ISSN 2072-8549

Вестник

МОСКОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЛАСТНОГО
УНИВЕРСИТЕТА

Серия

Экономика

2011 / № 2

Вестник

Московского государственного областного университета

СЕРИЯ «ЭКОНОМИКА»

№ 2

Москва
Издательство МГОУ
2011

Вестник
Московского государственного
областного университета

Научный журнал основан в 1998 году

Редакционно-издательский совет:
Пасечник В.В. – председатель редсовета, доктор педагогических наук, профессор
Дембицкий С.Г. – зам. председателя редсовета, доктор экономических наук, профессор
Коничев А.С. – доктор химических наук, профессор
Лекант П.А. – доктор филологических наук, профессор
Макеев С.В. – кандидат философских наук, профессор
Пусько В.С. – доктор философских наук, профессор
Трайтак С.Д. – кандидат физико-математических наук, доцент

Редакционная коллегия серии «Экономика»:
Желтенков А.В. – доктор экономических наук, профессор, ответственный редактор
Крахт К.-Х. – почетный профессор МГОУ (Германия, г. Мюнстер)
Жураховская И.М. – кандидат экономических наук, профессор, зам. ответственного редактора
Чистоходова Л.И. – доктор педагогических наук, профессор
Пещеров Г.И. – доктор военных наук, профессор
Пястолов С.М. – доктор экономических наук, профессор
Власова Т.И. – кандидат экономических наук, доцент

Вестник МГОУ. Серия «Экономика». – № 2. – 2011. – М.: Изд-во МГОУ. – с.

Вестник МГОУ (все его серии) является рецензируемым и подписным изданием, предназначенным для публикации научных статей профессорско-преподавательского состава, а также докторантов, аспирантов и соискателей (Бюллетень ВАК №4 за 2005 г., с.5 и решение Президиума ВАК России 6.07.2007 г. См.: Список журналов на сайте ВАК, 12.07.2007 г. и в редакции апреля 2008 г.). На сайте МГОУ информация о *статусе всех серий «Вестника МГОУ» и требованиях к публикациям для авторов статей* находится постоянно, обновляясь с внесением необходимых изменений.

© МГОУ, 2011
© Издательство МГОУ, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

ДЕМИНА В.В. Теоретико-методологические аспекты формирования спроса и предложения рабочего времени 5
ДЕМИН С.С. Концептуальные основы инновационной модернизации высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики России 12
ЗАДОРОЖНЕВА Ю.В. Структурные элементы региональной экономической политики ...15
ИЗОТОВА Е.Н. Управление развитием интеллектуального потенциала отечественных и зарубежных компаний 19
КИСЕЛЕВА О.В. Механизмы формирования и реализации эффективной региональной инвестиционной политики 27
САЛИМЬЯНОВА И.Г. Проблемы формирования национальных инновационных систем ...31
ЩЕГОЛЕВСКИЙ В.А. Дихотомия рыночных и иерархических структур в теоретических взглядах Т. Веблена и Дж. Коммонса 35

РАЗДЕЛ II.
ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

АБУШАЕВА Р.Р. Стратегия долгосрочного развития банка – комплексный подход к потребностям клиента 41
БОГДАНОВА И.Н., РОДИКОВА О.Ю. Факторы эффективного формирования стоимости компетенции 45
ГРУЩИНСКИЙ А.Д. Тенденции и проблемы развития автомобильной промышленности в современной России 49
ГУСЕВ С.А. Логистические подходы в модернизации городского пассажирского транспорта 55
КАРАБЕКОВА Т.В. Взгляды отечественных и зарубежных ученых на роль найма персонала в системе управления персоналом 59
КЛИНКОВ М.В. Реструктуризация предприятий как фактор модернизации экономики ...64
КОРНЕВ С.В. Российский менеджмент в промышленности: сущность, содержание, перспективы эффективности 69
НАГАЕВА И.Х. Исследование опыта формирования кадровой политики в зарубежных и российских промышленных организациях 74
ОВЧАРЕНКО Н.А. Проблемы и перспективы развития российского грузового автомобилестроения 79
ПАВЛЕНКОВ М.Н., ПАРАМОНОВ А.В. Функциональная и структурная модели контроллинга планирования 86
ПАВЛЕНКОВ М.Н., ПОРТНОВ В.В. Разработка концепции привлечения инвестиций в промышленное развитие города 91
СМИРНОВА П.В. Формирование специфического человеческого капитала в организации 98

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ....102
НАШИ АВТОРЫ 104

CONTENTS

SECTION I
SOCIAL PROBLEMS OF TRANSFORMATION OF ECONOMY OF RUSSIA

V. DYOMINA. Theoretical and methodological aspects of supply and demand for working hours formation 5
S. DEMIN. Conceptual bases of innovative modernization of hi-tech and science intensive branches of Russian economy 12
J. ZADOROZHNEVA. Structural elements of regional economic policy 15
E. IZOTOVA. Managing intellectual development of domestic and foreign companies 19
O. KISELEVA. Mechanisms of formation and implementation of effective regional investment policy 27
I. SALIMYANOVA. Issues of national innovation systems formation 31
V. SHEGOLEVSKY. Dichotomy of T.Veblen and J. Commons' views of market and hierarchical structures 35

SECTION II
PROBLEMS OF ECONOMY AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

R. ABUSHAEVA. Strategy of long-term development of commercial bank – complex approach to a client 41
I. BOGDANOVA, O. RODIKOVA. Factors for the effective formation of the competence cost 45
A. GRUSCHINSKIY. Trends and problems of Russian automobile industry 49
S. GUSEV. Logistics approaches to modernization of urban passenger transport 55
T. KARABEKOVA. Views of Russian and foreign scientists on the function of hiring in the system of human resources management 59
M. KLINKOV. Restructuring enterprises as a factor of economic modernization 64
S. KORNEV. Russian management in industry: essence, contents, perspectives of effectiveness 69
I. NAGAEVA. Russian and foreign industrial enterprise manpower policy experience research 74
N. OVCHARENKO. The problems and features of Russin truck motor industry 79
M. PAVLENKOV, A. PARAMONOV. The functional and structural models of planning control 86
V. PORTNOV. Elaborating the policy of investment attraction to city industrial development 91
P. SMIRNOV. Specific human capital formation in an organization 98

SCIENTIFIC LIFE....102
OUR AUTHORS 104

РАЗДЕЛ I. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

УДК 330.01

Демина В.В.
Московский государственный областной университет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

V. Dyomina
Moscow State Regional University

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF SUPPLY AND DEMAND FOR WORKING HOURS FORMATION

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования спроса и предложения на рабочее время как ресурса постиндустриальной экономики. Спрос на рабочее время представлен со стороны работников. Установлено, что тенденция к сокращению рабочего времени при увеличении заработной платы не однозначна. Повышательные отрезки волн чередуются с понижательными, причем причинно-следственные связи на однородных участках волны имеют противоречивый характер. Сформировано представление о том, что спрос на рабочее время имеет не линейный, а волнообразный характер. Предложение рабочего времени рассмотрено со стороны работодателя.

Ключевые слова: свободное время, рабочее время, спрос, предложение, цена труда, неценовые факторы.

Abstract. This article handles the problem of the supply and demand for working hours formation as a postindustrial economy resource. The demand for working hours is presented from workers. It is established that the working hours reduction tendency at salary increase is multiple-valued. The hardening waves section alternate with bearish ones, the causal relationships on homogeneous wave sites having contradictory character. It has been established that demand for working hours has not linear, but wavy character. Working hours supply is considered from the employer.

Key words: free time, working hours, demand, supply, price of labour, non-price factor.

Время жизнедеятельности рассматривается в качестве ресурса, на который формируется предложение и спрос. Проблема формирования спроса и предложения на рабочее время как ресурса постиндустриальной экономики является достаточно актуальной [1, 1020]. Этот

© Демина В.В., 2011

процесс протекает по-разному у работников и работодателей.

Начнем с формирования спроса на рабочее время у работника. Спрос – это желание и способность покупателей совершать сделки по приобретению имеющегося на рынке товара. На рынке имеется товар-ресурс – труд. Кривая спроса на рабочее время совпадает с кривой предложения труда. Предлагая свой труд, работник одновременно предъявляет спрос на рабочее время. Другими словами, спрос на рабочее время предъявляется со стороны работника, который предлагает труд, и соответствует кривой предложения труда. Если есть предложение труда, следовательно, существует спрос на рабочее время. Высокое предложение труда соответствует высокому спросу на рабочее время. Низкое предложение труда будет соответствовать низкому спросу на рабочее время.

Со стороны работодателя анализируемый процесс соответствует спросу на труд (рабочую силу). Предъявляя спрос на этот товар-ресурс, работодатель предлагает другой ресурс – рабочие места.

Спрос на рабочее время, так же как и предложение труда, зависит от ряда факторов. Основным фактором выступает величина реальной заработной платы. Зависимость продолжительности работы от величины реальной заработной платы показывает рис. 1.

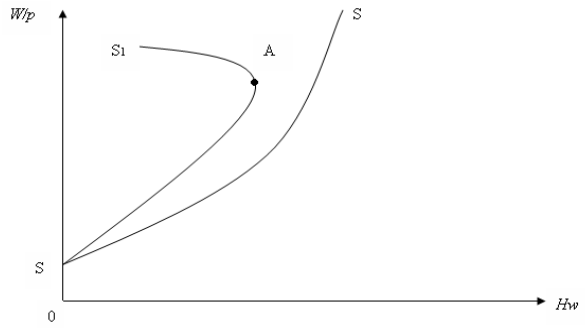

Рис. 1 Кривая предложения труда и реальная заработная плата: W/p – реальная заработная плата, Hw – количество часов работы [2, 261].

Кривая предложения труда SS имеет наклон вверх направо в соответствии с повышением уровня реальной заработной платы. Кривая предложения SS1 после точки А изгибается в обратном направлении. Эта ситуация объясняется тем, что достижение определенного уровня реальной заработной платы порождает желание иметь больше досуга.

Выбирая количество рабочего времени, работник осуществляет выбор между товарами, которые он способен приобрести на заработанные деньги, и досугом. М.А. Сажина и Г.Г. Чибриков отмечают, что «человек будет работать до тех пор, пока предельная полезность товаров, которые он способен заработать в добавленный час, будет равна предельной полезности добавленного часа досуга» [2, 261].

На формирование спроса влияет множество факторов. Ведущий из них – цена единицы товара. Если цены повышаются, то спрос повышается, а если цены понижаются, то спрос тоже понижается.

Спрос работника на рабочее время также определяется большим количеством факторов, а ведущим из них, как и на большинство благ, является цена, в данном случае – заработная плата. Зависимость между спросом на рабочее время и заработной платой можно представить табличным способом (путем построения шкалы спроса). Шкала (таблица) спроса на свободное время на основе полученных нами данных методом анкетирования представлена в табл. 1.

Таблица 1

Шкала (таблица) спроса на рабочее время

Pd (руб.)	10	150	200	300
Qd (час.)	0	8	5	8

Также зависимость между спросом на рабочее время и заработной платой можно представить графически (путем построения графика спроса на рабочее время).

График (кривая) спроса на рабочее время на основе полученных нами данных представлен на рис 2.

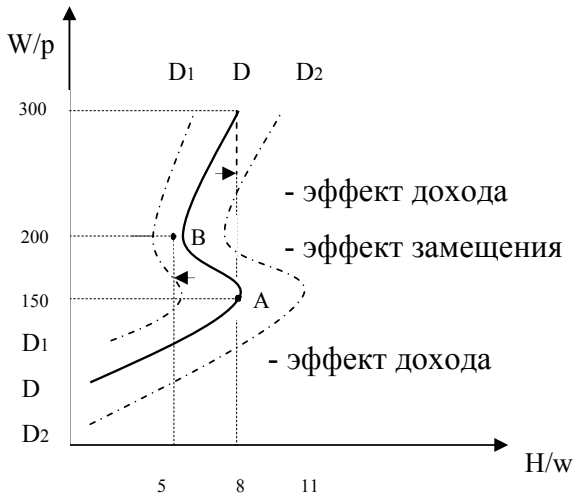

Рис.2 Кривая спроса на рабочее время

Кривая спроса на рабочее время DD до точки А имеет наклон вверх направо в соответствии с повышением уровня реальной заработной платы (эффект дохода). До определенного уровня материального положения работник больше ценит получаемую сумму денег, чем свободное время. Например, за счет дополнительных (нестандартных) видов работы он будет стремиться получать больше финансовых средств. Таким образом, объясняются распространенные случаи подработки определенными слоями населения. После точки А кривая DD изгибается в обратном направлении. Этот момент объясняется тем, что при достижении определенного уровня доходов, удовлетворяющего материальные потребности, у работника возникает потребность не в рабочем времени, а в количестве свободного времени, необходимого для отдыха, например, с семьей или для саморазвития [3, 25]. В этом случае прослеживается действие эффекта замещения.

Кривая предложения DD после точки В изгибается вправо. Эта ситуация объясняется тем, что очень высокий уровень оплаты порождает стремление больше работать и снова повторяется эффект дохода.

Как показывает график, работники реагируют на более высокий уровень заработной платы (ценовой фактор) следующим образом: сначала увеличивают спрос на рабочее время, далее сокращают его, а затем снова увеличивают.

Для нас важны условия, при которых домашнее хозяйство готово предъявить спрос на определенное количество рабочего времени при различных уровнях заработной платы. Ответ на этот вопрос дает как уровень потребления, так и предложение труда в экономике. Здесь большое значение имеет выбор между потреблением, определяемым заработной платой, и досугом. Р.Г. Емцов и М.Ю. Лукин пишут, что «задача потребителя заключается в том, чтобы при каждом данном уровне заработной платы выбрать такую комбинацию потребления и досуга, которая максимизирует его полезность. Если досуг является более ценным благом, то эффекты дохода и замены действуют в противоположных направлениях. Повышение заработной платы ведет к росту реального дохода и спроса на досуг (эффект дохода), но приводит к вытеснению части досуга рабочим временем» [4, 206]. В нашем исследовании мы продолжили этот анализ и выявили новый виток (повторяющий первый), когда следующий этап роста дохода приводит к снижению спроса на досуг и росту спроса на рабочее время. Он также связан с противоположным направлением эффекта замещения.

Кроме заработной платы, на спрос рабочего времени оказывает влияние, трансформируя его, совокупность неценовых факторов.

Неценовые факторы спроса на рабочее время:

- экономическая политика правительства (прямое и косвенное налогообложение, социальные пособия);
- потребность в покупках;
- интеллектуальное развитие;
- развитие сферы досуга;
- возраст;
- совокупный и подушевой доход семьи;
- изменение цены на продукты.

Принято отмечать два типа воздействия неценовых факторов: стимулирующее и дискриминирующее. Степень влияния этих типов может быть отражена в виде сдвигов кривой на графике. Проанализируем каждый из неценовых факторов спроса на рабочее время подробнее, отмечая ситуации, которые приведут к сдвигу кривой DD.

Экономическая политика государства, сопровождаемая высоким уровнем выплат социальных пособий, например, по безработице, у работников с низкой заработной платой стимулирует желание не работать, а получать пособие по безработице, встав на учет в Центре занятости, тем самым увеличивая свое свободное время. Снижение подоходного налога приведет к увеличению дохода, а следовательно, к сокращению рабочего времени, необходимого для получения требуемого уровня доходов. Повышение налогов вызывает неоднозначные ответные реакции, то есть может привести и к сокращению рабочего времени, так как у предпринимателя не будет заинтересованности в получении прибыли, а может привести к увеличению рабочего времени, чтобы сохранить определенный уровень прибыли.

Экономическая политика правительства, направленная на увеличение социальных пособий (трансфертов), приведет к сдвигу кривой спроса на рабочее время влево вниз, из положения DD в положение D1D1, т. е. сократит спрос на рабочее время. В данном случае мы будем наблюдать, с одной стороны, негативное, отрицательное влияние на экономику, так как данный фактор может способствовать «тунеядству» среди определенных слоев населения, но, с другой стороны, оно позитивно с точки зрения увеличения свободного времени. Снижение рабочего времени в результате снижения налогов приведет также к сдвигу кривой спроса влево вниз из положения DD в положение D1D1. И наоборот, экономическая политика правительства, направленная на уменьшение социальных пособий, росту налогов, приведет к сдвигу кривой спроса вправо вверх, из положения DD в положение D2D2, т. е. увеличит спрос на рабочее время.

Потребность в покупках. Чем выше у работников потребность в разнообразных покупках, тем выше их потребность в рабочем времени (в том числе дополнительном). За дополнительно отработанные часы работник получит дополнительную оплату. В данном случае произойдет сдвиг кривой спроса на рабочее время вправо вверх, из положения DD в положение D2D2. Это отрицательное влияние, так как в результате происходит сокращение свободного времени из-за недостаточного уровня оплаты труда. Если же работнику достаточно получаемой заработной платы для удовлетворения своих потребностей, то и потребность в увеличении рабочего времени у него будет меньше. Это положительное влияние данного фактора, так как работник доволен уровнем жизни, а в результате происходит сокращение рабочего времени.

Интеллектуальное развитие. Интеллектуальный труд, как правило, является характеристикой высококвалифицированных работников с высокой оплатой труда. При достижении определенного уровня жизни возникает большая потребность в личном времени. Высокое интеллектуальное развитие человека предполагает высокую интенсивность труда, требующую высокой самоотдачи, постоянного самоусовершенствования, и в результате – большего количества времени для обучения и отдыха. Эта ситуация приведет к сокращению спроса на рабочее время и сдвигу кривой спроса на рабочее время влево вниз, из положения DD в положение D1D1. Таким образом, это положительное влияние данного фактора спроса на рабочее время.

И наоборот, низкоинтеллектуальный труд является, как правило, низкоквалифицированным и невысоко оплачивается, что приводит к потребности работника увеличивать рабочее время для достижения достойного уровня жизни. Эта ситуация приведет к сдвигу кривой спроса на рабочее время вправо вверх, из положения DD в положение D2D2.

Развитие сферы досуга. При развитой сфере досуга возникает желание больше отдыхать и меньше работать [5, 104]. В данном случае кривая спроса на рабочее время сдвинется влево вниз, из положения DD в положение D1D1. В тоже время развитая сфера досуга может привести и к сдвигу кривой спроса вправо вверх, из положения DD в положение D2D2, так как на платные развлечения необходимо больше зарабатывать.

Возраст. В возрасте до 25 лет у человека высокая потребность в образовании, обусловленная интересом к профессиональной деятельности. В период с 25 до 45 лет работник стремится строить свою профессиональную карьеру. У него высокая потребность в профессиональной деятельности, а следовательно, потребность в рабочем времени превалирует над потребностью в свободном времени. В данном случае кривая спроса на рабочее время сместится из положения DD в положение D2D2. Но эти выводы не столь однозначны. В процессе трудовой деятельности, направленной на карьерный рост, также возникает потребность в образовании (у интеллектуального человека эта потребность является постоянной), для получения которого возрастает потребность в свободном времени, тогда кривая спроса на рабочее время сместится из положения DD в положение D1D1.

В возрасте до 25 лет и после 45 лет работники будут больше стремиться к увеличению свободного времени. Сдвиг кривой спроса на рабочее время произойдет влево вниз.

Совокупный и подушевой доход семьи также определяет спрос на рабочее время [6, 16]. Чем ниже совокупный доход семьи, тем выше спрос на рабочее время. За дополнительно отработанные часы работник получит дополнительную оплату, увеличив тем самым совокупный доход семьи. В данном случае произойдет сдвиг кривой спроса на рабочее время вправо вверх, из положения DD в положение D2D2. Это дискриминирующее влияние, так как в результате происходит сокращение свободного времени из-за недостаточного уровня оплаты труда.

Если же совокупный доход семьи находится на достойном уровне и удовлетворяет потребности семьи, то и потребность в увеличении рабочего времени будет меньше. Это положительное влияние данного фактора, так как работник доволен уровнем жизни, а в результате происходит сокращение рабочего времени. Эта ситуация приводит к сдвигу кривой спроса на рабочее время влево вниз, из положения DD в положение D1D1.

Изменение цен на товары в сторону увеличения, а также ожидание их увеличения повышает спрос на рабочее время. Стремясь поддержать свой уровень жизни, работники обратятся с просьбой к работодателю о повышении заработной платы. А так как на эти просьбы работодатели, как правило, не сразу реагируют, то работники вынуждены искать дополнительные виды заработков (формы работы), увеличивая тем самым время работы, чтобы не понизить уровень жизни. Увеличение рабочего времени приведет к сдвигу кривой спроса на рабочее время вправо вверх. И наоборот, снижение цен приведет к стабильности и осознанию ценности свободного времени и, как следствие, к сдвигу кривой спроса влево вниз.

Теперь рассмотрим рабочее время со стороны его предложения. Предложение рабочего времени производится работодателем и определяется количеством имеющихся у него ресурсов и планируемым выпуском товара. Величина предложения рабочего времени определяется изменением величины предельного денежного продукта. Так, «чем больше ресурсов фирма использует в процессе производства, тем больше продукции она производит. Предельный продукт ресурса MP – это дополнительное количество произведенной продукции в результате использования дополнительной единицы данного ресурса. Например, если фирма использует (предлагает) дополнительно час труда, то объем ее выпуска увеличивается на MPL единиц» [7, 202].

Чем выше уровень заработной платы, тем за меньшее количество рабочего времени предприниматель может заплатить работникам. И наоборот, чем ниже уровень заработной платы, тем за больше количество рабочего времени предприниматель сможет заплатить, а следовательно, предложить рабочих часов и нанять больше работников при прежней заработной плате.

Зависимость между предложением рабочего времени и заработной платой можно представить графически (путем построения графика предложения рабочего времени).

График (кривая) предложения рабочего времени представлен на рис. 3.

