отслеживание и противодействие причинам появления негативных факторов, а не только их последствиям (не только реабилитационное, но и профилактическое лечение). Требуется разработка механизма консолидации усилий государства, бизнеса и общества, семьи вокруг цели роста благосостояния населения страны, необходимой составляющей решения которой, является наличие качественного человеческого капитала – его формирование и развитие.

Стратегия развития России на период до 2025 г. определяет восстановление человеческого капитала как одну из главных целей реформ. Приоритетной задачей России является достижение объема финансирования, обеспечивающего устойчивость социально-демографической ситуации в стране. Хорошее здоровье – это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда. Расходы на здравоохранение – это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей. Актуальность проблемы человеческого капитала и недостаточная ее разработанность для условий России требует расширения и углубления исследований в данном направлении (здоровья человеческого капитала).

В условиях модернизации экономики, стремлении создания информационного общества потребуются трансформация структуры и качества рабочей силы, также возрастут требования к профессионально-квалификационному уровню работников, их ответственности и активности в

трудовой деятельности, роль способностей к творческому труду, к самосовершенствованию, стремление к инновациям и их внедрениям. Таким образом, на первый план выходят проблемы репродуктивного труда в сфере здравоохранения и оценка риска, сопряженного с этим процессом. Роль семьи в этом процессе можно назвать базисной по отношению к другим институтам – именно семья осуществляет первичную социализацию и профессиональную ориентацию индивидов, создавая основу для деятельности других институтов, предопределяя характер и эффективность деятельности по формированию человеческого капитала в целом.

Определяющим фактором риска репродуктивного труда является состояние инфраструктуры здравоохранения, которая способствует формированию, развитию и совершенствованию человеческих ресурсов. Более того, она способствует улучшению социально-экономического развития не только страны в целом, но и отдельных регионов, на территории которых она размещена. Понимание этого обстоятельства и того факта, что регионы России существенно дифференцированы по уровню своего развития, ставит на повестку дня вопрос о методике оценки и определении текущего уровня развития инфраструктуры здравоохранения.

Текущая способность учреждений здравоохранения региона по удовлетворению потребностей населения может быть охарактеризована следующими показателями:

– мощность родильных домов, перинатальных центров на 1000 новорожденных в регионе - K_{pd}^p ;

– мощность амбулаторных поликлинических учреждений региона, посещений в смену на 10 тыс. чел. населения - K_{mp}^p ;

– мощность больничных учреждений региона, больничных коек на 10 тыс. чел. населения - K_{mb}^p ;

Показатели уровня развития учреждений здравоохранения региона:

– ввод в действие родильных домов в регионе, мест на 1000 новорожденных региона - K_{epd}^p ;

– ввод в действие амбулаторных поликлинических учреждений региона, посещений в смену на 100 тыс. чел. населения - K_{bpy}^p ;

– ввод в действие больничных учреждений, коек на 100 тыс. человек региона - K_{eby}^p ;

– охват беременных женщин репродуктивными центрами, центрами планирования семьи, центрами подготовки к социально-ответственному родительству, доля от численности беременных женщин в регионе - K_{ob}^p .

Возможности инвестиционной активности региона в сфере здравоохранения могут быть оценены через показатель инвестиций региона в здравоохранение на душу населения, тыс. руб. на чел. - K_{uz}^p .

Добавляя к вышеперечисленным показатели, характеризующие качество субъектов и объектов репродуктивного труда, а также качество репродуктивного процесса при вовлечении делегированного репродуктивного труда, государства и общества в целом, можно оценить уровень риска репродуктивного труда в сфере здравоохранения. На наш взгляд, эти показатели целесообразно разбить на следующие три блока [2, с. 147]:

1. Риски, характеризующие субъекты репродуктивного труда в сфере здравоохранения (характеризует уровень здоровья отца и матери), в % к общей численности: имеющие железодефицитную анемию беременные женщины; имеющие генетические заболевания беременные женщины; алкоголики; наркоманы; ВИЧ – инфицированные беременные женщины; больные сифилисом; больные гепатитом.

2. Риски, характеризующие процесс репродуктивного труда в сфере образования представлены, во-первых, показателями, характеризующими инфраструктуру, и во-вторых, показателями характеризующими уровень использования современных технологий для выживания и реабилитации новорожденных, в % случаев: перинатальной смертности; ранней неонатальной смертности; **младенческой смертности**.

3. Риски, характеризующие объект репродуктивного труда в сфере здравоохранения, уровень детской инвалидности в % по причинам: **хронических заболеваний, не способности освоить школьную программу, алкоголизма, наркомании, ВИЧ – инфицированности, сифилиса, гепатита**.

С целью приведения применяемых показателей в сопоставимый вид, в качестве базы предлагается использовать соответствующее среднероссийское значение. Для расчета применяется формула:

$$I_i = K_i^p / K_i^{p\phi}, \quad (1)$$

где I_i – индекс i-показателя; $K_i^p, K_i^{p\phi}$ – i-показатель региона и РФ, соответственно.

Полнота охвата стадий репродукции предполагает выделение младенческой, ранней и поздней дошкольной, доподростковой и подростковой школьных, стадии профессионального обучения, а также инкорпоративную стадию. Такого рода дифференциация позволяет разрабатывать и осуществлять на всех этапах необходимые меры по обеспечению высокого качества человеческого капитала (с учетом специфических особенностей каждого периода), способного в будущем эффективно разрешать проблемы социально-экономического развития, стоящие перед обществом.

В связи с изменением факторов влияния в каждом периоде предлагается разбить весь процесс формирования будущего человеческого капитала – объекта репродуктивного труда на 14 периодов: социально-ответственное родительство, дородовой, перинатальный, неонатальный, младенческий, ранний дошкольный, поздний дошкольный, ранний школьный, подростковый школьный, поздний школьный, средний профессиональный, высший профессиональный, инкорпоративный период [2, с. 118].

Экономический ущерб за все периоды можно рассчитать как сумму ущерба объекту репродуктивного труда (его здоровье, интеллект, духовное развитие), ущерба здоровью субъектов репродуктивного труда (матери и отца), ущерба качества жизни (состояние инфраструктуры здравоохранения), руб/период:

$$\sum_{i=1}^n \underbrace{[Y_{hl}^i + Y_l^i + Y_D^i]}_{Y_{ORT}} + Y_{SRT}^{(m+f)} + Y_{\text{качества жизни}} \quad (2)$$

$$Y_{hl}^i = \sum_{j=1}^m Y_{hl}^{ij}, \quad (3)$$

где m – количество видов предполагаемых j -тых заболеваний за i -й период, влияющих на репродуктивную сферу.

$$Y_{hl}^j = \sum_{k=1}^{14} Y_{hl} = \sum_{k=1}^{14} (\alpha^{jk} \cdot R^{jk} \cdot N^k / 1000), \quad (4)$$

где α^{jk} – цена риска потери здоровья человека; k – возраст; $j = \overline{1, m}$ по всем заболеваниям по всем периодам вращивания человеческого капитала;

R^{jk} – риск по j -му виду заболевания для k -той стадии (возрастная группа на 1 тыс. человек), число случаев болезни/период; N^k – численность k -стадии населения рассматриваемой территории (индивид, семья, род, образовательное учреждение, учреждения здравоохранения, организации, территории, страны).

Таким образом, предлагаемая методика является универсальной и может быть применена для микро-, мезо- и макроуровней для расчета по формуле:

$\alpha^{jk} = z^1$ на все виды лечения j заболеваний для человека k-той стадии	$+ z^2$ социальное страхование	$+ z^3$ социальное обеспечение	$+ z^4$ потери налоговых поступлений в бюджетные и внебюджетные фонды	$+ z^5$ расходы на приобретение медицинских товаров и услуг (все)	$+ z^6$ прочие (все), диагностика заболеваний, профилактика
---	--	--	---	---	---

где

$$z^1 = \underbrace{z_{\text{стан}}^1}_{\substack{\text{руб} \\ \text{чел.дн.} \\ \text{средние} \\ \text{затраты} \\ \text{на 1 день} \\ \text{лечения}}} \cdot \underbrace{d_c}_{\substack{\text{чел.дн.} \\ \text{случай болезни}}} + z_{\text{амб}} d_a + z_{\text{реабил}} d_p = \text{руб/случай болезни};$$

z^2 – расходы на оплату листов не трудоспособности заболевшим или отвлеченным от производственной деятельности по уходу за больными членами семьи или по беременности и родам;

z^3 – назначение пенсии по болезни (инвалидности) или

Среднегодовой размер пенс. обеспечения, руб/случ $\cdot \frac{N_{\text{пенс. инв.}}}{N^k - \text{численность } k\text{-той стадии}};$

z^4 – снижение совокупного дохода из-за временной нетрудоспособности;

$R^{jk} = N^{jk} \cdot 10^{-3}$, где N^{jk} – количество заболевших у новорожденных

j -е заболевание $\begin{cases} \text{(несчастных случаев)} \\ \text{(беременных)} \end{cases}$

j -тым заболеванием для k -стадии. На наш взгляд, целесообразно вводить поправочный коэффициент, учиты-

вающий нарушение репродуктивной функции у k -той возрастной группы по причине j -го заболевания.

При анализе динамических процессов важно понять не только общую тенденцию и структурную динамику по всем регионам, но и то насколько устойчива и не случайна ситуация для определенной стадии репродуктивного процесса в определенном регионе. Такая информация необходима для принятия управленческих решений, с целью корректировки сложившейся в регионе ситуации, где требуется первостепенное вмешательство государства и общества в целом. Учитывая неблагоприятную демографическую и социальную ситуацию, которая наблюдается в большинстве российских регионов, требуется изучение качества объектов репродуктивного труда в сфере здравоохранения.

ния, а также репродукционных рисков, связанных с данным процессом. Эффективные мероприятия по регулированию рисков репродуктивного труда, в том числе развитая инфраструктура в сфере здравоохранения, способны оказать положительное воздействие на качество человеческого капитала людей, проживающих в регионе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Величковский Б.Т. Жизнеспособность нации. – М.: РАМН, 2009. – 174 с.
2. Внуковская Т.Н. Управление качеством репродуктивного труда на всех стадиях формирования и развития человеческого капитала: теретико-методологические проблемы. – Екатеринбург: УИ-ЭУиП, 2011. – 181 с.
3. Илышев А.М., Лаврентьева И.В. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России. – М.: Финансы и кредит, 2005. – 368 с.
4. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. – М.: РИЦ ИСЭПН, 2003. – 392 с.

УДК 330.12

Демина В.В.*Национального исследовательского технологического университета «МИСИС»
(филиал – Старооскольский технологический институт им. А.А. Угарова)***Ялалетдинова Э.А.***Московский государственный областной университет*

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация. В статье рассмотрена современная институциональная структура образования в России и ее эволюционное развитие в связи с рынком образовательных услуг. Систему образования формируют организационно-правовые элементы, уровни или ступени обучения, формы обучения, соотношение государственного и не государственного управления, бюджетной и платной основы образования, а также принципы формирования содержания образования. Образовательные заведения выступают как экономические субъекты производства образовательных услуг. Рынок последних является структурным элементом социально-экономической системы, от эффективности которого зависит образовательный уровень населения страны и развитие «экономики знаний», позволяющих отстаивать экономические и политические позиции страны в мире.

Ключевые слова: образовательные услуги, институциональная структура, система образования.

V. Dyomina*Stary Oskol Technological Institute named after A.A. Ugarova, the Branch of National
Research Technological University «Moscow Institute of Steel and Alloys»***Ye.Yalaletdinova***Moscow State Regional University*

THE FORMATION OF THE INSTITUTIONAL STRUCTURE OF A MARKET FOR EDUCATIONAL SERVICES

Abstract. The article considers Russia's modern institutional structure of education and its evolutionary development within the market for educational services. The system of education is determined by organizational and legal elements, levels, stages and forms of education as well as by state and non-state government balance, budget and commercial basis and educational core-forming principles. Educational institutions function as economic subjects of educational services production. The educational service market is a structural element of socio-economic system the efficiency of which influences the educational level of the country's population and the knowledge economy development allowing to defend economic and political position of the country in the world.

Key words: educational services, institutional structure, the system of education.

Многообразие структуры современного общества и его социально-экономические основы можно представить с позиции институционального анализа. Это подразумевает выявление правил, норм, принципов поведения, обусловленных сложившимися традициями, действие которых обеспечивает функционирование социальной системы, имеющей сложную структуру. Образование является структурным элементом социально-экономической системы, которая функционирует в рамках общественного производства. Поскольку современная экономика по своей природе является «экономикой знаний», образование представляет собой первичный элемент, предопределяющий эволюцию всей социально-экономической системы. Институциональная структура образования сформирована в соответствии со сложившимися правилами и принципами поведения, которые изменяются в процессе социально-экономической трансформации и структурных сдвигов.

Образование как процесс получения конкретного объема знаний, умений и навыков по той или иной учебной дисциплине в процессе обучения и воспитания, которые отбираются на основе имеющихся дидактических принципов, имеет свою структуру. Так, в структуре образования можно выделить образовательные организации (школы, колледжи, университеты), социальные группы (учителя, студенты, учащиеся), учебный процесс (процесс передачи и усвоения знаний, умений, навыков, ценностей). Институциональная структура системы образования закреплена законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 10

273-ФЗ от 29.12.2012 г.). Основные элементы системы включают:

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования (табл. 1). В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего об-

разования: дошкольное образование; начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура и подготовка кадров высшей квалификации. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

Институциональная структура рынка образовательных услуг в России построена в соответствии с принципом непрерывности, как и вся система образования. Обучение и воспитание в дошкольных организациях подготавливает детей с 2-3-х летнего возраста к обучению в школе. Начальное образование предназначено для овладения навыками чтения, письма и математики. Основное общее образование в РФ

до достижения 15 лет является обязательным. Это отражает природу образовательной услуги как общественного блага. Средние (полные) образовательные школы на базе начального образования осуществляют предоставление углубленных знаний по определенным предметам, входящих в обязательный перечень общеобразовательных стандартов. Начальное и среднее профессиональное образование предназначено для получения начальных профессиональных навыков по определенной (выбранной) обучающимися профессии. Высшее профессиональное образование направленно на предоставление углубленных знаний по базовым предметам (федеральный образовательный стандарт – ФОС) и более расширенные по специальным, ориентированных на будущую профессию. Все эти ступени уже сегодня включают и реализуют не только государственные, но и коммерческие организации.

Таблица 1

Развитие разных уровней образования в 1993-2011 гг. [5]

Уровень образования	Число образовательных организаций всех форм собственности (тыс.)			Число обучающихся (млн. чел.)		
	1993	2001	2011	1993	2001	2011
Дошкольное образование	78,3	53,917	44,945	6,76	4,3	5,66
Общее среднее образование	68,478	65,899	48,342	20,597	19,8	13,537
Начальное профессиональное образование	4,273	3,893	2,040	1,742	1,7	0,921
Среднее профессиональное образование	2,607	2,713	2,925	1,994	2,3	2,082
Высшее профессиональное образование	0,626	1,008	1,080	2,613	4,3	6,490
Всего	154,284	127,44	99,332	33,706	32,4	28,69

Согласно данным, представленным в таблице, количество детей, получающих общее среднее образование с 1993 г. по 2011 г., сократилось в 1,5 раз. В целом число обучающихся в школах сокращается, как и количество образовательных заведений предоставляющих образовательные услуги для них. Количество человек, обучающихся в общих средних и начальных профессиональных образовательных заведениях суммарно уменьшилось (на 1/3), а количество получивших среднее и высшее профессиональное образование увеличилось (почти в 2 раза) с 1993 г. по 2011 г. Данная тенденция объясняется стремлением людей, закончивших школу, например в 90-е гг., и не имевших высшего образования, получить его в период стабильного финансового положения большинства населения. Увеличилось и количество образовательных заведений предоставляющие услуги высшего образования в 1,7 раз. Кроме того, данные показатели должны быть скорректированы в сторону роста. Таков тренд последних лет в связи с изменением демографической ситуации (табл. 2).

Система современных вузов в большей степени ориентирована на экономическую эффективность, результатом чего стало появление в структуре государственных вузов центров послевузовского обучения, дополнительной профессиональной подготовки и специальных факультетов, полностью функционирующих на коммерческой основе. Согласно статистическим данным, на рубеже тысячелетий (с 1995 г. по 2002 г.) происходило увеличение количества как государственных, так и негосударственных высших учебных заведений: число первых увеличилось

в 1,15 раз, а вторых в 2 раза [4]. Однако, как это часто бывает, увеличение количества снизило качество подготовки выпускников вузов. Из 3 тыс. российских вузов только несколько десятков выпускают высокопрофессиональных специалистов (бакалавров).

Положение усугубляется тем, что количество вузов увеличилось в разы, а численность профессорско-преподавательского контингента осталась прежней. А вследствие невысокой оплаты возрастает нагрузка, так как существует потребность в подработке. Качество образования страдает в большинстве случаев в филиалах. Так, аккредитационная коллегия Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки лишила в 2008 г. звания университета 64 филиала вузов, которые не прошли экспертизу и не смогут теперь выдавать университетский диплом государственного образца [3, с. 67].

Указанные процессы являются следствием рыночных реформ 90-х гг. прошлого века, когда в России появился целый ряд платных образовательных услуг. Сокращение бюджетного финансирования привело к созданию коммерческих мест в сфере профессионального образования и к сотрудничеству с другими потребителями знаний: гражданами и бизнесом. В государственных образовательных учреждениях наряду с негосударственными стали предлагаться платные услуги за предоставление учебных мест сверх бюджетных и за дополнительное образование (курсы повышения квалификации, курсы дополнительной подготовки и т. п.). Согласно данным Федеральной службы государственной статистики негосударственных

вузов меньше, чем государственных, но темпы роста их числа выше. Так, количество негосударственных вузов за 1997-2012 гг. увеличилось на 44,7%, а государственных только на 5,4%. Доля

студентов, обучающихся в негосударственных вузах в процентном отношении к студентам государственных вузов в 1997-2012 гг., изменилась с 6,7% до 18%.

Таблица 2

**Основные показатели развития образования в России
(государственный и негосударственный секторы) [5]**

Учебный год	Количество вузов (на начало учебного года)				Количество студентов в вузах (на начало уч-го года), тыс. чел.				Обучаю- щиеся на платной основе,%
	всего	в том числе			всего	в том числе			
		государст- венные	негосудар- ственные	%		государст- венные	негосударственные		
							всего	%	
1992/93	535	535	–	–	2638	2638	–	–	3,7
1997/98	880	578	302	34,3	3248	3046	202	6,2	11,6
2000/01	965	607	358	37,1	4742	4271	471	9,9	15,9
2004/05	1071	682	409	38,1	6884	5860	1024	14,9	10,7
2007/08	1108	658	450	40,6	7461	6208	1253	16,8	10,9
2008/09	1134	660	474	41,8	7513	6215	1298	17,3	10,7
2009/10	1114	662	452	40,6	7419	6136	1283	17,3	10,4
2010/11	1115	653	462	41,4	7050	5849	1201	17,1	9,6
2011/12	1080	634	446	41,2	6490	5454	1036	15,9	8,4
2012/13	1046	609	437	41,7	6074	5144	930	15,3	–

Ориентируясь на потребности рынка в образовательных услугах, региональную политику и свою конкурентоспособность, вузы сами определяют номенклатуру специальностей, общую численность студентов, количество набора. Вузы самостоятельно определяют различные академические вопросы (временной период нахождения в должности до конкурса, доплаты за переработку, часовую нагрузку преподавателя в зависимости от должности и т. п.). Также они разрабатывают учебные программы, самостоятельно осуществляют набор студентов, учитывают академическую успеваемость, уровень знаний студентов, выдают дипломы и финансируют различные проекты, ведут хозяйственную научную работу, могут стать автономными.

На сегодняшний день существует

тенденция создания образовательных комплексов и кластеров. Университетский комплекс – это совокупность двух и более вузов. Образовательный кластер определяется как «совокупность образовательных организаций всех уровней образования, предприятий отрасли соответствующих органов власти, деятельность которых взаимосвязана с производством с целью успешного инновационного развития» [1, с. 126].

По формам обучения при структурировании выделяются очная, заочная, экстернат, по индивидуальному плану, дистанционная. Вечернее и заочное образование получает в основном работающая молодежь. В 2010/2011 учебном году число студентов, обучающихся в вузах в России по заочной форме составило 3,5 млн. чел. *Каждый*

второй студент вузов обучается по заочной форме (табл. 3). В целом с 2000 по 2010 гг. увеличивается количество студентов как очной, так и заочной форм обучения. Но доля обучающихся по заочной форме в государственных вузах увеличилась с 35,6% до 45,4% от общего числа студентов, а в не госу-

дарственных вузах она увеличилась с 51,6% до 74,9%. Очная и заочная формы образования функционируют преимущественно на базе вузов и средних специальных учебных заведений, а также институтов повышения квалификации и переподготовки.

Таблица 3

Динамика изменения доли «заочников» в общем количестве студентов и соотношения студентов и преподавателей вузов по годам [2]

Учебные года	2000/ 2001	2006/ 2007	2008/ 2009	2010/ 2011
доля «заочников» среди студентов государственных вузов	35,6%	39,9%	42,4%	45,4%
студентов на 1 преподавателя в государственных вузах	16,1	18,4	18,2	18,0
доля «заочников» среди студентов не государственных вузов	51,6%	64%	69,6%	74,9%
студентов на 1 преподавателя в не государственных вузах	11,2	15,7	20,5	23,4

Государство оставляет за собой функции определения количества высших учебных заведений, например, сокращение за счет слияния неэффективных университетов с эффективными или открытия новых коммерческих образовательных учреждений, установление процедуры отбора для получения ученой степени и ученого звания, регламентирует условия признания дипломов и ученых степеней иностранных вузов, разрабатывает систему оплаты труда преподавателей. Отметим, что несмотря на недавнее повышение зарплат, не снимаются проблемы множественной занятости работников научно-образовательного сектора, ярко выраженные в нашей стране.

Еще одной проблемой институциональной структуры рынка образо-

вательных услуг является в разы увеличившаяся в последние десятилетия подсистема филиалов. В 2012 г. в стране действовало 1,3 тысячи головных вузов и 2,2 тысячи их филиалов. Функционирование филиалов вузов имеет свои положительные стороны. Открытие филиалов университетов в малых городах способствует повышению доступности высшего образования для широких слоев населения. В данном случае рост количества студентов обусловлен снижением издержек на транспорт, дополнительное жилье, питание и т. д.

Кроме дошкольного, общего и профессионального образования в институциональной структуре рынка образовательных услуг выделяют также дополнительное образование, которое

проходит параллельно с основным, – кружки, секции, воскресные школы, курсы.

Образовательные заведения выступают как экономические субъекты осуществляющие процесс производства образовательных услуг, привлекающие инвестиции для осуществления образовательной деятельности. Каждый структурный элемент системы образования представлен образовательными организациями, которые обеспечивают воспитательный и обучающий процесс в соответствии с образовательными программами. Образовательный процесс осуществляется при помощи определенных средств обучения, источников информации (слово обучающего, учебное пособие, наглядные и технические средства).

Основные принципы формирования содержания образования также включаются в институциональную структуру рынка образовательных услуг. Их соблюдение обязательно для субъектов этого рынка независимо от формы собственности и организационно-правовой формы. К этим принципам относятся: научность, систематичность, последовательность, доступность, историзм, связь с жизнью, соответствие возрастным возможностям и уровню подготовленности школьников. В свою очередь, такие принципы рынка, как свобода предпринимательства и выбора, личный интерес как главный мотив поведения, конкуренция, рыночная система ценообразования включаются и в систему образования.

Институциональная структура рынка образовательных услуг достаточно сложная по своему составу. Ее дальнейшее эволюционное развитие и эффективное функционирование зависит, в первую очередь, от своевременной реализации необходим мер (увеличение финансирования образования, усиление контроля за качеством предоставляемой услуги) способствующих повышению образовательного уровня всего населения страны, который позволит ей закрепить свои экономические и политические позиции в мире.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Галимова Л.И. Образовательный кластер как механизм инновационного развития производственной деятельности // Вестник Казанского технологического университета. – 2009. – № 5. – С. 125-127.
2. Дружилов С.А. «Пилим сук, на котором сидим»: проблемы сегодняшнего заочного ВПО // Вестник высшей школы: научный журнал. – 2012. – Вып. 8. – С. 9-13.
3. Кольчугина М.Б. Нацпроект «Образование»: инноватизация подготовки кадров // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 9. – С. 64-72.
4. Распределение высших учебных заведений по формам собственности (на начало учебного года) / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b03_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i010980r.htm (дата обращения: 31.01.2014.)
5. Россия в цифрах: 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_11/Main.htm (дата обращения: 31.01.2014.)

УДК 658.3

Дюндик Е.П.*ЦНИИ судостроительной промышленности «Центр» (г. Москва)*

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РОССИИ

Аннотация. В статье раскрываются основные направления развития человеческого капитала оборонно-промышленного комплекса России в современных условиях. Для исправления сложившихся проблем необходимо изменить систему подготовки работников оборонной промышленности, в том числе научно-педагогических кадров и специалистов. Для этого необходимо сформировать нормативную базу, определяющую подготовку дополнительного профессионального образования кадров для предприятий комплекса; выработать методические рекомендации для комплексной оценки состояния кадрового потенциала по отраслям комплекса; обеспечить устойчивую связь образовательных учреждений с работодателем и сформировать систему корпоративной подготовки кадров.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, оценка работника, отбор персонала, кадровый потенциал, профессиональная подготовка.

Ye. Dyundik*Federal State Unitary Enterprise «Central Research Institute of Shipbuilding Industry “Center”,
the city of Moscow*

THE PROBLEM OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN RUSSIAN DEFENSE INDUSTRY

Abstract. The article considers the main ways of human resource development in Russian defense industry under modern conditions. To remedy the current situation it is necessary to change the system of training in the defense industry, including research and teaching staff. To achieve this one should create a regulatory framework that defines the training of personnel for additional professional education; develop methodological guidelines for integrated assessment of human resource capacity in particular defense, to ensure a stable relationship between the employer and educational institutions and to form a system of personnel's corporate training.

Key words: defense industry complex, employee assessment, human resource selection, human resource capacity, professional training.

Потребность в обеспечении национальной обороноспособности (в свете кризисных и посткризисных проблем экономики России) предопределяет необходимость совершенствования организационно-структурного механизма управления корпорациями оборонно-промышленного комплекса (ОПК) России. При этом должно обеспечиваться эффективное функционирование ОПК как высокотехно-

логичного многопрофильного сектора экономики страны, способного удовлетворить потребности Вооруженных Сил и других войск в современном вооружении и обеспечить стратегическое присутствие Российской Федерации на мировых рынках высокотехнологичных продукции и услуг. В связи с особой значимостью результатов деятельности ОПК, масштабы, основные направления и характер этой деятельности не могут определяться только рыночными механизмами. Поддержание необходимого уровня военно-экономического потенциала страны требует целенаправленного системного и квалифицированного государственного регулирования.

В условиях российской действительности важнейшей задачей на пути возрождения ОПК является сохранение на предприятиях и в организациях отрасли основной части научно-технических кадров из насчитываемых на сегодняшний день более 2 млн. специалистов, при этом необходимо исходить из того, что кадровая политика и человеческий капитал должна быть ориентирована на устойчивое развитие и привлечение в центральные и *региональные структуры оборонного комплекса людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими созидательными устремлениями и мотивами*. Кадровая политика носит комплексный характер и включает ряд направлений [4, с. 15]:

- определение новых рабочих мест с учетом стратегии развития предприятия, внедрения новых технологий и притока инвестиций;

- подготовку программ развития персонала, обеспечивающих решение не только сегодняшних, но и будущих

задач организации путем совершенствования систем обучения и служебного продвижения работников;

- формирование мотивирующих механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом;

- создание современных систем подбора персонала;

- проведение маркетинговых исследований рынка труда, разработки собственных программ занятости и социальных программ;

- действия, направленные на улучшение отношений организации со своими сотрудниками (участие их в управлении организацией, совершенствование стиля руководства, решение социальных вопросов и проблем сотрудников предприятия).

В современных условиях определяющим фактором развития организаций становится человеческий капитал, социальная компетентность и научные знания. Традиционная система управления меняется на качественно иные методы, основанные на использовании информации и знаний. С учетом непрерывного обновления знаний и информации, существует постоянная необходимость поддержания качественных параметров кадрового потенциала, что достигается за счет профессионального развития работников. Такая возможность должна проектироваться на этапе привлечения рабочей силы и приема на работу [3, с. 48].

Кадровый потенциал – это потенциал конкурентоспособности предприятия, который предопределяет способность организации при прочих равных условиях выполнять поставленные перед ней задачи. Кадровый потенциал не сводится к профессионально-личностным характеристикам

отдельных работников и не может быть определен как их арифметическая сумма. Для предприятия профессионально-квалификационные и личностные качества отдельного работника представляют ценность лишь в той мере, в какой могут быть использованы в составе «совокупного работника» для выполнения задач, поставленных перед этим предприятием. Состав кадров предприятия характеризуется не только количеством работников каждой специальности и уровнем их квалификации, но и степенью соответствия занятых работников требуемой или проектируемой профессионально-квалификационной структуре персонала. Потребности предприятий ОПК в развитии кадрового потенциала обусловлены [2, с. 50]:

- динамикой внешней среды (государство, потребители, конкуренты, поставщики);
- развитием техники и технологий, следствием чего является выпуск новой продукции, появление новых услуг и более совершенных методов производства;
- изменением стратегии развития предприятия;
- созданием новой организационной структуры;
- освоением новых видов деятельности.

Во времена существования государственного распределения специалистов оборонные предприятия формировали заказ на выпускников учебных заведений соответствующих специальностей, что позволяло им на преимущественной основе постоянно пополнять штатный состав соответствующими специалистами. Переход на рыночные пути хозяйствования

поставил оборонные предприятия в равные со всеми иными организациями условия по привлечению рабочей силы. Предприятия ОПК в наибольшей степени на себе ощутили влияние изменений государственной кадровой политики. Это существенным образом отразилось на возрастных характеристиках кадрового потенциала предприятий ОПК в сторону его постарения. В целом по ОПК проблема омоложения кадрового состава в современных условиях является наиболее актуальной: люди моложе 30 лет составляют менее 2% общей численности сотрудников предприятий ОПК [1, с. 18].

Серьезные изменения претерпела система профессиональной подготовки молодежи, когда подавляющее число профтехучилищ было переориентировано в соответствии с конъюнктурными изменениями на рынке труда. В результате была ликвидирована система подготовки молодежи по многим рабочим специальностям, востребованным в ОПК. Указанные причины порождают проблемы в области кадрового обеспечения предприятий ОПК, связанные с пополнением штатного расписания предприятий и организаций людьми соответствующей квалификации. Достижение высокого качества кадрового потенциала требует от оборонных предприятий в первую очередь определенных финансовых вложений в развитие квалифицированного комплекса мероприятий, а также поддержания благоприятных условий труда и социального развития работников, которые не все предприятия ОПК способны реализовать собственными силами.

Дополнительные издержки по привлечению недостаточно квалифици-

рованной рабочей силы ведут к необходимости в дальнейшем доведения квалификации работников до нужного уровня, достаточного для выполнения поставленных задач. Это, в свою очередь, приводит к дополнительным издержкам и замедляет процессы кадрового обеспечения предприятия. Поэтому обеспечение высокого качества кадрового потенциала должно быть первоочередной задачей кадровых служб предприятий ОПК в деле привлечения и отбора новых специалистов. Задача усложняется тем, что требования к качеству рабочей силы предприятий ОПК отличаются своей спецификой, что создает дополнительные трудности для качественного отбора персонала.

В числе таких специфических элементов выделяются [4, с. 19] несколько характеристик кадрового персонала. 1) Этапы воспроизводства рабочей силы предприятий ОПК имеют значительные по продолжительности жизненные циклы, проявляющиеся в длительности подготовки специалистов, сложном характере труда и применения особых форм его мотивации, продолжительном периоде адаптации, общегосударственном значении результатов труда. 2) Наряду с уровнем профессионализма работников в деятельности сотрудников ОПК большое значение имеет отраслевой опыт. 3) В ОПК сложилась специфическая система ценностей, определившая в свое время жесткую организацию и дисциплину внутри предприятий, высокую ответственность, воспринимаемые исследователями, разработчиками и производителями как осознанная необходимость. Все это помогает им выживать в современных трудных ус-

ловиях, но и порождает сложности с подбором персонала. 4) В решении современных задач, стоящих перед отечественным ОПК, наука и производство взаимосвязаны и взаимообусловлены более, чем в других секторах экономики. 5) К основным чертам ОПК могут быть отнесены: многопрофильность и наукоемкость изготавливаемой продукции, уникальность научно-производственной и испытательной базы, сложнейшая многоуровневая кооперация специализированных производств, что предполагает высокий уровень требуемого кадрового обеспечения.

В силу ряда объективных причин представители кадровых служб оборонных предприятий не имеют возможности применять такие формы подбора работников, как лизинг персонала и обращение к услугам рекрутинговых агентств. Также не имеет успеха и не вызывает потребности со стороны предприятий ОПК в найме «временного персонала» когда организация нуждается в дополнительных сотрудниках на конкретный (к примеру, сезонный) период работы. В этой связи растет цена самостоятельного привлечения новых специалистов силами сотрудников кадровых подразделений предприятий ОПК. Многие предприятия ОПК в современных условиях разрабатывают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, включающие управление профессиональным обучением, подготовку резерва руководителей, управление развитием карьеры. При этом они осуществляют значительные финансовые вложения в развитие этого процесса, поскольку инвестиции в профессиональное развитие персонала быстро окупаются.

Ниже приведены основные факторы, стимулирующие повышение качества отбора персонала на предприятиях ОПК. Повышение качества отбора персонала как одной из основных задач любой организации возможно, когда полностью оптимизированы основные функции организации. Для обеспечения качества пополнения кадрового состава необходимо на самом предприятии осуществлять меры по совершенствованию условий для сохранения и развития физического, социального, психологического и интеллектуального потенциала сотрудников предприятия, формирующих благоприятную среду для привлечения и использования квалифицированных специалистов. Наличие такой среды является важным конкурентным преимуществом предприятия на рынке труда, которое позволяет привлекать специалистов более высокой квалификации.

Стратегические меры внутриорганизационного развития, направленные на повышение качества отбора новых специалистов предполагают:

- включение в процесс управления человеческими ресурсами стратегического измерения, что делает кадровую политику более активной;

- переориентацию системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом, уход от доминирующих в управлении персоналов коллективных ценностей и смена их индивидуальными;

- нацеленность на повышение эффективности инвестиций, обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников предприятия и улучшение условий труда для них;

- перенесение акцента на управленческий штат: компетентность ме-

неджеров должна быть ключевым элементом кадрового потенциала предприятия (корпорации) ОПК;

- создание сильной адаптивной корпоративной культуры, стимулирующей атмосферу взаимной ответственности начальников и подчиненных, работодателей и наемных работников. Стремление сделать корпорацию «лучшей в мире».

Для успешной реализации этих мер во внутриорганизационной структуре предприятия необходимо наличие следующих компонентов [5, с. 87]:

- развития системы адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда (индивидуальное планирование карьеры, переподготовка персонала и повышение квалификации, стимулирование профессионального роста и ротации кадров);

- гибкой системы организации работ (чем гибче эта система, тем проще подбирать новых сотрудников – специалистов в автономные рабочие группы, сектора или центры выполнения работ);

- использованием гибкой системы оплаты труда, построенной на принципах всестороннего учета персонального вклада сотрудника (в том числе, если это необходимо и имеет смысл в конкретной ситуации, и самими работниками) и уровня его профессиональной компетентности;

- успешного применения практики делегирования полномочий подчиненным;

- функционирования разветвленной системы организационной коммуникации, обеспечивающей многосторонние вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри организации;

– ротации кадров как важнейшее условие по созданию заинтересованности молодых специалистов в карьерном росте¹;

– назначения на руководящие посты собственных сотрудников, что служит стимулом для молодых кадров предприятия и примером карьерного роста внутри корпорации и создает более выгодные условия для привлечения молодых квалифицированных специалистов;

– желательности обеспечения активной кадровой политики представителем руководителя кадровой службы в правлении компании;

– вовлечения работников в процесс совместного принятия управленческих решений, взаимных консультаций, а также доступа к информации о деятельности предприятия, на котором они работают;

– образования совокупными способностями работников предприятия ядра кадрового потенциала предприятия.

Далее рассмотрим принципы и правила оптимизации рисков при отборе специалистов для нужд предприятий и организаций ОПК. При заполнении вакансий, особенно из числа линейных позиций, в отношении которых на предприятиях ОПК наблюдается повышенная текучесть кадров, следует обращать внимание на внешних

кандидатов с широким квалификационным профилем. Подбор персонала следует проводить очень тщательно, четко планируя каждый этап. При этом нужно иметь в виду, что найти подходящих кандидатов можно только при условии, если организован большой поток кандидатов.

В большинстве случаев предприятия ОПК осуществляют плановый подбор сотрудников, что связано с ростом компании либо с текучестью кадров. Этот процесс представляет комплексный подбор специалистов разного уровня к моменту открытия новых или реструктуризации старых предприятий, предполагает подбор большого количества однородного персонала и является наиболее трудоемким процессом с точки зрения повышения эффективности проведения рекрутинга усилиями собственных кадровых служб. Одна из проблем в ходе его реализации – разноплановость позиций при поиске специалистов разной квалификации.

При подборе персонала, особенно массовом, возникает проблема, связанная с увеличением штата предприятия и необходимостью затрат на формирование трудовых отношений с новым персоналом. Однако, выведение персонала за штат компании (аутстаффинг), используемое в таких случаях для снижения административных расходов на ведение кадрового учета, расчета выплаты заработных плат и налогов, для предприятий ОПК также малодоступен в силу определенной подведомственности и установленных рамок штатного расписания.

Для успешного осуществления подбора персонала силами собственных кадровых служб предприятиям ОПК

¹ Ротация – плановое служебное перемещение или существенное изменение должностных обязанностей работника. Одно из основных воздействий ротации на кадровый потенциал – создание условий для привлечения новых высококвалифицированных специалистов на предприятие. В целом интенсивное применение ротации на предприятиях ОПК можно признать положительным фактором, благотворно влияющим на деятельность организации.

необходимо придерживаться четко определенного порядка поиска, отбора и оценки будущих работников. Этот порядок предполагает следующие этапы:

- планирование потребности в персонале, исходя из стратегии развития организации, определенных сроков подбора персонала, качества подготовки требуемых специалистов и их количества;

- подбор специалистов для осуществления подбора персонала, исходя из нужд организации и уровня профессионализма и личностных качеств менеджеров;

- составление списка вакансий и формирование требований к кандидатам;

- определение целевой аудитории, оптимальных путей размещения и использования рекламы, а также методов оценки персонала;

- определение возможных дополнительных каналов привлечения кандидатов (ВУЗы, биржи труда, ярмарки вакансий и т. п.).

Определение дополнительных каналов при подборе персонала позволяет привлечь дополнительные возможности к поиску кандидатов, решив при этом ряд сопутствующих задач, в частности, по интенсификации взаимосвязей с внешними контрагентами,

заинтересованными и активно участвующими в решении вопросов трудовой занятости населения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бобкова Т.В. Совершенствование механизма управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятий **ОПК**: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2012. – 23 с.
2. Дюндик Е.П. Методические и методологические основы становления кадрового потенциала при осуществлении стратегии развития оборонно-промышленного комплекса // Научный вестник оборонно-промышленного комплекса. – 2012. – № 2. – С. 49–54.
3. Ерыгин Ю.В. Планирование устойчивого инновационного развития предприятий **ОПК**: методология и инструментарий. – Красноярск: СибГАУ, 2005. – 200 с.
4. Ивушкин К.А. Восстановление и развитие кадрового потенциала **ОПК**: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 21 с.
5. Инновационное развитие региона на основе использования научно-производственного потенциала предприятий **ОПК**: теория и практика / А.А. Лукьянова, В.И. Лячин, Ю.В. Ерыгин и др. – Красноярск: Изд-во Краснояр. гос. аграр. ун-та, 2009. – 214 с.

УДК 336.713

Ловчиков А.А.*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова*

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА В РОССИИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ ИНВЕСТОРОМ

Аннотация. Мировой финансовый кризис показал несовершенство многих рейтинговых методик оценки финансового положения коммерческого банка. В статье изложена авторская методика, которая была разработана на основе выявленных преимуществ и недостатков наиболее распространенных российских и зарубежных методик оценки финансового положения банков. Предлагаемая методика для достижения объективных результатов с позиции потенциального инвестора решает задачу комплексного анализа множества финансовых и нефинансовых показателей деятельности банка. Выделены два этапа оценки: коэффициентный экспресс-анализ и детальный анализ публичной банковской отчетности. На первом этапе формируется рейтинг банков, на втором этапе формируется результирующее мнение о финансовом положении банков вершины рейтинга для разных типов инвесторов.

Ключевые слова: финансовый анализ, оценка финансового положения, коммерческий банк, финансовые коэффициенты, МСФО.

A. Lovchikov*M.V. Lomonosov Moscow State University*

THE METHODOLOGY OF EVALUATING THE FINANCIAL POSITION OF A COMMERCIAL BANK IN RUSSIA BY A POTENTIAL INVESTOR

Abstract. The world financial crisis showed significant deficiencies in many rating methodologies of the evaluation of financial position of a commercial bank. This article describes the author's methodology developed on the basis of the analysis of strengths and weaknesses of the most popular Russian and foreign methodologies of bank's financial position evaluating. In order to get the most objective results the suggested methodology solves the problem of an overall analysis of numerous financial and non-financial indices of bank's activity. The evaluating process falls into two stages: ratio express analysis and in-depth analysis of bank's public accounts. At the first stage bank's status is formed and at the second one – the resulting opinion of top-rank banks' financial position for different types of investors.

Key words: financial analysis, evaluation of financial position, commercial bank, financial ratios, IFRS.

В настоящее время существует большое количество методик финансового анализа деятельности коммерческого банка, доступных для потенциального ин-

вестора [1]. Необходимо сразу определить, что в статье под потенциальным инвестором будет пониматься внешнее для банка лицо, а именно потенциальный вкладчик банка, либо потенциальный покупатель облигаций банка или же потенциальный покупатель акций банка. Однако, мировой финансовый кризис показал несовершенство многих методик оценки финансового положения банков, в том числе и методик, используемых крупнейшими мировыми рейтинговыми агентствами: многие банки, имеющие высокие рейтинги, оказались на грани дефолта.

Автором разработана собственная методика оценки финансового положения коммерческого банка на основании анализа методик оценки финансового положения коммерческого банка, разработанных ведущими международными и российскими рейтинговыми агентствами, а также российскими экспертами [2-3]; методики, применяемой регулятором банковского рынка США [8]; методики, применяемой ЦБ РФ [4-7]. Эта методика предполагает проведение оценки финансового положения банка в два этапа.

Первый этап оценки финансового положения коммерческого банка состоит в коэффициентном экспресс-анализе его деятельности. Основная задача данного этапа оценки финансового положения заключается в том, чтобы из большого количества банков, которых потенциальный инвестор может рассматривать в качестве объектов вложения денежных средств (будь то открытие депозита, покупка акций или покупка облигаций), отобрать два банка, имеющих лучшее финансовое положение. Наиболее успешно с данной задачей может справиться

рейтинговый анализ построенный на основании расчета аналитических коэффициентов. Подобный анализ прост в применении, дает быстрый и однозначный ответ. Если коэффициенты и их веса в итоговом рейтинге подобраны правильно, то рейтинговый анализ дает объективный ответ.

Для проведения коэффициентного анализа, прежде всего, необходимо выбрать правильную информационную базу. Наша методика предполагает использование отчетности по МСФО как базы для проведения анализа. Это объясняется большей информативностью данной отчетности. Исследование, проведенное автором, показало, что большинство крупнейших, крупных, средних и малых банков по размерам активов раскрывают отчетность по МСФО в общедоступных источниках, следовательно, она доступна для аналитика. На первом этапе для банка будут рассчитаны коэффициенты: финансовой устойчивости; ликвидности; рентабельности; качества активов; качества пассивов; поддержки; аудита.

Для каждого из перечисленных выше показателей деятельности банка будет рассчитан итоговый коэффициент. Итоговый коэффициент, характеризующий финансовые показатели деятельности, такие как финансовую устойчивость, ликвидность, рентабельность, качество активов, качество пассивов, будет рассчитан путем взвешивания оценок, полученных банком в зависимости от значения специфических коэффициентов. Чем выше числовое значение специфического коэффициента, тем более высокая оценка присваивается банку за значение данного специфического коэффициента. Наивысший балл, который банк может

получить за размер специфического коэффициента, равняется количеству банков, участвующих в рейтинге (низший балл равняется единице).

Подобная система позволяет потенциальному инвестору построить рейтинг банков в зависимости от значения каждого специфического коэффициента. Если в рейтинге принимает участие пять банков, то банку с наивысшим показателем специфического коэффициента будет присвоена оценка «5» за значение данного коэффициента. Банк с несколько меньшим значением данного коэффициента в сравнении с первым банком, но более высоким значением коэффициента, чем у других трех банков, участвующих в рейтинге, получит оценку «4», третий банк получит оценку «3», четвертый – оценку «2», и банк с наименьшим значением специфического коэффициента получит оценку «1». Все специфические коэффициенты имеют одинаковый вес в итоговом коэффициенте, так как они одинаково важны при оценке того или иного показателя деятельности банка. Значения итоговых коэффициентов поддержки и аудита, характеризующих нефинансовые показатели деятельности банка, определяются на основании методов, описанных ниже.

Далее, каждому из итоговых коэффициентов, характеризующих деятельность банка, будет присвоен вес в зависимости от важности данного показателя для определенного типа потенциального инвестора. Путем умножения весов на значения итоговых коэффициентов, характеризующих показатели деятельности банков, и сложения полученных результатов будет рассчитан итоговый рейтинг банка.

Чем выше числовое значение рейтинга банка, тем более привлекательным для потенциального инвестора можно считать банк. Таким образом, сравнивая рейтинги банков, потенциальный покупатель облигаций, потенциальный клиент или же потенциальный акционер могут сузить круг подходящих для них банков и в дальнейшем выбрать оптимальный объект инвестирования.

Ниже описаны коэффициенты, которые будут рассчитаны для определения рейтинга банка, а также объяснено, почему именно данные коэффициенты крайне важны при определении финансового положения коммерческого банка.

Коэффициенты финансовой устойчивости. Итоговый коэффициент рассчитывается путем взвешивания двух частных коэффициентов финансовой устойчивости. Первый из них рассчитывается следующим образом:

$$K_{\phi y1} = \frac{СК}{Ар},$$

где СК – собственный капитал банка; Ар – работающие активы банка. Второй коэффициент рассчитывается следующим образом:

$$K_{\phi y2} = \frac{УК + НП + ЭД + РФ}{СК},$$

где УК – уставной капитал банка; НП – нераспределенная прибыль; ЭД – эмиссионный доход; РФ – резервный фонд; СК – собственный капитал. Для расчета итогового коэффициента финансовой устойчивости значениям данных коэффициентов присваиваются веса 0,5, так как оба одинаково важ-

ны при оценке капитала банка. Таким образом, формула итогового коэффициента финансовой устойчивости выглядит следующим образом:

$$K_{\text{фy}} = 0,5 * \text{Оценка за } K_{\text{фy1}} + 0,5 * \text{Оценка за } K_{\text{фy2}}.$$

Коэффициенты ликвидности. Итоговый коэффициент ликвидности рассчитывается путем взвешивания двух частных коэффициентов. Первый:

$$K_{\text{л1}} = \frac{\text{ВЛА}}{\text{ОДВ}},$$

где ВЛА – высоко ликвидные активы; ОДВ – обязательства до востребования. Второй коэффициент ликвидности:

$$K_{\text{л2}} = \frac{\text{ЛА}}{\text{СО}},$$

где ЛА – ликвидные активы; СО – суммарные обязательства. Для расчета итогового коэффициента ликвидности значениям данных коэффициентов присваиваются веса 0,5, так как они одинаково важны при оценке ликвидности банка. Таким образом, формула итогового коэффициента ликвидности выглядит следующим образом:

$$K_{\text{л}} = 0,5 * \text{Оценка за } K_{\text{л1}} + 0,5 * \text{Оценка за } K_{\text{л2}}.$$

Коэффициенты рентабельности. Итоговый коэффициент рентабельности рассчитывается путем взвешивания трех частных коэффициентов. Первый:

$$K_{\text{р1}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{СК}},$$

где ЧП – чистая прибыль; СК – собственный капитал. Другим коэффи-

циентом, характеризующим рентабельность банка, является:

$$K_{\text{р2}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{Ар}},$$

где ЧП – чистая прибыль; Ар – активы работающие. Третьим коэффициентом, характеризующим рентабельность банка, является «маржа операционной прибыли»:

$$K_{\text{р3}} = \frac{\text{ЧПД} - \text{резерв} + \text{ЧКД}}{\text{ПД} + \text{КД}},$$

где ЧПД – резерв – чистые процентные доходы за минусом изменения резерва под обесценение ссуд; ЧКД – чистые комиссионные доходы; ПД – процентные доходы; КД – комиссионные доходы. Для расчета итогового коэффициента рентабельности значениям данных коэффициентов присваиваются веса 0,33, 0,33 и 0,33 соответственно, так как они одинаково важны при оценке доходности банка. Таким образом, формула итогового коэффициента ликвидности выглядит следующим образом:

$$K_{\text{р}} = 0,33 * \text{Оценка за } K_{\text{р1}} + 0,33 * \text{Оценка за } K_{\text{р2}} + 0,33 * \text{Оценка за } K_{\text{р3}}.$$

Коэффициенты качества активов. Итоговый коэффициент качества активов будет складываться из двух коэффициентов. Первый:

$$K_{\text{ка1}} = \frac{\text{СДИ} + \text{ЦБВ} + \text{СК}}{\text{КВн}},$$

где СДИ – срочные депозитные инструменты; ЦБВ – ценные бумаги выпущенные; СК – собственный капитал; КВн – кредиты выданные нетто. Другим коэффициентом, характеризующим качество активов банка, является:

$$K_{ка2} = \frac{KB\delta - PBPС}{KB\delta},$$

где KBδ – кредиты выданные брутто; PBPС – резерв на возможные потери по ссудам. Для расчета итогового коэффициента качества активов значениям данных коэффициентов присваиваются веса 0,5, так как они одинаково важны при оценке качества активов банка. Таким образом, формула итогового коэффициента ликвидности выглядит следующим образом:

$$K_{ка} = 0,5 * \text{Оценка за } K_{ка1} + 0,5 * \text{Оценка за } K_{ка2}.$$

Коэффициенты качества пассивов. Для определения качества пассивов будет рассчитан следующий коэффициент:

$$K_{кп} = \frac{СК + ЦБВ + СДИ}{СО + СК},$$

где СК – собственный капитал; ЦБВ – выпущенные ценные бумаги; СДИ – суммарные депозитные инструменты; СО – суммарные обязательства. Таким образом, на основании данного коэффициента, можно будет определить, какую часть долгосрочные обязательства и собственный капитал составляют в суммарных обязательствах.