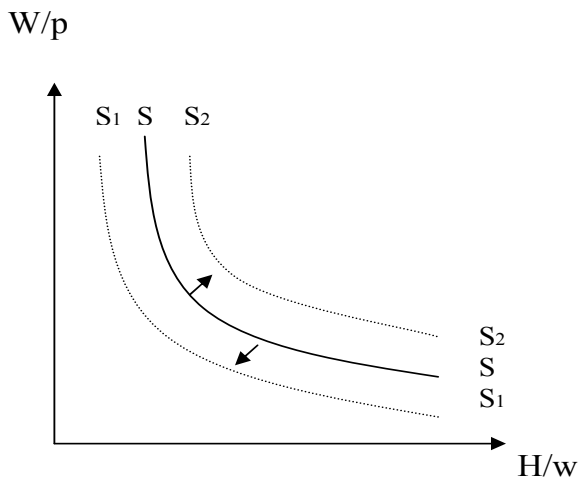

Рис. 3. Предложение рабочего времени

Предложение рабочего времени зависит от цены труда и изменения неценовых факторов, к которым относятся:

- экономическая политика государства;
- цикличность экономики;
- научно-техническая революция;
- изменение цен на другие ресурсы;
- кадровая политика;
- позиция и влияние профсоюзов.

Экономическая политика государства оказывает непосредственное влияние на количество рабочего и свободного времени. Так, повышение налогов приводит к сдвигу кривой предложения рабочего времени влево вниз, из положения SS в положение S1S1, так как предприниматель в данном случае, в силу ограниченности капитала, сможет заплатить за меньшее количество рабочего времени. И наоборот, понижение налогов приведет к сдвигу кривой предложения рабочего времени вправо вверх, из положения SS в положение S2S2.

Одним из главных признаков рыночной экономики является её *цикличность*, то есть периодические колебания экономической активности, выражающиеся в более или менее регулярном повторении спадов и подъемов производства. Во время экономических спадов (кризисов) происходит снижение производства, что приводит к сокращению рабочего времени и сдвигу кривой предложения рабочего времени влево вниз. Во время экономического подъема происходит рост производства, который склоняет предпринимателей к увеличению рабочего времени и сдвигу кривой предложения рабочего времени вправо вверх.

Под научно-техническим прогрессом понимается внедрение новых, более совершенных технологий, освоение новых эффективных методов организации производства и управления, что в конечном итоге приводит к более высокому результату в использовании факторов производства и повышению производительности труда [8, 82]. В результате научно-технического прогресса происходит сокращение времени, связанного с производством и выполнением функциональных обязанностей, что приводит к сдвигу кривой предложения рабочего времени влево вниз.

В результате эффективного использования трудовых ресурсов или изменения количества продукции, произведенного одним работником за определенное время, изменяется совокупная потребность в рабочем времени для выполнения производственного задания (плана). Повышение производительности труда сокращает потребность в необходимом рабочем времени, понижение, наоборот, увеличивает потребность в нем, что приведет к соответствующим сдвигам кривой предложения рабочего времени.

Изменение цен на сырье (ресурсы). Повышение цен на сырье приведет к сдвигу кривой предложения рабочего времени влево вниз, из положения SS в положение S1S1, так как предприниматель вынужден будет сократить закупки сырья и одновременно сократить количество рабочего времени, необходимого для производства. Кривая предложения рабочего времени сдвигается в том же направлении, в каком изменяется спрос на продукт.

Также ожидание повышения в будущем цен на выпускаемую продукцию приведет к стремлению предпринимателя увеличить выпуск продукции, а соответственно, и количество рабочего времени, что приведет к

сдвигу кривой предложения рабочего времени вправо вверх. И наоборот, ожидание понижения в будущем цен на выпускаемую продукцию будет способствовать стремлению предпринимателя сократить издержки, в том числе и за счет рабочего времени, что приведет к сдвигу кривой предложения рабочего времени влево вниз.

Кадровая политика. Применение высококвалифицированного труда влияет на цену рабочего времени, так как высококвалифицированному работнику надо больше платить, но в то же время ему требуется меньше времени на выполнение возложенных на него функциональных обязанностей. Применение эффективных методов стимулирования труда, например, стимулирование свободным временем, также способствует повышению производительности труда и сокращению рабочего времени [9, 179]. В результате происходит сдвиг кривой SS влево вниз.

Особый случай предложения рабочего времени на рынке труда возникает *при господстве на нем профсоюзов*, которые пытаются обеспечить повышение заработной платы [1, 10]. Но, как правило, в ответ на установление высокой заработной платы по требованию профсоюзов предприятие отвечает сокращением числа занятых работников.

Итак, спрос на рабочее время со стороны работников даёт представление о том, что этот спрос носит неьлинейный, а волнообразный характер. Тенденция к сокращению рабочего времени при увеличении заработной платы не однозначна. Повышательные отрезки волнообразно чередуются с понижательными, причем причинно-следственные связи на однородных участках волны имеют противоречивый характер. Предложение рабочего времени осуществляется со стороны работодателя и зависит от ряда факторов, влияющих на сокращение или увеличение рабочего времени.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Балацкий Е.В. Свободное время как фактор экономического равновесия // Вестник РАН. 1999. №12. С. 1018-1028.
2. Сажина М.А. Экономическая теория: учебное пособие для вузов / М.А. Сажина, Г.Г. Чибриков. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2005. С.261.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000. С. 25.
4. Микроэкономика: учебное пособие / Р.Г. Емцов, М.Ю. Лукин. 2-е изд. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. Издательство «Дело и Сервис», 1999. С. 206.
5. Игнатьев В.И., Розанов Ф.И. Россия в информационной цивилизации: проблемы вхождения и национальная специфика // Социальная онтология России : сборник научных статей по докладам II Всероссийских Копыловских чтений, Новосибирск, 2008. С. 103-121.
6. Пигалова Н.А. Семья и домохозяйство в системе экономических отношений общественного производства: автореф. дис. …канд. экон. наук. Кострома, 2000. С. 16.
7. Микроэкономика: учебное пособие / Емцов Р.Г., Лукин М.Ю. 2-е изд. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. Изд-во «Дело и Сервис», 1999. С. 202.
8. Розанова Н.М. Информационные технологии: средство выживания или конкурентное преимущество? // Мировая экономика и международные отношения. 2010. №7. С. 74-82.
9. Демина В.В. Социально-экономическая природа рабочего и свободного времени в нематериальном производстве: монография. М., 2009. 232 с.
10. Садовая Е.С. Роль и место профсоюзов в модернизации России // Труд и социальные отношения. 2010. №4. С. 4-11.

УДК 338.4

Демин С.С.
ФГУП «Государственный научно-исследовательский институт гражданской авиации»

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ И НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

S. Demin
State Scientific and Research Institute for Aviation

CONCEPTUAL BASES OF INNOVATIVE MODERNIZATION OF HI-TECH AND SCIENCE INTENSIVE BRANCHES OF RUSSIAN ECONOMY

Аннотация. Научно обосновано положение о том, что в условиях глобализации модернизация высокотехнологичных и наукоемких отраслей на основе догоняющей модели развития имеет ограниченный характер и не отвечает задачам стратегии инновационного прорыва, как единственно возможного пути обеспечения высоких темпов экономического роста в России. Показано принципиальное отличие целостной организационно-экономической концепции инновационной модернизации высокотехнологичных и наукоемких отраслей от технологической модернизации.

Ключевые слова: высокотехнологичная и наукоемкая отрасль, модернизация, технологическая модернизация, инновационная модернизация.

Abstract. The article scientifically grounds that under the conditions of globalization modernization of hi-tech and science intensive branches of Russian economy on the basis of catching up model of development has a limited character and doesn't meet the requirements of strategic innovative break, as the unique way of maintaining high rates of economic growth. Basic difference of integral organizational-economic concept of innovative modernization of hi-tech and science intensive branches from technological modernization has been shown.

Key words: hi-tech and science intensive branch, modernization, technological modernization, innovative modernization.

Переход экономики России на инновационный путь развития в условиях глобализации является императивом для сохранения стабильных темпов экономического роста в долгосрочной перспективе. В научной литературе есть много публикаций, посвященных как вопросам модернизации экономики, так и проблемам построения эффективной национальной инновационной системы. Однако анализ мнений ведущих ученых и политиков показывает отсутствие однозначного понимания, во-первых, что такое модернизация и чем она отличается от инновационного развития, во-вторых, что важнее для российской экономики – модернизация или инновационное развитие, и, в-третьих, какое из этих направлений вписывается в систему существующих реалий. Между модернизацией и инновационным развитием есть ряд различий. Модернизация в широком смысле должна быть организационно-экономической, направленной на инновационное развитие высокотехнологичных и наукоемких отраслей.

Зарубежные экономисты Филипп Агийон и Питер Хоуитт создали формальную теорию шумпетерианского экономического роста. Эта теория основана на том, что в странах, которые далеко отстают по уровню производительности от передовых технологических держав, выгоднее заниматься модернизацией, т. е. копировать современные технологии, в странах,

© Демин С.С., 2011

которые находятся достаточно близко к переднему краю технического прогресса, выгоднее заниматься инновациями. Не вызывает сомнения мнение о том, что осуществление стратегии модернизации на основе простого инвестирования в покупку современной технологии является наиболее легкой задачей. Однако при этом вряд ли в России возможен экономический рост до тех пор, пока не появятся инновации, которые запустят новый шумпетерианский цикл.

Данная точка зрения основана не только на работах, посвященных концепции волнообразного развития социально-экономических систем. Обосновывать выбор между модернизацией и инновациями в экономике в целом бессмысленно. Некоторые высокотехнологичные и наукоемкие отрасли России отрасли уже сейчас занимаются конкурентоспособными инновациями, некоторым необходима в первую очередь модернизация. Поэтому единственно возможный для России путь построения инновационной экономики заключается в создании условий, методов и механизмов и для модернизации, и для инноваций.

Существуют и другие научные взгляды по поводу дальнейшего развития России. В работе Полтеровича В.М. [6, 8] аргументирован тезис о необходимости реализации стратегии догоняющего развития. Однако же и здесь автор приходит к выводу, что реализация этой стратегии на основе масштабного заимствования технологий должна исчерпать себя через 15-20 лет с тем, чтобы перейти на путь инновационного развития экономики. По мнению других отечественных ученых, модернизация в российской экономике – это процесс, который также должен обеспечить свободный потребительский выбор на рынке за счет диверсификации внутреннего производства и, что немаловажно, его инновационную ориентацию. Согласно гипотезе об инновационной паузе, сегодня наблюдается снижение эффективности потока технологических инноваций в связи с тем, что действующие технологии широкого применения в основном исчерпали свои возможности, а новые пока не готовы взять на себя роль стимулятора экономического роста [7, 9]. Инновационная пауза предоставляет возможности для сокращения отставания от передовых стран [1, 255].

С другой стороны, стратегия развития экономики по инновационному пути до сих пор вызывает споры: на что мы будем делать ставку – на модернизацию или инновационное развитие. Если исходить из того, что инновации – это стратегия большого скачка для опережения страны с развитым высокотехнологичным и наукоемким сектором, а модернизация предполагает поэтапный подход, постепенное увеличение производительности труда за счет уже имеющихся западных технологий [2, 1], то необходимо поэтапное внедрение организационно-экономической концепции инновационной модернизации, направленной на получение синергетического эффекта от симбиоза модернизации и инновационного развития.

Учёными [8, 158] обоснованы следующие тезисы. Во-первых, страны, которые добились успеха, вначале шли по пути модернизации, т. е. интенсивно заимствовали передовые технологии и постепенно переходили на инновационный путь развития. Во-вторых, не удается сначала улучшить институты, а потом запустить рост экономики. В-третьих, успешная стратегия экономического роста возможна только на основе взаимодействия государства и бизнеса. Те небольшие страны, которые шли по пути модернизации при заимствовании западных технологий, опирались на интерактивное планирование и старались координировать разные типы экономической политики для облегчения модернизации.

Анализ дискуссий по вопросам социально-экономического развития России показал расхождения относительно вопроса: должна ли стратегия модернизации опираться на методы стимулирования экономического роста, либо следует сосредоточить усилия на совершенствовании институтов. Сторонники институциональной модернизации полагают, что вмешательство бюрократии может

навредить экономике [5, 13-19]. Сторонники проектного подхода отмечают, что в условиях низкой эффективности российской экономики усилия по созданию рыночных институтов слабо результативны и работают на закрепление экспортно-сырьевой модели. Необходима капитализация сравнительных преимуществ экономики, т. е. интенсификация вложений в потенциально конкурентоспособные отрасли.

Вопросам технологической модернизации посвящены работы многих ученых. Однако модернизация не должна быть технологической, ограничиваться обновлением производственной базы предприятий, т. к., по аналогии с концепцией догоняющего развития, она не принесет существенных результатов. Догоняющее развитие имеет смысл лишь в контексте социально-экономической отсталости [4, 6] и приносит успех только при наличии двух обязательных условий. Во-первых, догоняющая страна может добиться существенных результатов, лишь когда догоняемая находится на более высоких ступенях технологического уклада. Во-вторых, догоняющее развитие эффективно при наличии мобилизационных методов прямого принуждения. Следовательно, пределы догоняющего развития не безграничны.

Проблема вывода российской экономики на траекторию инновационного развития тесно связана с понятием обгоняющей модернизации, под которой понимается инновационное развитие, а сама модернизация рассматривается в комплексном сочетании с модернизацией технологической, социальной и политической. В работе [3, 12] речь идет о трёх моделях модернизации. Модель догоняющей ресурсосберегающей модернизации означает устранение экономического и технологического отставания от состояния модернизированного объекта. Модель развивающей модернизации предусматривает комплекс мероприятий, приводящих к переходу на более высокий технологический уклад. Модель опережающей модернизации состоит в том, что в стратегических планах должны устанавливаться перспективные требования для инновационной продукции.

Ограниченность догоняющей модернизации актуализируется в период радикальной социальной трансформации. Задача вхождения в глобальную экономику требует от России отказа от модели догоняющего развития. Радикальный характер глобализационных процессов предполагает новые, а не имитирующие способы социального развития, к которым относится организационно-экономическая концепция инновационной модернизации высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Глазьев С.Ю. О программе антикризисных мер // Журнал Новой экономической ассоциации. 2009. №1-2. С. 255-258.
2. Гуриев С.М. Модернизация или инновации: что важнее для экономики России? [Электронный ресурс] [сайт]. [2010]. URL: http://www.forbes.ru/ekonomika-column/vlast/60051-modernizatsiya-ili-innovatsii-chto-vazhnee-dlya-ekonomiki-rossii (дата обращения 22.11.2010).
3. Лаврентьев В.А. Управление технологической модернизацией промышленных предприятий на основе многоуровневой оптимизации производства: автореф. дис. … докт. экон. наук. Ижевск, 2010. 41 с.
4. Мау В.А. Экономико-политические итоги 2001 года и перспективы устойчивого экономического роста // Вопросы экономики. 2002. №1. С.4-20.
5. Мау В.А. Экономическая политика 2007 года: успехи и риски // Вопросы экономики. 2008. № 2. С. 4-25.
6. Полтерович В.М. О стратегии догоняющего развития для России // Экономическая наука современной России. 2007. № 3. С. 17-23.
7. Полтерович В.М. Гипотеза об инновационной паузе и стратегии модернизации // Вопросы экономики. 2009. № 6. С. 4-22.
8. Стратегия модернизации российской экономики/ Под ред. акад. В.М. Полтеровича. М., 2010. 424 с.

УДК 332.1

Задорожнева Ю.В.
Волгоградский государственный университет

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

J. Zadorozhneva
Volgograd State University

STRUCTURAL ELEMENTS OF REGIONAL ECONOMIC POLICY

Аннотация. С позиций системного подхода выделены связи и отношения региональной экономической политики с направлениями общей политики государства. Рассматривается взаимодействие и взаимное влияние экономической и социальной политики с использованием анализа функциональных связей субординационного и координационного характера. Определены основные структурные элементы, способствующие повышению эффективности реализации социально-экономической политики на различных уровнях принятия управленческих решений.

Ключевые слова: региональная экономическая политика, структурный состав, системный подход, социальная политика.

Abstract. The interconnections and relations of regional economic policy with the general policy of the state have been studied through system approach. The interaction and mutual influence of economic and social policies have been considered on the basis of specification of functional relations of subordinate and coordinating character. The basic structural elements have been defined to increase the efficiency of the implementation of socio-economic policies at different levels of administrative decisions.

Key words: regional economic policy, structural composition, system approach, social policy.

Структурные элементы региональной экономической политики можно определить, выявляя их связи и отношения. Для системного подхода типично, когда центр исследования переносится с элементов изучаемого объекта или явления на системообразующие связи. Всякий объект (явление, событие), рассматриваемый как система, имеет несколько уровней организации [4, 55]:

- концептуальный, т. е. уровень системообразующих свойств (свойств отношений);
- структурный, т. е. уровень системообразующих отношений;
- уровень элементов системы.

На концептуальном уровне определяются цель, задачи и приоритетные направления социально-экономической политики. Цель развития экономики заключается в стремлении достичь максимального благосостояния общества посредством решения следующих задач:

- экономический рост;
- полная занятость;
- стабильность уровня цен и устойчивость национальной валюты;
- внешнеэкономическое равновесие;
- внешняя и внутренняя безопасность;
- социальная защита и создание условий по обеспечению общественного правопорядка и социально-психологического климата.

© Задорожнева Ю.В., 2011

На структурном уровне предполагается выделить в составе экономической политики так называемые составляющие элементы, позволяющие обозначить функциональные связи и формы конкретных хозяйственных отношений для объяснения конечного результата:

– субъект – управляющий элемент, отвечающий за разработку и принятие управленческих решений, а также осуществляющий координацию и контроль эффективности исполнения;

– объект – управляемый элемент, на который оказывается воздействие со стороны субъекта для реализации управленческих решений;

– механизм взаимодействия субъекта и объекта, включающий цели, методы и средства их достижения, формы использования средств, а также результат достижения цели и систему критериальной оценки изменений объекта по сравнению с поставленными целями, на основе которой принимается решение о необходимости корректировки либо первоначальных целей, либо выбора способов, средств и форм преобразования.

На уровне элементов системы экономическая политика рассматривается с точки зрения структурно-функционального подхода, и в качестве составляющих компонентов выделяются отдельные составляющие – направления или виды экономической политики, предусматривающие ее внутреннее согласование и взаимодействие с другими видами политик государства.

Структурно экономическую политику рассматривают по вертикали, выделяя ее в составе общей политики государства и подразделяя на политики низшего уровня, а также по горизонтали – как один из взаимосвязанных элементов соответствующего иерархического уровня. В силу своей значимости для большинства сфер общества экономическая политика государства, по мнению С.С. Сулакшина и его соавторов, занимает в общей структуре основных государственных политик место по соседству с политикой безопасности, геостратегической, административно-правового строительства, бюджетно-налоговой, денежно-кредитной и банковской, а также социальной [1, 51-52]. Эти же авторы отмечают двойственную роль социальной политики, которая при всей своей самостоятельности является одним из аспектов политики экономической и, таким образом, попадает в разряд субполитик, составляющих горизонтальную структуру экономической политики развития. Однако если выделение социальных аспектов в качестве составной части экономической политики обусловлено наглядностью отображения их взаимосвязи и пересечения, то отнесение бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политик одновременно в состав основных политик государства и в состав политики регулирования в сфере финансов влечет проблемы субординационного и координационного характера. Поэтому, по нашему мнению, бюджетно-налоговая и денежно-кредитная политики являются видами политики финансового регулирования и их следует рассматривать в составе экономической политики.

Следуя логике С.С. Сулакшина, инновационная политика является составной частью исключительно промышленной политики, а информационная входит в состав только социальной политики. Бесспорно, внедрение новейших научно-технических достижений и передовых технологий занимает ключевые позиции именно в промышленности, но не менее важную роль инновации играют и в других сферах социально-экономического развития. Каждое новое достижение решает не только частную задачу, но выступает как новый товар для использования в «новых комбинациях» при решении других задач [5, 159-160]. Инновационный активный сценарий развития РФ предполагает повышение в структуре экономики доли информационного и высокотехнологичного сектора, к которому отнесены высокотехнологичные отрасли промышленности и виды социальной деятельности, связанные с инвестициями в человеческий капитал, – образование, медицина, наука и научное обслуживание,

информатика [1, 112]. Таким образом, инновации используются в различных областях человеческой деятельности, а инновационная политика как основа модернизации, при всей значимости для промышленной сферы, может выступать в качестве вполне самостоятельного направления экономической политики.

Аналогичную самостоятельность должна приобрести политика в области формирования единого информационно-коммуникационного пространства, создания и развития рынка информации как одного из трансакционных факторов производства [4, 63]. Последнее позволит создать эффективную систему социально значимых институтов для обеспечения прав граждан на свободное получение, использование и обмен информацией как необходимого и главного условия социально-экономического развития. В результате, по нашему мнению, структура экономической политики государства по выделению в ее составе соответствующих основных видов может быть схематически изображена на рис. 1. Следует сразу отметить, что перечень обозначенных основных направлений государственной экономической политики не претендует на законченность и может быть расширен с учетом специфики рассмотрения.

Структурный состав политики финансового регулирования, по нашему мнению, состоит из бюджетно-налоговой, инвестиционной, ценовой, банковской, денежно-кредитной политик. Структурная политика включает в свой состав региональную, отраслевую и конкурентную политики, каждая из которых может быть в свою очередь детализирована. Институциональная политика сочетает в себе политику в области разработки и издания нормативно-правовых актов, регламентирующих различные сферы деятельности, а также политику по формированию и трансформации экономических и социальных институтов.

Очевидно, что наибольший отклик от реализации мероприятий в экономике происходит в социальной подсистеме, что обусловливает необходимость уточнения структурного состава социальной политики, который включает следующие элементы:

– политика в сфере демографии, здравоохранения и социальной защиты в той части, которая касается соблюдения соответствия прожиточного минимума высоким стандартам качества жизни и создания условий по обеспечению общественного правопорядка и социально-психологического климата, обеспечения экологической безопасности;

– пенсионная политика;

– политика в сфере образования и культурного воспитания, включая науку;

– политика в сфере труда и занятости, включая регулирование оплаты труда и доходов.

Данный перечень может быть расширен за счет добавления не менее важного, а скорее, одного из главных направлений социальной политики – политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства и жилья. Этот факт подтверждает выбор приоритетных национальных проектов, в число которых вошли жилищное строительство и обеспечение граждан доступным жильем, образование, здравоохранение и развитие аграрно-промышленного комплекса.