Поддержка банка. В случае существенного ухудшения финансового положения и результатов деятельности коммерческому банку могут оказать поддержку основные собственники данного банка, что спасет его от банкротства, улучшит финансовое положение. Ввиду этого потенциальному инвестору для определения вероятности получения финансовой поддержки банком важно понимать, какова

структура собственников банка. В случае, если основными собственниками банка являются государство, крупнейшие западные банки, крупнейшие российские банки (20 крупнейших банков по размерам активов в соответствии с рейтингом компании «РБК» на дату проведения оценки финансового положения банков потенциальным инвестором), то вероятность получения поддержки будет оцениваться как высокая. Банкам с такой структурой собственников будет присвоена наивысшая оценка за данный показатель: равная, в соответствии с нашей методикой, количеству банков, участвующих в рейтинге. Мы исходим из того, что государство, крупнейшие иностранные и российские банки не заинтересованы столкнуться с существенными репутационными и иными рисками в случае банкротства своего дочернего банка. В иных случаях будет присвоена оценка равная единице. Информация об основном собственнике банка раскрыта в примечании № 1 («Описание деятельности/Введение») к отчетности по МСФО.

Аудит финансовой отчетности. Для внешнего заинтересованного в банке лица необходимо, чтобы отчетность, раскрытая банком, включала в себя аудиторское заключение. Это во многом дает уверенность в корректности информации, указанной в отчетности. Тем более в соответствии с законодательством банки обязаны проводить аудит своей финансовой отчетности. В тоже время крайне важна репутация и известность аудиторской компании. Особенно важна репутация и известность компании-аудитора отчетности по МСФО, так как в настоящее время немногие компании на российском

рынке обладают высококвалифицированными аудиторами банковской финансовой отчетности, составленной в соответствии с МСФО. В нашей методике аудиторские компании разделены на две группы. В первую входят четыре компании – PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KPMG, Deloitte. Аудиторские заключения данных компаний признаются всеми аналитиками, в том числе и иностранными.

В случае если отчетность банка, на основании которой производится анализ, аудирована одной из этих компаний, банку по данному показателю присваивается наивысшая оценка равная количеству банков, участвующих в рейтинге. В случае если отчетность банка, на основании которой проводится оценка его финансового положения, содержит аудиторское заключение любой иной аудиторской компании, банку по данному показателю присваивается «средняя оценка», определяемая как арифметическое среднее наивысшей оценки и низшей оценки. В случае если отчетность банка не содержит аудиторского заключения, то банку по данному показателю присваивается низшая оценка, равная единице.

Для того, чтобы определить рейтинг, характеризующий финансовое положение коммерческого банка, необходимо присвоить значениям итоговых коэффициентов, характеризующих показатели деятельности банка, свой вес. Затем умножить значения оценок на веса и сложить полученные результаты. Как уже говорилось выше, в описываемой методике предполагается разделение внешних заинтересованных лиц, которыми будет производиться оценка финансового

положения коммерческого банка на три группы: потенциальные акционеры; потенциальные покупатели облигаций; потенциальные вкладчики.

Для каждой из этих групп подобраны свои веса, в соответствии с которыми взвешиваются значения итоговых коэффициентов. Веса определяются в зависимости от значимости показателя деятельности банка, оцениваемого итоговым коэффициентом, для каждого типа потенциального инвестора. Веса представляют собой дробное значение и рассчитываются по следующему принципу. В числителе дроби число от одного до семи, которое характеризует значимость каждого из семи показателей деятельности коммерческого банка, из которых складывается рейтинг, для каждого типа потенциального инвестора. Числителю в формуле веса для наиболее важного показателя присваивается значение «7», для наименее значимого показателя значение «1». Числителям в формуле веса для остальных показателей деятельности присваиваются целые несовпадающие значения от «2» до «6». Чем выше значимость показателя финансовой деятельности для того или иного типа потенциального инвестора, тем больше числитель. Соответственно, для того, чтобы определить вес показателя в итоговом рейтинге, необходимо ранжировать показатели деятельности коммерческого банка в порядке убывания значимости данных показателей для каждого типа потенциального инвестора при определении им финансового положения коммерческого банка, от наиболее значимого к наименее значимому. Значение знаменателя дробей, характеризующих вес показателей в итоговом рейтинге, равно 28 и расчи-

тывается как сумма числителей дробей, которые имеют значения от 1 до 7, так как сумма весов всех показателей должна равняться единице.

Разделение потенциальных инвесторов на группы объясняется тем, что одни и те же показатели деятельности банка имеют разную степень важности для представителей каждой из этих групп. Ввиду этого веса итоговых коэффициентов, из которых складывается рейтинг, должны быть уникальными для каждой из выделенных групп. Только коэффициенту качества аудита, который характеризует достоверность финансовой отчетности, присвоен высокий вес одинаковый для всех типов потенциальных инвесторов и равный «5/28». Это объясняется тем, что оценка финансового положения базируется на финансовой отчетности банка, следовательно, если отчетность содержит существенные ошибки, результаты анализа всеми типами потенциальных инвесторов будут неточными.

Итоговый рейтинг для потенциальных акционеров банка будет рассчитываться по следующей формуле:

$$P = (7/28) * K_p + (6/28) * K_{\text{фy}} + (5/28) * K_a + (4/28) * K_{\text{л}} + (3/28) * K_{\text{ка}} + (2/28) * K_{\text{кп}} + (1/28) * K_n.$$

Итоговый рейтинг для потенциальных вкладчиков банка будет рассчитываться по следующей формуле:

$$P = (7/28) * K_{\text{л}} + (6/28) * K_{\text{фy}} + (5/28) * K_a + (4/28) * K_{\text{ка}} + (3/28) * K_{\text{кп}} + (2/28) * K_n + (1/28) * K_p.$$

Итоговый рейтинг для потенциальных покупателей облигаций банка рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (7/28) * K_{\text{фy}} + (6/28) * K_{\text{л}} + (5/28) * K_a + (4/28) * K_{\text{ка}} + (3/28) * K_{\text{кп}} + (2/28) * K_n + (1/28) * K_p.$$

В приведенных формулах $K_{\text{фy}}$ – итоговый коэффициент финансовой устойчивости банка; $K_{\text{л}}$ – итоговый коэффициент ликвидности банка; K_a – итоговый коэффициент качества аудита; $K_{\text{кп}}$ – итоговый коэффициент качества пассивов банка; $K_{\text{ка}}$ – итоговый коэффициент качества активов банка; K_n – итоговый коэффициент поддержки; K_p – итоговый коэффициент рентабельности банка. Таким образом, в нашей методике анализа на основании экспресс-оценки финансового положения отбирается небольшое количество банков, имеющих наиболее высокий рейтинг. Эти банки проходят второй этап оценки – детальный анализ отчетности банка.

В финансовой отчетности банка есть информация, которая является крайне важной для всех типов заинтересованных лиц, а также информация важная непосредственно для определенного типа. Второй этап предполагает, что вначале будет произведен анализ информации крайне важной для всех типов потенциальных инвесторов, а затем будет проанализирована информация крайне важная для определенного типа инвестора. В заключении на основании результатов второго этапа анализа с учетом рейтинга, присвоенного банку в ходе первого этапа анализа, аналитик сможет принять взвешенное решение о финансовом положении коммерческого банка.

Подводя итоги вышесказанному, следует отметить, что уникальность предлагаемой методики оценки финансового положения коммерческого банка заключается в том, что в ней учитываются специфические интересы различных типов потенциальных инвесторов, которые проводят подоб-

ную оценку и заинтересованы сделать результаты анализа более точными. Методика, разработанная автором, проста в применении, что позволяет ее использовать даже инвесторам, не обладающим глубокими знаниями финансового анализа. Ввиду того, что методика учитывает значительное количество финансовых показателей, а также некоторые нефинансовые показатели, потенциальный инвестор с ее помощью сможет сформировать взвешенное и объективное мнение о финансовом положении анализируемого коммерческого банка.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Арабян К.К. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности внешними пользователями. – М.: КНОРУС, 2008. – 328 с.
2. Бувеч С.Ю., Королев О.Г. Анализ финансовых результатов банковской деятельности. – М.: КНОРУС, 2004. – 457 с.
3. Вешкин Ю.Г., Авагян Г.Л. Экономический анализ деятельности коммерческого банка. – М.: Магистр, 2007. – 410 с.
4. Об оценке экономического положения банков (Указание Банка России от 30 апреля 2008 г. № 2005-У) // Вестник Банка России № 28 (1044). – 2008. – 8 июня.
5. О внесении изменений в Указание Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У «Об оценке экономического положения банков» // Вестник Банка России № 55 (1146). – 2009. – 21 сент.
6. О внесении изменений в Указание Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У «Об оценке экономического положения банков» // Вестник Банка России № 21 (1339). – 2012. – 25 апр.
7. О внесении изменений в Указание Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У «Об оценке экономического положения банков» // Вестник Банка России № 62 (1380). – 2012. – 24 сент.
8. Bank Supervision Process: Comptroller's Handbook (dated September 2007, updated Sept. 2012 & May 2013) / Office of the Comptroller of the Currency U.S. Department of the Treasury [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.occ.treas.gov/publications/publications-by-type/comptrollers-handbook/bsp-2.pdf> (дата обращения: 31.01.2014 г.)

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

УДК 330.4

Васильева Р.В.

Башкирский государственный университет (г. Уфа)

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ МОНОГОРОДОВ И ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: Рассмотрены перспективы решения проблем современных моногородов и градообразующих предприятий на примере города Кумертау в башкирском Предуралье. Особое внимание уделено вопросу снижения социальной нагрузки на градообразующие предприятия. В число первоочередных задач входит налаживание системы партнерства муниципального образования и предприятия, проведение совместной социальной политики в городе, получение экономической выгоды от объектов социальной сферы. Формирование нового типа взаимодействия между муниципалитетом и предприятием представлено как путь решения проблемы моногородов в условиях нестабильной экономической и финансовой обстановки. Проблема рассмотрена на примере Кумертауского авиационного производственного предприятия.

Ключевые слова: «монопрофильный» город, градообразующее предприятие, социальная инфраструктура, Кумертау.

R. Vasilyeva

Bashkir State University

THE PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF MODERN SINGLE-INDUSTRY TOWNS AND TOWN-FORMING ENTERPRISES

Abstract. The article considers the prospects of solving the problems of mono-towns and town-forming enterprises by the example of Kumertau in the Bashkir Urals. The author pays special attention to the issues of social burden reduction on town-forming enterprises. Of top priority are the tasks of establishing the system of town-enterprise social partnership, conducting joint social policy in the town, as well as gaining economic benefits from social sphere objects. The formation of a new design of interaction between local authorities and the enterprise is one of the key solutions to the problems of mono-towns under the conditions of financial crisis and instability of economic situation.

Key words: mono-towns, local authorities, town-forming enterprise, single-industry production, social infrastructure, development of the area; social partnership, planning and resource management; block programming.

Среди социально-экономических проблем нашей страны особое место занимают проблемы связанные с так называемыми моногородами и градообразующими предприятиями. Основная задача, которую необходимо решать на этих «монопрофильных территориях», заключается в создании механизмов саморазвития адекватного современным экономическим условиям и обеспечения адаптации к общим изменениям (независимо от помощи государства). При этом необходимо учитывать, что каждой «монопрофильной территории» свойственны различные причины трудностей в функционировании и развитии, соответственно, для каждого типа населенных пунктов должна разрабатываться своя система мер государственной поддержки и регулирования процессов реформирования [4].

Очевидно, что наиболее чувствительными к кризисным явлениям финансово-экономического порядка являются муниципальные образования с одним градообразующим предприятием [3]. Последние являются крупнейшими налогоплательщиками в местный и региональный бюджеты, обеспечивают занятость значительной доли населения «монопрофильных территорий», несут на себе не только экономическую, но и социальную нагрузку, поскольку в преобладающей мере обеспечивают условия жизнедеятельности в населенном пункте. Расходы на содержание социальной инфраструктуры, как правило, повышают себестоимость продукции, делая ее неконкурентоспособной.

Минимизация негативных последствий кризисного социального сектора моногородов Российской Феде-

рации требует формирования нового типа взаимодействия муниципалитета и предприятий. Для этого, в первую очередь, необходимо оценивать значимость отдельных направлений социальных расходов и возможную их передачу на уровень муниципалитета. Город Кумертау – типичный моногород республиканского подчинения, расположенный на юге башкирского Предуралья. Около 80% объема промышленной продукции производится на двух промышленных предприятиях города: ОАО «Кумертауском авиационном производственном предприятии» (ОАО «КумАПП») и ОАО «Искра». Экономическое и социальное благополучие определяется состоянием дел на градообразующем предприятии ОАО «КумАПП», созданном в 1962 г. Единственный акционер предприятия ОАО Объединенная промышленная корпорация «Оборонпром», многопрофильная российская машиностроительная группа, входящая в государственную корпорацию «Ростехнологии».

На ОАО «КумАПП» занято более 20% экономически активного населения города, а доля выпускаемой им продукции составляет 53,4% от общего объема в Кумертау. Муниципальный бюджет городского округа на 54% зависит от налоговых поступлений ОАО «КумАПП». На балансе предприятия находится большое количество объектов социальной инфраструктуры: профилакторий, детский оздоровительный лагерь «Березка», база отдыха «Нугуш», детский клуб «Орленок», детский клуб технического творчества имени А.С. Палатникова, спортивный авиационный технический клуб по подготовке парашютистов, туристическая база в селе Ира и другие [5].

Для выработки согласованного плана в хозяйственном комплексе, представленном муниципалитетом моногорода Кумертау, корпорацией «Оборонпром», как управляющим органом, и самим градообразующим предприятием, использовалась математическая модель блочного программирования. Достижение согласованного действия экономических объектов, обеспечивающего выполнение стоящих перед всей системой целей, может происходить двумя способами: либо управляющий орган сообщает каждому объекту, какие продукты и в каком количестве этот объект должен выпускать и потреблять; либо управляющий орган объявляет цены на каждый продукт (или ресурс), а экономические объекты сами формируют свои планы, исходя из своих экономических возможностей и некоторого критерия, например максимума прибыли [2].

Применимо к нашей задаче лучше всего подходит сочетание этих двух способов. В условиях кризисного типа развития необходимо разделить ответственность за содержание социальной инфраструктуры между муниципалитетом моногорода и градообразующим предприятием, чтобы дополнительные издержки для предприятия не вели к ухудшению финансовой ситуации. Оба указанных способа предполагают, что управляющий орган должен предварительно иметь расчеты, позволяющие установить планы каждого объекта или «правильные» цены, обеспечивающие выбор объектами нужных планов.

Для обмена информацией между управляющим органом экономической системы и отдельными ее объектами используется ряд формализо-

ванных процедур – алгоритмов. Эти процедуры строятся по схеме последовательного уточнения технологических множеств или локальных ограничений задачи; что же касается целевой функции и глобальных ограничений, то предполагается, что они заранее известны управляющему органу, и он использует их для формулировки своих вопросов. Программу, реализующую алгоритм решения задачи, можно выполнить в виде блоков, соответствующих отдельным объектам, и основного блока, выполняющего функцию управляющего органа. В программе каждый блок, соответствующий объекту, должен решать некоторую задачу математического программирования с учетом только локальных ограничений, характеризующих этот объект и выдавать свое решение основному блоку. Основной блок программы должен, используя информацию о целевой функции и решениях задач остальными блоками, вынести решение: насколько эффективно функционирует система.

На балансе ОАО «КумАПП» содержится 10 объектов социальной инфраструктуры, на содержание которых регулярно затрачиваются внушительные средства. Для каждого объекта определяется норма прибыли и нормы затрат (расходы на содержание), как правило, включающие три основные статьи: на заработную плату персоналу; на поддержание в надлежащем виде основных средств; на закупку оборотных активов. При оптимальном плане полной загрузки всех объектов социальной инфраструктуры завода большинство из них оказываются экономически неэффективными (значения получились равными «0»). Это означает, что их предельный доход ниже, чем затраты

на содержание. Передача муниципалитету поможет повысить их эффективность, так как муниципалитет имеет большой опыт работы с социальными объектами и может за счет объединения с городской инфраструктурой добиться рентабельности.

Для предприятия избавление от социальных объектов может сэкономить значительные средства, высвободив их на модернизацию производства. Наибольшие расходы предприятия составляют расходы на основные средства, на заработную плату персоналу и закупку оборотных средств денежные средства затрачиваются почти в одинаковом количестве. В условиях кризисного состояния расходы на поддержание социальной сферы становятся критичными для предприятий, компенсировать эти расходы нечем. Поэтому наилучшим выходом их сложившейся ситуации будет передача объектов социальной инфраструктуры в ведение муниципалитета [1, с. 295–330].

В настоящий момент практически вся ответственность за социальную сферу перенесена на органы муниципальной и региональной власти. Именно у муниципальной власти в настоящий момент есть необходимые ресурсы для полноценного обеспечения социальных задач. Возможные инструменты для поддержания нового формата взаимодействия государственной власти и предприятий в части социальной политики в моногородах может включать следующие элементы: межбюджетные трансферты, привлечение средств федеральных центров, участие в различных целевых программах.

Совмещение формальной и фактической ответственности городскими властями за социальный сектор моно-

городов является обязательным условием оздоровления городской среды. Муниципалитет при принятии социальной инфраструктуры градообразующего предприятия на баланс, используя различные инструменты для их управления (системный подход, стандартизацию), может извлекать прибыли и делать объекты рентабельными. Перераспределение ролей и фактическая передача ответственности за социальную сферу муниципалитету позволит предприятиям и компаниям пережить кризисный этап с наименьшими потерями. Предприятия будут иметь возможность: оптимизировать свои расходы; сохранить конкурентоспособность на рынке; поддерживать экономику города стабильными налоговыми отчислениями.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Браверман Э.М. Математические модели планирования и управления в экономических системах. – М.: Наука, 1976. – 368 с.
2. Бирюков А.В. Проблемы развития инновационной инфраструктуры в сфере оборонно-промышленного комплекса // Инновации и инвестиции. – 2009. – № 1. – С. 30–35.
3. Критерии отнесения муниципального образования к категории «монопрофильные» (утв. протоколом № 1 от 28 июля 2009 года заседания Межведомственной рабочей группы по вопросам снижения негативного воздействия финансового кризиса на социально-экономическое развитие монопрофильных городов в субъектах Российской Федерации) / [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minregion.ru/activities/689/690/2926.html> (дата обращения: 31.01.2014.)
4. Об организации мониторинга финансово-экономического состояния

предприятий регионального значения (приказ Министерства регионального развития России от 19 марта 2009 года № 64 [отменен приказом от 18 февраля 2010 года № 59]) / [Электронный ресурс]. – URL: http://www.minregion.ru/activities/monitor/monocities_support.html. (дата обращения: 31.01.2014.)

5. Устав ОАО «Куертауское авиационное производственное предприятие» (утв.

решением №04/09 от 26 июня 2009 года единственного акционера ОАО «Ку-мАПП» ОАО ОПК «Оборонпром») / Вертолеты России: опыт и инновации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.kamov.ru/subsidiary/kumapp/investors/docs/Charter26_06_09.doc. (дата обращения: 31.01.2014.)

УДК 331.1

Жураховский А.С.*Московский государственный областной университет***ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА:
АНАЛИЗ ПРАКТИКИ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Аннотация. Рассмотрены основные подходы и этапы формирования кадрового резерва на примере коммерческой организации. Основной проблемой в период работы с кадровым резервом может быть назначение собственником компании на руководящие позиции сотрудников не из списка преемников. Для эффективного функционирования кадрового резерва необходимо строгое согласование списка его членов с руководителями и собственниками компании, в противном случае экономическая эффективность данного процесса будет снижаться.

Ключевые слова: кадровый резерв, конкурентный подход, целевая подготовка, управление персоналом.

A. Zhurakhovsky*Moscow State Regional University***THE ISSUES OF PERSONNEL RESERVE FORMING:
ANALYSIS OF PRACTICES AND NEW OPPORTUNITIES FOR INTRODUCTION
UNDER MODERN CONDITIONS**

Abstract. The paper examines the main approaches and stages of personnel reserve forming by example of a company. The appointment to senior staff positions of those candidates who are not from the list of successors may become a real problem in personnel management. For a personnel reserve to function effectively one should strictly coordinate the list of its members with the managers and owners of the company, otherwise the efficiency of the process will be reduced.

Key words: personnel reserve, competitive approach, target preparation, personnel management.

Анализ опыта управления кадровым резервом современных компаний позволил HR («human resources») специалистам выделить два основных подхода к формированию кадрового резерва [4]: конкурентный подход и целевую подготовку. В рамках данной статьи рассмотрим оба этих подхода и проанализируем их роль в системе управления персоналом. Конкурентный подход – одновременная подготовка нескольких кандидатов на замещение одной должности, их конкуренция друг с другом за право быть назначенными и целевая подготовка – целенаправленная подготовка одного кандидата к замещению определенной должности. Основные преимущества и недостатки этих подходов представлены

© Жураховский А.С., 2014.

в табл. Выбор того или иного подхода к формированию кадрового резерва необходимо осуществлять с учетом следующих основных факторов [4]:

- состояния городского и регионального рынка труда;
- уровня позиции (должности), подлежащей замещению резервистом, в иерархической структуре управления;

– распределения затрат на подготовку будущих руководителей разных уровней управления;

- состояния морально-психологического климата в трудовом коллективе;
- перспективы развития бизнеса;
- отрасли народного хозяйства, сферы деятельности компании;
- традиции, организационной культуры компании, стиля руководства.

Таблица

Сравнительная характеристика подходов к формированию кадрового резерва в организации

	Преимущества	Недостатки
Конкурентный подход	1. Соперничество нескольких резервистов выступает стимулом активного проявления ими своих возможностей, развития и демонстрации лучших профессиональных качеств. 2. Каждый резервист более ответственно принимает решения в ходе выполнения должностных обязанностей, постоянно «находится в тонусе». 3. Имеется возможность выбора лучшего претендента из нескольких резервистов по результатам текущей деятельности и оценочных мероприятий. 4. Снижается риск длительного отсутствия работника на позиции, подлежащей обеспечению кадровым резервом, минимизируются возможные трудности, связанные с поиском подходящего кандидата вследствие ухода (увольнения) резервиста.	1. Потеря компанией потенциального кадрового резерва из-за отсутствия изначально прозрачной карьерной перспективы. 2. Создание психологически напряженной обстановки в трудовом коллективе, пребывание конкурирующих резервистов в состоянии постоянного стресса. 3. Частая излишняя демонстрация конкурирующими резервистами эффективной деятельности, стремление казаться лучше, чем они есть на самом деле. 4. Появление деструктивной конкуренции между кандидатами на должность, ухудшение взаимодействия между ними, развитие интриг в коллективе. 5. Уход из компании сотрудников, не назначенных на планируемую должность из – за осложнения взаимоотношений в коллективе. 6. Высокие затраты на подготовку к занятию должности одновременно нескольких резервистов.
Целевая подготовка	1. Короткий период взаимной адаптации трудового коллектива и руководства с одной стороны и нового руководителя с другой. 2. Значительное снижение трудозатрат службы персонала за счет работы только с одним кандидатом. 3. Имеется возможность четкого построения карьер с указанием конкретных должностей для каждого резервиста.	1. Наличие одного кандидата снижает объективность подбора руководителя, наиболее соответствующего назначению на определенную должность. 2. Усиление чувства тревожности у руководителей, занимающих те должности, для замещения которых готовят резерв, и, как следствие, возможное оказание давления на резервиста.

<i>Продолжение таблицы</i>		
Целевая подготовка	4. Резервист информирован о требованиях, предъявляемых к планируемой должности, и может формировать программу саморазвития определенных навыков, способностей и качеств.	3. Отсутствие конкурентов при подготовке преемника может демотивировать будущего руководителя в части достижения значительных результатов в текущей деятельности.
	5. Мотивация резервиста усиливается в связи с предложением стабильной и понятной карьеры.	

В качестве примера рассмотрим подход к формированию кадрового резерва на производственном предприятии ООО «Авто-Альянс». ООО «Авто-Альянс» работает на рынке более 15 лет, входит в группу компаний, объединяющую несколько оптовых фирм по продаже автозапчастей и крупных розничных автомагазинов в Москве и области. Оптовые подразделения компании являются дилерами АМО «ЗИЛ», ОАО «МАЗ», ОАО «КАМАЗ», ОАО «Автодизель», ПО «ММЗ», ПО «МТЗ» и других производителей. Количество сотрудников компании превышает 1 тыс. человек.

Причиной инициативы создания проекта по формированию кадрового резерва послужили открытия нескольких новых оптовых филиалов и розничных магазинов, внедрения новых направлений на существующих торговых площадях, а также неэффективность применяемых методов назначения на руководящие должности. Инициаторы этого проекта продвинулись за рамки классического понимания кадрового резерва и приняли решение формировать его как за счет старых, так и за счет относительно новых перспективных сотрудников, прошедших адаптацию на рабочем месте и успешно сдавших экзамен по

окончании установленного периода [3]. Предложенный подход к формированию кадрового резерва в ООО «Авто-Альянс» является достаточно гибким, интересным и заслуживающим внимания. Работа по формированию кадрового резерва требует системной подготовки, поэтому более подробно остановимся на этапах указанного выше проекта.

Первый этап: формирование списка должностей, требующих приоритетной подготовки резервистов. На каждую должность в резерве планируются как минимум два кандидата (это необходимо во избежание случайностей: ухода одного из них из компании или выбытия из программы подготовки резервистов).