В контексте данного исследования экономический и социальный аспекты заслуживают повышенного внимания, а региональный уровень представляется как проекция высшего на низший с учетом уточнения количества и содержания входящих компонентов. В результате региональная экономическая политика включает следующие основные направления с учетом специфики разграничения полномочий:

Рис.1. Структура экономической политики государства: основные виды (сост. автором)

– политика финансового регулирования, объединяющая денежно-кредитную, банковскую, ценовую, бюджетно-налоговую и инвестиционную;
– информационная политика;
– инновационная политика;
– институциональная политика;
– отраслевая политика в соответствии с особенностями природно-географических факторов.

Основные направления приложения усилий региональных властей в социальной политике – образование, здравоохранение и социальная защита, ЖКХ и обеспечение доступным жильем, пенсионная система, трудовая политика и регулирование доходов и оплаты труда.

Таким образом, различные направления социально-экономической политики в зависимости от сфер применения проводимых мероприятий, по нашему мнению, составляют аспектированные подсистемы внутренней среды, которые проявляются на каждом уровне иерархии принятия управленческих решений, что и обусловливает их внутреннее взаимодействие. Очевидно, что эффективное управление возможно только в том случае, когда в системе четко определены функциональные связи как между ее внутренними элементами, так и с внешней средой. В этом случае получаем динамическую форму представления социально-экономической политики, характеризующую свойства функционирующих объектов и субъектов с учетом имеющихся условий, ресурсов и факторов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Государственная экономическая политика России. К умной и нравственной экономике (анонс) / под общей ред. С.С. Сулакшина. М.: Научный эксперт, 2007. 440 с.
2. Демидов В.А. Региональная инновационная система: потенциал и тенденции развития / В.А. Демидов, Н.Н. Лебедева, О.С. Олейник. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2008. 318 с.
3. Иншаков О.В. Механизм социально-рыночной трансформации и устойчивого развития АПК России. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1995. 450 с.
4. Калинина А.Э. Информационное развитие экономики региона / А.Э. Калинина, О.В. Иншаков, М.Ф. Мизинцева, Е.А. Петрова. М.: Издательский дом «Финансы и Кредит», 2008. 296 с.

УДК 330.111.4:001

Изотова Е.Н.
Московский государственный вечерний металлургический институт

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЙ

E. Izotova
Moscow State Evening Metallurgical Institute

MANAGING INTELLECTUAL DEVELOPMENT OF DOMESTIC AND FOREIGN COMPANIES

Аннотация. В статье анализируется отечественный и зарубежный опыт управления развитием интеллектуального потенциала. Главным аспектом в процессе управления интеллектуальным потенциалом является обеспечение комплексного взаимодействия всех его элементов: человеческого, организационного и клиентского потенциалов. Методы формирования и развития интеллектуального потенциала в России и за рубежом существенно отличаются. Основные составляющие развития интеллектуального потенциала – это развитие человеческого, организационного и клиентского потенциалов. Использование зарубежного опыта развития интеллектуального потенциала не всегда эффективно для российских организаций. Несмотря на это, освоение опыта иностранных компаний является необходимым, т. к. позволяет определить основные направления формирования и развития интеллектуального потенциала.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, управление развитием интеллектуального потенциала, человеческий потенциал, организационный потенциал, клиентский потенциал, персонал, образование, развитие.

Abstract. The article examines domestic and foreign experience of managing intellectual development. The main aspect in the management of intellectual potential is to provide a complex interaction of all its elements: human, organizational and client capabilities. Methods of forming and developing intellectual capacity in Russia and abroad differ significantly. The main components of the development of intellectual capacity are the development of human, institutional and client capabilities. The use of foreign experience in the development of intellectual capacity is not always effective for Russian companies. Despite this, the study of international experience is necessary, because it allows us to define the basic directions of formation and development of intellectual potential.

Key words: intellectual capacity, managing the development of intellectual capacity, human potential, institutional capacity, potential client, staff, education, development.

Каждая организация обладает ценным материалом в виде нематериальных активов и ресурсов, выраженных или подразумеваемых перспектив и способностей, данных информации, знаний, то есть интеллектуальным потенциалом. Интеллектуальный потенциал компании – это совокупность явных и неявных коллективных знаний, умений, опыта, познавательных и духовных способностей персонала организации, которые при взаимодействии с другими ресурсами компании обеспечивают ей долгосрочные конкурентные преимущества. В исследовании Д.А. Войнова была предложена следующая структура интеллектуального потенциала: *человеческий, организационный и клиентский потенциалы* [1, 29].

Человеческий потенциал – это часть интеллектуального потенциала, которая имеет непосредственное отношение к человеку. Это знания, навыки, творческие и мыслительные

© Изотова Е.Н., 2011

способности людей, их моральные ценности, личные и лидерские черты, культура труда, которые используются индивидом или организацией для получения дохода.

Организационный потенциал – это часть интеллектуального потенциала, которая имеет отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационные формы и структуры, патенты, культура организации.

Потребительский потенциал – часть интеллектуального потенциала, складывающаяся из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями.

Главным аспектом в процессе управления интеллектуальным потенциалом является обеспечение комплексного взаимодействия всех его элементов. Недостаточно инвестировать в человеческий, организационный и клиентский потенциалы по отдельности.

Говоря о примерах эффективного управления развитием интеллектуального потенциала отечественных и иностранных компаний, необходимо учитывать существующие различия между Россией и Западом.

Во-первых, руководители иностранных компаний раньше осознали необходимость развития интеллектуального потенциала. Для отечественных организаций это до сих пор не является актуальной нормой.

Во-вторых, в силу многолетнего опыта и традиций, уровень подготовки иностранных специалистов изначально более высокий и однородный, чем российский, им практически не требуется повышение первоначальных знаний о бизнесе.

В-третьих, на Западе, в условиях стабильного развития бизнеса, успешно функционирует долгосрочное планирование политики управления персоналом (до 10 лет и более). В России это затруднено неопределённостью внешней и внутренней среды.

Несмотря на существующие различия, руководители некоторых отечественных компаний уже осознали необходимость развития интеллектуального потенциала как важного стратегического ресурса и фактора конкурентоспособности. Используя мировой опыт, предпринимаются действия по формированию собственной стратегии управления развитием интеллектуального потенциала.

Первой составляющей успешного развития интеллектуального потенциала является *развитие человеческого потенциала.*

Практика формирования и развития человеческого потенциала в отечественных компаниях получает всё большее распространение. Однако существует ряд проблем, которые препятствуют данному процессу.

1. Недостаточный уровень стратегического планирования развития человеческого потенциала. Несмотря на всё большее распространение развития человеческого потенциала в России, его значимость и степень стратегического планирования различаются для разных компаний. В иностранных организациях обучению персонала отдаётся приоритетное значение. Богатый накопленный опыт в данной области говорит о непрерывном и тщательно структурированном процессе подготовки специалистов.

2. Низкий уровень применяемых технологий и инструментов развития человеческого потенциала. Следует отметить, что не все технологии и инструменты управления развитием интеллектуального потенциала одинаково эффективны для российских и иностранных компаний. Прежде всего, это обусловлено разностью приоритетов, которые ставят перед собой руководители в России и за рубежом. Например, к наиболее практикуемым методам обучения персонала в России, Великобритании и США относятся: обучение на рабочем месте, внешние конференции, курсы и тренинги. К наиболее распространённым методам в Великобритании и США, но редко используемым в России, относятся: коучинг линейными менеджерами или внешними специалистами, внутренние мероприятия по обмену знаниями, наставничество.

Коучинг – метод непосредственного обучения в процессе работы менее опытного сотрудника более опытным; форма особого индивидуального наставничества, консуль-

тирования [6, 207]. Коучинг как средство управления – это взаимодействие руководителя и подчинённого, направленное на наиболее эффективное решение поставленной задачи. Внешне это выглядит несколько непривычно: вместо инструкций руководитель задаёт подчинённому несколько вопросов по определённой схеме, в результате чего:

- выясняется, насколько правильно сотрудник понял поставленную задачу;
- какие у него могут появиться затруднения при выполнении задачи;
- что необходимо сотруднику для выполнения этой задачи;
- выясняются отдельные нюансы, связанные с данной задачей.

Коучинг позволяет максимально широко раскрыть потенциальные возможности сотрудника для наиболее эффективного выполнения поставленной задачи. Таким образом, основная цель коучинга как средства управления – это помощь сотруднику в решении бизнес-задач. Опыт иностранных компаний показывает, что использование коучинга в управлении персоналом позволяет значительно повысить эффективность работы и усовершенствовать профессиональные навыки сотрудников [4].

Иногда коучинг отождествляют с обычным наставничеством. Однако это разные понятия. Инструмент коучинга – задавание вопросов, наставничества – передача опыта, знаний, навыков, информации.

В Великобритании и США также распространены следующие методы обучения персонала: аудио- и видеокурсы, secondment, job shadowing, e-learning.

Secondment – это разновидность ротации персонала, точнее, «командирование» персонала на определенное время в другую структуру для овладевания им необходимых навыков. У данного вида ротации персонала есть один существенный нюанс – secondment может быть не только внутренним (когда сотрудниками обмениваются отделения компании), но и внешним (когда сотрудники отправляются на работу в компании другой сферы деятельности). Внешний secondment используется на Западе довольно-таки часто [6].

Job Shadowing (в дословном переводе означает «рабочая тень») в настоящее время является наиболее популярным методом обучения персонала за рубежом. Суть его заключается в том, что обучающийся становится «тенью» опытного сотрудника в реальной рабочей обстановке, следует за ним, как тень, в течение одного или трех рабочих дней. Обучающийся имеет возможность обсуждать рабочие ситуации не только с сотрудником, «тенью» которого он является, но и с другими специалистами, а также получать информацию об особенностях той или иной должности. Цель метода – наблюдение и изучение особенностей работы сотрудника компании. Можно стать «тенью» любого специалиста организации (от линейного сотрудника до менеджера высшего звена), все зависит от того, каким навыкам необходимо обучить будущего или уже работающего специалиста [8].

E-learning является одним из наиболее эффективных (в том числе и с экономической точки зрения) инструментов организации обучения как в корпоративном, так и в академическом секторах. К инструментам e-learning относятся: системы управления обучением, системы управления учебным контентом, электронные курсы и инструменты для их создания. Любое использование информационных технологий в обучении также относится к сфере e-learning. Среди значимых преимуществ e-learning выделяют существенную экономию на поездках, приглашении тренеров, обработке отчетности. В Великобритании этот метод используется в 54% компаний.

3. Недостаточное финансирование в развитие человеческого потенциала. В 1990-х гг. различными программами внутрифирменного обучения в США были охвачены 50 млн. человек. Около 70% американских компаний использовали различные формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний таких 95%. Например, на профессионально-техническую подготовку кадров корпорация «Форд» расходует 25% своих капиталовложений, «Крайслер»

– 35%. В Японии развитие персонала пользуется государственной поддержкой (бюджетные субсидии). В Германии фирмы ежегодно расходуют около 9 млрд. евро на повышение уровня образования и квалификации своих сотрудников. Российская практика финансирования в развитие человеческого потенциала сильно контрастирует с западной. Недооценка этой проблемы привела к тому, что по качеству человеческого капитала наша страна занимает 57-е место в мире. Следует отметить, что 15 лет назад по данному показателю Россия находилась на 23-м месте.

Инвестированию в развитие человеческого капитала мешает несовершенство институциональной среды, слабое регулирование контрактных отношений, поэтому и работник, и работодатель нередко чувствуют себя незащищёнными. Обучение работника за счёт организации связано для работодателя с огромным риском: даже если с работником будет заключён договор о том, что после обучения он отработает в организации определённое время, нарушение этого договора часто остаётся безнаказанным и при обращении в судебные органы. Затраты российских организаций на внутрифирменное обучение кадров в среднем находятся на уровне 0,5-0,7% ФОТ. В развитых странах эта статья расходов компаний достигает 5-10% [2, 148, 149].

4. Плохо развитая корпоративная культура. Культура организации – это совокупность ценностей, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, а также присущий организации стиль отношений и поведения. Достоинства корпоративной культуры иностранных компаний очевидны. Это не только свод правил, внешних и внутренних коммуникаций, но и прозрачность структуры, следование законам. Например, в западной компании исключена вероятность нарушения руководством трудового кодекса или контрактных условий.

Ещё один важный момент – воспитание гордости за компанию. Причастность к мировому бренду налагает соответствующие обязательства на сотрудников и требует качественного выполнения работы. В международных компаниях принято заботиться о сотрудниках, создавать максимальный комфорт в офисе и на рабочем месте. Посчитано, что современное оборудование рабочего места, включая даже мелочи в виде чая, кофе, воды, посуды и прочего, влияют на повышение КПД сотрудника. Социальная защищённость (например, медицинское страхование) – тем более.

В российских компаниях корпоративная культура чаще всего ограничивается информированием персонала о важнейших событиях жизни фирмы, социальной и моральной поддержкой сотрудников. Несмотря на существующие различия в управлении развитием человеческого потенциала, первыми в России данное направление реализовали филиалы иностранных компаний и крупные российские корпорации. Характерным примером российской компании, успешно развивающей свой человеческий потенциал, является ОАО «Газпром» - крупнейшая энергетическая компания в мире.

На сегодняшний день в «Газпроме» работает 376,3 тысячи человек. В «Газпроме» эффективно действует ряд документов, затрагивающих сферу образования и сопровождения кадровой работы, а также медицинского обеспечения сотрудников и их семей. Важнейший из них – «Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов». В соответствии с этим документом в 2008 г. дальнейшее профессиональное развитие получило 155 тыс. человек. Также в «Газпроме» действуют: «Положение о работе с молодыми специалистами с высшим и средним профессиональным образованием и их стажировке в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», «Положение о психологическом сопровождении кадровой работы в ОАО «Газпром», «Положение о медицинском обеспечении работников, неработающих пенсионеров ОАО «Газпром» и членов их семей» и др. Кроме того, «Газпром» сотрудничает с ведущими российскими вузами для подготовки молодых специалистов, в частности – с Российским государственным

университетом нефти и газа имени И.М. Губкина.

Для дальнейшего совершенствования работы с персоналом в 2006 г. была разработана и утверждена "Политика управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций". Документ направлен на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства. Политику управления человеческими ресурсами осуществляют руководители всех уровней управления компании во главе с председателем Правления.

Основная цель "Политики" – обеспечение максимальной отдачи от инвестиций в персонал на основе:

- обеспечения стабильного статуса «предпочтительного работодателя»;
- комплексной мотивации каждого сотрудника на достижение целей компании;
- создания и развития объективной и эффективной системы оценки личного вклада каждого работника компании.

Основными взаимосвязанными составляющими политики управления человеческими ресурсами являются следующие направления:

- подбор, оценка и использование персонала;
- обучение и развитие;
- мотивация и вознаграждение;
- социальная политика;
- корпоративные коммуникации.

Для обеспечения материальной заинтересованности руководящих работников «Газпрома» в эффективном развитии компании с 2006 г. действует система материального стимулирования руководителей ОАО «Газпром» и основных дочерних обществ, включающая систему годового бонуса и программу премирования акциями ОАО «Газпром» [3].

Коэффициент Тобина для ОАО «Газпром» составляет 1,45 [2, 130]. *Данный коэффициент был разработан лауреатом Нобелевской премии, американским экономистом Д. Тобином. Коэффициент применяется для интегральной финансовой оценки величины интеллектуального капитала и определяется отношением рыночной цены компании к цене замещения её реальных активов (зданий, сооружений, оборудования и запасов).*

В настоящее время ОАО «Газпром» успешно интегрируется в мировой энергетический рынок, где основные конкуренты – это высокоорганизованные компании с квалифицированным персоналом и многолетним опытом работы в рыночных условиях. В связи с этим руководство «Газпрома» уделяет значительное внимание развитию человеческого потенциала как главного стратегического ресурса и успеха компании в достижении поставленных целей.

Примером эффективного развития человеческого потенциала за рубежом является компания British Petroleum (BP). Значительное внимание в BP уделяется подготовке молодых специалистов для кадрового резерва. В корпорации реализуется «Программа индивидуального развития», смысл которой заключается в оценке молодых специалистов и определении перспектив их карьерного роста. В помощь молодым специалистам выделяются руководители, сопровождающие их на пути повышения квалификации, а также разрабатываются тренинги лидерских способностей. После завершения программы специалисты становятся составляющей кадрового резерва компании.

Положительный опыт компании British Petroleum:

- корпоративная группа лидеров и участники «Программы индивидуального развития» чётко определены;
- региональные подразделения компании имеют свободу в подготовке кадрового резерва, центральное отделение не устанавливает им жёстких рамок;
- развитая система взаимодействующих комитетов, направленных на поддержку кадрового резерва;
- уменьшение бюрократизации процесса подготовки кадрового резерва за счёт усовершенствования информационной системы, охватывающей все отделы корпорации;
- работа с кадровым резервом проводится в тесном сотрудничестве между HR-отдела-

ми компании и входящими в неё предприятиями.

Положительные моменты работы с кадровым резервом компании British Petroleum начинают проявляться в работе крупных российских компаний. Например, индивидуальные планы подготовки кадрового резерва, совершенствование информационной системы и др. Российским компаниям нужно активнее использовать как отечественный, так и зарубежный опыт развития человеческого потенциала.

Второй составляющей успешного развития интеллектуального потенциала является *развитие организационного потенциала компании.*

Примером создания и успешного управления организационным потенциалом, представленным, в частности, сообществом профессионалов, может служить компания Microsoft, которая в 2007 г. открыла виртуальный исследовательский институт в Латинской Америке. Институт – это онлайновый ресурс компании, хотя и располагается в Чили. С помощью этого ресурса учёные и исследователи со всего мира имеют возможность размещать информацию о различных инновациях и проектах по различным дисциплинам, а также находить спонсоров. Цель компании, которая выделила на финансирование университетских узлов почти 1 млн. долл., заключается в том, чтобы помочь академическим исследователям получить финансирование от правительств стран Латинской Америки, заинтересованных в развитии образования и науки. Таким образом, Microsoft способствует созданию в одном регионе критической массы исследовательской деятельности, необходимой для экономического прорыва.

Интересен опыт развития организационного потенциала финансовой корпорации «НИКойл». В 2003 г. компания «НИКойл» впервые в России открыла электронный офис для обслуживания своих клиентов (юридических лиц), который является результатом сочетания и оптимизации электронных и финансовых технологий. В отличие от информационных стендов и буклетов традиционного офиса, в электронном офисе вся информация предоставлена в электронном виде. Приоритетным каналом взаимодействия является Интернет. Кроме него активно используются факс, телефон, почта. Для получения консультации, после согласования времени с менеджером, можно начать интернет-переговоры. После завершения интернет-переговоров клиент оперативно получает протокол, в котором все договорённости закреплены в письменной форме. Если у клиента нет возможности общаться с менеджером, можно заказать экспресс-консультацию с предварительным описанием бизнес-задачи. После первого обращения в электронный офис клиент получает электронную цифровую подпись. Пользуясь ею, можно, не покидая своего офиса, подписывать электронные договора с корпорацией, т. е. покупать финансовые услуги. Электронный офис вывел корпорацию «НИКойл» на новый уровень обслуживания, помог разработать специальную методику кредитования предприятий малого бизнеса, предложил более дешёвые финансовые услуги.

Компании, не пересматривающие свой организационный потенциал, нельзя назвать конкурентоспособными.

Третьей составляющей успешного развития интеллектуального потенциала является *развитие клиентского (потребительского) потенциала компании.*

К клиентскому потенциалу относятся деловая репутация компании, товарные знаки, бренды, отношения с клиентами, каналы распределения продукции, портфель заказов, различные контракты и соглашения и т. д.

О важности создания и оценки торговых марок и брендов свидетельствуют следующие данные о стоимости самых дорогих брендов мира за 2010 г. по оценке британской исследовательской компании Millward Brown Optimor (в млрд. долл.): Google – 114,26; IBM – 86,383; Apple – 83,153; Microsoft – 76,844; Coca-Cola – 67,983; McDonalds – 66,005; Marlboro – 57,047 и т. д. В данном списке оказались две российские компании – сотовые

операторы МТС и «Билайн». Бренд МТС занимает 72-ую строчку списка и оценивается Millward Brown Optimor в 9,723 млрд. долл. Бренд «Билайн» занимает 92-ую строчку списка и оценивается в 8,16 млрд. долл. [10].

Примером успешного управления брендом в России является фабрика «Русский шоколад». Наряду с развитием и расширением основного бренда «Русский шоколад», продукция шоколадной фабрики также продаётся под известным и «раскрученным» брендом «Моя семья». Этот бренд был взят «напрокат» у его владельцев, при этом стратегическое партнёрство выгодно обеим сторонам. Изначально созданный в сегменте соков бренд «Моя семья» укрепляется и наращивает свою стоимость, а фабрика «Русский шоколад», за счёт использования дополнительного бренда, увеличивает объём продаж и собственную долю рынка. Такое управление брендом на отечественном рынке является абсолютно новым, но уже доказало свою эффективность.

Ещё одним ценным нематериальным активом организации является её деловая репутация. Хорошая деловая репутация позволяет продавать товары по более высокой цене, способствует росту объёма продаж, повышает лояльность потребителей и персонала, увеличивает привлекательность компании на рынке труда. Поэтому крупнейшие международные корпорации уделяют значительное внимание созданию репутации и управлению этим активом. Для российских компаний данное явление пока не стало актуальной нормой.

Формирование клиентского потенциала компании происходит на базе эффективной работы с потребителями. Выбор механизмов взаимодействия организации и потребителей зависит от специфики рынка, где функционирует данная компания, и от способа оплаты услуг. Если оплата производится до предоставления товаров или услуг, то упор делается на развитии клиентского сервиса. Если оплата производится после, – то упор делается на качественное выполнение работы, минимизирующей риск неплатежей.

Уровень удовлетворённости клиентов напрямую влияет на прибыль. Это одна из причин, почему крупные компании – GE, Whirlpool и Coca-Cola – тратят миллионы долларов для улучшения работы с претензиями. Марианн Расмуссен, бывший вице-президент по качеству международных операций в компании American Express, говорил: «Я использую следующую формулу – лучшая работа с претензиями равняется более высокой удовлетворённости клиентов, что равняется более высокой лояльности бренду, что равняется более высокой прибыли» [11, 50].

На основе проведённого исследования можно выделить ключевые особенности развития интеллектуального потенциала, которые характерны для отечественных компаний.