Второй этап: обоснование целесообразности развития кадрового резерва. Работа с кадровым резервом должна быть регламентирована и согласована с другими кадровыми процессами. Создание в компании такого внутреннего документа, как «Положение о кадровом резерве» позволит четко определить права и обязанности участников.

Третий этап: выдвижение кандидатов в резерв. На этом этапе разрабатывается модель компетенций, которыми должны обладать кандида-

ты на включение в кадровый резерв (общие и специальные компетенции), и определены способы выдвижения последних: выдвижение сотрудника его непосредственным руководителем (вышестоящим руководителем); самовыдвижение сотрудника; выдвижение по результатам ежегодной оценки (периодичностью два раза в год); выдвижение в кадровый резерв кадровой службой по результатам адаптации и заявлению сотрудника.

Четвертый этап: подготовка резервистов (реализация программы развития профессиональных и управленческих качеств). Цель данного этапа – обеспечение подготовки резервиста к требованиям целевой должности с учетом его индивидуальных особенностей, сильных и слабых сторон. Как правило, программа подготовки бывает рассчитана на период от 6 до 12 месяцев в зависимости от должности, на которую планируется подготовить сотрудника, и уровня имеющихся у него знаний и навыков. Программа реализуется в рамках внутреннего обучения.

Пятый этап: закрепление за каждым резервистом наставника из числа более опытных коллег / вышестоящих руководителей. При включении в кадровый резерв за каждым резервистом закрепляется наставник. По итогам прохождения программы развития резервиста наставник может быть поощрен. В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

Шестой этап: оценка результатов подготовки резервистов. Сотрудники кадровой службы проводят комплексную оценку качества подготовки

резервистов. При этом рассматривается результативность работы за период подготовки (высокая, растущая, средняя, низкая и т. д.). Для этого, как правило, используется метод «360 градусов» и кейс-интервью (ситуационное интервью). Руководством организации было принято решение, что идеальным вариантом для ООО «Авто-Альянс» является самостоятельное написание кейса менеджером по персоналу, поскольку это обеспечивает ряд существенных преимуществ: кейс получается эксклюзивным; кейс будет в наибольшей степени соответствовать потребностям компании за счет использования реального фактического материала с учетом корпоративных особенностей компании и т. д. [5].

Седьмой этап: подведение итогов подготовки резервистов. По результатам оценки подготовки резервистов принимается решение:

- о поощрении успешных резервистов из числа сотрудников, продемонстрировавших рост результативности и повышение профессиональных качеств;
- об исключении из резерва сотрудников, продемонстрировавших снижение или отсутствие прогресса в развитии профессиональных и управленческих качеств;
- о дальнейшей работе с кадровым резервом.

Восьмой этап: раскрытие информации по проекту. Информация, предназначенная для сотрудников, включенных в кадровый резерв, потенциальных кандидатов, а также информация о замещаемых должностях и предлагаемых позициях должна быть открытой. Только в этом случае удастся создать эффективную систему,

способствующую повышению мотивации сотрудников и их лояльности по отношению к компании. В ООО «Авто-Альянс» создан специальный раздел о кадровом резерве на внутреннем портале. Сведения об этом проекте доступны любому сотруднику.

После подведения итогов в ООО «Авто-Альянс» 40% резервистов закрыли имеющиеся вакансии, 15% были исключены из кадрового резерва, 45% получили расширенный функционал и надбавки к заработной плате [3].

Основной проблемой в период работы с кадровым резервом может стать назначение собственником компании на руководящие позиции сотрудников не из списка преемников. Для эффективного функционирования кадрового резерва необходимо строгое согласование списка его членов с руководителями и собственниками компании, в противном случае экономическая эффективность данного процесса будет снижаться [2].

В заключение необходимо отметить, что решение об использовании целевой подготовки или конкурентного подхода при формировании кадрового резерва принимает руководство компании совместно со службой персонала на основе определения значимости приведенных факторов, а также

с учетом положительных и отрицательных аспектов применительно к каждой конкретной организации. Службе персонала следует регулярно выявлять рассмотренные мотивационные аспекты и с их учетом принимать решение о выборе одного из подходов. Таким образом, оба представленных подхода к управлению подготовкой преемников могут быть эффективны в зависимости от условий их применения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева Т. Кадровый резерв на производстве: опыт формирования // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 2. – С. 86–90.
2. Алексеева Т. Кадровый резерв на производстве: опыт формирования // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 3. – С. 79–84.
3. Солодова А. Кадровый резерв в автомобильном бизнесе // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 3. – С. 85–89.
4. Фокин К. Как формировать кадровый резерв // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 4. – С. 54–60.
5. Чекан А.А., Жураховская И.М. Проблемы создания кейсов для управления персоналом в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 46–50.

УДК 338

Захаров В.Н.*Московский государственный областной университет,***Судариков Г.В.***Московская академия рынка труда и информационных технологий (МАРТИТ)*

К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ ПО МАТЕМАТИЧЕСКИМ МОДЕЛЯМ

Аннотация. Рассмотрено решение экономических задач оптимизации по математическим моделям. В качестве математических моделей выбраны нелинейные зависимости. Сформулированы четыре вида постановки задач оптимизации. Рассмотрены задачи поиска экстремальных и заданных значений функции цели в области определения в виде гиперкуба при наличии и без функциональных ограничений. Разработан основной алгоритм и программа решения задач на компьютере. Предусмотрена возможность вставки дополнительных программных модулей при изменении постановки задачи и исследовании алгоритма. Решены тестовые задачи.

Ключевые слова: количественные методы прогнозирования, математическая модель, математическое программирование, нелинейные функции, оптимизация, программирование на VBA, программные модули.

V. Zakharov*Moscow State Regional University***G. Sudarikov***Moscow Academy of Market Labor and information Technologies (MAML&IT)*

TOWARDS THE ISSUE OF OPTIMIZATION ON MATHEMATICAL MODELS

Abstract. The article discusses the solution of economic optimization problems through mathematical modeling. Nonlinear dependences are chosen as mathematical models. Four types of optimization problems are formulated. The authors consider the tasks of search for extreme and preset values of the function of purpose in the range of definition in the form of a hyper cube with and without functional restrictions. The main task-implementing algorithm and a computer program are developed and tested. The possibility of inserting some additional program modules is provided in case of task changing.

Keywords: qualitative methods of forecasting, mathematical model, mathematical programming, nonlinear functions, optimization, VBA programming, program modules.

Количественные методы прогнозирования постоянно используются при решении экономических задач. В этом случае на практике часто прибегают к эконометрическому моделированию экономических процессов, при котором модели представлены в виде «тысячи уравнений», решаемых только с приме-

© Захаров В.Н., Судариков Г.В., 2014.

нением компьютеров [2, с. 82; 3, с. 58; 5, с. 242]. Если при построении моделей используются методы экстремального планирования эксперимента [3, с. 59; 6], то вначале проводится статистическая обработка опытных данных и оценка статистических характеристик изучаемого процесса, затем выполняется математическое моделирование, в результате которого получают модели в виде уравнений регрессии или систем таких уравнений. Эти уравнения могут быть представлены в линейном виде [3, с. 60] относительно коэффициентов регрессии:

$$\hat{y} = F(x_1, x_2, \dots, x_n; b_0, b_1, \dots, b_m) = f_0(x_1, x_2, \dots, x_n; b_0, b_1, \dots, b_m) + f_1(x_1, x_2, \dots, x_n; b_0, b_1, \dots, b_m) + \dots + f_k(x_1, x_2, \dots, x_n; b_0, b_1, \dots, b_m), \quad (1)$$

где $f_0, f_1, \dots, f_k$ - некоторые функции заданного вида от независимых переменных и коэффициентов регрессии. Независимые переменные изменяются в заданных пределах:

$$x_{imin} \leq x_i \leq x_{imax}; i=1, 2, \dots, n \quad (2)$$

По уравнениям вида (1), являющимся экономическими моделями, может быть решен ряд практических задач. Рассмотрим четыре варианта постановки задач.

1. Задачи о нахождении стационарных значений без функциональных ограничений: в гиперкубе $x_{imin} \leq x_i \leq x_{imax}; i=1, 2, \dots, n$ определить такие значения x_{i0} , которые обеспечивают требуемое значение целевой функции

$$F1_{\text{треб}}(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m) = \text{Const1}.$$

2. Задачи о нахождении экстремальных значений без функциональных ограничений: в гиперкубе $x_{imin} \leq x_i \leq x_{imax}; i=1, 2, \dots, n$ определить такие значения x_{i0} , которые обеспечивают экстремальное (min/max) значение целе-

вой функции $F2_{\text{треб}}(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m) = \rightarrow \text{min/max}$.

3. Задачи о нахождении стационарных значений с функциональными ограничениями: в гиперкубе $x_{imin} \leq x_i \leq x_{imax}; i=1, 2, \dots, n$ определить такие значения x_{i0} , которые обеспечивают требуемое значение целевой функции

$F3_{\text{треб}}(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m) = \text{Const3}$ при наличии функциональных ограничений $F4j(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m)$ {j-ый знак отношения} = Const4j , где {j-ый знак отношения} выбирается из списка: =, <, <=, >=, <, >.

4. Задачи о нахождении экстремальных значений с функциональными ограничениями: в гиперкубе $x_{imin} \leq x_i \leq x_{imax}; i=1, 2, \dots, n$ определить такие значения x_{i0} , которые обеспечивают экстремальное (min/max) значение целевой функции $F5_{\text{треб}}(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m) = \rightarrow \text{min/max}$ при наличии функциональных ограничений $F6j(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m)$ {j-ый знак отношения} = Const6j , где {j-ый знак отношения} выбирается из списка: =, <, <=, >=, <, >.

Решение задач представленных типов зависит от установленных значений $\text{Const1}, \text{Const4j}, \text{Const6j}$ и видов функциональных ограничений:

$F4j(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m), F6j(x_{10}, x_{20}, \dots, x_{n0}; b_0, b_1, \dots, b_m)$. Нелинейные функции $F1, F2, F3, F4j, F5, F6j$ от n переменных, записанные в виде нелинейных уравнений регрессии, могут иметь локальные экстремумы и, поэтому, «простые» методы поиска решения методами итераций, градиента, наискорейшего спуска и рядом других [1; 6] могут не привести к наилучшему глобальному решению. Рассмотрим, например, одномерную функцию

$$Y=x^3-11.1x^2+13.76x+65.56, (3)$$

график которой показан на рисунке. Поиск минимального значения $Y(x)$ из «неудачной» начальной точки с координатами $x=10$; $y=93.16$ по программе «Поиск решения» в MS Excel [8] мето-

дом итераций при $-6 < x < 10$ приводит к решению: $x=6.7172$; $y=-39.7667$. Это решение, очевидно, является локальным экстремумом. Также очевидно, что не найденный глобальный экстремум находится в точке: $x=-10$; $y=-2182.04$.

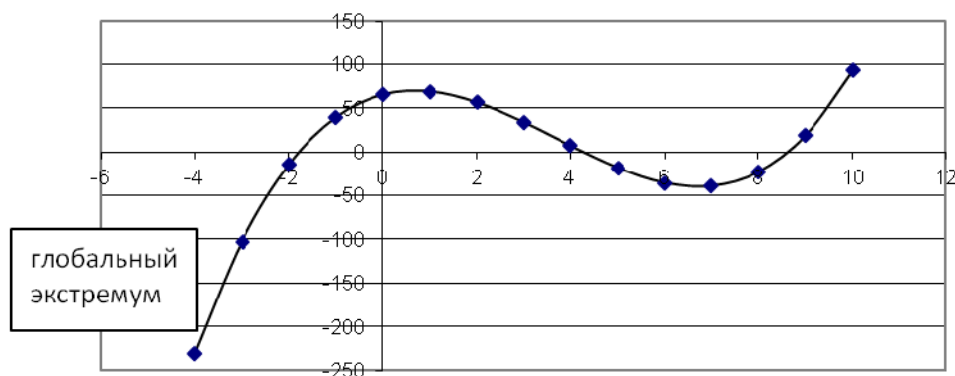


Рис.1. График функции $Y=x^3-11.1x^2+13.76x+65.56$

Для функций n переменных, записанных в виде нелинейных уравнений регрессии вида (1), задача нахождения глобального экстремума может быть более сложной и требует применения специальных алгоритмов. Для проведения исследования был разработан алгоритм «Множественного случайного поиска в стягивающихся окрестностях» и написана программа «Поиск» на VBA [4; 7] для нахождения глобальных экстремумов в задачах с описанными выше четырьмя постановками задачи. Применение программы для решения задач вариантов 1 и 2 (см. выше постановку задачи) приводит к уверенному нахождению глобального экстремума. Например, для рассмотренной выше функции $Y(x)$ по уравнению (3) при $-6 < x < 10$ определяется глобальный экстремум в точке: $x=-10$; $y=-2182.04$.

Для решения задач вариантов 3 и 4 применение программы предполагает включение в состав основного алгоритма дополнительных модулей (подпрограмм), вычисляющих значения нелинейных функций и нелинейных ограничений, а также модулей, позволяющих изменять алгоритм с исследовательскими целями. Написание и включение в состав основной программы новых модулей возможно благодаря наличию исходного текста основной программы. Проведенные исследования показали возможность применения алгоритма для решения задач всех четырех вариантов постановки задачи.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Базара М., Шетти К. Нелинейное программирование. Теория и алгоритмы. – М.: Мир, 1982. – 583 с.

2. Захаров В.Н., Судариков Г.В. Инструменты решения задачи планирования производства // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2012. №3. – С. 82–85.
3. Захаров В.Н., Судариков Г.В. Принятие управляющих решений на основе математических моделей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2010. № 3. – С. 58–61.
4. Лукин С.Н. Visual Basic. – М.: Диалог-МИФИ, 2009. – 448 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
6. Нинул А.С. Оптимизация целевых функций: аналитика, численные методы, планирование эксперимента. – М.: Физматлит, 2009. – 336 с.
7. Слепцова Л. Программирование на VBA в Excel 2010. – М.: Диалектика, 2010. – 432 с.
8. Уокенбах Дж. **MS Excel: библия пользователя.** – М.: Диалектика, 2014. – 368 с.

УДК 331.1

Коренькова Т.В.*Московский государственный областной университет***ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Аннотация. Рассмотрены основные этапы построения системы обучения персонала, способы выявления потребностей в обучении, оценки результативности программы обучения. Само по себе обучение способствует решению оперативных и тактических задач, но вопросы, связанные с реализацией бизнес-стратегии компании, могут быть решены только в том случае, когда в организации особое внимание уделяется формированию интеллектуального капитала в условиях культуры всеобщего непрерывного обучения, накопления и обмена знаниями, саморазвития работников на всех уровнях управления и на каждом рабочем месте.

Ключевые слова: обучение персонала, программа обучения, бюджет, оценка результативности.

T. Koren'kova*Moscow State Regional University***PROBLEMS OF PERSONNEL TRAINING UNDER MODERN CONDITIONS**

Abstract. The article considers the main stages of making a system of personnel training, ways of conducting needs analysis and assessment of training program efficiency. Training in itself promotes achieving operational and tactical tasks, but the problems concerning company's business strategy can be only solved in case of particular attention paid to the formation of intellectual capital within the framework of general life-long education, accumulation and exchange of knowledge, self-development of employees at all levels of management and at each workplace.

Key words: personnel training, system of personnel training, budget on training, assessment of training program productivity.

Ситуация с развитием персонала в России обусловлена исторически: если в США и Европе институт владения собственностью насчитывает столетия, то в нашей стране воссоздание этого института началось совсем недавно, и результаты этого процесса еще не окончательны, вполне возможно новое перераспределение собственности. Для достижения наибольшей эффективности процесс развития персонала должен быть управляемым и логичным, соответствовать планам компании. Хаотичность, которая встречается в наши дни, нередко связана с отсутствием плана и неэффективным взаимодействием между корпоративным центром обучения (или отдельным менеджером о персоналу) и дирекцией по развитию [1].

Отношение к профессиональному и личностному развитию в регионах различное. Если в центральной части страны, а также в крупных промышленных центрах Сибири, Урала, Дальнего Востока сотрудники компаний воспринимают обучение как дополнительную мотивацию и нередко внимательно следят за тем, кого направили на обучение, то в южной части страны пойти на тренинг или семинар приходится уговаривать (например, пообещать предоставить дополнительный день к отпуску). Получается, что одни не хотят полноценно развиваться профессионально, другие не могут в силу региональных особенностей, а также иногда просто не знают, какое развитие им необходимо. Подобные ситуации создают серьезные трудности для служб управления персоналом [4]. Рассмотрим основные этапы построения системы обучения персонала в организации.

Первый этап: определение целей и задач обучения и развития (на этом этапе формируется политика в области обучения персонала, работа ведется на уровне топ – менеджмента компании).

Второй этап: детализация потребностей в обучении (это один из самых сложных этапов построения системы обучения и развития, потому что к работе подключается система оценки персонала. В результате получается четкая картина несоответствия необходимого и наличествующего персонала).

Третий этап: составление заявок на обучение для каждой структурной единицы (разработка плана обучения на конкретный период).

Четвертый этап: определение видов, форм и методов обучения.

Пятый этап: формирование бюджета обучения (в идеале составлять бюджет надо до начала финансово-

го года, и основой для его формирования должны быть: план развития компании на отчетный период; запуск новых проектов; план по организации по изменению состава или численности штата; рекомендации менеджеров; анализ выполнения бюджета на обучение за отчетный год). Фрагмент бюджета на обучение персонала представлен в табл 1.

Таблица 1

Бюджет на обучение персонала (фрагмент)

Статья расходов и период	Сумма, руб.
<i>Январь</i>	
Семинар «Охрана труда на промышленных объектах»	30 000
<i>Февраль</i>	
Семинар для бухгалтеров	3000
....	
<i>Ноябрь</i>	
Тренинг для руководителей среднего звена	150 000
<i>Декабрь</i>	
Семинар по изменениям типовой строительной документации	30000
Семинар «Новое в Трудовом кодексе РФ»	8000
Итого за год:	600 000

Шестой этап: разработка программ обучения и выбор обучающей организации (на данном этапе изучается рынок обучающих услуг. Многие крупные компании после такого исследования решают открыть собственный обучающий центр или корпоративный университет. Специфика корпоративных программ в том, что они нацелены на узкие потребности конкретной организации и это делает сотрудника востребованным именно в той компании, которая обучила его).

Седьмой этап: организация обучения как административно технический этап (его задачи сводятся к формированию пакета документов, где закрепляются обязанности и права обучающихся и права обучающей организации и заказчика, документы для бухгалтерского отчета о потраченных средствах, приказ о нападении сотрудников на обучение).

Восьмой этап: оценка эффективности обучения. В настоящее время есть лишь одна полноценная модель оценки, которая могла бы послужить отправной точкой для выстраивания системы оценки эффективности обучения в компании – модель КиркПатрика. Данная модель включает в себя четыре-пять уровней оценки результатов обучения.

1. Реакция – насколько обучение понравилось участникам (наиболее распространенный тип оценки обучения, при которой, как правило, сотрудникам предлагают оценить следующие параметры обучения: содержание программы; организацию занятий; стиль проведения (преподаватель)).

2. Усвоение – какие знания, приемы, техники работы были освоены в ходе обучения (усвоение предполагает совокупность следующих результатов: изменение отношений в коллективе; овладение умениями и навыками; приобретение знаний. Методы оценки на уровне «усвоение»: стандартные тесты; контрольные задания; специально составленные вопросники, по которым отзывы оценивают эксперты).

3. Поведение – как в результате обучения изменилось поведение, действия сотрудников в рабочей обстановке (методы оценки поведения: экспертная оценка и самооценка, при этом экспертами могут выступать руководители, коллеги, постоянные клиенты, независимые специ-

алисты, а процедура может проводиться в открытом и в закрытом режиме).

4. Результат – каков эффект от обучения персонала для организации (сокращение затрат, сроков, повышение качества и т. д., собственно данный вид оценки особенно сложен, поскольку на практике нередко бывает затруднительно выделить чистый вклад обучения в результат работы, исключив влияние других факторов).

5. В начале 90-х гг. XX в. Дж. Филипс предложил ввести пятый уровень оценки – возврат на вложенный капитал (BVK). Формула оценки: **BVK = финансовые результаты обучения (добавленная стоимость) / затраты на обучение**. Метод включает последовательные шаги: выделение бизнес-показателей, которые необходимо оценить; определение того, как выявить именно результаты обучения; перевод этих результатов в финансовые показатели. Такая работа весьма трудоемка. Но применение данного подхода дает максимум информации для оценки эффективности обучения.

Для старта программы обучения вполне достаточно ограничиться первым уровнем оценки результатов – реакцией. Для этого службе персонала нужно разработать анкеты (анкета «Оценка результативности программ обучения», анкета «Преподаватель глазами слушателя») и после каждого учебного курса получать обратную связь от участников. В дальнейшем можно будет включить в систему оценки и остальные уровни модели КиркПатрика.

Современные способы выявления потребности в обучении включают:

– оценку кадровой информации о работниках, которая имеется в кадровой службе (стаж, опыт, образование,

принимал ли сотрудник ранее участие в программах обучения и др.);

- регулярную оценку рабочих показателей (аттестация), которые могут обнаружить не только сильные, но и слабые места в работе сотрудника и в результате конкретно определять формы и темы обучения;

- анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и отдельных подразделений, при котором определяется уровень квалификации и профессиональной подготовки персонала позволяющий успешно выполнять эти планы;

- наблюдение за работой персонала, в результате которого можно выявить несоответствие стандартам и требованиям должностных инструкций, что в свою очередь может выступать индикатором потребности в обучении;

- анализ проблем, мешающих эффективной работе, поскольку информация, полученная в ходе анализа проблем, может быть использована как при подготовке программ обучения, так и при обосновании заявок на обучение персонала тех или иных категорий;

- сбор и анализ заявок руководителей подразделений на обучение персонала;

- предложения работников, которые можно получать путем опросов или анкетирования сотрудников;

- организацию работы с кадровым резервом и по планированию карьеры, в ходе которой специалисты HR-службы получают дополнительную информацию о потребностях в обучении разных категорий персонала (управление карьерой сотрудника в организации должно состоять в построении системы консультирования по вопросам карьеры, коррекции ка-

рьерных перемещений в соответствии с интересами компании [2]).

В заключение необходимо отметить, что само по себе обучение способствует решению оперативных и тактических задач, но вопросы, связанные с реализацией бизнес-стратегии компании, могут быть решены только в том случае, когда в организации особое внимание уделяется формированию интеллектуального капитала в условиях культуры всеобщего непрерывного обучения, накопления и обмена знаниями, саморазвития работников на всех уровнях управления и на каждом рабочем месте [4]. Работники при этом становятся конкурентным богатством организации, в которое надо инвестировать, как в другие ресурсы. Человек, вписанный в модель профессионального развития, в своей работе нацелен на развитие собственного потенциала для достижения интересов организации как целого [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Карловец С.С. Проблема развития персонала: современный взгляд // Управление развитием персонала. – 2011. – № 1. – С. 26–31.
2. Козлова Е.Г. Формирование карьерной стратегии персонала промышленной организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2012. №2. – С. 172–176.
3. Морозова И.В., Шолотонова Е.С. Проблемы экономической оценки прогнозируемого эффекта внутрифирменного обучения в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 2. – С. 81–85.
4. Управление персоналом в России: история и современность / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 240 с.

УДК 377:352/354

Лазарева Т.В.*Новокузнецкий филиал-институт Кемеровского государственного университета*

О НЕОБХОДИМОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДХОДОВ К ОБУЧЕНИЮ РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. В статье раскрывается необходимость трансформации подходов к обучению рабочих высокой квалификации. Автор предлагает новые принципы подготовки рабочих высокой квалификации, которые отличаются от имеющихся в научной литературе принципов подготовки квалифицированных рабочих. Критериями оценки рабочего являются: уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития. Основным признаком квалификации является обучаемость. Автором предложена новая классификация граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): обучаемые и необучаемые. Сформулировано понятие «критерий обучаемости производственного рабочего». Обоснована необходимость разработки отдельных модулей обучения для обучаемых и необучаемых учащихся и производственных рабочих.

Ключевые слова: начальное профессиональное образование, рабочий высокой квалификации, обучаемость, профессиональное продвижение.

T. Lazareva*The Novokuznetsk Branch Institute of Kemerovo State University*

THE NEED OF TRANSFORMING THE APPROACHES TO HIGHLY SKILLED WORKERS' TRAINING

Abstract. The paper reveals the need to transform the approaches to highly skilled workers' training and proposes new guidelines for achieving this. The evaluation criteria are the level of qualification, professional mobility, working experience, knowledge of related professions (specialties) and the level of professional development. The main feature of qualification is learning abilities. The author proposes a new "capable of learning" – "incapable of learning" classification of citizens who are willing (or forced) to get a working profession, which is based on their ability to learn. The notion of a «learning criterion of a production worker» has been formulated. The necessity of developing specific training modules for "capable of learning" students and "incapable of learning" students and industrial workers is substantiated.

Key words: elementary professional education, highly skilled workers, learning ability, professional career.

В последние годы на российском рынке труда растет спрос на квалифицированных рабочих – низкий квалификационный уровень производственного

персонала стал одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Существует ряд серьезных проблем, которые выражаются в нехватке квалифицированных рабочих по отдельным специальностям, несоответствии качества подготовки выпускников системой начального профессионального образования (далее НПО) требованиям работодателей по уровню квалификации, снижении численности подготавливаемых рабочих.

Эффективному решению этих проблем в настоящее время противодействует ряд факторов, главным из которых является кризисное состояние системы НПО. Учреждения НПО все в большей степени выполняют социальную функцию по адаптации молодежи, по тем или иным признакам, относящейся к группе риска. Анализируя состояние состояния и содержания существующей системы НПО требованиям, предъявляемым к современным рабочим, и принципам подготовки рабочих высокой квалификации (далее РВК), мы приходим к однозначному выводу, что она не способна решить проблему подготовки РВК для развития экономики страны.