1. Низкий уровень развития интеллектуального потенциала, обусловленный недостаточными знаниями и опытом в области развития интеллектуального потенциала.

2. Недостаточный опыт по оценке нематериальных активов, отсутствие методик оценки.

3. Повышенное внимание к материальным активам и недостаточное – к нематериальным активам.

4. Различие в подходах формирования элементов интеллектуального потенциала российских и иностранных компаний.

Использование зарубежного опыта развития интеллектуального потенциала не всегда эффективно для российских организаций. Это связано с тем, что для каждой компании набор методик может меняться с учётом условий хозяйствования страны или региона. Несмотря на это, изучение зарубежного опыта является необходимым для отечественных компаний, т. к. позволяет определить основные направления развития и реализации интеллектуального потенциала.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Войнов Д.А. Развитие интеллектуального потенциала коммерческой организации как ключевого фактора конкурентоспособности: дис. … канд. экон. наук. М., 2004. 188 с.

2. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М., 2008. 400 с.
3. Кадровая политика «Газпром» [Электронный ресурс]: [сайт]. [2011]. URL: http://www.gazprom.ru/career/hr-policy (дата обращения: 03.02.11).
4. Казарин М. Коучинг как средство управления [Электронный ресурс]: [сайт]. [2007]. URL: http://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-6 (дата обращения: 01.02.11).
5. Корякина Е.Н. Управление развитием интеллектуального потенциала в холдинговых компаниях: дис. …канд. экон. наук. М., 2006. 170 с.
6. Методы обучения и развития персонала, применяемые в Великобритании [Электронный ресурс]: [сайт]. [2005]. URL: http://www.trainings.ru/library/articles/?id=6299 (дата обращения: 02.02.2011).
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2008. 512 с.
8. Серых О. Обучение персонала методом Job Shadowing [Электронный ресурс]: [сайт]. [2008]. URL: http://www.4dk.ru/process/consultations/2008/9/527 (дата обращения: 02.02.2011).
9. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации. М., 2007. 368 с.
10. Топ-100 самых дорогих брендов мира [Электронный ресурс]: [сайт]. [2010]. URL: http://www.adme.ru/research/top-100-samyh-dorogih-brendov-mira-brandz-142755 (дата обращения: 07.02.11).
11. Шоул Джон. Первоклассный сервис как конкурентное преимущество. М., 2008. 338 с.

УДК 330.332

Киселева О.В.
Ульяновский государственный университет

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

O. Kiseleva
The Ulyanovsk state university

MECHANISMS OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF EFFECTIVE REGIONAL INVESTMENT POLICY

Аннотация. В статье дается анализ механизмов реализации эффективной региональной политики, сравнительный анализ темпов роста инвестиций и темпов роста валового регионального продукта (ВРП) по регионам Приволжского федерального округа и в целом по РФ. Представлены основные механизмы формирования и реализации инвестиционной политики в Ульяновской области. Основным результатом анализа является вывод о необходимости системных корректировок направленности инвестиционного процесса, который хотя и будет обеспечивать меньший количественный темп роста, но создает эффективные хозяйственные структуры.

Ключевые слова: инвестиционная политика, механизмы реализации инвестиционной политики, инвестиционная привлекательность региона, инвестиционный процесс, эффективность инвестиционной политики.

Abstract. The article analyses the mechanisms of realisation of an effective regional policy; rates of investment and GRP increase in regions Privolzhsk Federal District and across the Russian Federation have been compared. The basic mechanisms of formation and implementation of investment policy in Ulyanovsk region have been presented. The basic result of the analysis is the conclusion about the necessity of systematic correcting the investment process, which will provide lower rate of increase, create efficient economic structures.

Key words: investment policy, mechanisms of investment policy implementation, investment appeal of region, investment process, efficiency of investment policy.

Процессы, происходящие в современных условиях в России, характеризуются рядом принципиально новых моментов и не могут не затрагивать такого важного для экономики вопроса, как активизация инвестиционного процесса. Инвестиционный процесс в России за последнее время характеризовался ростом инвестиций в основной капитал, причем темпы роста инвестиций были весьма существенны, и лишь в 2009 г. в связи с кризисной ситуацией наблюдалось снижение величины инвестиций на 9,69% [2]. Однако структурный парадокс состоит в том, что инвестиции в основной капитал росли на протяжении всего периода довольно ощутимо, а базовые пропорции в экономике и промышленности не менялись, обеспечивая весьма незначительный прирост ВВП, причем эффективность промышленных систем даже снижается, а риски реализации инновационных проектов остаются высокими.

Инвестиционная политика в России формируется нестабильно и неодинаково в разных социально-экономических системах: регионах, муниципалитетах, отраслях, секторах экономики. Это во многом объясняется существованием значительных диспропорций в разных отраслях экономики, на региональном уровне. Проведя сравнительный анализ статистичес-

© Киселева О.В., 2011

ких данных о темпах роста инвестиций по регионам Приволжского федерального округа и в целом по РФ, можно видеть различия как в темпах роста инвестиций в основной капитал, так и различия в темпах роста валового регионального продукта. Причем можно оценить существенные различия в отношении темпов роста инвестиций и ВРП, т. е. существенный рост инвестиций не всегда обеспечивает высокие темпы роста ВРП как одного из индикаторов экономического развития региона. Так, например, максимальное соотношение прироста инвестиций и ВРП наблюдается в Удмуртской республике в 2005 г. в размере 16,6 (72,94/4,4), в Республике Мордовия в 2008 г. 1 % прироста ВРП обусловлен 10,3% прироста инвестиций, в Республике Марий Эл в 2007 г. значение данного показателя равно 8,2 (60,91 / 7,4). Низкие значения показателя соотношения прироста инвестиций и ВРП наблюдаются в Республике Татарстан: в 2006 г. – 1,8, в 2007 г. – 3,1, в 2008 г. – 3,5; в Самарской области наименьшее значение анализируемый показатель имеет в 2008 г. – 2,1 [2]. Такие различия в темпах роста инвестиций в основной капитал и роста ВРП, на наш взгляд, объясняются эффективностью реализации инвестиционной политики в регионе.

Инвестиционную политику как основное функциональное звено экономической и социальной политики региона составляет создание благоприятных экономических, правовых и организационно-управленческих условий для всех участников инвестиционной деятельности на территории региона, что в свою очередь предопределяет эффективность промышленного производства, выпуск конкурентоспособной продукции, гармоничное развитие отраслей экономики и социальной сферы, а также роста благосостояния граждан. Создание благоприятных условий для инвесторов, минимизация рисков последних, содействие благим начинаниям являются основными инструментами привлечения инвестиций в регион и роста инвестиционной активности участников инвестиционного процесса.

Среди регионов Приволжского федерального округа Ульяновская область характеризуется не самыми высокими темпами роста инвестиций в основной капитал и не самыми высокими темпами роста ВРП. Повышение инвестиционной привлекательности Ульяновской области названо правительством региона одной из главных задач еще в 2005 г. В целях решения данной задачи власти начали с преференций для инвесторов – режима максимального административного благоприятствования, налоговых льгот. Статус приоритетного инвестиционного проекта в Ульяновской области введен в 2006 г. Согласно областному закону о развитии инвестиционной деятельности, приоритетным проектам полагаются льготы по налогу на прибыль, на имущество организаций, транспортному налогу. По данным правительства области, к началу 2010 г. этим правом воспользовались семь проектов. Конечно, налоговые льготы предлагают и другие регионы страны. Новым инструментом для привлечения инвестиций в Ульяновской области стало создание промышленных зон – готовых площадок с юридически оформленными земельными участками и всей необходимой инфраструктурой: от дорог до инженерных сетей. Создаются подобные площадки на условиях софинансирования: средства федерального бюджета, областного, муниципальных плюс частные инвестиции.

Следующим шагом в повышении инвестиционной привлекательности Ульяновской области стало введение нового статуса проекта, предусматривающего продление господдержки и максимальное снижение риска инвесторов – это статус «особо значимый инвестиционный проект», который реализован в период с 2010 г. по 2014 г. Данный статус предусматривает получение налоговых льгот с момента возникновения налогооблагаемой базы до восьми лет, а также получение субсидий на компенсацию строительно-монтажных работ и подведение инфраструктуры до объекта. Претендовать на особый статус могут проекты с объемом инвестиций свыше 200 млн. рублей, реализация которых

предусматривает высокий уровень налогов, создание новых рабочих мест и обеспечение уровня заработной платы не ниже, чем в среднем по области.

Процесс роста инвестиционной активности требует значительного финансового обеспечения. В связи с этим привлечение инвестиций является также важным элементом реализации инвестиционной политики в регионе. При этом особенно интересным представляется оценка способности предприятий обеспечить рост финансирования капитальных вложений за счет внутренних средств, поскольку потребность российской экономики в иностранных инвестициях определяется, прежде всего, дефицитом собственных источников накопления и неспособности отечественных инвесторов в полной мере компенсировать нехватку инвестиционных ресурсов для преодоления экономического кризиса. Анализируя динамику иностранных инвестиций в Ульяновской области, заметим устойчивый рост доли иностранных инвестиций в общем объеме инвестиций с 3,4% в 2006 г. до 13,6% в 2009 г.; увеличивается также доля частных инвестиций – с 47,9% в 2006г. до 59,2% в 2009 г.; в то время как доля государственных и муниципальных инвестиций снижается с 33,5% в 2006 г. до 19,8% в 2009 г. [1, 14].

Высокая инфляция в течение длительного периода обусловила норму процента, намного превышающую предполагаемую рентабельность большинства производственных проектов. Это сделало недоступным средне- и долгосрочные кредиты. Кроме того, вложения в реальный сектор из-за большого риска мало привлекательны для отечественных и иностранных инвесторов. Потенциальные инвесторы предпочитают вкладывать средства в гораздо более ликвидные активы. В связи с общей тенденцией спада производства особую тревогу вызывает снижение уровня рентабельности, рассчитываемой к производственным фондам, что дает представление о слабых возможностях обновления производственных фондов за счет прибыли – одного из собственных источников финансирования данного процесса.

Произошло резкое возрастание рентабельности в добывающих отраслях (с 17,5% в 2003 г. до 31,3% в 2008 г.) и металлургической промышленности (с 21,3% в 2003 г. до 27,5% в 2008 г.), на транспорте (с 6% в 2003 г. до 15,8% в 2008 г.) и секторе связи (до 33,5% в 2008 г.), а также значительное снижение рентабельности в машиностроении и приборостроении (до 9,65% в 2008 г.), легкой промышленности (6,3%) и сельском хозяйстве (до 2%) [2]. Приведенные данные показывают, как за последние годы изменился «структурный» вектор развития российской экономики, т. е. вектор, который задает направление инвестиционной активности. Этот перекос формирует неэффективность экономической структуры в целом и деформирует мотивы хозяйственного поведения. Конечно, следует отметить, что в развитых странах рентабельность по отраслям существенно ниже российской средней рентабельности в промышленности. Так, в России в среднем по экономике она составляет 13%, в США – 7-8% [3, 4-5]. При этом в России наблюдается резкое отличие рентабельности сырьевых отраслей, а в развитых странах рентабельность сырьевых секторов близка к рентабельности наукоемких секторов промышленности и промышленности в целом. Это говорит о сопоставимости рисков и о необходимой пропорциональности в развитии секторов экономики.

Концептуальный выход из сложившейся ситуации видится в системных корректировках направленности инвестиционного процесса, который будет обеспечивать меньший количественный темп роста, но создавать эффективные хозяйственные структуры, включая и распределение доходов. Если проанализировать структуру инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности в Ульяновской области, то обнаруживается, что значительный удельный вес в общем объеме инвестиций имеет вид деятельности – операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 30,2%. Остальное – главным образом транспорт и телекоммуникации. Удельный вес прочих отраслей редко превышает 3%.

Инвестиции машиностроителей составляют всего 1,1% совокупных капиталовложений [1, 15-16]. Объясняется это тем, что ресурсами для масштабных инвестиций обладают далеко не все.

Первоочередной задачей государственной инвестиционной политики является приостановление процесса деиндустриализации. Такая политика должна включать в себя все средства экономического воздействия, направленные на мобилизацию финансовых средств и эффективного их использования для целенаправленного структурного сдвига. Упор в инвестировании на сегодняшнем этапе должен делаться не на объемы, а на совершенствование методов и принципов формирования инвестиционных программ. К таким принципам, прежде всего, относится повышение эффективности инвестиций, достигаемое путем действительного внедрения в практику, а не декларативного, конкурсного отбора финансируемых проектов с участием государства.

ЛИТЕРАТУРА:

1. О развитии инвестиционного процесса в Ульяновской области в 2009 г. // Аналитические материалы ТО Росстата по Ульяновской области. Ульяновск, 2009. 33 с.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 30.11.2010).
3. Сухарев О. Инвестиционные проблемы макроразвития России // Инвестиции в России. 2008 г. № 10. С.3-11.

УДК 338.1

Салимьянова И.Г.
Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ

I. Salimyanova
St.-Petersburg State Engineering-Economic University

ISSUES OF NATIONAL INNOVATION SYSTEMS FORMATION

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы формирования национальных инновационных систем, особенности инновационной системы России, воплощающей в себе и свое историческое наследие, роль государства как катализатора инновационных процессов. Среди проблем формирования национальных инновационных систем акцентировано внимание на низкой инновационной активности отечественного бизнеса, негативных последствиях недофинансирования НИОКР, приводящих к деградации научно-производственного потенциала. На основе анализа становления национальной инновационной системы Норвегии подчеркивается необходимость комплексного подхода к формированию национальной инновационной системы России одновременно на различных уровнях.

Ключевые слова: национальные инновационные системы, проблемы формирования национальных инновационных систем, государственная инновационная политика.

Abstract. The article considers the problems of forming national innovation systems, the peculiarities of Russian innovation system reflecting its historical heritage, the role of the state as a catalyst for innovation. Among the problems of forming national innovation systems the author stresses low innovation activity of domestic business, negative consequences of R & D under-funding leading to degradation of the scientific and industrial potential. Based on analysis of the formation of a national innovation system of Norway the need is stressed for an integrated approach to simultaneous formation of a national innovation system in Russia at different levels.

Key words: national innovative systems, problems of formation of national innovative systems, the state innovative policy.

Проблемы формирования национальных инновационных систем (НИС) являются актуальными как для развитых, так и для развивающихся стран. Каждая страна имеет свои особенности: уровень экономического развития, имеющийся интеллектуальный потенциал, состояние науки и образования, менталитет, размер территории, географическое положение, историческое наследие. Национальные инновационные системы различных стран устроены по-разному и не могут быть скопированы в условиях другой страны. Вместе с тем эти системы имеют общие элементы, у них схожие проблемы формирования.

Французский ученый Б. Амабль и его коллеги считают, что технический прогресс зависит от ряда институциональных факторов, связанных с научной и образовательной системами, регулированием в области интеллектуальной собственности. Каждая инновационная система воплощает в себе свое историческое наследие и особенности институционального развития, определяющие технологическую динамику. В связи с тем, что не существует оптимальной конфигурации этих систем, невозможно создать универсальную модель НИС, применимую

© Салимьянова И.Г., 2011

для любой страны; речь может идти скорее о взаимодополняемости отдельных систем, нежели об их конвергенции к единой системе; каждая из упомянутых систем имеет разную скорость реакции на технологические трансформации [9].

Созданию национальных инновационных систем предшествует формирование государственной инновационной политики в каждой из стран. Огромную роль в формировании НИС играет государство, *являющееся* катализатором инновационных процессов, направленных на поддержку исследований и разработок и создание благоприятных условий развития инновационной деятельности, инициирующей задачи и новые программы, способствующей открытию новых каналов связи между различными участниками инновационной деятельности. Государство выступает и в роли третейского судьи, рассматривающего расходящиеся интересы различных участников будущих разработок.

Россия, как и любая страна, имеет отличительные особенности инновационной системы. Для нашей страны характерна особая роль науки, которая рассматривается как преимущественно государственная сфера, а инновационная деятельность – преимущественно как сфера частного бизнеса. Такой подход сложился исторически, отразившись в структуре инновационной системы страны. В Советском Союзе была своя система научно-технического прогресса. «Ее трудно назвать инновационной в исходном смысле этого понятия, потому что все-таки в слове «инновация» заложен смысл рыночного освоения научных достижений, центральной фигурой является предприниматель, чего у нас принципиально не было» [6, 15]. В советское время преимущественно академические институты занимались генерацией новых знаний, а отраслевые (ведомственные) НИИ превращали их в нужный стране интеллектуальный продукт. Отраслевые министерства знали и инновационные запросы предприятий, и инновационные предложения НИИ и КБ.

Некоторые элементы той системы сохранились и сегодня: РАН, система отраслевых НИИ и всемирно известные вузы в настоящее время находятся в сильной зависимости от государства и слабо связаны с промышленностью. В отраслевой науке остались организации, которые сократились до минимальных размеров и существуют за счет непрофильного использования активов или вошли в состав крупных компаний, образовав там «центры затрат» [5, 53]. Сокращение, упразднение или расчленение научных организаций не является эффективной мерой, так как необходимо учитывать, что национальная инновационная система немыслима без организаций и физически лиц, участвующих в проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, т. е. генерации знаний.

Важнейшие имеющие огромный потенциал роста на мировом рынке отрасли – как-то: машиностроение, приборостроение, фармацевтическая промышленность и др. – подвергаются разрушению; на грани остановки находится авиационная и электротехническая промышленность, в которых еще недавно у России были конкурентные преимущества на мировом рынке [1]. До сих пор не решена проблема системного взаимодействия науки и производства.

К сожалению, инновационная активность нашей экономики отстает от передовых стран в несколько раз. Потеря собственных источников развития опускает страну на сырьевую периферию мировой экономики, полную финансовую, интеллектуальную и информационную зависимость от развитых стран. Наблюдается экономия на финансировании НИОКР, что постепенно приводит к деградации научно-производственного потенциала, недостаточному привлечению молодежи к научной деятельности, «утечке мозгов» и старению исследовательских кадров. Пока еще не решена такая проблема, как коррупция, в т. ч. в сфере предоставления государственных заказов. Восприимчивость отечественного бизнеса к инновациям остается невысокой. Затраты отечественного бизнеса на инновации довольно скромны (удельный вес затрат на тех-

нологические инновации составляет 1,3%, в том числе в добывающей промышленности – всего 0,8%) [2, 79].

У ведущих стран Запада расходы на НИОКР составляют 2-3% ВВП: в США – 2,7%, а в Японии, Швеции, Израиле достигают 3,5-4,5% ВВП [8]. В рейтинг 1000 крупнейших компаний, осуществляющих исследования и разработки, вошли лишь 3 российских компании: Газпром (108-е место по объему затрат на исследования и разработки, доля затрат на них в выручке – 0,6%), Автоваз (758-е место, 0,8%), ОАО «Ситроникс» (868-е место, 2,6%) [10, 25].

В нашей огромной стране имеет место региональный дисбаланс в концентрации научного потенциала, на довольно низком уровне межрегиональное сотрудничество в области инновационной деятельности. В связи с тем, что система образования до сих пор не достаточно ориентирована на удовлетворение потребностей инновационного развития, остро ощущается нехватка качественных специалистов различных отраслей промышленности и менеджеров инновационного типа. В современных условиях для преодоления технологической стагнации необходимо новое институциональное устройство, стимулирующие работу научных организаций, а также их связи с вузами и предприятиями, т. е. налаживание механизмов сквозной поддержки инновационных проектов от генерации знаний до коммерциализации технологий является актуальной задачей.

Эффективная национальная инновационная система позволяет обеспечивать технологическое лидерство и поддерживать конкурентоспособность страны на высоком уровне. Об этом свидетельствует опыт развитых странах, в которых основной прирост ВВП приходится на долю новых знаний, воплощенных в новых технологиях. Каждая инновационная система имеет разную способность реагировать на быстрые технологические изменения. В этом отношении интерес для России представляет опыт становления национальной инновационной системы Норвегии.

Норвегия и Россия очень близки по ряду параметров, даже ментально [6, 14]. Структура экономики Норвегии похожа на структуру российской экономики. Для этой страны, как и для России, актуальны проблемы повышения уровня извлечения нефти на стареющих месторождениях, налаживания эффективной по издержкам и экологической безопасности работы на неосвоенных труднодоступных территориях. Но сегодня Норвегия является страной с одним из самых высоких показателей продукции, производимой на душу населения в мире, с производительностью труда примерно в 1,5 раза выше, чем в среднем по ЕС [4].

Курс на инновационное развитие, провозглашенный в Норвегии некоторое время тому назад, дал ей возможность стать мировым лидером в ряде сегментов нефтегазовых технологий. В период развития новой отрасли норвежские судостроители активно сотрудничали в производстве оборудования для морской добычи нефти с американцами и голландцами, однако вскоре, благодаря разработкам норвежских инженеров, они вытеснили с рынка иностранных конкурентов. Развитию нефтесервисной отрасли способствовала политика государства в области научных исследований и образования, обязательное заключение технологических соглашений нефтегазовых компаний с научно-исследовательскими институтами о финансировании разработок. В результате были созданы собственные судостроительные компании, которые производят нефтедобывающие платформы, развиваются компании IT-технологий в сфере нефте- и газодобычи. В настоящее время норвежские поставщики нефтегазового оборудования и технологий имеют 65% заказов во всех проектах на национальном шельфе [7].

Страна добилась значительных успехов в инновационном развитии: при наличии уникальной ресурсной базы норвежские компании научились воспринимать и использовать внешние знания и исследования, компенсируя низкий объем собственных НИОКР. В данном случае государство софинансирует НИОКР

сырьевых компаний. Одновременно правительство страны стремится довести расходы на НИОКР до среднего уровня по ОЭСР.

Важнейшей задачей норвежской инновационной политики было создание отечественного научно-технического потенциала. Правительство разработало новые правила, которые делают передачу технологий в промышленность задачей университетов. Сегодня на основе формирования инновационной системы в Норвегии создана высокотехнологичная нефтегазовая промышленность. Таким образом, курс на развитие технологической базы страны позволил за относительно короткий период, опираясь на сырьевые преимущества, выстроить свою национальную инновационную систему так, что Норвегия за короткий срок стала развитой страной.

Разработка основ формирования отечественной национальной инновационной системы органично требует анализа передовой мировой практики в исследуемой области. России необходимо научиться зарабатывать на имеющихся и полученных знаниях, и в связи с этим важной задачей следует считать стимулирование спроса на исследования и разработки.

Более десяти лет назад в России провозглашен курс на формирование НИС, отдельные элементы инновационной системы существуют, однако до сих пор не наблюдается комплексное эффективное взаимодействия между ними. Поэтому наиважнейшей задачей является формирование НИС, способствующей развитию интеграционных процессов инновационной направленности; превращению интеллектуальной собственности в один из наиболее значимых элементов экономических активов; формированию рынка научно-технической продукции; превращению инноваций в основной катализатор инвестиций; усилению инновационной конкуренции. При этом важен комплексный подход к формированию национальной инновационной системы, одновременно на различных уровнях включающей все функциональные элементы и взаимосвязи с учетом мирового опыта и специфики страны.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Глазьев С. Нужна ли российскому Правительству наука? [Электронный ресус]// URL:http://www.kro.su. (дата обращения: 24.04.2006.)
2. Индикаторы инновационной деятельности: 2009. Статистический сборник. М., 2009. 488 с.
3. Инновационная Россия - 2020. Стратегия развития Российской Федерации на период до 2020 года (Проект). Минэкономразвития России, Москва, 2010. 129 с.
4. Как заставить “Газпром” и нефтяников инвестировать в инновации? CNews консультирует государство [Электронный ресурс] // CNews.ru: [сайт]. URL: http://www.cnews.ru/reviews/index.shtml?2009/11/30/371525 (дата обращения 30.11.2009).
5. Ливанов Д.? Рогачев М. Как не потерять на инновациях // Эксперт. 2010. № 38. С. 50-54.
6. Медовников Д., Механик А. Неумолимый рок инноваций // Эксперт. 2008. № 28. С.13-14.
7. Нефтяные викинги // Энергия промышленного роста 2009. № 12. С. 15-16.
8. Рогов С.М. Россия должна стать научной сверхдержавой. Невостребованность науки как угроза национальной безопасности// Доклад на заседании Президиума Российской академии наук (16 марта 2010г.) [Электронный ресурс] // URL: http://www.iskran.ru/news.php?id=91(дата обращения: 28.06.2010).
9. Amable B., Barre R. and Boyer R. Les systemes d’innovation a l’ere de la globalisation. 1997.
10. The 2009 EU Industrial R&D Investment Scoreboard. November 2009. P. 25.

УДК 330.837

Щеголевский В.А.
Московский государственный областной университет

ДИХОТОМИЯ РЫНОЧНЫХ И ИЕРАРХИЧЕСКИХ СТРУКТУР В ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДАХ Т. ВЕБЛЕНА И ДЖ. КОММОНСА

V. Shegolevsky
Moscow State Regional University

DICHOTOMY OF T.VEBLEN AND J. COMMONS' VIEWS OF MARKET AND HIERARCHICAL STRUCTURES

Аннотация. Статья посвящена проблеме противоречий, возникающих в обществе и связанных с внедрением и развитием новых институтов, в работах Т. Веблена и Дж. Коммонса. Показана разница в отношении к рынку и рыночным институтам у двух основателей институционального направления в экономике. Отстаивается идея, что учение Т. Веблена основано во многом на старых философских идеях, которые имеют религиозный подтекст. Поэтому, как считает автор, учения Т. Веблена и Дж. Коммонса целесообразно рассматривать как два совершенно независимых учения, тогда ранний институционализм можно назвать направлением экономической науке чисто условно.

Ключевые слова: институциональная экономика, экономическая мысль конца XIX – первой половины XX вв, дихотомия, эволюция,трансакции, иерархия, гибридные структуры, техноструктуры.

Abstract. The article examines the study of T. Veblen and J. Commons' works of contradictions arising in a society and connected with introduction and development of new institutions. The article shows the difference in attitudes to market and market institutes of two founders of institutional theory in economics. The author proves that T. Veblen's doctrine is based, in many aspects, on old philosophical ideas with religious implications. Therefore, T. Veblen and J. Commons' doctrines should be considered as two absolutely independent doctrines and the early period of institutional economics can be hardly treated as a separate branch.

Key words: institutional economics, economic thought of the end 19th – first half 20th centuries, dichotomy, evolution, transactions, hierarchy, hybrid structures, techno-structures.

В настоящем исследовании мы рассматриваем проблему дихотомии рынка и иерархических структур в теориях двух институционалистов – Торстейна Веблена и Джона Коммонса. Их взгляды наиболее интересны для нас сегодня, так как ранний институционализм с его методом анализа экономических процессов через призму теорий эволюции ценностей возрождается вновь, но на базе уже эволюционной экономики [4]. Благодаря институционализму было уточнено понятие рынка, так как классическая политическая экономия этого не сделала, а неоклассики лишь пересказали мысли Курно либо вообще оставили проблему структурных дефиниций рынка и рыночной экономики без внимания.

Ранний, или классический, институционализм появился в начале XX в. в США. Едва ли можно найти прямую теоретическую связь между учениями первых институционалистов и другими направлениями экономической мысли. Джон Коммонс был хорошо знаком с исторической школой, однако он не стал ее прямым продолжателем. Основоположник институционализма – Торстейн Веблен – исходил из своего практического опыта работы юристом в фирме Рокфеллера. Весь опыт жизни Т. Веблена подталкивал его к созданию антирыноч-

© Щеголевский В.А., 2011

ной, по своей сути, теории, которая и стала началом институционализма, и это примечательно, институционализм с тех пор стремится опровергнуть либо скорректировать постулаты либерализма, в частности, идею «невидимой руки». Проблема дихотомии рыночных и иерархических структур стала, таким образом, одной из центральных тем институционализма со времен Веблена и до наших дней.

Институты трактуются большинством экономистов сегодня как правила и нормы поведения, которые структурируют и предопределяют повторяющиеся взаимодействия между людьми. Наряду с простыми институтами значительное влияние на экономическое развитие оказывают механизмы регулирования (системы сложных институтов), которые представляют собой тип властных институтов, возникающих в результате организации хозяйственных процессов в рамках государственных и корпоративных структур и иных организаций.

Для постиндустриальной экономики характерен феномен, который еще в прошлом веке, правда, в ином контексте описал Т. Веблен. Впоследствии этот феномен получил названия дихотомии Веблена (иногда в литературе встречается термин «дихотомия Веблена-Эйрса», дающий указание на вклад Кларенса Эйрса в исследование данной проблемы). Часто дихотомию Веблена ассоциируют с противоречиями, возникающими в ходе социальных изменений между прогрессивными технологиями и тормозящими развитие институтами. Традиционно проблематика дихотомии Веблена составляет ядро теоретической проблематики старого институционализма. Веблен многократно указывал, что институты являются результатом и отражением исторического развития. Дихотомия Веблена дает нам возможность акцентировать внимание на одной важной составляющей социально-экономического развития – асинхронности эволюции общественных механизмов, а также институтов.

Противоречия между формами производственной деятельностью и стабильными правилами, а также механизмами их реализации заключается в асинхронности темпов их изменений. В эпоху промышленного переворота данный феномен был проанализирован Торстейном Вебленом как дихотомия между индустрией и бизнесом. В дихотомии Веблена бизнес, ориентированный на получение прибыли, представляет основную силу регресса. Напротив, индустриальное производство, движимое инженерами в соответствии с инновационными идеями, является основной составляющей прогресса. Анализ экономической истории США показывает, что Т. Веблен [1] оказался прав, когда разрабатывал свою теорию в конце XIX–начале XX в. Он уже тогда указал на то, что Дж. Гэлбрейт и другие будут после Второй мировой войны доказывать как противоречие между инертными, медленно изменяющимися институтами буржуазного общества и более динамичными технологическими изменениями и вызовами техносферы, действующей уже по законам, не связанным с логикой функционирования рыночной экономики.

Правда, в теоретических построениях Т. Веблена и Дж. Гэлбрейта уже содержится серьезное противоречие. Если на каком-то этапе развития капитализма, допустим, промышленной революции конца XVIII в., научно-технические достижения диктовались рыночными условиями, то получается, что и законы техносферы изначально должны были быть рыночными. В таком случае нам надо искать не дихотомию между рынком и техносферной иерархией в виде промышленных корпораций-гигантов, а отклонение индустриальной цивилизации от законов рыночной экономики; собственно, на такой позиции находились неоконсерваторы. Обычно внедрение новых технологий изучается как эволюционный процесс. В концепциях эволюции экономических систем мы можем обозначить три основополагающих понятия: источники многообразия, выбор окружающей среды и механизм передачи. Данный абстрактный взгляд на динамичное развитие технологического выбора иногда не уделяет должного внимания таким фак-

торам, как социальные нормы, рыночная власть и государственная политика [3].

Институты формируют предпосылки для долгосрочных и повторяющихся трансакций, создавая набор возможных вариантов социального действия, что делает действия субъектов предопределеными и, следовательно, снижает вероятность дезорганизации или разрушения социальной системы. Социальные изменения являются важным фактором прогресса общества. И здесь мы опять сталкиваемся с фундаментальной дихотомией между стабильными институтами и необходимостью формирования новых структур управления и технологий. В дихотомии Веблена прогрессивная роль техноструктуры и регрессивная – капиталистических институтов сокращает объяснительную силу этой теории по отношению к эволюционным институциональным изменениям. Возможно, регрессивные институты капитализма способствовали сохранению этой системы, например, принцип неприкосновенности частной собственности либо законодательно обоснованное невмешательства государства в деятельность фондовых бирж. Именно на свободу финансовых рынков как главный фактор кризисов капиталистического мира указывал Дж. Гэлбрейт [2].

Асинхронность развития технологий и механизмов регулирования является причиной значимой дихотомии, определяющей закономерности развития того или иного хозяйственного порядка, если следовать Веблену. На первый взгляд, существующие институты представляют инертную силу, сдерживающую поступательное и прогрессивное развитие технологий, глобальных рынков и реализации проектов модернизации. Тем не менее некоторые стабильные институты, особенно некоторые социальные иерархии, призваны защищать экономику и общество от негативных воздействий внешней среды, например, барьеры на пути либерализации финансовых рынков, которая принесла негативные результаты в ряде случаев. Степень асинхронности между технологиями и механизмами регулирования, с одной стороны, и институтами – с другой, влияет на устойчивость хозяйственного порядка. Высокая степень асинхронности может привести к системному кризису, соответствующему периоду радикальной институциональной трансформации. Отсюда возможно, что дихотомия Веблена может рассматриваться как частный случай асинхронной эволюции институтов и технологий. Кроме того, мы считаем правильным не делать какие-либо оценочные суждения относительно прогрессивности технологий и техноструктуры, с одной стороны, и институтов, с другой. Ключом к пониманию влияния асинхронности развития на эволюцию институциональной структуры хозяйственного порядка служит анализ действий групп специальных интересов, так как именно концепция дихотомии Веблена ставит исследование власти в центре экономической теории [5].

История дает нам пример непрерывного взаимодействия двух сил: динамической силы технологий, которая способствует изменениям и статической силы официальных статусов, и традиций, которые препятствуют изменениям. Лица и группы, внедряющие новые технологии, сталкиваются с сопротивлением экономических субъектов, которые заинтересованы в сохранении старых технологий. Такое сопротивление может приобретать значительные масштабы, например, движение луддитов. Примечательно, что масштабы движения луддитов различалась в зависимости от институциональной структуры в различных регионах Англии. Таким образом, именно степень несоответствия новых организационных форм хозяйственной культуре и институтам определяет степень реакции основных участников процесса противодействия научно-техническому прогрессу. Более того, асинхронность между внедрением технологий, сопутствующих им организационных механизмов и институтов в современном мире приводит к возникновению такого явления, как ретрограды.

Насчет проблемы существования ретроградов и институтов, на которые они опираются, можно полемизировать с Вебленом.

Основатель институционализма не учел такого фактора, как время, необходимое на освоение обществом новых технологий, что значительно зависит от характера этого общества и отдельных его страт. Ликвидация в результате внедрения новых институтов и научно-технических достижений может вести к росту издержек общества, идущих на адаптацию к новым условиям. Главной проблемой в понимании дихотомии капитализма и техноструктуры в теории Т. Веблена является его видение социально-экономического развития человечества. Как получилось, что в понимании Веблена, частная собственность превратилась в тормоз технического прогресса? Дело в том, что, по мнению основателя институционализма, частная собственность есть продукт, с одной стороны, ксенократических моделей общественного устройства, а с другой стороны, – конкуренции. Чтобы конкурировать, по Веблену, надо обладать частной собственностью. Суть конкуренции имеет чисто антропологический характер и, по мнению американского институционалиста, никак не связана с рынком, она происходит из «периода хищничества», или раннего варварства, когда над производством и обменом преобладал захват.

Таким образом, рынок в теории Веблена есть не что иное как второстепенный институт, не играющей заметной роли в социально-экономическом развитии общества. Капитализм не связан тесно с рынком, он связан скорее с насильственным присвоением. В этом аспекте Веблен очень близок к марксистам и социалистам в целом. Кроме того, рынок подвержен деформациям в пользу развития производств, ориентированных на демонстративное потребление. Таким образом, общественная иерархия, по своей сути остающаяся в представлениях Веблена со времен фараонов неизменной, давит на рынок через доставшееся в наследство от архаических времен демонстративное потребление. Рынок, таким образом, служит иерархии, дополняя ее в том, что касается неспособности систем распределения решить проблему потребления в удовлетворительном для господствующих страт общества порядке. Таким образом, луддиты и прочие ретрограды подобного рода есть только мелкий частный случай противодействия техническому прогрессу, но они могут создать значительные трудности в случае медленных или неадекватных институциональных изменений.

Если обратиться ко временам промышленной революции конца XVIII–XIX вв., то можно наблюдать пример асинхронного развития технологий и методов организации производства и хозяйственных институтов. Техника противостояла лежащей в основе капитализма архаике – стремлению к подчинению, насилию и ограничению конкуренции, что сопровождалось созданием иерархий в промышленном бизнесе. Поэтому многие современники отрицательно относились к «промышленной революции» и сам термин для большинства людей того времени имел негативный характер. То же самое можно сказать о рынке и прогрессе, последний мыслился людям конца XIX в. не просто как динамичное изменение технологий, а как изменение человека к лучшему, конечно, последнее определялось критериями того или иного философского мировоззрения. Юрист Веблен увидел в технике инструмент трансформации общества в сторону построения справедливого и гуманного социума. Маркс, к примеру, видел иной путь – уничтожение классов и частной собственности.

В «Теории праздного класса» Т. Веблен опирается на старую религиозно-философскую идею о «золотом веке» в истории человечества. До начала периода «хищничества» человечество, по его мнению, развивалось правильно, а после пошло по ложному пути демонстративного потребления и наращивания личного престижа. Словом, эгалитарные группы дикарей Амазонии есть правильная модель общества, по мнению Веблена, а современная ему Северная Америка – пример ложного пути развития человечества. Таким образом, ложная, с точки зрения исторической социологии и социальной антропологии, идея о «благородных дикарях» из «золотого

века» человечества легла в основу не только учения Т. Веблена, но практически и всего раннего институционализма. Единственное, что верно уловил в своих рассуждениях Т. Веблен, есть та особенность рыночной экономики, когда выбор агентов при осуществлении сделок предопределен законами общественной иерархии. То есть, проще говоря, человек руководствуется при покупке вещи не ее полезными для него лично свойствами, а оценкой ее с точки зрения общественного престижа.

Принципиально иной взгляд на социально-экономическое развитие и конституирование общества имел Джон Коммонс, по сути, он превратил институционализм в направление экономической мысли, которое заняло равное с неоклассикой и неокейнсианством положение, будучи до этого на периферии экономической мысли. По сути дела, теории Т. Веблена рассматривались как частный случай, скажем, оригинальное учение. Д. Коммонс рассматривал институт как норму, подчиняющую индивидуальные действия и мотивы коллективному желанию. Отсюда общество и государство в концепции Коммонса есть скорее гибридные структуры, если использовать современную терминологию, нежели строгие иерархии, в рамках которых более сильные обирают более слабых, как это декларировал Т. Веблен.

Неоклассической модели рыночной экономики Дж. Коммонс противопоставил теоретическое представление об экономике как о системе, построенной на коллективных правилах (институциональные матрицы неоинституционалистов) и асимметрии информации. Если у неоклассиков и марксистов имеет место видимый физический контроль владельца капитала над товарами и услугами, то в концепции Джона Коммонса на первом месте находится юридический контроль как конституирующий экономику элемент.

Таким образом, неполнота информации, ожидания и влияния коллективных действий являются, по Джону Коммонсу, основами экономического поведения индивидов и фирм в экономике. Разумеется, все эти положения относятся не к фиксированному состоянию экономики, которую в основном и рассматривает неоклассический анализ, а к динамичной системе. Из сказанного выше следует, что Коммонс не считал рынок основополагающим звеном в экономике, «невидимой рукой», на самом деле, рынок встроен в гибридные соглашения. Власть рынка, согласно теории эволюции капитализма, по Коммонсу, убывала по мере усложнения производственных отношений. По сути дела, Коммонс оказался на одном теоретическом поле с Гэлбрейтом, для обоих либеральный капитализм – умирающая форма общественных отношений, на смену которой идет административный капитализм, кстати, этот термин был введен Коммонсом.

Итак, периодизация стадий развития капитализма у Коммонса имеет следующий вид: торговый капитализм, предпринимательская стадия, банковский, или финансовый капитализм, административный капитализм [6]. На стадии финансового капитализма формируются крупные объединения предпринимателей и наемных работников (профсоюзы). Образующаяся на этой стадии развития капитализма сложная институциональная структура, ориентированная в основном на урегулирование пользования редких благ, спасает общество от хаоса и анархии, которая могла бы воцариться в результате ничем не ограниченного действия закона спроса и предложения. Дело в том, что классики, а за ними – и неоклассики обратили внимание на редкость блага как фактор, влияющий на цену, но редкость блага, согласно учению Коммонса, может также стать мотивом к созданию асимметричных трансакций. И действительно, экономическим субъектам не всегда выгодно свободно обменивать товары и услуги. Зачастую им выгоднее договориться об ограничении действия рыночных трансакций (термин введен Коммонсом), тогда возникают либо управленческие, либо рационализирующие трансакции.

Джон Комонс считал, что в экономике действуют три вида трансакций – рыночные, управленческие и рационализирующие

трансакции [6]. Уравленческая трансакция подразумевает преимущество одного из контрагентов, которому принадлежит исключительное право принятия решений. В случае с рационализирующей трансакцией право решения принадлежит коллективному органу, например, суду. По сути дела, все решения государства есть рационализирующие трансакции. Тому или иному строю присуще преобладание какого-либо типа трансакций. Например, в рабовладельческом обществе приоритетную роль имела управленческая трансакция. В условиях раннего капитализма, вероятно, главное место отводилось рыночным трансакциям. Для первой половины XX в., по мнению Джона Коммонса, было характерно преобладание рационализирующих трансакций, которые пришли на смену частной воле. От диктатуры американское общество спасла демократическая природа Соединенных Штатов Америки, словом, власть демократической традиции, как справедливо полагал Д. Коммонс.

Сущность усиления государственного контроля над экономикой или, говоря современным языком, расширения общественного сектора, Коммонс видел в росте числа конфликта интересов в рыночной экономике, когда рыночные трансакции уже не обеспечивали относительно легкого и справедливого доступа для всех агентов. В отличие от него, Т. Веблен считал рынок несовместимым либо слабо совместимым явлением с общественным прогрессом. Таким образом, у Т. Веблена мы видим противодействие институтов, у Д. Коммонса – их взаимодействие.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Издательство Прогресс, 1984. С. 375.
2. Гэлбрейт Дж. Великий крах 1929. М.: Попурри, 2009. С 256.
3. Нельсон Ричард Р., Уинтер Сидней Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Дело, 2002. С. 535.
4. Пястолов С.М. Экономика обучающегося субъекта. М.: МИОО, 2010. С. 224.
5. Atkinson G. Views on Economic Order and Evolution // Journal of Economic Issues. 1995. V. 29. № 4, P.1231–1240. (Dec95).
6. Commons J.R. Institutional Economics // American economic Review. Vol. 21. 1931.

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

УДК 336.719

Абушаева Р.Р.
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г.Москва

СТРАТЕГИЯ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ БАНКА – КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПОТРЕБНОСТЯМ КЛИЕНТА

R. Abushaeva
Plekhanov Russian Academy of Economics, Moscow

STRATEGY OF LONG-TERM DEVELOPMENT OF COMMERCIAL BANK – COMPLEX APPROACH TO A CLIENT

Аннотация. Статья посвящена анализу эффективности сотрудничества коммерческого банка с предприятиями реального сектора экономики, в ней рассматривается «нелинейный» индивидуальный подход к клиенту. Важным вопросом во взаимоотношениях коммерческого банка с предприятиями является налаживание, помимо традиционных расчетно-кассовых отношений, комплексного обслуживания с элементами кредитования на базе партнерского диалога. Автор акцентирует внимание на необходимости разработки специальных экономических механизмов, позволяющих организовать более тесное взаимодействие между кредитными учреждениями и промышленными предприятиями как основы стабильной и динамично развивающейся отечественной экономики.

Ключевые слова: коммерческий банк, предприятие, комплексное обслуживание, индивидуальный подход, экономический механизм.

Abstract. The article is devoted to effectiveness analysis of partnership between commercial bank and industrial enterprises to study non-standard individual approach to a client. The important problem of partnership between credit organization and enterprises is the construction of complex service based on crediting added to standard bank product. The author emphasizes the necessity of creating special economic methods for the purpose of more effective partnership between credit institutions and industrial enterprises as a base of stable and progressive economic development.

Key words: commercial bank, enterprise, complex service, individual approach, economic method.

Тесное взаимодействие с клиентом, индивидуальный подход могут обеспечить банку долгосрочное сотрудничество с предприятиями на основе устойчивых доверительных от-

© Абушаева Р.Р., 2011

ношений. Поддержание постоянных связей с клиентами позволяет банкам регулярно анализировать степень их удовлетворенности банковским обслуживанием и расширять перечень оказываемых услуг, обеспечивая комплексное решение экономических вопросов предприятия.