Новые реалии и социально-экономические условия России требуют незамедлительной трансформации подготовки квалифицированных рабочих. Для этого необходимо начать профессиональное обучение рабочих высокой квалификации по новым принципам подготовки, которые будут обеспечивать более высокий профессионализм выпускников и принципиально отличаются от существующих принципов подготовки квалифицированных рабочих. Принципы профессиональ-

ной подготовки квалифицированных рабочих можно найти в работах С.В. Дудникова, В.А. Зеленкова, М.Н. Берсенева. Однако, автором статьи предлагаются иные принципы подготовки РВК, которые отличаются от принципов подготовки квалифицированных рабочих по двум причинам. Во-первых, подготовка РВК является более сложной, ввиду использования новых подходов в образовательных процессах, принятых в мировой практике. Во-вторых, в результате подготовки РВК имеют иные качественные показатели профессионализма, чем квалифицированные рабочие, которых готовит существующая система НПО.

Автором статьи сформулированы следующие принципы подготовки РВК: синхронизации, партнерства, оперативности, координации, соответствия, обучаемости. Эти принципы необходимо применять в качестве новых подходов в профессиональном обучении РВК. Признавая равноценность каждого принципа, рассмотрим более полно принцип обучаемости, который автором статьи сформулирован следующим образом: принцип обучаемости – способность обучаемого воспринимать новые знания и успешно применять их на практике. Данный принцип определяет правила отбора кандидатов на обучение, с учетом их базового образования, физических, психических, интеллектуальных показателей в зависимости от выбираемой профессии.

Обучаемый в системе НПО контингент довольно разнороден как в части базового образования (часть обучаемых имеет неполное среднее образование), так и интеллектуальных способ-

ностей. Вызвано это тем, что наряду с образовательной, на нее возлагается социальная функция, под которой понимается оказание поддержки «трудным» подросткам и учащимся, неспособным освоить программу полного среднего образования. Для общества это, безусловно, важно, но подготовка РВК на такой базе невозможна.

Квалификация – это динамическая способность (сущностная характеристика) человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологические трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность рабочего выполнять работу определенной сложности, а с другой – уровень развития самого работника [5, с. 362]. Потребность в разработке технических компетенций особенно необходима для рабочих профессий. Эти компетенции имеют ярко выраженную специфику, которая отличает их от компетенций специалистов со средним профессиональным и высшим образованием. Технические компетенции рабочих отражают навыки выполнения тех или иных видов операций, работу с различными типами материалов, типами изделий, владение различными технологиями и приемами работы, оборудованием и инструментами различных типов.

Мы считаем, что подготовка конкурентоспособного профессионала является не только задачей сферы образования. Необходимо, чтобы каждый человек вырабатывал индивидуальный способ организации своей деятельности. В работе «Модель профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности»

Э.П. Комарова и С.Г. Петухов пишут, что конкурентоспособный человек активно познает и преобразует окружающую действительность и самого себя в соответствии с поставленными целями и задачами. По их мнению, такой субъект может проявлять инициативу и самостоятельность, принимать и реализовывать решения, оценивать последствия своего поведения, самоизменяться и самосовершенствоваться, определять перспективу своей многомерной жизнедеятельности [2, с. 157]. Таким образом, *конкурентное преимущество рабочего с позиции субъекта рынка* – это его активы и различные характеристики, дающие ему преимущества над соперниками в конкуренции.

Что же является критериями оценки рабочего в данном случае? Конечно же, уровень квалификации, профессиональная мобильность, опыт работы, владение смежными профессиями (специальностями), уровень профессионального развития, здоровье, личностные качества. Естественно, что рабочий высокой квалификации в силу своих конкурентных преимуществ, является наиболее конкурентоспособным рабочим на рынке труда. Своевременным представляется разобраться с качественной характеристикой профессионального образования рабочих – степенью освоения профессии.

М.А. Беляева, Н.В. Золотарева [1, с. 14], А.С. Ларионов [3, с. 72] отмечают, что одной из актуальных социальных проблем современной России является неспособность значительного числа выпускников школ адаптироваться к новым условиям жизни и труда. Увеличивается количество выпускников школ, имеющих на протяжении всего обучения сниженный уровень школь-

ной успеваемости, общей культуры и ценностных ориентаций. Большая часть обучающихся в системе НПО по тем или иным признакам относятся к группе риска: например, в лицее «Строитель» (г. Екатеринбург) в составе обучающихся в нем контингента 40% с ограниченными возможностями здоровья (35% из них с умственной отсталостью).

А. Сперанский, проводивший опрос учащихся ПТУ, констатирует, что в основном они из семей с низким доходом, 70% этих учащихся курит, 12% – употребляет наркотики, 50% – алкоголь. Сейчас на смену ПТУ приходят средние профессиональные учебные заведения. И здесь, по его данным, 77% детей из неблагополучных семей [7, с. 6]. Дальнейшая перспектива таких учащихся значительно зависит от того, смогут ли учреждения профессионального образования обучить их каким-либо рабочим профессиям и социально адаптировать к будущей жизни.

Резюмируя изложенное, автор предлагает новую классификацию граждан, желающих (или вынужденных) получить рабочую профессию по их способности к обучению (обучаемости): *обучаемые и необучаемые*. Основным признаком классификации является *обучаемость*, которое широко распространено в педагогической практике. *Обучаемость* – эмпирическая характеристика индивидуальных возможностей учащихся к усвоению учебной информации, к выполнению учебной деятельности, в т. ч. к запоминанию учебного материала, решению задач, выполнению различных типов учебного контроля и самоконтроля [4]. Для учащихся профессионального образования это возможность овладения

профессиональной деятельностью и самостоятельного обучения.

Факторами, влияющими на обучаемость учащихся, стремящихся (вынужденных) получить рабочие профессии, будем считать традиционные подходы в педагогике и психологии:

- уровень познавательных возможностей человека (особенности сенсорных процессов, памяти, внимания, мышления, речи);

- особенности личности – мотивация, характер, эмоциональные проявления;

- отношение ученика к усваиваемому учебному материалу, к учебной группе и преподавателю;

- качества, определяющие возможность общения (общительность, замкнутость) [4].

Критериями обучаемости могут выступать:

- время, затрачиваемое на освоение программы обучения (чем оно меньше, тем выше обучаемость);

- степень освоения программы обучения за установленный срок обучения (определяется путем тестирования).

При определении уровня обучаемости используются тесты, позволяющие выявить тех, кто обладает необходимым потенциалом для прохождения долгосрочного обучения, включающего теоретические и практические занятия. Для учащихся используется тест на обучаемость, применяемый в случаях отсутствия опыта работы у тестируемых. Классификацию по признаку обучаемости учащихся, желающих (вынужденных) получить рабочую профессию, можно использовать для дифференцирования обучающихся программ. Мы считаем, что в настоящее время требуется исследо-

вание проблемы профессионального образования выпускников специальных (коррекционных школ) и школ-интернатов, молодежи с ограниченными возможностями умственного и физического развития. Структурная и функциональная перестройка образовательного процесса в связи с обучением профессии лиц с ограниченными возможностями здоровья требует разработки новых подходов.

По нашему мнению, необходима разработка отдельных модулей обучения для обучаемых и необучаемых учащихся. В результате завершения подготовки необучаемых учащихся по специальному модулю, им присваивается самая низкая квалификация. Учащиеся, являющиеся обучаемыми, после окончания обучения по другому специальному модулю, получают более высокий квалификационный разряд. Разделение обучающихся по группам (в связи с их обучаемостью) и определение в связи с этим различных сроков обучения, позволят снизить экономические затраты при организации профессионального обучения. Понятие обучаемости наряду с общими характеристиками включает в себя некоторые значимые особенности, способствующие ее проявлению на различных этапах развития человека. По мнению автора статьи, аналогично можно проводить разделение промышленных рабочих, которые уже работают на предприятиях, на обучаемых и необучаемых.

Уровень квалификации рабочих относится к важнейшим компонентам рабочей силы. Как же обстоят дела с уровнем квалификации рабочих уже работающих на отечественных предприятиях? В России уровень

квалификации работников, занятых в экономической деятельности растет недостаточными темпами. По данным Росстата, в структуре занятых по уровню образования в 2012 г. не имели профессионального образования 16968 тыс. чел. при общей численности занятых в экономике 70,7 млн. чел., что составляет 24%. Существует система профессионального продвижения рабочих, основными формами которой являются:

- продвижение рабочих, занятых на рабочих местах с преобладанием тяжелого ручного, неквалифицированного труда, монотонных работ, на профессии и рабочие места квалифицированного труда;

- установление очередного квалификационного разряда (в пределах одной профессии);

- овладение второй или смежной профессией, специальностью;

- назначение бригадиром.

Обеспечивать указанные формы профессионального продвижения рабочих можно посредством обучения новой профессии квалифицированного и высококвалифицированного труда; обучения на курсах переподготовки и повышения квалификации, роста профессионального мастерства за счет овладения смежными профессиями; повышения общеобразовательного и профессионального уровня за счет обучения в вузах, техникумах, профтехучилищах и т. д.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности, что в свою очередь обуславливает разные сроки и методы подготовки рабочих к выполнению соответствующих функций. Средний срок пребывания рабочего в разряде составляет 2–2,5 года, причем, чем выше

разряд, тем этот срок больше (для II и III разрядов – менее двух лет, для IV и V – 3–4 года). При существующей скорости продвижения рабочих в течение 10 лет проходит всю «квалификационную лестницу» по своей профессии (см. доклад Всемирного Банка «Вновь на работу: рост экономики и занятости в регионе Европы и Центральной Азии [6]).

Можно ли проводить классификацию рабочих-практиков на обучаемых и необучаемых? По нашему мнению, несомненно. Что же будет являться критерием обучаемости тех рабочих, которые уже работают на предприятиях? Автором сформировано понятие *«критерий обучаемости производственного рабочего»*. Критерием обучаемости производственного рабочего является его способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы. Таким образом, если по истечении 2,5 лет рабочий не смог повысить свою квалификацию ввиду отсутствия обучаемости, то его можно отнести к разряду необучаемых.

Для определения уровня обучаемости производственных рабочих используется тест на выполнение образца работы. Этот тест применяют для определения основных умений, необходимых для выполнения определенной работы. Необходимо принимать во внимание объективные причины, препятствующие рабочему своевременно повысить квалификационный разряд. Такие рабочие продолжают свою профессиональную деятельность по имеющейся квалификации. Обучаемые рабочие продолжают наращивать свой профессионализм и повышают

квалификационные разряды в установленные сроки. Приходится констатировать, что изложенная проблема требует проведения определенной аналитической и практической работы с целью формирования новых моделей трудовых отношений с учетом критерия обучаемости и необучаемости рабочих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляева М.А., Золотарева Н.В. Организация деятельности отдела профобразования и социального становления юных матерей в учреждениях НПО // СПО. – 2010. – № 3. – С. 14-18.
2. Комарова Э.П., Петухов С.Г. Модель профессиональной компетенции в процессе качественной подготовки рабочих к профессиональной деятельности // Мир образования – образование в мире. – 2009. – № 1. – С. 156-161.
3. Ларионов А.С. Молодежь на рынке труда Сахалинской области проблемы трудоустройства // СПО. – 2010. – № 3. – С. 72-73.
4. Обучаемость / Психологический портал Anypsy.ru: психологический словарь [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.anypsy.ru/glossary/obuchaemost> (дата обращения 22.01.14.)
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – 875 с.
6. Создание новых и качественных мест в Европе и Центральной Азии / Всемирный банк [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.worldbank.org/ru/news/feature/2013/11/07/creating-more-and-better-jobs-in-europe-and-central-asia> (дата обращения 22.01.14.)
7. Сперанский А. Коэффициент совместимости: помогут ли национальные проекты улучшить жизнь рядовых россиян? // Социальная защита. – 2006. – № 1. – С. 3–6.

УДК 339.5

Левченко Т.С., Чиповская И.С.*Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет
(г. Владивосток)*

К ВОПРОСУ О ТАМОЖЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности интеграции рыбохозяйственной отрасли Приморского края в мировой рынок. Основное внимание уделено анализу нормативной базы внешнеэкономической деятельности по исследуемому вопросу и возможным направлениям совершенствования процесса государственного (в том числе таможенного) регулирования рыбохозяйственной отрасли. Нетарифные методы таможенного регулирования предлагаются к применению как наиболее действенные и прогрессивные с учетом работы предприятий отрасли в рамках правил Всемирной торговой организации (ВТО), Таможенного союза.

Ключевые слова: внешняя торговля, таможенная политика, рыбохозяйственная отрасль, Приморский край.

T. Levchenko, I. Chipovskaya*Far Eastern State Technical Fisheries University*

TOWARDS THE ISSUE OF CUSTOMS REGULATION OF THE PRIMORSKY TERRITORY FISHING INDUSTRY

Abstract. The article considers the features of the Primorsky Territory fishing industry integration into the global market. The main focus of the study is on the analysis of the legal base of foreign trade activity of a fishing enterprise and possible perspectives of improving its regulation by the state (including customs). Non-tariff customs regulation are suggested as the most effective and progressive methods in case of fishing enterprises functioning within the framework of WTO and Customs Union.

Keywords: foreign trade, customs policy, fishing industry, the Primorsky Territory.

Заинтересованность во внешней торговле неминуемо ведет к значительному увеличению субъектов экспортно-импортных отношений, а значит усиливает внимания всех заинтересованных сторон (и в стране-импортере, и в стране-экспортере) к нормативному обеспечению таможенной сферы. Таможенная система России имеет большой опыт в области защиты безопасности внутреннего рынка государства (см. рис. 1). С помощью таможенного инструментария государство управляет его протекционистской составляющей в зависимости от приоритетных требований экономической безопасности. Особенно это касается обеспечения условий для развития стратегических и базовых отраслей народного хозяйства, а для Дальнего Востока такой отраслью, безусловно является рыбохозяйственная.

© Левченко Т.С., Чиповская И.С., 2014.



Рис. 1. Инструменты тарифного и нетарифного таможенного регулирования

Основные постулаты таможенной политики напрямую связаны с принципами государственного регулирования внешнеторговой деятельности, сформулированными в Федеральном законе «Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности». У внешнеэкономической политики на вооружении значительный арсенал эффективных методов регулирования деятельности, классификация которых приведена в табл. 1. В соответствии с Федеральным законом «О таможенном тарифе» определены основные цели осуществления тарифного регулирования:

- рационализация товарной структуры ввоза товаров в РФ;
- поддержание рационального соотношения вывоза и ввоза товаров, валютных доходов и расходов на территории РФ;

– создание условий для прогрессивных изменений в структуре производства и потребления товаров в РФ;

– защита экономики РФ от неблагоприятного воздействия иностранной конкуренции;

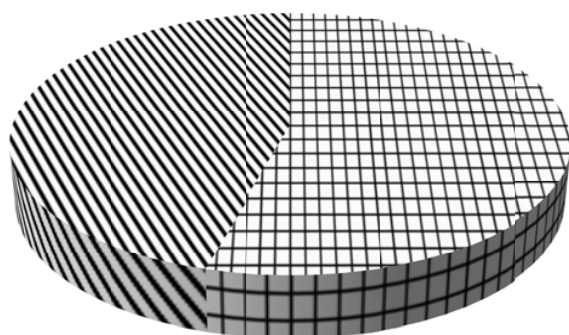
– обеспечение условий для эффективной интеграции РФ в мировую экономику.

Таможенные органы вносят значительный вклад в федеральный и региональный бюджеты, что подтверждает анализ деятельности Владивостокской таможни. Эффективность таможенно-тарифных методов регулирования и внешнеэкономической деятельности можно проиллюстрировать, сравнив динамику и объем налоговых поступлений в бюджет по Дальневосточному федеральному округу (рис. 2) и не налоговых поступлений от внешнеэкономической деятельности по Владивостокской таможне за 2011–2012 гг. (рис. 3).

Таблица 1

Методы регулирования внешнеэкономической политики

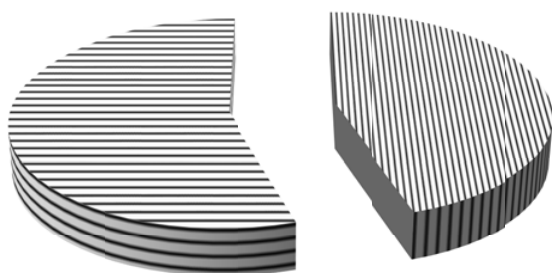
Методы регулирования	Особенности воздействия	Регламентирующий нормативный акт
1. Тарифно-таможенное регулирование	Воздействует на ценовой режим в стране, на укрепление национальной валюты, на желание отечественных производителей развивать национальную экономику	Закон РФ от 21.05.1993 г. № 5003-1 (ред. от 08.12.2010 г.) «О таможенном тарифе»
2. Нетарифное регулирование	Применяются в качестве исключительных мер при необходимости подвергнуть дополнительной защите национальную безопасность государства	Классификация Единой Экономической Комиссии ООН
3. Финансовые меры	Регламентация осуществления валютных операций	Федеральный закон «О валютном регулировании и валютном контроле» от 10.12.2003 № 173-ФЗ
4. Техно-технологический контроль	Соответствие импортной продукции стандартам безопасности	ГОСы на определенные виды продукции



+ Поступления в бюджет в 2011 г. - 19,7 миллиардов рублей

✚ Поступления в бюджет в 2012 г. - 16,6 миллиардов рублей

Рис. 2. Поступление налогов и сборов в консолидированный бюджет РФ в 2011-2012 годах от субъектов экономических отношений ДВФО



III Поступления в бюджет в 2011 г. - 81,8 миллиардов рублей

= Поступления в бюджет в 2012 г. - 99,8 миллиардов рублей

Рис. 3. Поступление в консолидированный бюджет РФ в 2011-2012 годах от субъектов внешнеэкономических отношений по Владивостокской таможне

Заключение торговых соглашений не снимает актуальности вопросов защиты отечественного производителя. В этом смысле наиболее гибкими являются нетарифные меры воздействия на таможенные правоотношения, которые являются в целом более эффективными по сравнению с таможенно-тарифными по следующим причинам:

- они обычно не предполагают наличия каких-либо международных обязательств, поэтому схема их применения разрабатывается и регулируется только национальными органами власти и регламентируется национальным законодательством;

- «целевые» и более действенные в вопросах достижения нужного результата во внешней торговле;

- очень мобильны и позволяют оперативно отреагировать на изменения в мировой конъюнктуре, выстраивая действенную систему защиты национальной экономики в течение обозначенного срока;

- не являются отягощением в виде налогового бремени для населения страны.

Действие нетарифных мер регулирования внешнеэкономической деятельности можно охарактеризовать по типам задач. Первый тип – временные меры по ограничению экспортно-импортных операций относительно отдельных групп товаров с целью защиты национального рынка. Второй тип – введение разрешительного порядка на экспортно-импортные операции относительно отдельных групп товаров, могущих отрицательно повлиять на национальную безопасность, в том числе на жизнь и здоровье жителей страны, имущество субъектов экономических отношений, экологию,

флору и фауну. Третий тип – введение исключительного права на экспортно-импортные операции относительно отдельных групп товаров. Четвертый тип – введение специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер. Пятый тип – введение мер по защите общественной морали, правопорядка, культурных ценностей, национальной безопасности.

Общая классификация мер нетарифного регулирования внешнеэкономической деятельности предполагает их деление на три группы (рис. 4), но не исчерпывается ими. Отметим отличительные особенности некоторых не вошедших в классификацию мер. Так, в числе нетарифных мер регулирования внешнеэкономической деятельности особое место занимают меры воздействия развитию внешней торговли:

- льготное кредитование субъектов внешнеэкономических отношений;

- гарантии и страховка экспортных кредитов;

- организация торговых выставок и ярмарок, и других подобных мероприятий и участие в них;

- проведение кампаний (в том числе рекламных) по продвижению российских товаров, услуг, интеллектуальной собственности на мировые рынки.

В рамках Таможенного союза создано единое торговое пространство между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой и Российской Федерацией [1; 6], в связи с чем было подписано Соглашение о единых мерах нетарифного регулирования в отношении третьих стран [4], а также Соглашение о правилах лицензирования в сфере внешней торговли товарами [5].

Меры нетарифного регулирования внешнеэкономических отношений		
Меры прямого ограничения	Специальные защитные, антидемпинговые и компенсационные меры	Административные и таможенные формальности
Лицензирование	Импортные квоты	Импортные налоги:
Квотирование	Специальные пошлины	- пограничный налог за факт пересечения границы;
	Антидемпинговые пошлины	- сборы на оформление документов на таможне, таможенный досмотр товара, проверку его качества;
	Установление барьера по минимальным ценам на рынке страны-импортера	- другие сборы (портовые, статистические, фитосанитарные и т. п.)
	Компенсационные пошлины	Скользкие импортные сборы, постоянно меняют свой уровень в зависимости от соотношения внутренних и мировых цен на сельскохозяйственную продукцию
		Импортные депозиты
		Сертификация
		Предпогрузочная инспекция
		Валютные ограничения и валютный контроль

Рис. 4. Классификация методов нетарифного регулирования внешнеэкономической деятельности

Для Дальнего Востока России в целом и Приморского края в частности исторически одной из приоритетных отраслей экономики является рыбохозяйственная. Этот факт подтверждает недавнее принятие специальной государственной программы «Развитие рыбохозяйственного комплекса Приморского края на 2013–2017 годы» [3]. Рыбное хозяйство признано стратегической отраслью для страны, так как ее успешное развитие будет способ-

ствовать значительному повышению конкурентоспособности российской экономики. Потенциал развития у отрасли большой, о чем свидетельствуют данные Федеральной службы государственной статистики (табл. 2 и 3). Так, за период января-августа 2013 г. рост производства предприятий отрасли составил 12,8%, при том, что в 2012 г. по сравнению с 2011 г. наблюдалось снижение производства по большинству видов продукции отрасли.

Таблица 2

Динамика производства в рыбохозяйственной отрасли, %

Период	Темп роста	
	К соответствующему периоду предыдущего года (=100%)	К предшествующему периоду (=100%)
1	2	3
2012 г.		
Январь	103,5	71,4
Февраль	118,7	124,5
Март	90,2	114,1
I квартал	102,3	87,4
Апрель	80,0	69,3
Май	85,0	87,6
Июнь	113,4	127,9
II квартал	92,5	81,8
I полугодие	97,4	–
Июль	81,6	161,1
Август	87,9	92,0
Январь-август	92,8	–
Сентябрь	118,4	89,3
III квартал	97,4	181,3
Январь-сентябрь	97,4	–
Октябрь	109,0	84,7
Ноябрь	73,9	84,3
Декабрь	98,0	125,2
IV квартал	98,0	87,9
Год	97,8	–
2013 г.		
Январь	104,3	58,3
Февраль	109,7	124,9
Март	123,6	114,0
I квартал	120,3	92,9
Апрель	111,0	69,9
Май	99,1	85,4
Июнь	100,5	109,2
II квартал	104,4	80,5
I полугодие	112,4	–
Июль	99,5	132,5
Август	119,7	128,5
Январь-август	112,8	–

Таблица 3

Производство рыбы и прочей продукции рыболовства и рыбоводства

Продукция	Август 2013 г., тыс.тонн	Темп роста в % к		Январь-август 2013 г. к январю- августу 2012 г., %
		августу 2012 г.	июлю 2013 г.	
Рыба живая, свежая или охлажденная	186	119,3	132,2	112,2
Ракообразные немороженные; устрицы; водные беспозвоночные прочие, живые, свежие или охлажденные	2,8	124,0	124,5	110,7

Предприятия рыбопромышленного комплекса являются активными участниками внешнеэкономической деятельности. Из года в год растет экспорт рыбы и морепродуктов, но в последние годы наметился незначительный рост импорта (табл. 4). В Приморском крае производство продукции рыболовства также имеет тенденцию к росту (табл. 5), причем, темпы роста превышают общероссийские, что является положительной тенденцией, если учиты-

вать приоритет для края данного вида деятельности. Край является лидером в регионе Дальнего Востока по экспорту рыбы и морепродуктов, его доля составляет более 30% (и это при том, что на Дальнем Востоке немало и других богатых рыбой субъектов федерации). Рост экспорта в 2012-2013 гг. происходил по всем основным группам продукции, за исключением экспорта филе и трески (табл. 6).

Таблица 4

Экспорт и импорт рыбы и морепродуктов Российской Федерацией

Вид рыбопродукции	2000 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.	
	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Рыба и ракообразные, моллюски и другие беспозвоночные, млн. долл. США	1483	134	2416	2036	2200	1698	2718	2040	3116	2327
из них:										
рыба свежая или охлажденная, за исключением рыбного филе, тыс.т	73,8	6,5	1,8	78,6	1,7	89,9	1,3	104	8,0	128
рыба мороженая, за исключением рыбного филе, тыс.т	818	310	1204	553	1237	527	1501	550	1583	455
филе рыбное и прочее мясо рыбы свежие, охлажденные или мороженые, тыс.т	139	10,9	68,1	250	54,5	178	63,3	137	83,3	126

рыба сушеная, соленая или в рассоле, тыс.т	45,8	9,2	9,5	20,2	10,7	11,0	5,7	12,9	5,7	13,1
ракообразные живые, свежие, охлажденные, мороженые, сушеные, соленые или в рассоле, тыс.т	46,9	7,8	27,7	65,8	29,8	52,6	33,5	62,0	37,4	58,3
моллюски, прочие водные беспозвоночные, тыс.т	21,1	0,8	13,9	35,3	15,4	14,8	16,0	21,4	15,1	27,3
моллюски, прочие водные беспозвоночные, тыс.т	21,1	0,8	13,9	35,3	15,4	14,8	16,0	21,4	15,1	27,3
Готовые продукты из мяса, рыбы или ракообразных, моллюсков и прочих водных беспозвоночных, млн. долл. США	90,2	110	273	564	170	457	209	491	206	720
из них:										
готовая или консервированная рыба, икра осетровых и заменители икры, тыс.т	15,8	123	44,5	96,3	27,6	73,0	25,7	94,2	29,5	101
готовые или консервированные ракообразные, моллюски и прочие водные беспозвоночные, тыс.т	3,1	0,9	4,3	13,2	0,6	8,8	1,1	11,2	1,3	12,2

Таблица 5

Производство продукции рыболовства в Приморском крае, тонн

Продукция/период	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Рыба живая, свежая или охлажденная	56494	76839	83364
Ракообразные немороженые; устрицы; водные беспозвоночные прочие, живые, свежие или охлажденные	4841	6494	7905
Биоресурсы водные прочие	531	1581	1642

Таблица 6

Динамика экспорта рыбы и морепродуктов в Приморском крае за первое полугодие 2012-2013 гг.