При реализации стратегии долгосрочного развития повышение рентабельности деятельности не может служить единственной целью коммерческого банка. Кредитная организация является финансовым посредником в трансформации сбережений населения и хозяйствующих субъектов в инвестиции в развитие реального сектора экономики, а также выполняет функции сопровождения и обслуживания расчетных и платежных операций различных экономических агентов. Ввиду этого коммерческий банк становится гибким инструментом обеспечения бесперебойного и непрерывного взаимодействия предприятий и организаций, получая возможность на основе интегрированного подхода повышать эффективность деятельности всех вовлеченных в комплексное взаимодействие агентов.

Таким образом, в работе кредитной организации акцент следует делать на полноту учета всех потребностей клиента, что обеспечивает повышение рентабельности операций как промышленного предприятия, так и самого банка [2].

Во взаимоотношении с каждым клиентом кредитной организацией должен вырабатываться индивидуальный план работы, что требует от коммерческого банка «нелинейного» (нестандартного, динамического) подхода. Предлагаемые сегодня многими банками «линейки» банковских продуктов и услуг направлены на решение узконаправленных задач финансирования текущей деятельности, но не ориентированы на стимулирование и поддержку долгосрочного развития предприятия [3].

Индивидуальность подхода определяется также отраслевой спецификой и особенностями отдельного предприятия. Необходимость структурных изменений, инновационной модернизации реального сектора экономики требует от кредитных специалистов коммерческих банков специальных знаний в области функционирования технико-технологически и финансово-экономически сложных промышленных, транспортно-логистических, торговых и других комплексов и предприятий. Система «глобального (всестороннего) подхода» к клиенту предполагает сотрудничество на выгодных для предприятий и банков условиях использования сопряженных услуг, включающих страховые, оценочные, гарантийные и лизинговые услуги, факторинг, кредитование оборотных средств, инвестиционное кредитование и проектное финансирование, предоставление коммерческой информации, консультаций и пр.

Консалтинговые услуги предполагают финансовое планирование и прогнозирование потребностей предприятия в изменяющихся экономических условиях, разработку перспективных сценариев формирования и управления ликвидными средствами и имуществом производственного предприятия, расчет будущих расходов и доходов, а также регулярный мониторинг финансового состояния контрагента и даже расчет-пересмотр запланированных показателей его работы. Все это должно осуществляться с учетом адаптации к масштабам и специфике бизнеса партнера-заемщика, а также, в свою очередь, и предприятий-контрагентов заемщика, вовлеченных в индивидуальную программу банковского обслуживания. При этом составляемая банком индивидуальная («нелинейная») программа обслуживания должна быть понятной и обоснованной для клиента, содержать для него перспективные предложения и рекомендации [1].

Коммерческий банк должен оценить стратегические намерения клиента, внести свои идеи и пожелания, то есть выступить в роли консультанта-организатора, получив развернутую картину сильных (конкурентные преимущества) и слабых (критический путь) сторон в работе промышленного предприятия. Индивидуальный план обслуживания

на основе комплексного (системного) подхода к клиенту должен строиться на многолетнем опыте работы самого банка, целях и задачах промышленного предприятия, сведениях о контрагентах (покупателях, поставщиках и др.).

Способность и готовность банка решать индивидуальные производственно-хозяйственные и финансовые вопросы предприятия является одним из важнейших факторов во взаимодействии кредитной организации и клиента. Компетентность банка заключается не только в его способности принимать сложные решения по финансированию и кредитованию, но и в степени оперативности исполнения текущих и срочных запросов предприятия.

При этом доходность банка от комплексного обслуживания формируется за счет общего оборота всех реализуемых услуг и количества вовлеченных экономических агентов в каждую конкретную «индивидуальную» программу, что определяет заинтересованность коммерческого банка в полной реализации потенциала предприятия. Задачей коммерческого банка является не краткосрочный доход, а долгосрочное совместное развитие с клиентом на основе доверительных отношений [3].

Для реализации банками кредитной стратегии, ориентированной на развитие российского производства, требуется разработка специальных экономических механизмов, позволяющих организовать более тесные взаимодействия между кредитными учреждениями и промышленными предприятиями, как основу стабильной и динамично развивающейся отечественной экономики.

К таким механизмам можно отнести:

- комплексное обслуживание с элементами кредитования на базе партнерского диалога и усиления консалтинговых функций банка в отношении клиента – глобальный (всесторонний) подход к его потребностям. Сами банки должны вовлекать клиентов в выгодные для последних схемы использования сопряженных услуг, включающие страховые, оценочные, гарантийные и лизинговые услуги, факторинг, инвестиционное кредитование и проектное финансирование, предоставление коммерческой информации. То есть следует проводить «глубокое погружение» в бизнес клиента, и банк, оперируя актуальными информационными ресурсами, должен выступать не просто кредитором, а быть в роли помощника, информатора и консультанта;

- ежеквартальный, ежемесячный, а в особых случаях – и еженедельный мониторинг производственной и финансовой деятельности заемщика. Следует непрерывно анализировать вопросы: изменения структуры спроса на производимые предприятием товары и услуги, конкурентоспособность и состав конкурентов, себестоимость продукции, ее востребованность, необходимость изменения ассортимента выпускаемой продукции и т.д.;

- внесение элементов «наставничества» и «гласности» во взаимодействие предприятия и банка выступает сегодня одним из главных мер улучшения их отношений;

- в практике банковского обслуживания должны формироваться традиции долговременных отношений банков с обслуживаемыми предприятиями, которые не должны прерываться ни в случаях неустойчивости в деятельности предприятия, ни в случаях выхода предприятия на качественно новый уровень производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности;

- предприятиям необходимо не просто своевременно и в полном объеме предоставлять информацию о текущем финансово-хозяйственном положении, но и обеспечивать возможность руководителям и сотрудникам банка регулярно (по потребности) посещать предприятие [4,5].

Реализация изложенных выше мероприятий (наряду с другими) позволяет обеспечить смену существующей негативной тенденции замкнутого обращения денежных ресурсов в финансово-банковской системе на альтернативный процесс: перетока и эффективного использования этих ресурсов в производственной сфере в общенациональных и региональных интересах, интересах множества экономических агентов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Егорова Н.Е., Смулов А.М. Взаимодействие промышленного и банковского секторов народного хозяйства: экономический анализ и моделирование. М.: Изд-во «Экзамен», 2001. 413 с
2. Петраков Н.Я. Пути преодоления экономического кризиса в России. Стратегическое планирование и развитие предприятий // Пленарные доклады Десятого всероссийского симпозиума Москва, 14-15 апреля 2009 г. / под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2010. С. 3 .
3. Смулов А.М. Промышленные и банковские фирмы: взаимодействие и кризисные ситуации. М.: Финансы и статистика, 2003. 496 с.
4. Смулов А.М., Абушаева Р.Р. Некоторые причины роста объемов проблемных кредитов в России. // Повышение устойчивости и реализация инновационного науч. конф. Иваново, 26-27 февраля 2010 г. / под ред. д.э.н. Н.А. Амосовой, д.э.н. Е.А. Бибиковой. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2010. С. 6 .
5. Смулов А.М., Абушаева Р.Р. Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 1 // Материалы Одиннадцатого всероссийского симпозиума. Москва, 13-14 апреля 2010 г. / под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнер. М.: ЦЭМИ РАН, 2010. С. 2 .

УДК 336

Богданова И.Н.
Московский государственный горный университет
Родикова О.Ю.
Национальный институт бизнеса
(г.Москва)

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

I. Bogdanova
Moscow State Mining University
O. Rodikova
National Business Institute
(Moscow)

FACTORS FOR THE EFFECTIVE FORMATION OF THE COMPETENCE COST

Аннотация. Для возможности эффективного управления стоимостью бизнеса, наращивания богатства его собственников и государства в целом, необходимо эффективное формирование стоимости компетенции. В этом процессе основную роль играет система дополнительного профессионального образования. Поэтому в работе обоснована необходимость дальнейшего ее совершенствования, особенно в части подбора, подготовки и оценки кадров в сфере профессионального образования

Ключевые слова: стоимость бизнеса, человеческий капитал, дополнительное профессиональное образование, трудовые ресурсы, работодатель, инвестиции, кадры, конкуренция, управление.

Abstract. To be able to effectively manage the cost of business, increasing wealth of its owners and the state as a whole, an effective formation of the competence cost is necessary. In this process the main role is played by the system of additional professional education. Therefore, in the necessity of its further improvement, particularly in the selection, preparation and evaluation of personnel in the field of vocational education.

Key words: business value, human capital, additional professional education, human resources, employer, investment, personnel, competition, management.

Общепризнанным становится понимание того, что основным богатством любого государства являются люди, происходит осознание роли человеческого фактора как важнейшего инструмента социально-экономического прогресса общества. Зарубежный опыт подтверждает, что все современные тенденции можно свести к осознанию доминирующей роли человеческого фактора в производстве, поскольку именно он определяет темп и уровень развития национальной экономики

Интеллектуальный труд, генерирующий знания – это основной фактор конкурентного преимущества на современном этапе развития общества. Поэтому в современной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. В настоящее время трудовые ресурсы предприятия все чаще рассматриваются как человеческий капитал. Следует отметить, что понятия «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал» не являются сино-

© Богданова И.Н., Родикова О.Ю., 2011

нимами. Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. Трудовые ресурсы наряду с другими факторами производства используются предпринимателем для создания прибавочной стоимости, в том числе от величины и качества трудового потенциала зависит и величина его дохода и богатства. Одной из составляющих человеческого капитала является стоимость потенциала индивида к выполнению трудовой деятельности или стоимость компетенции. Именно она в современных условиях образует инновационную составляющую предприятия, тем самым, формируя конкурентное преимущество данного бизнеса. Исходя из опыта иностранных компаний, предприниматель должен использовать грейдинг работников, что поможет более справедливо и точно оценить персонал.

Постоянное изменение окружающей среды организации (экономические, технологические, социальные и т.д,) стимулируют предприятие на повышение требований к персоналу, но в свою очередь эффективность развития предприятия и экономики государств в целом в огромной степени зависит от того, сколько средств и в какой момент времени они направляются на формирование и развитие человеческого капитала. Кроме государства, предприятия в этом процессе участвует и сам индивидуум.

Инвестиции в образование осуществляются, начиная с общего среднего образования и продолжения учебы в ходе трудовой деятельности, следовательно, капитал должен быть непрерывен, как и само образование.

Непрерывность образования по отношению к личности означает, что человек учится постоянно, без относительно длительных перерывов. Причем учится либо в образовательных учреждениях, либо занимается самообразованием [4].

В западной литературе образование рассматривается как инвестиционный проект, когда затраты на получение образования окупаются в дальнейшем более высоким доходом.

Исследования показывают [2,69-76; 3], что в России в настоящее время затраты государства, бизнеса и индивидуума с каждым годом растут и не окупаются в достаточной степени. С чем это связано? Категория человеческий капитал является сложным структурно системным объектом социально-экономического исследования. Проблемы формирования человеческого капитала связаны не только с величиной инвестиций в него, но и с уровнем развития самой системы образования. Профессиональное развитие до соответствия изменениям внешней и внутренней среды предприятия и есть задача дополнительного профессионального образования (ДПО). Не производство должно тянуть человеческие ресурсы, а они устремлять вперед производство. Таким образом, ДПО должно работать на опережение.

На практике имеет место диспропорция в системе подготовки специалистов высшего звена – значительное преобладание выпускников экономических специальностей над инженерно-техническими, а также нехватке квалифицированных и неквалифицированных рабочих и кадров среднего звена. Это объясняется более высокой оплатой труда в экономической сфере, стремлением к совершенствованию знаний, связанной с мировой тенденцией соответствовать времени.

Особенно остра деформация показателей подготовки кадров образовательными учреждениями разных уровней профессионального образования и реальных запросов экономики.

Оторванность образования от потребностей производства создает необходимость дополнительных к государственным вложений предпринимателя. Поэтому предприниматель не рассматривает образовательную услугу как обладающую достаточной стоимостью [1, 39-43].

В тоже время, несмотря на значительное увеличение расходов на обучение персонала, на многих предприятиях не существует оценки эффективности вложений в человеческие

ресурсы, а также не существует длительных программ планирования расходов на обучение. Поэтому вложения в человеческий ресурс со стороны компаний и предприятий во многом носят несистематический характер (за исключением тех предприятий, где изначально была импортирована западная система управления). В свою очередь сами предприятия, поспешив внедрить системы менеджмента качества, еще не описали свои бизнес-процессы, не сертифицировали отдельные операции внутри них, и естественно не могут точно сформулировать потребности в кадрах, заменяя требования к компетенциям пожеланиями, причем в основном к возрасту

Приоритетный национальный проект "Образование" [5] призван создать механизмы и условия для модернизации системы профессионального образования, направленной на решение задач превращения профессионального образования в ресурс кадрового обеспечения развития страны. Основная доля образовательного стандарта наполнена общеобразовательными предметами, тем самым, снижая время на профподготовку, что не нравится работодателю, но с другой стороны в стране обязательное общее образование. Поэтому начальное профессиональное образование планируется упразднить. Среднее будет представлено лишь двумя типами учебных заведений - лицеями и техникумами. Колледжи, которые законопроект переводит в разряд вузов, будут готовить специалистов по системе бакалавриата.

Кроме того, в 2008 году было принято постановление правительства об участии объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования. Подписаны документы по созданию независимой системы оценки квалификации выпускников учреждений профобразования на основе профессиональных стандартов, которые создаются по инициативе и на средства объединений работодателей. Уже есть система разработки и реализации таких стандартов у РСПП. Данные профстандарты, содержащие требования к навыкам и компетенциям позволят максимально сократить срок адаптации молодых специалистов, снизить убытки предпринимателя, связанные с наличием брака в работе, снимут дополнительную нагрузку по «дообучению» персонала, однако стандарты естественно не учитывают потребностей конкретных видов бизнеса.

Существует достаточно значительное количество научных исследований, раскрывающих определенные теоретические и практические аспекты характера функционирования системы ДПО. Несмотря на большую их значимость, проводимые теоретические исследования и практические действия педагогической и экономической общественности по созданию конкретных образовательных структур, объединений, центров и комплексов профессиональной школы, основывающихся на идее непрерывности, как в теории, так и на практике, не получили должного развития. Достаточно противоречивы научные обоснования вопросов, касающихся содержания организационных и экономических форм образования, практически отсутствует единое мнение относительно их содержания, механизмов реализации и финансирования.

Таким образом, для возможности эффективного управления стоимостью бизнеса, наращивания богатства его собственников и государства в целом, необходимо дальнейшее совершенствование отношений «государство-бизнес - индивидуум» в области системы ДПО как основного фактора эффективного формирования стоимости компетенции. Образовательная система должна выстраивать стратегию развития и соответствующую ей инфраструктуру, чувствительную к изменениям рынка и в первую очередь потребностям производства. Что должно находить отражение в стандартах преподавания и образовательных программах, в партнерстве с бизнесом, создании новых структур осуществляющих связь образования и работодателя.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богданова И.Н.Эффективность управления заработной платой работников предприятия Бюллетень МГГУ, №11, 2007. – 406 с.

2. Богданова И.Н., Суркин В.В. Поведение экономических субъектов (домохозяйств) в классических концепциях и трактовках Бюллетень МГГУ , №11, 2008. - 406 с.
3. Ильинский И. Об экономической природе современного отечественного образования // Высшее образование в России. 2004. № 9. С. 39-51.
4. Непрерывное образование и потребность в нем / отв. ред. Г. А. Ключарев : ИКСИИ РАН. М.: Наука. 2005. - 173 с.
5. О приоритетных направлениях развития образования РФ// Сайт Минобразования науки РФ – (дата обращения: 01.01.2011).

УДК 338.37

Грущинский А.Д.
Московский государственный областной университет

ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

A. Gruschinskiy
Moscow State Regional University

TRENDS AND PROBLEMS OF RUSSIAN AUTOMOBILE INDUSTRY

Аннотация. В данной статье выявляются особенности и проблемы развития современной автомобильной промышленности в России, предлагаются способы повышения ее конкурентоспособности, основные направления развития автомобильной промышленности на ближайшую перспективу и меры государственной поддержки развития отечественного автомобилестроения, направленные на повышение безопасности, экологичности и качества изделий автомобильной промышленности в условиях модернизации экономики.

Ключевые слова: автомобильная промышленность; экспорт; импорт; автомобилестроение; иномарки, комплектующие детали; лизинг.

Abstract. The article reveals the features and problems of Russian automobile industry development; ways to improve the country's competitiveness have been suggested. The basic directions of automobile industry development in the near future and measures of state support to enhance safety, environmental performance and quality of the industry under the conditions of the modernized economy have been identified.

Key words: automobile industry; export; import; motor-car construction; foreign brand cars, completion components; leasing.

В российской автомобильной промышленности за несколько последних лет сложилась непростая ситуация. С одной стороны, наблюдался значительное развитие рынка, вызванное ростом покупательной способности населения, а с другой – сокращение доли рынка отечественных производителей. Расширение иностранных производств в России, ведущее к насыщению авторынка, создаёт много проблем для российской автомобильной промышленности. Стратегия деятельности организаций автомобильной промышленности на внутреннем и внешнем рынках поэтому должна быть направлена на развитие внешнеторговой деятельности в области укрепления и расширения позиций при реализации автомобильной продукции за счет повышения её конкурентоспособности, развития сервисного автообслуживания, совершенствования системы продажи. Решению этих задач должно способствовать принятие российскими производителями мер по обеспечению устойчивости цен на реализуемые автомобили, в том числе путем снижения издержек, развития кооперационных связей с поставщиками автоматериалов и комплектующих изделий.

Рассмотрим картину состояния автомобильного рынка 2010 г. Показатели выглядят неутешительными. Так, по оценке экспертов «Автостата» доля машин стоимостью $6000 – 10000 в общем объеме продаж новых автомобилей в России за год сократилась с 25, 8 до 11,4% – их было продано немногим более 200000. Причина – в росте цен на модели Lada Priora и большинство комплектующих Lada Kalina, а также на бюджетные иномарки. Средняя цена автомобилей в долларовом эквиваленте выросла в 2010 г. на 6,9%. Средневзвешенная ре-

© Грущинский А.Д., 2011

комендуемая розничная цена на Lada за год увеличилась на 6%. Автомобили Renault за 2010 г. подорожали в среднем на 2%, а в начале 2011 г. – ещё на 3%, а Renault Logan в минимальной комплектации за год подорожал более чем на 12%. Модели иномарок, вписывающиеся в ценовой коридор $6000 – 10000 – это модели китайских марок (Chery), модель Chance, собираемая на Запорожском автозаводе, ряд комплектаций Daewoo Matis и Nexia, Hyundai Gets и ограниченные серии Volkswagen Polo седан. А в сегменте стоимостью $10000 – 15000, где представлены все самые продаваемые модели иномарок, продажи были ограничены не спросом, а предложением – машины этого сегмента, имеющиеся в наличии, были выкуплены «подчистую», а за многими моделями и комплектациями были очереди. Всего в 2010 г. было продано 1,776 млн. легковых автомобилей на $42,4 млрд. (+30,1% к 2009 г.) [1, 36-38].

Тенденция вытеснения российских брендов иностранными брендами наблюдается давно: у российских автозаводов, в отличие от иностранцев, нет современного недорогого продукта хорошего качества.

Однако в 2011 г. автомобильный рынок России ждет быстрое восстановление. В 2011 г. продажа легковых автомобилей планируется с увеличением на 20-35%, а объём рынка предположительно может составить 2,1-2,4 млн. штук [2, 21]. Впрочем, этот рост преимущественно обеспечивается благодаря сборке иномарок (рис.1).

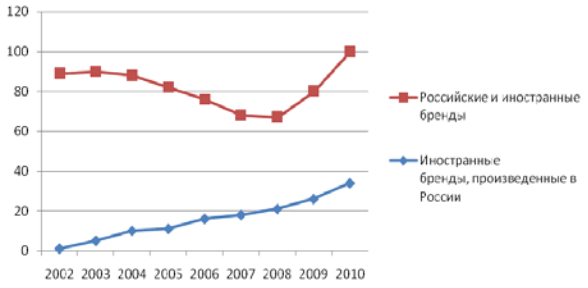

Рис. 1. Доля автомобилей, произведённых в России, в общем объёме продаж (в количественном выражении, %)

В отечественном автомобилестроении наблюдается значительный рост постоянных и переменных затрат (тарифы естественных монополий, цены на материалы и комплектующие и т. д.), что приводит к опережающему (по отношению к ведущим автомобильным державам) росту совокупных издержек и уменьшению прибыли. Для устранения этой тенденции предприятиям необходимо разработать и реализовать программы снижения издержек.

Основной проблемой отечественного автомобилестроения является постепенная потеря конкурентоспособности российских производителей. В значительной степени имеет место техническое отставание российского легкового автомобилестроения.

Высокие пошлины на ввоз новых легковых автомобилей в совокупности с ростом данного рынка способствовали появлению проектов сборочных производств иностранных моделей. Поэтому основной тенденцией является развитие промышленной сборки иностранных автомобилей, которая постепенно вытесняет автомобили отечественных моделей. Это вынуждает российские компании перейти к формированию стратегии выживания через сотрудничество с иностранными производителями. Наиболее динамично данное сотрудничество развивается на растущем рынке легковых автомобилей и наименее – в сегменте производства автобусов. Однако, как показывают тенденции, российским производителям придется либо уступить свое место зарубежным конкурентам, либо работать на отечественном рынке в рамках партнерства.

Переориентация части спроса на иномарки, в том числе собранные в России, вызвана следующими факторами:

- ростом доходов населения в совокупности с развитием системы автокредитования, повышающих спрос на более дорогие модели;
- гибкой ценовой и сбытовой политикой дилеров иностранных компаний, появлением на рынке умеренно дорогих (10-12 тыс. долл.) моделей иномарок;
- продолжающимся укреплением рубля и ростом цен на сырье и автокомпоненты, что вынуждает отечественных производителей повышать цены, теряя одно из своих важ-

нейших преимуществ. В результате некоторые российские модели оказались в одном ценовом диапазоне с дешевыми иномарками более высокого качества (преимущественно корейских производителей);

- развитием сборочных производств, способствующих удешевлению автомобилей иностранных марок.

Российские производители легковых автомобилей изначально были вертикально интегрированы как в производстве комплектующих, так и в сборке автомобилей. Основные фонды производителей автокомплектующих в России изношены более чем на 60%, а значит, чтобы соответствовать требованиям сборочных производств, компаниям понадобятся существенные инвестиции.

После распада Советского Союза парк легковых автомобилей России вырос более чем в 2,5 раза. По данным российской Госавтоинспекции, к началу 2010 г. парк легковых автомобилей в России составил более 25 млн. шт. Около половины легкового автотранспорта в стране приходилось на долю марки Lada, причем 30% - это «классические» модели Волжского автомобильного завода. Доля всех остальных отечественных автомобилей вместе взятых составляет около 30%, иностранных около 20%. С ростом парка легковых автомобилей в России менялась и его структура, в первую очередь – благодаря быстрому росту числа импортных автомобилей. В последнее время Россия превратилась из экспортера автомобилей в их импортера. Возраст почти половины всех легковых автомобилей в России – более 10 лет. Следует отметить незначительные темпы обновления автопарка страны.

Например, в Республике Башкортостан предприятия занимаются не только выпуском автокомпонентов, но и производят автомобильную технику, в том числе спецтехнику. В целом же нужно отметить, что из всех предприятий этого профиля наиболее важную и заметную роль в автомобилестроении играет ОАО «Нефтекамский автозавод», специализирующийся на выпуске автомобильной техники и обладающий полным и завершённым циклом производства.

Более половины легковых автомобилей находящихся в Республике Башкортостан – это продукция Волжского автомобильного завода. Из 702,7 тысяч легковых автомобилей, зарегистрированных в ГИБДД Республики Башкортостан, только 6,4% – иностранных марок. По численности легкового автомобильного парка Республика Башкортостан находится на четвёртом месте среди всех субъектов РФ.

Что касается грузовых автомобилей и автобусов, то увеличению на них спроса на внутреннем рынке будут способствовать такие факторы, как совершенствование форм торговли и оплаты продаваемой техники, развитие фермерских хозяйств, рост объемов жилищного строительства, увеличение грузопотоков при магистральных перевозках.

Одним из направлений развития внутреннего рынка автомобильной техники является создание сети компаний по лизингу автотранспортных средств.

Для повышения эффективности лизинга необходимо обеспечить ценовую стабильность, рыночную конкуренцию, доступность среднесрочных банковских кредитов. Не менее важным условием является наличие стабильной нормативно-правовой базы, регламентирующей эту сферу деятельности. Учитывая низкую рентабельность автотранспортных предприятий, осуществляющих пассажирские перевозки, необходимо разработать механизм предоставления администрациями регионов гарантий по обеспечению лизинговых платежей, в том числе в рамках региональных программ обновления подвижного состава. Использование механизма финансового лизинга будет одним из важных факторов проведения рыночной реформы городского пассажирского транспорта, предусмотренной федеральной целевой программой “Модернизация транспортной системы России (2002 - 2010 годы)”.

Экспортные возможности российских производителей автомобилей сдерживаются не только из-за недостаточного технического уровня готовой продукции, но и из-за слабо развитой сети сбыта, технического обслужи-

вания и ремонта. Кроме того, продвижение на новые рынки, занятые передовыми зарубежными компаниями, требует длительной подготовительной работы и значительных финансовых ресурсов.

Стратегия российского экспорта на начальном этапе должна базироваться на возможности продажи автомобильной техники (сравнительно недорогой и простой) в развивающиеся страны и организации там сервисной сети [4, 58-59].

Использование методов и механизмов таможенно-тарифного регулирования в области автомобилестроения должно осуществляться с учетом обеспечения защиты отечественных товаропроизводителей, необходимой для реализации инвестиционных программ предприятий автомобильной промышленности и насыщения отечественного рынка конкурентоспособной техникой [5, 7]. За время переходного периода отечественная автомобильная промышленность должна обеспечить производство продукции, конкурентоспособной на внутреннем и внешнем рынках. При этом особое внимание должно быть уделено созданию мощностей по выпуску конкурентоспособных высокотехнологичных автомобильных компонентов. На импортную автомобильную технику, бывшую в эксплуатации более 7 лет, необходимо установить ставки ввозных таможенных пошлин, соразмерные ставкам на новые автомобили.

На отечественную автомобильную технику, срок эксплуатации которой также превышает 7 лет, с целью улучшения возрастной структуры автомобильного парка будут вводиться повышенные размеры страховых взносов и сборов с владельцев автотранспортных средств для того, чтобы создать невыгодные экономические условия для содержания и эксплуатации таких автотранспортных средств.

Ввозные таможенные пошлины могут быть снижены на не производящиеся в стране отдельные типы транспортных средств, характеристики которых отвечают перспективным международным нормам. Таможенные пошлины на ввозимые компоненты и материалы для промышленной сборки автомобильной техники также должны быть оптимизированы. Это позволит снизить себестоимость изготовления автомобилей и стимулировать развитие сборочных производств в России. Предусматривается снижение таможенных пошлин на технологическое оборудование для автомобилестроения, не производящееся в Российской Федерации.

При изготовлении отечественных автомобилей должны использоваться автомобильные компоненты, производимые в различных странах мира, что будет способствовать повышению технического уровня и качества продукции, процессам интеграции в мировое автомобилестроение. Государственное регулирование в области автомобилестроения должно быть направлено на повышение безопасности, экологичности и качества изделий автомобильной промышленности. В первую очередь – на расширение работ в области отечественной и международной стандартизации, совершенствование национальной системы сертификации путем дальнейшей её гармонизации с системами, признанными в мировой практике, а также широкого внедрения сертификации систем качества.

Основным направлением развития автомобильной промышленности на ближайшую перспективу должно стать создание производств современных автомобильных компонентов. Такая стратегия имеет наибольшие шансы на успех.

Важнейшим фактором ускорения производства и сбыта отечественных автомобилей и их компонентов является активизация научно-инновационной деятельности и работы систем управления качеством во всех звеньях автомобилестроения, включая как прямое внедрение новейших научно-технических разработок, так и создание отечественной системы инжиниринговых и консалтинговых фирм, развитие системы добровольной сертификации.

Защитные меры во внешней торговле могут носить лишь временный характер. Это связано с намерением Российской Федерации

вступить в ВТО. Таким образом, возможные договоренности с ведущими автомобильными державами о расширении сроков применения таких мер должны быть подкреплены усилиями отечественных лидеров автомобилестроения по резкому увеличению конкурентоспособности своих изделий [3, 36-37].

Для формирования и развития внешнеторговой деятельности и повышения конкурентоспособности организаций автомобильной промышленности необходимы:

- переход к гибкому производству (lean production), где большая часть комплектующих изготавливается крупными независимыми поставщиками, а не заводами, количество которых невелико;

- производство качественных комплектующих и отлаженная работа всей огромной структуры поставщиков;

- участие поставщиков в проектировании продукции и разработке концепции производства, поставка завершенных комплектующих, благодаря чему издержки производства становятся предсказуемыми уже на этом этапе;

- наличие развитых поддерживающих отраслей, при этом в качестве сопутствующей отрасли особое значение приобретает электронная промышленность, так как в современных автомобилях возрастает количество всевозможных электронных систем;

- мотивирование производителей автомобильных компонентов мирового класса к размещению в стране их производств, особенно предназначенных для инновационных продуктов.

В целях развития внешнеторговой деятельности организаций автомобильной промышленности государство должно осуществить меры по созданию условий для ускоренного технического переоснащения организаций этой отрасли промышленности, содействуя: формированию крупных корпораций и предприятий в области производства автомобилей и автомобильных компонентов; организации межведомственной системы контроля технического уровня, безопасности, ресурса и других потребительских свойств автомобильной техники в процессе эксплуатации; совершенствованию стандартизации и сертификации автомобильной техники и ее компонентов; созданию базы данных и мониторингу межотраслевых научно-технических разработок, в том числе двойного назначения, для использования в автомобилестроении; стимулированию работ в области фундаментальных и прикладных исследований; созданию особых экономических зон для организации новых и модернизации существующих производств автомобильных компонентов; оптимизации мобилизационных мощностей предприятий автомобилестроения; созданию эффективной инфраструктуры информационного научного обеспечения; формированию в отрасли кадрового потенциала, отвечающего потребностям ее развития.

Первоочередными мерами государственной поддержки развития отечественного автомобилестроения являются: включение важнейших работ, направленных на создание новых высокоэффективных производств в области изготовления автомобильных компонентов, в действующие и разрабатываемые федеральные целевые программы; разработка российско-белорусской программы развития дизельного автомобилестроения; содействие развитию системы финансового лизинга в области производства и реализации автотранспортных средств общественного пользования; разработка нормативных актов, определяющих требования к утилизации вышедших из эксплуатации автомобилей и регламентирующих организацию их переработки; завершение передачи объектов жилищно-коммунальной сферы из ведения предприятий автомобильной промышленности в ведение органов местного самоуправления; содействие в реализации инвестиционных проектов, осуществляемых на территории Российской Федерации с участием иностранных автомобильных фирм; введение системы страхования автомобильного транспорта и гражданской ответственности с учетом возраста автомобилей; снижение ставок таможенных пошлин на технологическое оборудование, компоненты, агрегаты,

узлы, детали и комплектующие изделия, не производимые в Российской Федерации; повышение ввозных таможенных пошлин на автомобили и автобусы с большим сроком эксплуатации; выравнивание таможенных платежей для юридических и физических лиц при ввозе на таможенную территорию Российской Федерации подержанных легковых автомобилей; обновление автомобильных колонн войскового типа; закупка отечественной автомобильной техники для государственных нужд.

Реализация вышеназванных мер позволит: провести коренную модернизацию предприятий автомобильной промышленности России и обеспечить их выход на мировой автомобильный рынок; создать с участием стратегических инвесторов новые производственные мощности по изготовлению автомобилей, а также узлов, агрегатов и компонентов; увеличить налоговые отчисления в бюджеты всех уровней и платежи во внебюджетные фонды; снизить количество дорожно-транспортных происшествий; увеличить ресурс автомобильной техники; уменьшить удельный расход топлива; повысить экологические качества выпускаемых в России автомобилей; снизить экологическую нагрузку на окружающую среду в результате воздействия автомобильной техники; снизить материалоемкость автотранспортных средств; увеличить обеспеченность населения легковыми автомобилями в 1,7 раза.

Реализация мер по формированию и развитию внешнеторговой деятельности организаций автомобильной промышленности позволит создать интегрированную в мировое автомобилестроение конкурентоспособную отрасль, обеспечить удовлетворение растущего платежеспособного спроса на автомобильную технику, повысить экспортный потенциал отечественного машиностроения, оказать позитивное влияние на рост налоговых поступлений в консолидированный бюджет и отчислений во внебюджетные фонды.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Виноградова Е., Романова Т. За $10000 не уедешь // Ведомости. 2011. 16 февраля.
2. Непомнящий А. Иномарки уезжают от Lada // Ведомости. 2011. 21 января.
3. Резер С., Прокофьева Т., Гончаренко С. Международные транспортные коридоры: проблемы формирования и развития. М.: ВИНИТИ РАН, 2010. 321 с.
4. Тимошина И., Колесников И., Мартиросян Э. Развитие международного бизнеса. М.: Дело АХН, 2010. 152 с.
5. Федеральный Закон Российской Федерации “Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности” № 164-ФЗ от 8 декабря 2003 [Электронный ресурс]. URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=58315 (дата обращения: 10.03.2011 г.).

УДК 656.13

Гусев С.А.
Саратовский государственный технический университет

ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В МОДЕРНИЗАЦИИ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

S. Gusev
Saratov State Technical University

LOGISTICS APPROACHES TO MODERNIZATION OF URBAN PASSENGER TRANSPORT

Аннотация. Поднимаются вопросы развития города, системы городских коммуникаций. Отражены логистические принципы организации городских пассажирских перевозок. Рассматривается роль транспортного комплекса в общегородском масштабе, влияние функционального назначения городов в логистическом управлении организацией пассажирских перевозок. Приведены факторы, влияющие на процесс модернизации транспортного обслуживания города. Показаны механизмы выработки наиболее эффективных схем организации управления городских пассажирских перевозок. Изложены основные задачи системы управления и регулирования рынка пассажирских перевозок города.

Ключевые слова: логистика, город, система, пассажир, перевозки, организация.

Abstract. The paper is concerned with the issues of city communications development. Logistics principles of city passenger transportation have been developed. The role of a transport complex is considered on a city scale; the impact of the functional purposes of cities on logistical management of passenger transportations is investigated as well as the factors influencing the process of modernization of city transport service. The mechanisms of developing the most effective schemes of city passenger transportations have been revealed. The primary goals of the control and regulation system of city passenger transportations market have been stated.

Key words: logistics, city, system, passenger, transportation, organization.

В настоящее время первоочередной проблемой повышения эффективности функционирования транспорта является совершенствование системы управления. Ярким проявлением этой проблемы является организация процесса перевозок городским пассажирским транспортом.

Транспорт является социально значимой и сложной территориально-отраслевой системой, в которой взаимодействуют многофакторные и нестационарные потоковые процессы. В результате непрерывных изменений появляются новые проблемы, задачи, вопросы, решение которых не предусматривались существующей системой управления, поэтому возникла необходимость новых подходов в управлении или внесения корректив в существующие системы управления. Это обусловливает необходимость применения новых управленческих решений при модернизации работы городского пассажирского транспорта (ГПТ), требует создания качественно новых систем, способных гибко реагировать на постоянно изменяющиеся условия функционирования и требования потребителей. Сложившаяся система организации перевозок, основанная на повышении плотности маршрутной сети и обеспечении регулярности движения транспорта, не всегда удовлетворяет возникающий спрос на транспортные услуги, особенно в «часы пик». В некоторых ситуациях необходимо организовать

© Гусев С.А., 2011

работу автобусов таким образом, чтобы в ограниченный интервал времени реализовать массовые пассажиропотоки по различным направлениям [1; 2].

Управление системой городского пассажирского транспорта сталкивается с неравными условиями работы разных видов транспорта на рынке услуг. Данная проблема дополняется существующим противоречием между интересами перевозчика и пассажира: для перевозчика выгодно сократить количество транспортных средств на линии при одновременном увеличении наполнения, так как это снижает затраты (для коммерческого транспорта) или убытки (для муниципального транспорта), пассажиру выгодно увеличение числа транспортных средств. Для традиционных подходов к организации городских пассажирских перевозок характерно стремление к увеличению плотности маршрутной сети, соблюдению минимального интервала движения транспортных средств и размещению остановочных пунктов на маршрутах через примерно близкие по длине перегоны. В явном или неявном виде реализуется стремление к возможно более равномерному покрытию территории города маршрутной сетью пассажирского транспорта.

Если пассажиропотоки имеют четко определенные и относительно немногочисленные начальные и конечные пункты, то имеются необходимые признаки для применения логистических методов для освоения таких пассажиропотоков. Например, дачные маршруты должны обеспечивать быструю и беспересадочную доставку жителей из мест компактной этажной застройки с высокой концентрацией населения в места размещения дачных поселков. В случае пересадок затрудняется перевозка посадочного материала, инструментов, продуктов и другого дачного снаряжения. Такая постановка задачи полностью отвечает логистическим принципам формирования интегрированной системы управления потоком, начиная от места и момента его зарождения до момента и места конечного потребления. Специфика состоит в том, что объектом управления в данном случае является не материальный поток произведенных товаров, а пассажиропоток. Пассажиры, составляющие поток, одновременно являются потребителями логистических услуг по организации своей доставки [4].

При пассажирских перевозках так же, как и при традиционном понимании логистики, остается в силе требование минимизации суммарных издержек при согласованном уровне качества предоставляемых услуг. Логистический подход к модернизации пассажирских перевозок предполагает как можно более полный учет требований пассажиров, которые являются потребителями транспортных услуг городского транспорта.

Важным фактором качества транспортного обслуживания является скорость сообщения, которая прямо определяет время, затрачиваемое пассажиром на поездку. Модернизация системы городских пассажирских перевозок с использованием логистических принципов должна начинаться с выявления транспортных потребностей жителей города. В настоящее время наблюдается устойчивое возрастание роли транспортного комплекса в общегородском масштабе. Это связано прежде всего с высокой социальной значимостью городского пассажирского транспорта при высоких темпах развития городов-мегаполисов, с ростом населения и удалением основных промышленных центров от культурных и жилых районов, что требует обеспечения большей подвижности жителей. Однако этот процесс связан с комплексом серьезных проблем, характерных для большинства российских мегаполисов: высокие темпы автомобилизации населения российских городов; рост числа частных транспортных компаний; общая убыточность городского пассажирского транспорта; неудовлетворительное качество организации перевозок ГПТ; низкий уровень технического оснащения подвижного состава; отсутствие системы слежения и планирования.

Большое значение в поиске моделей модернизации ГПТ имеет функциональное

назначение городов: города как административно-территориальный центр (столица), города как региональный многоотраслевой центр, прочие многоотраслевые города, одноотраслевые (однопрофильные) города, наукограды как особая категория одноотраслевых городов, специфические города [5].

Выработка наиболее эффективной схемы организации управления деятельностью городского пассажирского транспорта с учетом функционального назначения городов должна осуществляться в условиях разграничения полномочий, ответственности и тесного взаимодействия с органами государственной власти, а также с населением. Необходимо учитывать следующие факторы при построении модели модернизации транспортного обслуживания города (табл. 1).

открытости организаций, успехи которых находятся не столько внутри предприятий, сколько заложены в экономическом, социальном, научно–техническом и политическом окружении, и они должны оказывать соответствующее воздействие на эту среду для достижения своей выгоды. «Новая управленческая парадигма» предусматривает отказ от систем управления, ориентированных не на рынок, а на производство.

Таким образом, модернизация ГПТ направленная на снижение затрат времени пассажиров на передвижения, является естественным требованием, предусматривающим доставку пассажиров в кратчайшие сроки, организацию маршрутной системы с кратчайшими транспортными корреспонденциями, применение расписаний движения, обес-

Таблица 1

Факторы модернизации транспортного обслуживания города

Факторы	Данный фактор позволяет обеспечить
Рациональная улично-дорожная сеть	Возможность для самоорганизации трафика с рациональным наложением корреспонденций на сеть
	Возможность для организации одностороннего движения на большинстве улиц городского центра и его ближней периферии, с весьма реальным выигрышем в пропускной способности и безопасности движения
	Обеспечение условия для применения эффективных алгоритмов сетевого управления движением
Рациональная система управления движением, перевозками и парковочным пространством	Организация дорожного движения. Совмещение в едином центре управления практически всех функций управления дорожным движением, массовыми перевозками и парковочным пространством
	Контроль использования парковочного пространства с администрированием соответствующих штрафов
	Организация массовых перевозок в городском и пригородном сообщении
	Организация специальных перевозок отдельных групп населения (школьников, маломобильных граждан, детей-инвалидов и т.п.)
Эффективный общественный транспорт: организация перевозок	
Эффективный общественный транспорт: институты и финансовые механизмы	
Человеческий, он же решающий	

Следует отметить, что в основе развития современной системы взглядов на менеджмент, которую называют «новой управленческой парадигмой», заложены достижения всех школ и направлений развития управленческой мысли. При этом в области корпоративного менеджмента выделяют несколько принципиальных положений. Так, новая управленческая философия модернизации базируется на признании концепции роста

печивающих минимальные затраты времени пассажирами, быструю доставку рабочих на производственные объекты при специализированных перевозках.

Актуальная задача транспортной науки — разработка системы производственно-хозяйственной деятельности ГПТ, обеспечивающей прямой учет экономических результатов при организации транспортного обслуживания.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гудков В.А., Миротин Л.Б., Вельможин А.В., Ширяев С.А. Пассажирские автомобильные перевозки: Учебник для вузов под ред. В.А. Гудкова. М.: Горячая линия – Телеком, 2006. 448 с.
2. Логистика: общественный пассажирский транспорт : учебное пособие / Миротин Л.Б и др. / Моск. автомоб.-дор. гос. техн. ун-т. М. : Экзамен, 2003. 222 с.
3. Спирин И.В. Организация и управление пассажирскими автомобильными перевозками: Учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. М.: Издательский центр «Академия», 2003. 400 с.
4. Транспортная логистика : учебное пособие / Л.Б. Миротин и др. / Моск. автомоб.-дорож. гос. техн. ун-т. М. : Экзамен, 2005. 511 с.
5. Управление в городском хозяйстве: учебное пособие / под ред. Р.Ж. Сираждинова. М.: КНОРУС, 2009. 352 с.

УДК 658.3-05

Карабекова Т.В.
Столичная финансово-гуманитарная академия (СФГА)
(г. Москва)

ВЗГЛЯДЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ НА РОЛЬ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

T. Karabekova
Capital Academy of Finance and Humanities
(Moscow)

VIEWS OF RUSSIAN AND FOREIGN SCIENTISTS ON THE FUNCTION OF HIRING IN THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Аннотация. В современном мире, базирующемся на экономике знаний, человеческие ресурсы стали самым важным активом, которым располагают компании. Персонал стал играть самую значительную роль в формировании прибыльности компаний. Поэтому создание эффективной процедуры найма – задача первой необходимости для любой фирмы. В статье суммируются теоретические подходы к проблеме найма персонала, представлены не только традиционные взгляды на вопрос, но и некоторые современные теории, дан обзор проблемы найма персонала в современном бизнесе.

Ключевые слова: найм, персонал, кандидат, рекрутинг (рекрутмент), профориентация, интервьюирование, западная практика найма, восточная практика найма, российская практика найма.

Abstract. In modern world of knowledge economy human resources have become probably the most valuable asset that every company has. It is people, who play the most crucial part in the amount of money, which company gets as profit. Considering that fact, each firm should bear in mind, that designing effective hiring procedure is of high importance for all of them.

The article summarizes theoretical material on the problem of hiring; not only traditional views on the issue are briefly observed, but also some brand new schemes are presented; an overview of the problem of hiring in modern business world is given.

Key words: hiring process, personnel candidate, recruitment, professional orientation, interview, West practice of hiring, East practice of hiring, Russian practice of hiring.