Продукция	I пол. 2012 г.	I пол. 2013 г.	Прирост	Темп роста, %
Рыба и морепродукты, тонн	272 288	355 382	83 094	30,5%

Отмеченные выше положительные тенденции не отменяют существующих проблем рыбной отрасли. К их числу можно отнести сырьевой характер отрас-

ли (на зарубежные рынки в основном поставляется необработанное рыбное сырье); высокая импортная зависимость по оборудованию и технологии; отсутствие сбалансированной государственной инвестиционной политики в отношении рыбохозяйственной отрасли; высокий уровень старения рыбопромыслового флота (80% судов эксплуатируются с превышением нормативных сроков и являются устаревшими морально и физически); несовершенство нормативно-правовой базы, в том числе в области таможенного законодательства и организации пограничного контроля; высокий уровень экспортных пошлин и внешнеэкономических издержек.

Ряд специфических проблем относятся к участию России во Всемирной торговой организации (ВТО). Это тенденция к снижению импортных пошлин в связи с вступлением России в ВТО (до 2017 г. они будут снижены с 10 до 3%), которая неизбежно приведет к ослаблению конкурентоспособности российских производителей на внутреннем рынке. Другая проблема – отмена льгот для рыболовства, в том числе льготы на уплату сбора за пользование водными биоресурсами. Согласно методологии ВТО, эта налоговая льгота имеет признаки налоговой субсидии. Поэтому ее придется либо отменить, либо перевести в список разрешенных субсидий. В результате налоговая нагрузка на рыбную отрасль возрастет с 18 млрд рублей до 22 млрд. Еще одна проблема – ограничения в законодательной деятельности, которые налагает членство в ВТО. Является проблемой и экспансия иностранного капитала в рыбохозяйственную отрасль.

Безусловно, для решения указанных проблем необходимы инвестиции в модернизацию отрасли, развитие научных исследований и активное внедрение инноваций, но для успешного развития рыбного хозяйства не обойтись и без грамотного использования методов таможенной политики. Это важно как для поддержки предприятий, ориентированных на внутренний рынок, так и для тех, кто активно занимается экспортной деятельностью. Среди возможных направлений совершенствования процесса государственного внешнеэкономического (в том числе таможенного) регулирования рыбохозяйственной отрасли можно выделить некоторые меры таможенного регулирования [2].

Во-первых, внесение поправок в таможенное законодательство, предусматривающих значительное снижение импортных пошлин на современное оборудование для рыбной промышленности, которое не производится в России, а также на суда рыбопромыслового флота. Во-вторых, упрощение процедур таможенного и пограничного контроля для отечественных производителей в комплексе с повышением внутренних стандартов качества на рыбную продукцию. В-третьих, использование льгот по НДС для рыбоперерабатывающих предприятий, сохранение льготного режима налогообложения в области пользования водными биоресурсами путем внесения соответствующих поправок в Налоговый кодекс. В-четвертых, более активное использование возможностей Таможенного союза для поддержки предприятий отрасли. В-пятых, использование механизма регистрации импортных контрактов.

Таким образом, эффективная интеграция России и ее отдельных регионов в мировое экономическое пространство невозможна без активного использования методов таможенного регулирования, унификации таможенных процедур, приведения законодательной базы к мировым стандартам.

ИСТОЧНИКИ

1. Договор о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве от 26 февраля 1999 года / Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL: http://www.tsouz.ru/DOCS/INTAGRMNTS/Pages/Dogovor_26021999.aspx (дата обращения: 31.01.2014.)
2. Концепция таможенного оформления и таможенного контроля товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации (одобрена Государственной пограничной комиссией 9 июля 2009 г.) / Федеральная таможенная служба [Электронный ресурс]. – URL: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=8017&Itemid=1875 (дата обращения: 31.01.2014.)
3. Развитие рыбохозяйственных комплексов приморских регионов России: проблемы и перспективы (аналитический доклад). – М.: Институт региональных проблем, 2012. – 40 с.
4. Соглашение о единых мерах нетарифного регулирования Таможенного союза в рамках ЕврАзЭС (принято Межгосударственным Советом Евразийского экономического сообщества 25 января 2008 года) / Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL: http://www.tsouz.ru/Docs/IntAgrmnts/Pages/S_o_edmerax_netarifreg_3srtan.aspx (дата обращения: 31.01.2014.)
5. Соглашение о правилах лицензирования в сфере внешней торговли товарами (принято Межгосударственным Советом Евразийского экономического сообщества 9 июня 2009 года) / Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL: http://www.tsouz.ru/MGS/MGS_23/Pages/Reshenie_11_Prilozenie_2.aspx (дата обращения: 31.01.2014.)
6. Таможенный кодекс Таможенного союза (в ред. Протокола от 16 апреля 2010 г.) / Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.tsouz.ru/Docs/Kodeks3/Pages/default.aspx> (дата обращения: 31.01.2014.)

УДК 331.1

Морозова И.В., Шолотонова Е.С.*Московский государственный областной университет*

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ОТ ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Аннотация. В статье анализируется проблема изменения приоритетов в экономической оценке и управлении профессиональными рисками от опасных условий труда. Показаны экономические преимущества перехода на принцип «предотвращения» и формирования мотивации безопасности. Дается анализ финансовых и мотивационных последствий несчастного случая. Показана возможность получения экономической выгоды от внедрения комплекса превентивных мер, повышающих безопасность труда. Приведена методика определения экономического эффекта в результате обеспечения безопасных условий труда.

Ключевые слова: условия труда, охрана труда, производственный травматизм, человеческий капитал, управление рисками.

I. Morozova, Ye. Sholotonova*Moscow State Regional University*

THE PROBLEMS OF ASSESSING ECONOMIC EFFICIENCY OF PREVENTIVE MEASURES FOR PROVIDING SAFE WORKING CONDITIONS

Abstract. The article studies the problem of changing the priorities in economic assessment and management of professional risks caused by unsafe working conditions. The economic advantages of transition to the principle of prevention and creation of motivation of safety are shown. The financial and motivational consequences of accident are analyzed. The possibility of receiving economic benefits from introduction of a set of preventive measures raising safety at workplace is revealed. A new technique is introduced to identify the economic effect of providing safe working conditions.

Key words: working conditions, labour protection, industrial injuries, human capital risk management.

Необходимость финансирования установки современных средств, улучшающих условия труда на производстве, до сих пор не находила однозначного понимания в России: в обществе и в среде предпринимателей, в частности. Управленческая реакция следовала чаще за нарушением условий труда или несчастным случаем, что не могло положительно влиять на решение проблемы сокращения смертности и травматизма на производстве. Изменение роли человеческих ре-

сурсов вынуждает пересматривать важность инвестиций в здоровье посредством улучшения условий труда. Стало общепринятым использовать при оценке эффективности подобных инвестиций динамику изменений в социально-экономических показателях здоровья трудоспособного населения страны или региона.

Современное решение обозначенной проблемы состоит во внедрении системы управления профессиональными рисками и в вовлечении в управление этими рисками основных участников на каждом рабочем месте. Потери от недофинансирования мер по снижению производственного травматизма уже заметным образом отражаются на макроэкономических показателях страны. По данным Международной организации труда (МОТ) на рабочих местах ежедневно в мире погибает 5-6 тыс. чел. и это число увеличивается примерно на 10% в год. Только Пенсионный фонд России направил в прошедшем году на выплату трудовых пенсий гражданам до наступления возраста социальной пенсии в связи с их занятостью на вредных, тяжелых и опасных рабочих местах 10,4 млрд. руб. Инвалидам на выплату трудовых пенсий в связи с утратой здоровья направляется 6,6 млрд. рублей.

Оценка совокупного капитала также включает совокупный человеческий капитал (в том числе накопленные затраты на общую и специальную подготовку, на здоровье – через затраты на обеспечение оптимальных условий труда). Врожденные физиологические возможности и природные задатки работника являются первой частью человеческого капитала, называемого капиталом здоровья. Но зна-

ния, умения и навыки приобретаются в результате капиталовложений самого работника, образуя его интеллектуальный капитал. Если в следствие недофинансирования ухудшаются условия труда, то снижается отдача от человеческого капитала за счет потери капитала здоровья.

Воспроизводство человеческого капитала невозможно без инвестиций. На уровне микроэкономики инвестиции в человеческий капитал представлены «традиционными» затратами (добровольное медицинское страхование, оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы, оплата больничных листов нетрудоспособности, затраты по охране труда, оплаченное фирмой повышение квалификации работников и прочее). Существенные потери экономического эффекта от вложений возникают из-за сокращения рабочего дня или недели при работе в неблагоприятных условиях труда, дополнительного отпуска. Потери также связаны с необходимостью выделения компенсаций за вредные условия труда, что вызывает снижение чистой прибыли, а в масштабе всего народного хозяйства – валового внутреннего продукта (ВВП). Одновременно увеличивается риск профессиональных заболеваний при неконтролируемой работе по совместительству.

Инвестициями в человеческий капитал являются государственные социальные трансферты, а также затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала. Инвестиции предполагают стоимостной эффект для осуществляющего их лица. Для фирмы, вкладывающей деньги в персонал, эффект состоит в ожидаемом приросте производи-

тельности труда соответствующем приросту выручки [2]. Сложившаяся система компенсаций нарушает указанную «рыночную» логику, поскольку такие затраты не имеют признаков инвестиций. **Ключевой задачей работы в этом направлении является доказательство экономических преимуществ перехода от принципа реагирования и компенсаций за вредность и опасность условий труда к принципу «предотвращения».** При внимательном рассмотрении процедур, прописанных до настоящего времени в нормативно-правовом обеспечении по охране труда, можно сделать вывод, что они не приводят к сохранению здоровья работника. Другая важная проблема – низкое качество обучения работников по безопасному производству работ, а также дефицит специалистов по охране труда с профильным образованием [5].

Новая система управления профессиональными рисками должна создать для работодателей мотивацию производить затраты на превентивные меры по сохранению здоровья работников на производстве [4]. С 2010 г., после доклада МОТ к Всемирному дню охраны труда, в практику внедряются инструменты, основанные и эффективной идентификации причин несчастных случаев и профзаболеваний [3]. Пока идет период перехода от аттестации к сертификации с учетом возможностей. Методика оценки прогнозируемого эффекта от превентивных мер охраны труда персонала должна стать ясной и прозрачной, чтобы состоялся пересмотр взглядов на эту статью расходов и они оказались выгодными всем сторонам.

Комплекс современных превентивных мероприятий, составляющих

систему управления охраной труда в организации, может иметь разноплановый характер: правовой (соблюдение Конституции, федеральных законов и другой нормативно-правовой документации), социально-экономический (выплата компенсаций и льгот, обязательное социальное страхование), организационно-технологический (организация службы охраны труда, обязанной обучать руководителей и персонал, организовывать аттестацию рабочих мест, выявлять риски, проводить сертификацию предприятия), организационно-управленческий (разработка системы мотивации руководства и персонала, содержащей меры, направленные на стимулирование работы по улучшению условий труда, в свою очередь снижающие в перспективе расходы на компенсации и льготы по условиям труда), санитарно-гигиенический, лечебно-профилактический и реабилитационный (улучшение условий труда, повышение капитала здоровья).

Выделенные направления мероприятий неоднородны по своему составу и разделены с экономической позиции по отраслям социальной сферы согласно содержанию новелл нормативно-правовой документации. В состав инвестиционных расходов включаются следующие виды издержек:

- расходы на медицинское обслуживание по норме и свыше;
- расходы на создание бытовых и производственных условий на предприятии, удлиняющие срок и уровень трудовой жизни;
- базовое и внутрифирменное обучение безопасности и охране труда, инструктажи на рабочем месте, повышение квалификации; информирова-

ние с целью развития мотивации безопасности.

Перечисленные затраты носят не только организационную, управленческую, техническую, но и социальную направленность, оказывая влияние на технические характеристики производственного процесса, на качество произведенной продукции (через процесс трудовой мотивации), на формирование благоприятного морально-психологического климата, в итоге комплексно влияет на общую установку к труду и на сохранение здоровья. Учет и оценка мотивационной составляющей человеческого капитала [4] в российской практике управления, как правило, не осуществляется, что негативно отражается на результатах хозяйственной деятельности фирм [1]. Так, в США для этой цели применяют показатель, характеризующий динамику еженедельных обращений трудоспособного населения с заявлениями по поводу своего труда.

Таким образом, базовыми для человеческого капитала являются инвестиции в капитал здоровья, образования и культуры безопасного труда. Трудоспособный отрезок жизни человека продлевается, отодвигая срок физического износа человеческого капитала. Для исследования здоровья, как одного из составляющего человеческого капитала, используется специальный международный термин «Public Health», который переводится как «общественное здоровье» или «медико-социальный ресурс и потенциал общества, способствующий обеспечению национальной безопасности».

Перечислим возможные пути снижения рисков работодателей в сфере охраны труда:

- использование института социального партнерства для регулирования вопросов охраны труда;
- заключение коллективных договоров;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям и сертификации по новым требованиям;
- определение и оценка рисков на рабочих местах;
- разработка превентивных мер, снижающих выявленные риски;
- сокращение рабочих мест с недопустимыми условиями труда;
- обязательный учет расходов на эти мероприятия в случае их определения в долях от чистой прибыли;
- модернизация технологий и оборудования;
- осуществление превентивных мер защиты здоровья работников;
- внедрение комплекса мероприятий, направленных на снижение травматизма и профзаболеваний.

Альтернативными издержками являются затраты работодателя в результате несчастного случая, когда возникают типичные проблемы:

- работник стал нетрудоспособным и понес моральный ущерб;
- нанесен ущерб оборудованию;
- понижена выработка (производительность) рабочих мест;
- предприятие теряет продукцию и прибыль на аварийном рабочем месте;
- налагается штраф;
- используется повышенный размер страхового тарифа взноса в Фонд социального страхования;
- нанесен урон репутации компании.

Издержки делятся на прямые и косвенные, и последние часто преобладают над прямыми. Приведем пример с расчетами к нему (см. табл.): травми-

рованный производил ранее работу по распилу бруса на доски на деревообрабатывающем станке и обратил внимание, что подача станка прекратилась из-за застревания сучка. Работник нажал кнопку останова станка и, не дожидаясь

окончания процесса, попытался освободить пилу станка. Пила, продолжая вращаться, зацепила и потянула рукавицу и расстегнутый рукав рабочей рубашки, что привело к тяжелой травме руки.

Таблица 1

Расчет затрат в связи с несчастным случаем (НС)

Затраты для организации	час	руб/час	итого,руб
1. Прямые			
Заработная плата (ЗП) за невыработанную часть смены	6	35,6	213,6
Пособие по временной нетрудоспособности (2 дня оплачивает работодатель)	16	35,6	569,6
Компенсация за моральный вред травмированному (сумма определялась по опыту исходя из договоренности сторон)	-	-	12400,0
2. Косвенные			
Затраты на приведение станка в соответствие с требованиями охраны труда	-	-	1973,0
Расследование НС с привлечением инженера по охране труда	-	-	3000,0
Потери производства от неиспользованного рабочего времени			131000,0
ЗП работника, вышедшего на замену травмированного на время лечения	270	35,6	9612,0
ИТОГО:			159767,6

Затраты для государства	час	руб/час	итого,руб
Медицинское лечение травмированного в НС по заключению врача (Всего: без учета стоимости медикаментов, стоимость 35 койко-дней)	-	-	9200,0
Единовременное пособие травмированному	-	-	34701,0
Ежемесячные выплаты (производятся пожизненно)	-	-	3200,1
Пособие по временной нетрудоспособности	-	-	9896,8
Дополнительные расходы (протез, лекарства, лечение, переобучение, реабилитация), ЗП работника, заменяющего травмированного на время его отсутствия на рабочем месте	-	-	30000,0 ежегодно
ИТОГО: Единовременные затраты	-	-	53797,0
Ежегодные затраты			68400,0

Причиной несчастного случая явилась эксплуатация не отвечающего требованиям безопасности станка. Неисправность, зафиксированная ранее в работе станка относится к профессиональным рискам, которые надо было включить в превентивные меры. Несчастный случай можно было предотвратить ремонтом станка, чтобы обеспечить его безопасность по ГОСТу 12.2.026 «Оборудование деревообрабатывающее. Требования безопасности к конструкции», а также мотивирующим обучением рабочего.

Ремонт станка стоил 1973 руб., что в 81 раз меньше потерь организации. К расчетам можно еще добавить дополнительные издержки в виде времени потерянным руководителем на урегулирование ситуации с больным и с проверкой надзорными органами; штрафов; потери части сумм, спланированных к использованию на мероприятия по охране труда за счет отчисления в социальные фонды; потери организацией возможности получения до 40% скидки к страховому тарифу на отчисления в Фонд социального страхования; установления повышенной ставки в 40% на названные выплаты в связи с санкциями по результатам проверки. Экономический эффект при

этом исчисляется как разность между издержками по несчастному случаю и затратами на предупредительные мероприятия по охране труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Проблемы формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала промышленных организаций // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 32–25.
2. Морозова И.В., Шолотонова Е.С. Проблемы экономической оценки прогнозируемого эффекта внутрифирменного обучения в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 81–86.
3. Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях: доклад к Всемирному дню охраны труда. – М.: Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2010. – 20 с.
4. Холомкин С.А. Оценка мотивационной составляющей человеческого капитала // Российское предпринимательство. – 2008. – № 11 (вып. 2 (123)). – С. 27-30.
5. Чекан А.А. Жураховская И.М. Проблемы создания кейсов для управления персоналом в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 81–86.

УДК 658.5; 658.012.2

Сюзева О.В., Пышная Н.В.*Московский государственный областной университет*

ПРОБЛЕМЫ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. Статья рассматривает необходимость диверсификации производства на промышленном предприятии в современной рыночной экономике, в том числе причины диверсификации производства. Дано определение диверсификации, на основе которого выявляется, какими показателями необходимо измерять уровень диверсификации на промышленных предприятиях. Приведено сравнение процесса диверсификации со специализацией промышленных предприятий и описывается синергетический эффект при росте производственных возможностей. Классифицированы виды диверсификации деятельности на предприятии в отличие от собственно производственной диверсификации.

Ключевые слова: промышленность, предприятие, диверсификация, производственный потенциал; конкурентная среда; синергетический эффект.

O. Syuzeva, N. Pyshnaya*Moscow State Regional University*

THE PROBLEMS OF DIVERSIFICATION OF PRODUCTION AT INDUSTRIAL ENTERPRISES UNDER MODERN MARKET ECONOMY

Abstract. This article argues the necessity of diversification at the industrial enterprise and considers its reasons under modern market economy. The diversification is defined and the indices are revealed to measure its level. The industrial enterprise diversification is compared with industrial enterprise specialization and the synergetic effect is described at the growth of production capabilities. Differences are traced between the industrial diversification and the diversification of activity at the enterprise.

Keywords: industry, industrial enterprise, industrial diversification, production potential, competitive environment, synergetic effect.

Становление и развитие рыночных отношений в Российской Федерации, расширение внешнеэкономических связей, формирование конкурентной среды выдвинули на первый план проблемы совершенствования экономических механизмов, прежде всего, первичного звена национальной экономики – предприятия [3, с. 5]. Согласно принципу конкуренции все производители или продавцы хотят занять более выигрышные позиции для сбыта или производства своих товаров. По истечению определенного времени рост производства или расширение масштаба деятельности будет невозможен из-за отсутствия спроса

на дополнительный объем произведенной продукции: это явление отражает закон убывающей предельной полезности [law of diminishing marginal utility].

Сущность последнего определяется (Л.И. Лопатниковым) тем, что при потреблении блага общая полезность увеличивается, а предельная полезность по мере удовлетворения потребителя (насыщения потребности) сокращается с каждой дополнительной единицей блага [4, с. 104]. Вследствие того, что рынок старается полностью удовлетворить потребности общества, с течением времени рост производства промышленных предприятий становится невозможен из-за отсутствия спроса на дополнительный объем продукции. В результате проигрыша в конкурентной борьбе производственные предприятия не могут распределить свои активы среди других видов деятельности, где они могли бы быть конкурентоспособными. Все это говорит о том, что предприятиям необходимо обеспечивать поиск приложения высвободившихся средств в других сферах экономической деятельности. Данное обстоятельство обуславливает необходимость диверсификации производства.

Производственные предприятия прибегают к стратегии диверсификации для улучшения деятельности реального производственного процесса, для увеличения прибыли, а так же для создания многопрофильного производства. Суть соединения производственных процессов состоит в том, чтобы между различными предприятиями формировалось совместное корпоративное планирование и, как результат, однородное функционирование взаимосвязанных элементов

или синергия. Синергия (от греческого *synergia* – помощь, соучастие, сотрудничество) означает возрастание эффективности деятельности компаний в результате совместного или однородного слияния их отдельных элементов по сравнению с их деятельностью до объединения. Синергетический эффект достигается на предприятии путем слияния с новыми производственными сферами, путем выявления для себя тех новых преимуществ, которые возникают в результате объединения ресурсов предприятий.

Однако, необходимо отметить что при синергии может возникать как положительный, так и отрицательный эффект. Как отмечают С.В. Рогожин и Т.В. Рогожина, в социальных системах, одной из которых является предприятие, возможно изменение энергии в сторону как увеличения, так и уменьшения. Объективно это связано с тем, что понятие энергетического ресурса организации включает не только материальные ресурсы, но и социально-психологический ресурс коллектива, определяемый интеллектуальной и эмоциональной энергией, уровнем профессиональной подготовки каждого члена организации, а также в значительной мере степенью взаимодействия членов коллектива в реализации общей цели организации [8, с. 80–82]. Поэтому необходимо отметить, что для промышленных предприятий, прибегающих к стратегии диверсификации, целесообразным является непрерывное управление как энергетическим и производственным потенциалом, так и регулирование прироста энергии.

Диверсификация производственной деятельности промышленных предприятий является выражением

направленности на расширение номенклатуры товаров производства, внесение изменений в основной род деятельности, модификацию конфигурации производимой продукции, овладение новыми видами производства, а так же существенное изменение в стратегии развития. Стратегической целью для диверсификации является повышение эффективности производства, получение дополнительной экономической выгоды, предотвращение риска банкротства. Уровень диверсификации промышленного предприятия определяется границами подвижности деятельности, и чем разнообразнее основной вид деятельности у предприятий, тем уровень выше. Если промышленное предприятие выбирает только коррекцию в основной деятельности, то такое направление диверсификации называется узкоспекторным. Если же диверсификация предприятия ориентирована на изменения в стратегии развития, которая не ограничена основным производством, то ее называют широкоспекторной.

Дэвид Аакер дает определение диверсификации как стратегии выхода на товарный рынок, отличный от текущих товарных рынков фирмы [1, с. 384]. Диверсификация рассматривается им в двух типах стратегии роста: стратегии увеличения товарной номенклатуры и стратегии расширения рынка. Стратегия диверсификации может относиться к новому рынку и/или товару, она может реализовываться путем слияния с другим предприятием (поглощением) или подразумевать создание нового предприятия. Предприятия применяют стратегию диверсификации для реализации следующих целей [9, с. 90] :

- выхода на новые отрасли и рынки сбыта с высокими перспективами роста и рентабельности продукции;

- оптимизации соотношения внешних и внутренних доходов предприятия;

- баланса рискованных и менее рискованных капиталоемких операций в сфере услуг;

- баланса между рискованными наукоемкими операциями и менее рискованным производственным процессом;

- достижения оптимального коэффициента между промышленными товарами и потребительскими услугами;

- достижения сбалансированного равновесия между предлагаемым ассортиментом и цикличностью спроса на товар.

Потребность развития при новых хозяйственных условиях вынуждает промышленные предприятия искать более выгодные направления использования производственного потенциала. Такие предприятия находятся в непрерывном поиске вариантов диверсификации своего производства, что впоследствии может дать толчок для движения капиталов, а так же способствовать снижению монополизма в промышленном секторе экономики и стимулированию важной для рынка конкурентной среды. Оснований, которые побуждают предприятия производить новые товары и затем выходить с ними на рынок, может быть множество, например, обеспечение устойчивого финансового положения, желание проникнуть в новые отрасли, снижение финансовых рисков и т. д.

На промышленных предприятиях уровень диверсификации можно измерить несколькими типами показа-

телей. К первому относится выявление числа, номенклатуры отраслей товаров (услуг), которые охватывает производственная деятельность предприятия. Этот показатель допускает в ряде случаев значительные деформации, особенно для небольших предприятий с разнообразными производственными процессами. Положительной стороной измерения уровня диверсификации по данному показателю является простота и быстрый способ вычисления. Показатель используется для первоначальной оценки уровня диверсификации предприятия. Второй показатель измеряется как соотношение основного и диверсифицированного производства, что исправляет недостатки первого, и основан на «энтропийном индексе диверсификации» рассчитанном по формуле [5]:

$$DT = \sum P_i \ln(1/P_i), i = 1, 2, \dots, n,$$

где $i = 1, 2, \dots, n$ – продукты, производимые и продаваемые фирмой, а P – доля от реализации i -го продукта в общей выручке фирмы, DT – энтропийный индекс диверсификации, P_i – доля производства продукции или услуг вида i в общем объеме производства предприятия. Показатель энтропии будет показывать значения от нуля до бесконечности, отражая степень диверсификации на предприятии.

Диверсификация, как динамичная форма организации, оказывает значимое воздействие на конкуренцию, результативность производственного процесса, порядок разделения труда, является важным элементом современной рыночной экономики и все больше привлекает к себе внимание практических работников и специалистов. Многие направления диверсификации для промышленных предприя-

тий являются важными и актуальным в связи с тем, что диверсификация производства становится механизмом переливания капитала в различных отраслях. Часто диверсификацию сравнивают со специализацией. Под специализацией понимается единичное разделение труда предприятия и его производств, производство узкого круга продукции, товаров и услуг. Существуют различные типы специализации: предметная и детальная специализация, а также специализация по различным производственным стадиям и узлам изделия, вспомогательным процессам, а также однородным технологиям [6, с. 9].

Диверсификация и специализация на промышленных предприятиях могут проявляться как элементы всего производственного процесса, которые перетекают один в другой. На разных этапах производственной деятельности и при различных экономических условиях на промышленных предприятиях преобладает либо сужение, либо расширение масштабов деятельности. На практике предприятия могут быть свободно разделяемыми, но с доминирующей направленностью к специализации и наоборот. Это связано с экономической ситуацией, в которой находится промышленное предприятие. В ряде случаев диверсификация промышленного предприятия становится невозможной и дальнейшим путем развития будет дальнейшая специализация. Например, если производится узкоспециализированная продукция, то с диверсификацией появляется повышенный риск непокрытия расходов связанных с выпускаемой продукцией, нехватки ресурсной базы для расширения производствен-

ной деятельности, запреты со стороны государственных регуляторов и другие проблемы. Напротив, когда финансовые поступления от основной деятельности оказываются недостаточными, возрастает конкуренция, меняются желания и вкусы потребителей, а перспектива диверсификации будет более выгодна с позиции предприятия.

Предприятия, прибегающие к диверсификации в своей деятельности, должны учитывать тот факт, что она может осуществляться только при наличии большей прибыли и экономического эффекта, что это не просто отказ от безубыточного производства и переход к более прибыльному бизнесу. Большое значение имеют цели предприятия, его стратегия, миссии, экономико-правовое положение. Для любого предприятия существует такой набор ресурсов, при котором его производственные возможности всегда будут либо больше простой суммы потенциалов входящих в нее технологий, персонала, оборудования и т. д., либо меньше. Особое значение так же имеют взаимосвязанные производственные процессы.

Экономическая эффективность на промышленном предприятии может быть получена при рассмотренном ранее эффекте синергии. При применении стратегии диверсификации синергетический эффект возрастает, поэтому чем больше производственных возможностей у промышленного предприятия, тем выше возможности синергии. Это происходит по причине снижения на предприятиях с крупными масштабами производственных процессов издержек на производство единицы продукции. При одинаковых нормах и объемах инвестиций у про-

мышленного предприятия, производящего широкий спектр товаров, издержки на производство будут меньше конкурирующих предприятий с меньшей номенклатурой товаров. Для достижения данного эффекта промышленному предприятию необходимо более избирательно выбирать рынки и товары, а так же занимать крупные рыночные позиции, предлагая выгодные цены и тем самым привлекая новых инвесторов.

Причиной диверсификации на промышленном предприятии может так же являться сохранение производственного аппарата, занятости работников. Такая позиция считается более правильной, даже если первоначальная масса полученной прибыли не будет выше той, что была при концентрации предприятия на одном виде деятельности. Объяснением тому является одна из важных особенностей диверсификации, а именно, создание лучших условий труда, что является связующим звеном к решению социальных задач.

Основное направление выигрышной стратегии для промышленных предприятий в современных условиях – гибкое манипулирование ассортиментом, приближение сортности выпускаемой продукции к специфическим требованиям потребителя [7]. Отличают диверсификацию производственную от диверсификации деятельности на предприятии. Диверсификация деятельности более широкое понятие, которое включает в себя также диверсификацию производства. Диверсификация деятельности подразделяется на группы: к первой относится производственная группа, за ней идет коммерческая группа, ее за-

дачей является развитие фирменных продаж, а так же развитие филиалов и дочерних предприятий, сюда же включается и оптовая торговля. Третьей группой принято считать группу управления, четвертой – финансовую группу и последней, пятой – группа социальной сферы.

В результате диверсификации деятельности создается предприятие, которое может эффективно управлять всеми процессами своей хозяйственной деятельности. Причем диверсифицированной будет считаться та продукция, которая получена в определенный отрезок времени в тех производственных условиях и для тех потребительских потребностей, которые возникли в процессе диверсификации, а не предлагались потребителю ранее. На промышленном предприятии, прошедшем диверсификацию определяют плановую, договорную и техническую документацию.

Диверсификация, которая проводится на промышленных предприятиях, считается трендом технического прогресса. Она задает связи по механизации и автоматизации производственного процесса. Та продукция, которая ранее эффективно осваивалась в других отраслях, начинает осваиваться за счет диверсификации. До того как стать диверсифицированной, продукция промышленных предприятий должна пройти стадии различных видоизменений, а выход на рынок происходит постепенно. Выявление больших возможностей для использования диверсифицированной продукции и ее новшество можно оценить только в пределах производящего его промышленного предприятия. На некоторых промышленных предприятиях, напри-

мер, относящихся к машиностроению, принципиальной замены продукции обычно не происходит, от предыдущей продукции изделия могут отличаться некоторыми технико-экономическими характеристиками.

Продукция диверсифицированного предприятия может стать предельно новым продуктом, который производится в стране в первый раз с использованием новых технологий, а может быть усовершенствованием или заменой ранее производимого продукта, может обладать различными новыми технико-эксплуатационными характеристиками или обеспечивать потребность в дополнительной комплектации. Поэтому каждый диверсифицированный процесс на промышленном предприятии является сбытом отдельных, но все же зависящих друг от друга производственных процессов. Каждый из таких процессов выступает непрерывной последовательностью в пределах определенного временного отрезка [2].

Отсутствие в действительности возможности оценить и увидеть процесс диверсификации в полном объеме, а так же нехватка информационных ресурсов для данного процесса производства, является весомым обстоятельством при выборе методов диверсификации. Такие обстоятельства как возрастающая конкурентная борьба, слабый рост экономики и внедрения технического прогресса, стали требовать от промышленных предприятий производственно-хозяйственных преобразований, одним из которых является диверсификация. Диверсификация не может являться основным направлением при выборе стратегии для промышленного предприятия

до того момента, пока не будут остановлены все возможности для роста в центральной сфере деятельности предприятия. В этом случае, принимая решение вопроса о диверсификации, предприятию предстоит выбрать, как и в каких масштабах ее осуществлять. Какие возможности для предприятия более приемлемы – диверсификация в родственные или иные отрасли, где навыки и опыт компании будут являться основными критериями успеха, где существуют возможности для выхода на новые рынки, а инновационные технологии будут позволять добиваться существенного конкурентного преимущества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.
2. Андрианов А.С. Диверсификация экономических отношений хозяйствующих субъектов в конкурентной среде : дисс. ... канд. эконом. наук: Казань. – 2006. – 225 с.
3. Батова Т.Н. Экономика промышленного предприятия / Т.Н. Батова, О.В. Васюхин, Е.А. Павлова и др. – СПб.: СПбГУ ИТМО, 2010. – 249 с.
4. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: словарь современной экономической науки / 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – 520 с.
5. Матвеева Н.А. Диверсификация высокотехнологичных предприятий на основе теории нечетких множеств / Современные научные исследования и инновации: научно-практический журнал [2012. – № 1 (9)] [Электронный ресурс]. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/01/6074> (дата обращения: 30.12.2013.)
6. Поздняков В.Я., Казаков С.В. Экономика отрасли: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 309 с.
7. Платонов В. С. Введение в бизнес. Основы рыночной экономики. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 576 с.
8. Рогожин С.В, Рогожина Т.В. Теория организации: учебное пособие. – М.: Экзамен, 2002. – 320 с.
9. Хотяшева О.М. Инновационный менеджмент / 2-е изд. – СПб.: Питер: 2006. – 384 с.

УДК 338.2

Рудакова Е.Н.*Российская таможенная академия (г. Люберцы, Московская обл.)***СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА:
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Аннотация. Совершенствование системы показателей эффективности таможенного дела ведет к повышению эффективности деятельности органов таможенной службы, подъему экономики страны. Эффективность деятельности таможенного органа, как учреждения, оказывающего нерыночные бюджетные услуги, определяется качеством предоставленных обществу таможенных услуг. Для того чтобы оценить эффективность таможенной деятельности, необходимо знать масштабы и объемы выполняемых задач, а также цели таможенной деятельности в общем. Проблема формирования показателей эффективности таможенного дела рассмотрена исходя из принципов системного подхода и интерпретации таможенного дела как операции.

Ключевые слова: таможенное дело, показатель эффективности, критерий эффективности, индекс развития человеческого потенциала.

Ye. Rudakova*Russian Customs Academy (Lyubertsy, Moscow Region)***THE SYSTEM OF INDICATORS OF CUSTOMS EFFICIENCY:
PECULIARITIES OF FORMATION AND IMPROVEMENT**

Abstract. The improvement of the system of indicators of customs efficiency leads to an increase in their activity and national economy booming. The efficiency of customs as an institution providing non-commercial budget services is determined by the quality of the last ones. To estimate the efficiency of customs activity, it is necessary to be aware of the scales and volumes of the performed tasks as well as the goals of customs activity in general. The problem of forming customs efficiency indicators is considered proceeding from the principles of systematic approach and interpretation of customs services as operations.

Key words: customs activity, efficiency indicator, criterion of efficiency, index of human resource development.

Эффективность деятельности таможенных органов Российской Федерации (начиная с 2005 г.) оценивается на основе ежегодно устанавливаемых Федеральной таможенной службой (ФТС) России контрольных показателей эффективности деятельности. Наряду с показателями, отражающими количественные результаты (таможенные платежи, перечисляемые в федеральный бюджет, количество выявленных контрафактных товаров и др.), используются показате-

ли, отражающие качество проделанной таможенными органами работы (доля таможенных платежей, довызысканных по решениям о корректировке таможенной стоимости товаров, которые впоследствии были отменены, в общей сумме довызысканных таможенных платежей по всем решениям о корректировке таможенной стоимости товаров; доля решений таможенных органов о привлечении к административной ответственности, отмененных судами, в общем числе принятых таможенными органами решений о привлечении к административной ответственности и др.).

Следует отметить, что в каждой новой редакции контрольные показатели дорабатываются, добавляются новые критерии оценки, но, тем не менее, используемая система показателей зачастую не учитывает условия и факторы, влияющие на результаты деятельности конкретных таможенных органов. Для того чтобы оценить эффективность таможенной деятельности (ТД), необходимо знать масштабы и объемы выполняемых задач, а также цели таможенной деятельности в общем. Понятие «эффективность» таможенной деятельности – это свойство динамики таможенной деятельности, «показатель эффективности» – количественная мера этого свойства, а «критерий эффективности» – количественная мера, определяющая достижение цели таможенной деятельности [1, с. 69].

Рассмотрим проблему формирования показателей эффективности таможенного дела исходя из принципов системного подхода и интерпретации таможенного дела как операции. В этом случае критерий эффективности функционирования единой системы

таможенных органов (ЕСТО) как целевую функцию можно выразить следующим соотношением:

$$Кэ.ф.т.о. = F(St.o. \text{ Аф.т.о., Уф.т.о., } O^{(F)}),$$

где – *Кэ.ф.т.о.* – целевая функция деятельности таможенных органов; *St.o.* – система таможенных органов; *Аф.т.о.* – алгоритм функционирования системы таможенных органов; *Уф.т.о.* – условия функционирования системы таможенных органов. $O^{(F)}$ – отношения между элементами функционала.

Целью деятельности таможенной службы является обеспечение экономической безопасности страны таможенными методами, что достигается по двум направлениям: направлению содействия внешнеторговой и экономической деятельности и направлению борьбы с нарушениями таможенных правил [3]. Общий результат первого направления проявляется в объеме собранных таможенных сборов и платежей. Второе направление оценивается предотвращенным ущербом. При этом в обоих случаях должны учитываться ресурсы, затраченные на деятельность таможенной системы. Цель ЕСТО считается достигнутой, если получены результаты, удовлетворяющие определенным требованиям, т. к. деятельность ЕСТО осуществляется при расходовании определенного количества ресурсов, то затраченные ресурсы также являются результатом деятельности ЕСТО. Поскольку субъект деятельности, как и сама деятельность взаимосвязаны и образуют систему, то и показатели эффективности функционирования ЕСТО также по своей сути должны быть системой, образованной множеством показателей эффективности и качества, характеризующих субъект и его деятельность.

Выражение для результатов функционирования ЕСТО позволяет выделить следующие направления совершенствования системы показателей эффективности функционирования таможенных органов: целевое; структурно-функциональное; алгоритмическое; учет влияния внешней среды. Первое направление предполагает более точное формулирование цели и задач функционирования ЕСТО. Второе направление реализуется как совершенствование показателей качества системы таможенных органов – ее

структуры и функций. Третье направление заключается в формировании множества показателей для процесса функционирования ЕСТО. Последнее направление предполагает формирование показателей, отражающих степень влияния условий функционирования.

Таким образом, множество показателей эффективности функционирования ЕСТО с учетом выбранных направлений может быть выражено через следующие подмножества показателей:

$$M_{\varphi . m . o .}^{(n)} = (Pc . m . o . , Pa . \phi . m . o . , Pv . y . \phi . , Pw . \phi . m . o .),$$

где – $M_{\varphi . m . o .}^{(n)}$ – множество показателей эффективности деятельности системы таможенных органов; $Pc . m . o .$ – подмножество показателей качества системы таможенных органов; $Pa . \phi . m . o .$ – подмножество показателей качества алгоритма функционирования; $Pv . y . \phi .$ – подмножество показателей влияния условий функционирования; $Pw . \phi . m . o .$ – подмножество показателей результатов функционирования ЕСТО.

В таможенной практике внимание обращается в основном только на подмножество результатов функционирования ЕСТО – $Pw . \phi . m . o .$ и практически не обращается внимание на остальные показатели, что является нарушением принципа системной взаимосвязанности показателей и служит перспективным направлением дальнейшего изучения развития системы показателей эффективности таможенного дела. Кроме того, при подборе оценивающих показателей необходимо помнить, что эффективность дея-

тельности таможенного органа, как учреждения, оказывающего нерыночные бюджетные услуги, определяется качеством предоставленных обществу таможенных услуг. При этом таможенная услуга – это не только проведение таможенного оформления товаров в кратчайшие сроки, но и борьба с контрабандой наркотиков, недостоверным декларированием товаров, защита отечественного производителя. Вследствие этого при оценке эффективности деятельности таможенных органов следует использовать показатели, отражающие, как объем, так и качество проделанной работы, причем необходимо их единство и взаимное дополнение, что позволит охарактеризовать таможенный орган, как единую сложную систему.

Особо следует отметить, что критерии и показатели эффективности должны быть определены таким образом, чтобы их расчетные величины за анализируемый период позволяли сопоставить целевые установки и до-

стигнутые результаты, то есть оценить степень результативности предпринимаемых мер, в соответствии с выбранными стратегиями. Поскольку ТД является частью дела общегосударственного, то, в соответствии с принципами системного подхода, в качестве показателя эффективности ТД необходимо использовать вклад ТД в показатель или показатели вышестоящей системы – государства. Государство как сложная система может быть определено через множество показателей. В настоящее время таким наиболее общим показателем, по рекомендации организации объединенных наций (ООН), является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) [1, с. 74; 2], разработанный международной организацией Программа развития ООН (ПРООН) в качестве обобщающего показателя комплексной оценки социально-экономического развития стран мира. С 1990 г. ПРООН выпускает ежегодные доклады, где публикует данные о величинах ИРЧП по странам, входящим в ООН. Концепция и принципы исчисления ИРЧП одобрены правительством РФ (распоряжение № 1404-р от 29.09.97 г.).

В качестве исходных данных, согласно методике расчета ИРЧП используются следующие: продолжительность жизни – максимальная и минимальная (в среднем); грамотность населения – максимальная и минимальная (%); число учащихся – максимальное и минимальное (%); валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения – максимальный и минимальный (долларов США). Определяется ИРЧП – $I_{чп}$ как среднее относительных величин продолжительности жизни – $I_{жн}$, уровня образования – $I_{обр}$

и относительного ВВП на душу населения – $I_{ввп}$:

$$I_{чп} = \frac{I_{жн} + I_{обр} + I_{ввп}}{3}.$$

Несмотря на очевидные недостатки, ИРЧП позволяет сравнить разные государственные системы, а, следовательно, и их подсистемы, в т. ч. и ФТС РФ. Зная связь ВВП и государственного бюджета нетрудно определить вклад ФТС России в величину ИРЧП России. Наиболее общим критерием эффективности для функционирующих систем является вероятность достижения цели.

$$Кэ.ф.т.о. = Рд.ц.т.о. = F(Ст.о., Аф.т.о., Уф.т.о, О^{(F)}),$$

где Рд.ц.т.о. – вероятность достижения цели функционирования таможенных органов. Поэтому, альтернативный подход к определению эффективности ТД заключается в использовании в качестве общего показателя эффективности вероятности достижения цели или вероятности решения задач ТД – Рд.ц.т.д. При этом величину Рд.ц.т.д. можно определять по величине вклада в ИРЧП, то есть

$$Рд.ц.т.д = Рд.ц.тр., \text{ если } I_{чп} \geq I_{чп.тр.},$$

$$Рд.ц.т.д = f(I_{чп}), \text{ если } I_{чп} < I_{чп.тр.},$$

где $I_{чп.тр.}$ – величина индекса развития человеческого потенциала, являющаяся требуемой, $Рд.ц.тр.$ – требуемая величина вероятности достижения цели. Формирование и совершенствование системы показателей эффективности таможенного дела – один из самых верных путей повышения уров-

ня контрольных функций, улучшения управления таможенным делом и подъема экономики страны.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреев А.Ф. Основы теории управления. – СПб.: Интермедиа, 2013. – 203 с.
2. Андреев А.Ф. Система показателей эффективности таможенного дела и ее развитие // Вестник Российской таможенной академии. – 2009. – № 2. – С. 9–16.
3. Макрусев В.В. Теоретическая модель таможенного дела и задачи таможенного менеджмента // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 4. – С. 77–81.

УДК 658.012 “71”

Цапенко И.В.,*Московский государственный университет путей сообщения*

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСАЙДЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Рассмотрена проблема организации и регулирования инсайдерской деятельности, предлагаются пути предотвращения бизнеса инсайдеров, а также подходы к оценке ущерба от деятельности инсайдера. Приводятся законодательные нормы по работе инсайдеров в областях: защита функций, личная защита, угроза штрафа, возмещение убытков пострадавшим. Осуществлен анализ регулирования деятельности инсайдеров на примере Германии. Исследована проблема фронтраннинга. Обоснован вывод о необходимости совершенствования организации и регулирования инсайдерской деятельности в России.

Ключевые слова: инсайдер, инвестор, рынок капиталов, оценка ущерба, ценные бумаги, фронтраннинг.

I. Tsapenko*Moscow State University of Railway Engineering*

PROBLEMS OF ORGANIZATION AND REGULATION OF INSIDER ACTIVITY

Abstract. This article tackles the problem of organization and regulation of insider activity, the ways of preventing business insiders, as well as approaches to assessing the damage from insider activities. Legislative rules related to insiders' work in the areas of protection functions, personal protection, fine threat, damages to the victims are considered. The analysis is conducted of the regulation of insiders' activity by example of Germany. The problem of frontranning is examined. The conclusion is made about the necessity to perfect the organization and regulation of insider activity in Russia.

Keywords: insider, investor, capital market, damage assessment, securities, frontranning.

Во время убыстряющихся инновационных перемен, очень важно, чтобы на рынке долгосрочных капиталов предприятиям могли быть предоставлены необходимые средства для реализации новаций. Готовность инвестора участвовать в каком-либо предприятии подпиской на акции или их приобретением во многом зависит от доверия к функционирующему рынку долгосрочных капиталов. Среди прочих факторов доверия регулярно называется масштаб деятельности инсайдеров всех групп инвесторов [2; 6; 7; 9]. Именно поэтому преследуются незаконные сделки инсайдеров. Существенную долю защиты вкладчиков составляет регламентирование деятельности инсайдеров, что представляет собой актуальную проблему.

Под информацией инсайдера понимается такая информация, которой потенциальный партнер по бизнесу владеть не может. При этом следует отличать факторы определения стоимости информации, которая затрагивает это конкретное предприятие, от особых знаний об отношениях на рынке. Регулирование деятельности инсайдеров касается исключительно факторов определения стоимости из-за поступков инсайдеров. Характерным является преимущество во времени. До тех пор, пока информация не стала общедоступной, она может обеспечить большие доходы.

С понятием инсайда связано ограничение частной сферы применения регламентации. Инсайдерами называются лица, владеющие «внутрибиржевой» информацией о предприятиях [7; 8]. Главной целью всех правил о работе инсайдера является предотвращение того, что недоступная всем важная для оценки ценных бумаг информация была использована на биржевом рынке в ущерб рыночным партнерам. Если на рынке дело не доходит до активного бизнеса инсайдеров, не возникает также и ущерба финансового центра, претензий на возмещение ущерба и штрафов инсайдеров. Таким образом, главной целью является предотвращение бизнеса инсайдеров. Этого можно достичь двумя путями:

– во-первых, тем, что лучше информированному участнику рынка временно запрещается непосредственное участие или участие через посредников на рынке ценных бумаг относительно затронутых ценных бумаг, а также запрещается передавать свою информацию другим лицам;

– во-вторых, тем, что разница в информированности ликвидируется

за счет опубликования всех фактов и данных, важных для оценки ценных бумаг.

В настоящее время очень важной проблемой в регламентации деятельности инсайдеров является оценка ущерба от их деятельности. Крупнейшая в мире инспекция рынка ценных бумаг U.S. Securities and Exchange Commission (S.E.C.) (Комиссия по делам фондовых бирж и выпуску ценных бумаг) указывает на то, что наряду с преследуемой по закону деятельностью инсайдеров существует еще и «легальный» бизнес инсайдеров. При этом речь идет о разрешенных транзакциях ведущих служащих в акции своих предприятий. Исследования показали, что инсайдерам с «легальным» бизнесом удастся достичь лучшего результата в сравнении с обычными показателями [1; 5; 7]. Такие условия на рынке пытаются использовать также и эксперты по управлению имуществом и менеджеры инвестиционных фондов.

Во всех странах право биржевых инсайдеров определяется двумя идеями: защитой вкладчиков и рынка долгосрочных капиталов. Законодательные нормы по работе инсайдеров стремятся повысить привлекательность рынка. Законодательные нормы фокусируются на четырех основных пунктах, которые указаны ниже.

1) Защита функций. Как уже отмечалось, к первостепенным задачам бирж в рыночной системе относится посредничество в превращении экономленных средств в инвестиции. Регламентирование работы инсайдера, которое устраняет уже само подозрение на возможность злоупотребления, удерживает и привлекает новых частных вкладчиков и является одним из

условий дееспособного рынка долгосрочных капиталов.

При этом задачей законодателей является поддержание и повышение эффективности рынков при помощи законов и распоряжений. Еще раз стоит подчеркнуть, что требуется не только национальный, но и выходящий за пределы государства взгляд на ситуацию. Усиление роста и конкуренции под международным углом зрения ведет к тому, что, например, в России должны быть устранены препятствия для развития рынка долгосрочных капиталов.

2) Личная защита. Следующей целью запрета на деятельность инсайдеров является защита отдельных частных вкладчиков. Так, например, в Германии право на свободное развитие личности ограничено требованием о равенстве прав. Свободная конкуренция в соответствии с этим принципиально означает предоставление равных шансов для конкурентов. Тем самым бизнес инсайдеров запрещается, так как при ситуации на рынке, когда работают инсайдеры, риски партнеров по бизнесу уже не равны. Чтобы исключить такое ущемление интересов, каждый отдельный участник рынка должен быть защищен. Индивидуальная защита в противовес функциональной защите представляет собой самостоятельную цель того же уровня. При этом речь идет не о защите доверия вкладчика, а о защите его имущества.

3) Возмещение убытков пострадавшим. На законодательной основе пострадавшим вкладчикам должна быть дана возможность осуществить свои требования. Однако урегулированием вопроса о возмещении реша-

ется проблема уже понесенных из-за деятельности инсайдеров убытков. Поэтому предпочтительнее изначально предотвратить бизнес инсайдера по принципу: «не было бы бизнеса инсайдера, не было бы и ущерба».

4) Угроза штрафа. Чтобы решить проблему деятельности инсайдера, недостаточно обязать вернуть полученные от деятельности инсайдера доходы. Регулирование, построенное исключительно на возмещении убытков пострадавшим, не решает проблему в целом. Оно должно включать в себя соответствующий штраф инсайдера. Чем выше штраф грозит нарушителю, тем выше для него торговый риск и тем вероятнее он будет сторониться такого бизнеса.

Из-за осведомленности о деятельности инсайдеров на биржах вкладчики или потенциальные вкладчики опасаются т. н. «advers selection» (под этим термином понимается «проигрышный выбор»). Следствием этого является то, что неинсайдеры уходят с рынка долгосрочных капиталов [6]. Альтернативой ухода с рынка могло бы быть представление требований надбавки на риск, например, в форме более высоких дивидендов.

Проведем анализ регулирования деятельности инсайдеров на примере Германии. С принятием второго Закона о стимулировании финансового рынка от 26 июля 1994 г. Германия выполнила свое обязательство по принятой ЕС директиве, запрещающую инсайдерам использовать конфиденциальную информацию в личных интересах, передавать третьим лицам или давать консультации на ее основе [2]. Впервые в Германии был издан закон, который предписывал штраф за незаконную

деятельность инсайдера. Определение новых условий законодательного нормирования деятельности инсайдеров было проведено в Германии в третьем Законе о стимулировании финансового рынка в 1998 г. [3] и в четвертом Законе о стимулировании финансового рынка в 2002 г. [4]. Критическая оценка показывает, что четвертый Закон о стимулировании финансового рынка во многих пунктах проводит улучшенную защиту вкладчика. Тем не менее, некоторые пункты остались достаточно спорными, а именно:

- в тексте закона использовалось много неопределенных правовых понятий, их следует точнее разъяснить;

- недостаточным с точки зрения защиты вкладчика является понимание того, что информация должна считаться общеизвестной, если она находится в распоряжении одной только так называемой «компетентной общестственности»;

- необходимо стремиться к более строгой персональной ответственности членов правления и наблюдательных советов, до сих пор только в крайне редких случаях удавалось доказать, что именно они ответственны за ненадлежащее составление баланса;

- стоимость возмещения, зависящего от полученного дохода, также должна быть критически пересмотрена, так как фальсификация баланса ведет к завышенным выплатам процента от суммы заключенного договора, последующая корректировка баланса должна автоматически привести к возврату завышенных премий, следовательно, необходимо принять соответствующую законодательную оговорку, касающуюся завышенных вознаграждений.

Во всех западноевропейских странах участники рынка обязаны по запросу надзорного органа предоставить информацию о заказчике сделки с ценными бумагами. Наиболее оптимальное решение – это ситуация, когда все транзакции ценных бумаг с соответствующими участниками рынка автоматически передаются в надзорные органы. Тем самым относительно легко исключается бизнес лиц, близких к предприятию или банковских служащих.

В Германии частные вкладчики не имеют возможности прямых сделок на бирже, заказы должны передаваться через кредитные институты. Зная об имеющихся заказах клиентов, кредитные институты имеют потенциальную возможность «фронтраннинга». Под использованием информации понимается в данном случае ситуация, когда брокер или сотрудник банка получает, например, большой заказ на покупку акции и, основываясь на данном знании, покупает для себя или для своего кредитного института эти акции по выгодному курсу. Проблема фронтраннинга отпадает, если каждый вкладчик сам без подключения биржевых посредников размещает свои заказы прямо на бирже, однако имеются риски исполнения, так как биржа не может точно оценить платежеспособность заказчика. Участники рынка не могут положиться на общепринятую процедуру оформления документов через контрагента.

Следует отметить, что законодательные нормы в странах ЕС все сильнее сближаются. В Европе гармонизация именно на рынке ценных бумаг достигла самых лучших результатов. Были учреждены соответствующие комите-

ты: Европейский комитет инспекторов по рынку ценных бумаг (CESR) и Европейский комитет рынка ценных бумаг (ESC). Контроль над процессом интеграции европейского рынка долгосрочных капиталов лежит на мониторинговой группе *Inter-Institutional Monitoring Group* (IIMG), которая была назначена различными коллегиями ЕС. В тоже время нельзя недооценивать позитивный аспект децентрализованного надзора в отдельных странах. Один единственный общеевропейский надзорный орган на других уровнях приведет к удорожанию транзакций, например из-за затрат на переводы, усиление анонимности или повышенных транспортных расходов.

Сроки заявления о своих сделках с ценными бумагами собственного предприятия должны быть существенно сокращены во всех исследованных странах [4; 6; 8]. Предложение Комиссии ЕС, предусматривающее пятидневный срок, несколько шире, чем действующее в США предписание по закону Сарбейнс-Оксли, по которому дается двухдневный срок. В то же время часть возможных инструментов в борьбе против сделок инсайдеров, по ряду причин, не было использовано. Так, например, учитывая интересы инвесторов, во всех странах пришлось отказаться от автоматической поименной регистрации всех частных вкладчиков в надзорных органах. Существует опасность, что они сразуотреагируют отвлечением капитала, если смягчатся условия соблюдения банковской тайны, что противоречит важнейшим типовым условиям на рынке ценных бумаг.

Аннулирование всех сделок с ценными бумагами задним числом, хотя и создает ситуацию, будто бы деятельности инсайдера не было вовсе, технически такое решение невозможно реализовать и поэтому больше не рассматривается. Регламентирование минимального времени простоя инсайдера также не достаточно эффективно, так как такое решение противоречит теории положительного эффекта при возможно высокой ликвидности рынка. Другая проблема состоит в риске затягивания обнародования негативных новостей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ballwieser W. Insiderrecht und positive Aktienkurstheorie // *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*. – 2005. – № 28. – S. 231-253.
2. Bundesgesetzblatt (BGBl). – 1994. – 30 Juli – S. 1749.
3. Bundesgesetzblatt (BGBl). – 1998. – Teil I – S. 536.
4. Finanzmarktförderungsgesetz (FFG): BT Drucksache 14/8017. – 2002. – 18 Jan. – S. 530.
5. King M., Roell A. Insider trading // *Economic Policy*. – 2000. – № 4. – S. 163–193.
6. Magnus M. Insidergeschäfte und Regelungsbedarf aus ökonomischer Sicht // *Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen*. – 2008. – № 47. – S. 543–545.
7. Ott C., Schäfer H.-B. Ökonomische Auswirkungen der EG-Insider-Regulierung in Deutschland // *Zeitschrift für Bankrecht und Bankwirtschaft*. – 2002. – № 3. – S. 226–241.
8. Pfister B. Stand der Insiderdiskussion // *Zeitschrift für das Gesellschaftsrecht*. – 2009. – № 10. – S. 318–347.
9. Schmidt R., Wulff S. Zur Entdeckung von Insideraktivitäten am deutschen Aktienmarkt // *Zeitschrift für Bankrecht und Bankwirtschaft*. – 1993. – № 5. – S. 57–67.

УДК 331.1

Чекан А.А., Жураховская И.М.*Московский государственный областной университет***ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА: АНАЛИЗ ПРАКТИКИ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Аннотация. Рассмотрены основные этапы процесса аттестации персонала, а также определены особенности данного процесса на примере коммерческой организации. Аттестация персонала проводится с гораздо меньшей периодичностью, чем оценка деятельности, но с более глубоким анализом работы конкретного работника. Правильно организованная и проведенная аттестация способна выявить многие проблемы в системе управления организацией, поскольку основной ее целью является не массовая оценка работников, а глубокий разбор индивидуальных достижений или ошибок работников в конкретных структурных подразделениях.

Ключевые слова: аттестация персонала, оценка персонала, этапы аттестации, график аттестации.

A. Chekan, I. Zhurakhovskaya*Moscow State Regional University***THE PROBLEMS OF PERSONNEL CERTIFICATION:
ANALYSIS OF PRACTICES AND NEW OPPORTUNITIES
FOR APPLICATION UNDER MODERN CONDITIONS**

Abstract. The article considers the main stages of personnel certification and the features of this process by example of a company. The certification is conducted with less frequency than activity assessment, but with deeper analysis of a particular employee's work. The correctly organized and conducted certification is able to reveal most of the problems in organization control system, as its primary goal is not a mass estimation of workers, but a deep analysis of individual achievements or errors in concrete structural subdivisions.

Key words: personnel certification, personnel estimation, stages of certification process, certification schedule.

Аттестация – это испытание, и как любое испытание заставляет человека немного поволноваться. Но чувство удовлетворения, которое переживают сотрудники и их руководители после успешного прохождения всех процедур оказывает огромное влияние на их самооценку и мотивацию. Не использовать этот фактор в управлении персоналом было бы большой ошибкой. Нельзя, конечно, не учитывать, что само слово «аттестация» для многих сотрудников является негативным раздражителем; излишние эмоции и страх иногда могут вызывать

© Чекан А.А., Жураховская И.М., 2014.

резкое сопротивление принятой процедуре. Аттестация персонала проводится с гораздо меньшей периодичностью, чем оценка деятельности, но с более глубоким анализом работы конкретного работника.

Правильно организованная и проведенная аттестация способна выявить многие проблемы в системе управления организацией, поскольку основной ее целью является не массовая оценка работников, а глубокий разбор индивидуальных достижений или ошибок работников в конкретных структурных подразделениях. Руководители структурных подразделений и компаний должны помнить, что согласно Трудовому кодексу РФ недостаточная квалификация работника должна быть подтверждена результатами аттестации. Аттестация, проводимая коллегиально, помогает в значительной степени избежать следующих основных проблем [3]:

- оценки деятельности работника на основе дружеского расположения руководителя, возникающего вследствие неформальных отношений;
- оценки деятельности работника на основе личной антипатии руководителя или его ближайшего окружения;
- оценки деятельности на основании преднамеренного завышения требований со стороны руководителя, желающего таким образом стимулировать работников на повышение результативности труда;
- оценки деятельности по второстепенным признакам;
- субъективной оценки деятельности работника со стороны коллег и / или руководства.

Рассмотрим этапы процесса аттестации персонала и определим осо-

бенности данного процесса на примере организации ООО «Скай-Трейд», оказывающей услуги в сфере строительства недвижимости в г. Санкт-Петербург. В настоящее время нет единого правового акта, определяющего перечень работников, которые подлежат аттестации в организации, поэтому работодатели согласно Трудовому кодексу РФ самостоятельно определяют круг аттестуемых сотрудников в локальных нормативных актах. В ООО «Скай-Трейд», например, сроки проведения аттестации и перечень подлежащих ей должностей утверждаются генеральным директором и закреплены в «Положении о порядке проведения аттестации персонала ООО «Скай-Трейд». Так, согласно положению, аттестации подлежат все категории персонала организации, кроме [1]:

- лиц, проработавших в занимаемой должности менее одного года;
- молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения не более одного года назад;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры сроком до двух лет;
- работников, трудовые функции которых не требуют специальных знаний и навыков.

Процедура аттестации сотрудников, как правило, включает в себя четыре основных этапа [1]: подготовительный этап; оценку трудовой деятельности работника; проведение аттестации; принятие решения по результату. Рассмотрим перечисленные этапы более подробно.

Подготовительный этап аттестации. В рамках данного этапа происходит подготовительная работа, которая включает в себя следующие мероприятия: составление приказа о проведении аттестации и выбор состава аттестационной комиссии, разработку положения об аттестации, составление списка работников, которые в дальнейшем будут проходить аттестацию, подготовку оценочных и аттестационных листов. Так же в ходе подготовительного этапа персонал должен быть информирован о сроках, целях и особенностях проведения аттестации. Так, в ООО «Скай-Трейд» аттестация реализуется с учетом графиков (внутренних локальных документов). Содержания графиков доводится до сведения

персонала не позднее, чем за месяц до начала аттестации, а документальное оформление процедуры осуществляется аттестационной комиссией не менее чем за две недели до начала аттестации. В табл. 1 представлен график проведения аттестации персонала в ООО «Скай-Трейд». Из таблицы видно, что в ООО «Скай-Трейд» в число подлежащих аттестации входят 279 работников, относящихся к категориям руководители, специалисты и служащие. Из них в течение календарного года подлежит аттестации 56 человек, что есть 4–5 человек в месяц. Аттестационная комиссия собирается 1–2 раза в месяц. На аттестацию одного работника, с учетом практики, приходится от 30–40 до 60 минут.

Таблица 1

График проведения аттестации персонала в ООО «Скай-Трейд»

№ п/п	Наименование подразделения	Категории работников			Численность подразделения	Подлежат аттестации в календарном году	Месяцы											
		Руководители	Специалисты	Служащие			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Подразделение 1	3	18	9	30	7	1	1	2	–	1	–	1	–	–	–	1	–
2.	Подразделение 2	7	54	13	74	12	2	–	1	3	1	–	–	2	1	1	–	1
3.	Подразделение 3	4	30	8	42	6	–	1	–	–	–	1	1	–	1	1	1	–
4.	Подразделение 4	3	24	5	32	6	1	1	–	1	1	–	–	1	–	1	–	–
5.	Подразделение 5	5	36	7	48	9	1	2	–	1	–	1	1	–	1	–	1	1
6.	Подразделение 6	3	21	10	34	9	–	–	2	–	2	1	–	1	1	1	–	1
7.	Подразделение 7	2	14	3	19	7	–	–	–	–	–	1	1	–	1	1	2	1
	Итого	27	197	55	279	56	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4

Под аттестационным листом понимается документ, содержащий все сведения о сотруднике, полученные в процессе аттестации. Единой унифицированной формы аттестационного листа не существует, работодатели самостоятельно разрабатывают их содержание исходя из целей аттестации. В ООО «Скай-Трейд» разработаны разные по содержанию аттестационные листы для руководителей высшего звена, специалистов и линейного персонала.

Состав аттестационной комиссии, как правило, утверждается собственником или руководителем предприятия совместно с руководителем службы кадров. Ее представители назначаются из числа сотрудников организации. Аттестационная комиссия осуществляет свою деятельность без отрыва от выполнения основных должностных обязанностей. В ООО «Скай-Трейд» председателем аттестационной комиссии является исполнительный директор, руководитель службы кадров занимает пост заместителя председателя комиссии, а секретарем комиссии назначается ведущий менеджер по управлению персоналом. Согласно «Положению о порядке проведения аттестации персонала ООО «Скай-Трейд» подготовкой аттестационных и оценочных листов занимается секретарь аттестационной комиссии, а в обязанности непосредственных руководителей аттестуемых входит составление характеристик своих подчиненных. Практика применения документов такого рода свидетельствует, что они должны быть легко и однозначно воспринимаемы, просты в исполнении и не перегружены различными способами формирования оценочных материалов. Подготови-

тельный этап аттестации заканчивается за четырнадцать дней до начала самой процедуры. В течение двух недель члены аттестационной комиссии имеют возможность ознакомиться с предоставленными им документами.

На этапе оценки трудовой деятельности работника проводятся мероприятия по оценке уровня знаний, умений, навыков и результатов трудовой деятельности персонала. Оценка рабочих показателей позволяет выявить потенциал и определить процесс построения и реализации карьерной стратегии сотрудника. Суть карьерной стратегии состоит в организации карьеры сотрудника таким образом, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование мотивационных механизмов и ослаблял действие сдерживающих факторов [2]. Для каждого отдела, сотрудники которого проходят аттестацию, создаются экспертные группы. В их состав входят: непосредственный руководитель аттестуемого, руководитель вышестоящего звена, два квалифицированных специалиста данного отдела и специалист службы кадров. Экспертная группа осуществляет оценку трудовой деятельности работника, при этом члены данной группы, как правило, применяют методику обратной связи «360 градусов».

В ООО «Скай-Трейд» специалисты оценивают одновременно четыре группы: руководители, коллеги, подчиненные и клиенты компании. В ноябре 2010 г. компанией был реализован пилотный проект, в рамках которого специалисты имели возможность самостоятельно выбирать внешних клиентов, которые будут их оценивать. Перед началом процедуры оценки был проведен брифинг – информационная встре-

ча аттестуемых и других участников с целью формирования положительного отношения к процессу. Генеральный директор ООО «Скай-Трейд» лично принимал участие во всех мероприятиях пилотного проекта с целью повышения заинтересованности аттестуемых. Далее были сформированы оценочные группы: каждого специалиста оценивали одновременно семь или восемь человек. Процесс оценки персонала был автоматизирован: на корпоративном сайте организации были размещены анкеты, сведения об аттестуемых и участниках оценочных групп. По окончании проекта были подготовлены отчеты, которые потом были разосланы всем аттестуемым, а также их непосредственным руководителям.

Затем с целью обсуждения результатов оценки для каждого аттестуемого были организованы две встречи: первая – с руководителем службы кадров и вторая – с непосредственным руководителем при участии службы кадров. В рамках первой встречи аттестуемый, заранее ознакомившись с результатами оценки, имел возможность задать интересующие его вопросы и совместно с руководителем службы кадров определить способы повышения профессионального мастерства, приоритетные сферы дальнейшего развития. В ходе совместной беседы с непосредственным руководителем проводилось детальное обсуждение дальнейших мероприятий по развитию, которые аттестуемый мог бы реализовать на рабочем месте или за его пределами.

Этап проведения аттестации. Процедура проведения аттестации включает организацию заседания аттестационной комиссии, на котором присутствуют аттестуемые сотрудники

и их непосредственные руководители. На заседании рассматриваются материалы, направленные на аттестацию, заслушиваются выступления аттестуемых сотрудников и их руководителей, обсуждаются собранная информация, формируются заключения и выносятся рекомендации. Далее в ходе обсуждения аттестационная комиссия (в отсутствие аттестуемых работников) путем открытого голосования дает каждому сотруднику одну из следующих оценок: полное соответствие занимаемой должности; несоответствие занимаемой должности; соответствие занимаемой должности только при условии улучшения работы, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и прохождения повторно аттестации через год.

Оценка деятельности работника, проходящего аттестацию, а также выводы и рекомендации аттестационной комиссии формируются в оценочном листе и сообщаются работнику после голосования. В случае отсутствия аттестуемого сотрудника на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам заполнение оценочного листа откладывается на некоторое время. Однако неявка аттестуемого без уважительных причин не влияет на проведение мероприятий. В таком случае на вопросы членов аттестационной комиссии обязан отвечать непосредственный руководитель работника. Заседание аттестационной комиссии документально оформляется в виде протокола, который подписывается председателем комиссии и секретарем. Составляется один протокол для всех работников, сведения о которых были рассмотрены в течение одного заседания. Однако, если аттестуемые сотрудники трудятся в разных отделах, то

протоколы заполняются для каждого подразделения отдельно.

Этап принятия решения по результату. В процессе принятия решения на основе результатов аттестации учитываются следующие основные аспекты:

- выводы и предложения, обозначенные в отзывах непосредственных руководителей аттестуемых;

- оценка трудовой деятельности работника, его квалификация;

- оценка деловых и личностных качеств и степени их соответствия требованиям занимаемой должности и рабочего места;

- мнение каждого члена аттестационной комиссии касательно деятельности аттестуемого (может быть субъективным);

- анализ характера изменений на основе сравнения материалов предыдущей аттестации и текущих материалов;

- личное мнение аттестуемого работника о его трудовой деятельности, о планах и потенциальных возможностях.

Особенности процесса принятия решения могут быть разными для каждой организации исходя из ее целей и специфики деятельности. Например, руководство ООО «Скай-Трейд» обращает особое внимание на соблюдение трудовой дисциплины, проявление самостоятельности в процессе решения сложных профессиональных задач, стремление персонала к личностному росту и самосовершенствованию.

Рекомендации аттестационной комиссии связаны со следующими аспектами кадровой политики организации: продвижение на вышестоящую должность, поощрение за высокие результаты труда, повышение заработной платы, перевод на другую должность, высвобождение персонала. В ООО

«Скай-Трейд» поощрение работников производится на основе выводов и рекомендаций аттестационной комиссии в установленном положении об аттестации порядке. Также в течение двух месяцев с момента аттестации генеральный директор может принять решение о переводе работника, который был признан не соответствующим занимаемой должности, на другую работу, но только с его согласия. В случае отсутствия данной возможности принимается решение о расторжении трудового договора. Схема функциональных связей при проведении аттестации персонала в ООО «Скай-Трейд» представлена в табл. 2.

Система аттестации в иностранных компаниях применяется, но несколько в ином виде. Например, аттестационная комиссия называется экспертным советом (экспертной комиссией или экспертным центром), и его рассмотрению подлежат вопросы повышения должности, направления на учебу или стажировку, разбора внутренних конфликтов, увольнения работников. Использование экспертных советов в большей степени относится к европейским, японским, южнокорейским компаниям и в меньшей степени к американским и австралийским [3]. Всесторонний анализ различных ситуаций на экспертных советах позволяет руководству принимать наиболее правильное и обоснованное решение, способствует формированию корпоративной культуры, вселяет в работников уверенность в том, что их мнение о совершенствовании системы управления и технологических процессов действительно будет услышано, а в случае возникновения конфликтов администрацией будет принято обоснованное решение.

Таблица 2

**Схема (Оперограмма) функциональных связей
при проведении аттестации персонала в ООО «Скай – Трейд»**

№ п.п.	Наименование функций	Исполнители			
		Генеральный директор	Руководитель службы управления персоналом	Руководитель подразделения	Аттестационная комиссия
1.	Определение целей аттестации	Р	У,О	–	–
2.	Подготовка и издание приказа о проведении аттестации	Р	О	–	–
3.	Формирование аттестационной комиссии	Р	О	–	–
4.	Подготовка необходимой документации	–	У,О1	У,О2	–
5.	Подготовка тестов, технических средств тестирования и тестирования работников	–	О	У	–
6.	Подготовка контрольных вопросов	–	О	У	–
7.	Проведение аттестации	–	У	У	О
8.	Составление предложений по результатам аттестации	–	У	У	О
9.	Принятие решения и издание приказа по результатам аттестации	Р	О	–	–

Условные обозначения: Р – принимает решение, издает приказ; О – организует работу и отвечает за ее осуществление; У – участвует в работе;

индекс 1 – в масштабе предприятия; индекс 2 – в масштабе подразделения.

В заключение необходимо отметить, что аттестация – не средство для давления на работников, а элемент управления организацией, подтверждающий правильность кадровой политики организации, выявляющий сильные и слабые стороны в управлении человеческими ресурсами, а так-

же обоснованность и эффективность использования финансовых ресурсов, направленных для их развития. В настоящее время некоторые руководители, к сожалению, используют процедуру аттестации в целях увольнения «неподходящих» сотрудников. Такой подход является неправиль-

ным. Аттестация будет эффективной и объективной только в том случае, если собственник или генеральный директор организации не будет подходить к этой процедуре излишне формально. По результатам аттестации необходимо на практике реализовывать конкретные мероприятия, соответствующие тем целям, которые были заявлены руководством перед началом оценки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцева Ю.Н. Аттестация персонала – лекарство от всех болезней или повод для увольнения? // Управление развитием персонала. – 2011. – № 2. – С. 146–151.
2. Козлова Е.Г. Формирование карьерной стратегии персонала промышленной организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2012. № 2. – С. 172–176.
3. Шинкаренко О.Н. Аттестация: возвращение к хорошо забытому // Кадры предприятия. – 2013. – № 5. – С. 40–49.

НАШИ АВТОРЫ

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

Васильева Ралина Валерьевна – аспирант кафедры математических методов в экономике Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета; e-mail: Ralina0507@gmail.com

Внуковская Татьяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятий, декан экономического факультета Уральского института экономики, управления и права; e-mail: Vnukovskaya-tn@ya.ru

Демина Вера Викторовна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Экономика и менеджмент» Старооскольского технологического института имени А.А. Угарова (филиала) Национального исследовательского технологического университета «МИСиС»; e-mail: Demina-vera@yandex.ru

Дюндик Елена Петровна – соискатель при Федеральном государственном унитарном предприятии "Центральный научно-исследовательский институт судостроительной промышленности "Центр"; e-mail: dep28aspirant@mail.ru

Жураховская Ирина Михайловна – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры «Управление персоналом» Московского государственного областного университета; e-mail: irina-mgou@yandex.ru

Жураховский Андрей Сергеевич – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: andrey131280@mail.ru

Захаров Владимир Николаевич – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры прикладной математики и информатики Московского государственного областного университета; e-mail: zaharov232@rambler.ru

Коренькова Татьяна Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: tv.korenkova@mgou.ru

Лазарева Татьяна Викторовна – старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга Новокузнецкого филиала-института Кемеровского государственного университета; e-mail: ltkmnf8@mail.ru

Левченко Татьяна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой Мировой экономики Дальневосточного государственного технического рыбохозяйственного университета; e-mail: vgmuecon@mail.ru

Ловчиков Алексей Александрович – соискатель кафедры финансов и кредита Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова; e-mail: lovchikov@inbox.ru

Морозова Ирина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: Imor@inbox.ru

Пышина Надежда Владимировна – аспирант кафедры менеджмента организации Московского государственного областного университета; e-mail: ms.p.nadezhda@mail.ru

Рудакова Елена Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления Российской таможенной академии; e-mail: elena_nikolaevna_rf@mail.ru

Судариков Геннадий Викторович – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «АСУ» Московской академии рынка труда и информационных технологий; e-mail: gensud@mail.ru

Сюзева Ольга Валериевна – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой «Экономика и управление в машиностроении» Подольского института (филиала) Московского государственного открытого университета имени В.С. Черномырдина; e-mail: olga-suzeva@yandex.ru

Шолотонова Екатерина Сергеевна – старший преподаватель кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: sholotonova@mail.ru

Цапенко Ирина Владимировна – доцент кафедры экономической теории и менеджмента Московского государственного университета путей сообщения; e-mail: ecter@bk.ru

Чекан Анна Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: anna.chekan@mail.ru

Чиповская Ирина Степановна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Мировой экономики Дальневосточного государственного технического рыбохозяйственного университета; e-mail: vgmuecon@mail.ru

Ялалетдинова Эльмира Асхатовна – аспирант кафедры менеджмента Московского государственного областного университета; e-mail: kaf-menedg@mgou.ru