Найм персонала в организации является одной из начальных ступеней в управлении персоналом. Но в то же время процедура подбора кадров – одна из ключевых функций управления человеческими ресурсами. Для организации в целом эта функция крайне важна, поскольку от того, насколько профессиональные, трудолюбивые и лояльные по отношению к компании кандидаты будут приняты на работу, зависит успешность организации, ее развитие, а также рост экономических показателей. Найм – это сложная процедура (процесс) привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности или непригодности через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе [4, 28].

Для эффективного управления наймом персонала необходимо понять место и роль этой функции во всей системе управления персоналом. Поскольку подбор является частью системы более высокого порядка, он не может быть рассмотрен отдельно, а только в совокупности с другими частями. Говоря об управлении персоналом, рассматриваются девять основных направлений:

© Карабекова Т.В., 2011

кадровое планирование;
поиск и отбор кадров;
адаптация новых работников;
анализ работ и нормирование труда;
система стимулирования труда;
обучение и развитие персонала;
оценка работы персонала;
внутриорганизационные назначения работников;
формирование и поддержание организационной культуры.

То, как эти элементы взаимодействуют между собой и влияют друг на друга, представлено на рис. 1.

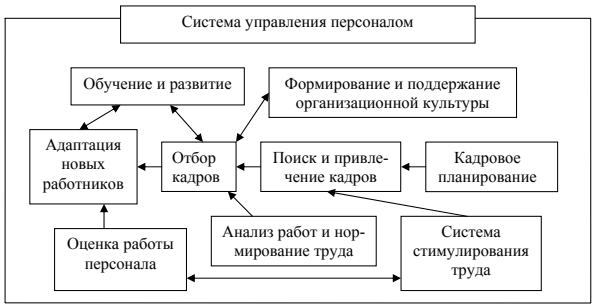

Рис.1 Взаимосвязь элементов в системе управления персоналом

Из схемы видно, что так или иначе, но все процессы управления персоналом связаны с наймом. Логическим продолжением кадрового планирования и привлечения кадров является отбор персонала. Если отбор будет проведен некорректно, принятый работник может не вписаться в новую среду, не пройти как социальную, так и профессиональную адаптацию и, следовательно, покинуть организацию. То же может произойти, если организационная культура и система ценностей, принятые в организации, окажутся чуждыми вновь принятому работнику.

Работа с персоналом преследует экономические цели, такие, как максимизация производительности труда, минимизация затрат на персонал, оптимальное замещение сотрудников, высокая креативность работников, оптимальное обеспечение персоналом. С другой стороны, компания преследует социальные цели, к которым относятся удовлетворенность работника, идентификация его целей с целями организации, оптимальное сочетание рабочего и свободного времени, поощрения, карьерные перспективы, условия труда, достойный уровень пенсии. Чтобы успешно достичь всех поставленных целей, организации необходимо осуществлять управление наймом – нацеливание процесса подбора на позитивные изменения в конкурентной деятельности предприятия при разумном соблюдении экономических, социальных и личных интересов его участников.

Мировой экономический кризис сильно ударил по подбору персонала. Согласно исследованиям компании Headhunter [5], 75% респондентов на вопрос об изменениях в организациях в период кризиса ответили, что стали получать слишком много «плохих» откликов, в то время как у 12% организаций вообще иссяк бюджет на подбор (если брать региональные показатели, то эта величина достигла 22%). Больше всего от кризиса по параметру непрофессиональных кандидатов пострадали сфера услуг для бизнеса и FMCG (Fast moving consummer good – товары повседневного спроса), с показателями 88% и 83%, соответственно. Менее всего тенденция затронула сферу услуг для населения (44%). Что касается отсутствия бюджета на подбор, «лидерами» по этому показателю стали производство (20%) и опять же FMCG (17%). Согласно опросу, 64% работодателей увольняли сотрудников в связи с финансовым кризисом; 39% компаний отказались от услуг кадровых агентств.

Но кризисные явления регулярно случались в хозяйственной жизни, и уже сейчас стоит задуматься о том, как изменится система найма через 5-10 лет [1]. Ожидается, что должностные функции специалиста по найму очень сильно расширятся и будут включать в себя бренд-менеджмент, эккаунт-менеджмент, информационные технологии, консультирование по рекрутингу, планирование, маркетинг. Рекрутер будет отвечать не только непосредственно за найм, но и за привлекательность компании для кандидатов, эффективность персонал-технологий,

прогнозирование потребностей в найме, консультирование менеджеров по вопросам подбора, использование информационных технологий в процессе найма, прогнозирование и планирование потребностей в персонале, исследование рынка трудовых ресурсов. Из специалиста по подбору он превратится в специалиста по нахождению талантов.

Если говорить об опыте найма персонала в различных частях света, обычно выделяют три направления: американский (западный) вариант, японский (восточный) и российский. Для американской процедуры найма характерно сотрудничество с кадровыми агентствами, крайне скрупулезное изучение жизни претендента (вплоть до запрашивания характеристик из средней школы), серьезные испытания при приеме на работу, испытательный срок до шести месяцев, при том, что кандидата постоянно передвигают с места на место, за ним постоянно закреплен куратор, который выставляет ему оценки за проделанную работу. Только те кандидаты, которые получили положительные оценки по окончании испытаний, попадают в резерв на выдвижение.

В японской практике подбор заключается в том, что кадровые службы определяют подходящих на должности студентов, когда те еще учатся на 2-3 курсах. С такими студентами начинают работу, в процессе которой начитываются лекции о компании. Главной целью этого мероприятия является привитие патриотизма по отношению к компании, которая хочет их нанять, как известно, пожизненно. Когда молодые специалисты попадают в компанию, за ними также закрепляется наставник, но не с целью оценки, а чтобы помочь влиться в новую среду [7, 48].

Крупные компании, действующие на территории России, также стараются привлечь на работу старшекурсников, чтобы те в дальнейшем выбрали их организацию в качестве места для трудоустройства. Но, с другой стороны, в России еще не слишком развит институт наставничества. Многие компании пытаются его внедрять, однако на деле это редко выливается в реальную помощь. Что касается испытаний, то на российских предприятиях они редко бывают столь структурированными и глубокими. Обычно кандидат проходит несколько собеседований, после чего зачисляется на испытательный срок, по результатам которого принимается решение о его зачислении на постоянной основе. Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей и главных бухгалтеров – шести месяцев [6, 61].

Разные методы отбора в кадровой практике имеют привязку к различным странам. Например, личное интервью с кандидатом относится к традиционному британскому методу, письменные экзаменационные тесты – к китайскому, анализ заявительных документов – к немецкому, а психологические тестирования, а также проверка кандидата в неформальной обстановке – к американскому методу [2, 33-34].

Начнем анализ опыта подбора в России и за рубежом с рассмотрения бесконтактных методов общения с претендентом. Практика показывает, что большинство западных компаний уделяет весомое значение анализу заявительных документов [3, 17]. Это помогает отсеять на первоначальном этапе кандидатов, не соответствующих требованиям. Если рассматривать российскую практику, то большинство крупных компаний на данный момент также относится к анализу заявительных документов, как к ним относятся на Западе. По-другому обстоит дело в мелком бизнесе. Когда у таких компаний появляется необходимость заполнить вакансии в кратчайшие сроки, они, как правило, не придают должного значения резюме и приглашают всех кандидатов, с которыми даже не всегда проводятся дальнейшие этапы отбора. Это приводит к тому, что в мелких организациях оказывается большое количество несостоятельных сотрудников, что в дальнейшем мешает им развиваться и расти.

Среди стандартного перечня заявительных документов стоит выделить медицинское заключение. На Западе этому документу

уделяют большое значение, поскольку он помогает определить физическую пригодность кандидата для работы на той или иной должности. Вне зависимости от должностных обязанностей кандидата могут попросить пройти общую диспансеризацию, чтобы знать, какие проблемы со здоровьем у него имеются. Отношение у нас к такому подходу неоднозначное. С одной стороны, если предположить, что компания настолько обеспокоена тем, что может нанести ущерб здоровью кандидата, поставив его на ту или иную должность (к примеру, предложив человеку с низким зрением работу за компьютером), то, безусловно, такой подход оправдан. Однако выявление отклонений по каким-то физическим параметрам может служить компании хорошим поводом для отклонения кандидата. С этой стороны, такая проверка необоснованна и, в какой-то степени, является вторжением в личную, неприкосновенную жизнь. На наш взгляд, специальные проверки на состояние здоровья должны проводиться только в действительно необходимых случаях, например, при отборе летчиков, машинистов и т. д., или же при работе с пищевыми продуктами. В России схемы медосмотров для работников носят именно такой характер.

Если говорить о контактных методах оценки, за рубежом широкое применение находят тесты различной направленности. Их используют для отбора и расстановки кандидатов, замещения кадров, планирования работы с ними, формирования рабочих мест, диагностирования здоровья и степени удовлетворенности работников организацией, развития персонала и организации, включения людей с ограниченными возможностями в трудовой процесс, консультирования сотрудников по профессиональным и личным вопросам. Что касается российского опыта, тестирования в отечественных организациях в большинстве своем применяются для диагностики уровня профессиональных знаний, реже – для определения профессиональной пригодности для той или иной должности. На наш взгляд, степень внедрения тестирований в процесс отбора стоит определять в зависимости от отношения кандидатов к подобной процедуре. В России никто не станет возражать против прохождения тестов на профессиональные темы, потому что для кандидатов понятно и обоснованно, что если они не пройдут этот тест, следовательно, уровень их знаний не подходит для организации. С другой стороны, крайне негативно они воспримут отказ на основе абстрактного теста на профориентацию.

Профессиональные испытания, а также такая их разновидность, как оценочные центры, признаются западными компаниями как одни из самых надежных методов отбора, однако используются далеко не всегда, поскольку возможность их применения ограничена профессиональными группами, да и к тому же это дорогостоящее мероприятие. В России по тем же причинам проведение профиспытаний и использование центров оценки практикуется крайне редко.

Едва ли найдется хотя бы один кандидат, как в России, так и за рубежом, который избежал бы процедуры интервьюирования. Можно предположить, что это основной момент процедуры приема на работу, характерный практически для всех стран. Цели компаний из различных государств при проведении интервью совпадают. Это получение личного впечатления, выявление личностных и профессиональных качеств и данных, выявление ложной информации со стороны кандидата, а также его ожиданий и целей, информирование кандидата о предприятии и рабочем месте, а также создание позитивного впечатления об организации.

Отдельно стоит сказать о следовании нормам законодательства в России и за рубежом. Западные страны отличаются скрупулезным отношением к законодательству и следованию ему, поскольку любая форма дискриминации или же противозаконное увольнение (например, беременной женщины), повлечет за собой судебное разбирательство. Компания может не принимать в расчет этичность данных мер, однако она всегда помнит, что подобные противозаконные действия ска-

жутся на ее репутации, что повлечет за собой экономические потери. Также стоит отметить роль профсоюзов во взаимодействии работников и работодателей. Профсоюзы широко распространены за рубежом и следят за законностью решений, принятых работодателями в отношении сотрудников.

К сожалению, в России пока что не так распространены подобные меры, и работодатели допускают противозаконные увольнения и немотивированные отказы в работе. Теоретически законодательство полностью находится на стороне работника, но практически никто из несправедливо уволенных не обращается в суд. К тому же простому человеку трудно выиграть дело против крупной организации с большими финансовыми возможностями. В отношении соблюдения трудового законодательства России необходимо выходить на мировой уровень, чтобы заработать себе положительную репутацию в мировом сообществе и мотивировать работников трудиться лучше на благо организаций.

Управление персоналом в целом и система найма персонала в частности играют ключевую роль во всем функционировании организации. Если подбор кадров осуществлен некорректно, это сказывается на производительности труда, уровне прибыли и размере убытков, конкурентоспособности компании. В связи с этим любой организации необходимо как можно более скрупулезно подойти к процедуре найма и, в особенности, к управлению им, чтобы нацелить систему подбора на повышение эффективности деятельности организации, сделать ее конкурентным преимуществом.

Мир не стоит на месте, и в свете прогнозируемых изменений роли специалистов по найму организациям уже сейчас стоит задуматься об эффективном управлении подбором, чтобы в дальнейшем он стал преимуществом компании, а не грузом, тянущим ее ко дну. В мировой практике существует множество различных подходов к найму. России имеет смысл перенять у Запада тщательность анализа заявительных документов, что поможет сразу отсеять неподходящих кандидатов и не тратить на них время и средства; четкое следование законодательству также сыграет положительную роль в имидже фирмы. Если компания хочет быть успешной, ей стоит относиться к найму персонала не как к устоявшейся раз и навсегда процедуре, но как к живому процессу, требующему постоянных изменений, улучшений и внедрений новшеств. Организации необходимо заниматься не просто подбором персонала, но управлением наймом, чтобы оставаться конкурентоспособной и максимизировать прибыль.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Беляев С. Как быстро летит время. Что ждет рекрутинг в будущем: новые функции, методы, технологии // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2009. № 11. С. 14-18.
2. Джонсон М. Битва за персонал / пер. с англ. М.: Питер, 2004. 304 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. М.: Центр, 1998. 160 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Экзамен, 2007. 414 с.
5. Компания Headhunter. Как кризис повлиял на подбор персонала // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2009. № 11. С. 33-35.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Экзамен, 2008. 174 с.
7. Шамарин А.В., Морозов А.Н., Сухоруков Е.В. Совершенствование процедуры подбора персонала на предприятии // Управление персоналом. 2009. № 7. 209 с.

УДК 338.242(075)

Клинков М.В.
Научно-исследовательский институт физических проблем им. Ф.В.Лукина (г. Москва)

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

M. Klinkov
F.V. Lukin State Research Institute of Physical Problems (SRRIPP) (Moscow)

RESTRUCTURING ENTERPRISES AS A FACTOR OF ECONOMIC MODERNIZATION

Аннотация. В статье рассмотрена реструктуризация внеоборотных активов предприятий на основе увеличения доли нематериальных активов и вложений в них для формирования интеллектуального капитала предприятий. Именно это в совокупности с обновлением основного капитала позволит осуществить высокотехнологичную модернизацию в соответствии с требованиями мировой экономики и условиями инновационного развития. Уточнены понятия, применяемые в научной и учебной литературе, связанные с категорией «модернизация». Предложена концепция эффективности реструктуризации на основе модернизации и выделены критерии этой эффективности.

Ключевые слова: реструктуризация, модернизация, интеллектуальный капитал, нематериальные активы, инновационная экономика.

Abstract. The article considers restructuring noncurrent assets of enterprises on the basis of increasing the share of nonmaterial assets and their investments to form intellectual capital of enterprises. It is this fact together with fixed capital updating that will allow carrying out hi-tech modernization to meet world economy requirements and conditions of innovative development. The author specifies the terms pertaining to the concept «modernization» which are used in scientific and academic literature. The concept of restructuring on the basis of modernization is offered and the criteria of its efficiency are marked.

Key words: restructuring, modernization, intellectual capital, nonmaterial assets, innovative economy.

Реструктуризация предприятий играет значительную роль в процессе антикризисного управления, что достаточно подробно рассматривается в литературе. В условиях инновационного развития для достижения стратегических целей предприятий большое значение имеет такой вид реструктуризации, как реструктуризация внеоборотных активов. В данном случае речь идет о возрастании удельного веса и роли нематериальных активов в деятельности предприятий, а также в реструктуризации основных средств (фондов) предприятий.

Эффективность использования нематериальных активов характеризует эффективность использования технического и программного обеспечения, патентов, торговых марок, изобретений и т. д., а также соотношение доли физического и нематериального капитала в общей его структуре. В принципе в инновационной экономике доля материальных активов падает, а нематериальных – растет, что соответствует повышению удельного веса стоимости, созданной знаниями. Кроме того, возрастание доли нематериальных активов в структуре внеоборотных активов свидетельствует о способности предприятия к обновлению и развитию.

Рядом ученых предложен новый термин «интеллектуальный капитал», расширяющий

© Клинков М.В., 2011

понятие нематериальных активов с точки зрения учета не поддающихся традиционной оценке активов. Показатель удельного веса нематериальных активов в рыночной стоимости компаний в развитых странах составляет уже порядка 50-75% [11, 89-90], в России же менее 0,1%.

Низкой доле нематериальных активов соответствует и малая доля инвестиций в него, что наглядно видно из табл. 1.

Таблица 1

Динамика изменения структуры инвестиций в нефинансовые активы

Показатели	1998	2005	2008
Инвестиции в нефинансовые активы, в %	100	100	100
В т.ч. инвестиции в основной капитал	98,5	98,2	98,6
Инвестиции в нематериальные активы	1,0	0,8	0,5
Инвестиции в другие нефинансовые активы	0,5	0,7	0,6
Затраты на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы	-	0,3	0,3

Источник: Инвестиции России. М.: Росстат, 2009. С. 40.

Анализ данных табл. 1 позволяет сделать несколько выводов. Так, в структуре инвестиций в нефинансовые активы абсолютно доминируют инвестиции в основной капитал, в то время как доля инвестиций в нематериальные активы остается крайне невысокой и даже имеющей тенденцию к снижению.

Во-вторых, затраты на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, отражаемые в бухгалтерском учете в качестве вложений во внеоборотные активы и учитываемые в составе инвестиций с 2005 г., также находятся на весьма низком уровне.

В условиях развития инновационной экономики недооценка нематериальных активов в структуре внеоборотных активов является важным фактором низкой капитализации российских предприятий, воздействующим на возможности привлечения инвестиционных ресурсов. Это также свидетельствует об отсутствии разработки инновационных технологий и продуктов.

В связи с этим следует привести следующие данные: в конце 90-х гг. ежегодные вложения в нематериальные активы (НИОКР, бизнес-процессы, программное и информационное обеспечение, обучение персонала и т. п.) в США составили около 1 трлн. долл., почти сравнявшись с инвестициями в материальные активы – 1,2 трлн. В настоящее время удельный их вес в рыночной стоимости компаний составляет порядка 50-75% по сравнению с примерно 5% в 1978 г. [11, 89].

Вложения в нематериальные активы свидетельствуют о росте интеллектуального капитала предприятий как источника ценности компании, обеспечивающей ее развитие и конкурентоспособность [10, 372]. Это также определяет возможности реструктуризации предприятий на основе их модернизации.

На сегодняшний день понятие «модернизация» является достаточно часто употребляемым во многих сферах деятельности, но не всегда оно используется по назначению и в соответствии с контекстом. Поэтому перед тем, как говорить о модернизации, необходимо определиться с содержанием этого понятия.

Согласно общепринятому толкованию, «модернизация» означает изменение, усовершенствование, отвечающее современным требованиям [9, 829; 8, 348]. Сопоставим вышесказанное с термином «реформа»: это «преобразование, переустройство чего-нибудь» [8, 670]. Оба эти процесса (реформа и модернизация) представляют собой «изменение», в этом наблюдается явное сходство. Но сущность этих изменений различна: реформа предполагает переустройство внешних, организационных сторон (форм) явлений; модернизация включает в себя адаптацию целостного явления к современным требованиям. Модернизация по своему смыслу глубже, полнее, существеннее реформы.

В отличие от реструктуризации, «модернизация» означает тоже изменение, усовершенствование, однако данные преобразования должны отвечать современным требованиям, которые в соответствии с мировой практикой проходят три стадии: ресурсную, имитационную (или инвестицион-

ную) и, наконец, стадию развития на основе национальных нововведений.

Из этого следует, что пока страна не перейдет полностью к имитационной стадии, нельзя говорить о возможностях осуществления модернизации в соответствии с современными, т. е. мировыми требованиями. В этом случае крайне необходима реструктуризация внеоборотных активов, что предполагает интенсивные инвестиции в высококвалифицированную рабочую силу, технологии, исследования и разработки; имитацию и улучшение нововведений, создание потенциала абсорбции и адаптации технологий [1, 44]. Последнее определяет возможность разработки технологических ноу-хау и пути достижения этой цели.

В настоящее время в ряде публикаций отражаются различные аспекты модернизации: законодательный аспект проблемы, обязательный государственный характер модернизации [7, 20; 5, 6; 12, 15; 2, 3], стратегии модернизации российской экономики, исходя из закономерностей современного экономического роста нашей страны.

Специалисты, чье мнение мы разделяем, считают, что модернизация предприятий выступает закономерностью трансформационного процесса, поскольку она выражает необходимые и устойчивые связи и зависимости, объективно проявляющиеся тенденции в реформировании нового типа экономической системы [4, 8]. Ключевой проблемой модернизации предприятий является преобразование их технико-технологической базы, производственного аппарата, совершенствование промышленного капитала в реальном секторе экономики. Эффективная реструктуризация активов может произойти только при технологической модернизации при обязательной государственной поддержке, что будет способствовать внедрению нововведений как ключевого фактора рыночной конкуренции.

Реструктуризация на основе модернизации предприятий актуализирует проблему эффективности и реализации целевой функции рыночной экономики. Проблемы эффективности российских предприятий должны рассматриваться не только из решения задач преодоления имеющегося кризиса, но и осуществления реструктуризации предприятий как одного из главных направлений повышения эффективности производства.

Такая постановка вопроса позволяет рассматривать проблему эффективности реструктуризации как одну из важнейших научных и практических задач. Для эффективной реструктуризации на основе модернизации важно преодолеть стереотипы и сложившиеся представления о якобы заведомо предопределенной эффективности рыночной экономики.

Проведенная реструктуризация форм собственности не сопровождалась одновременной модернизацией предприятий, а в ряде случаев проведенная приватизация приводила к снижению эффективности деятельности и производительности труда.

Показателями эффективности проведенной реструктуризации являются: количество инновационно-активных предприятий, доля отгруженной инновационной продукции, затраты на НИОКР и др.

Одним из показателей технологического обновления является количество инновационно активных предприятий, счет которых в большинстве отраслей РФ идет на единицы (см. табл.2).

Характерно, что в наибольшей степени инновационность присуща предприятиям машиностроительного комплекса и в меньшей степени – отраслям топливной промышленности и металлургического комплекса. Если для первых – это вопрос существования, то вторые живут за счет экспорта продукции и мало занимаются нововведениями.

Создание инновационных систем машин и высоких технологий, основанных на качественно новых системах научных знаний и интеллекте страны, требует серьезных финансовых и инвестиционных вложений. Отсутствие таковых в необходимом размере приведет к значительному старению и кризису в научно-технологической сфере отраслей, определяющих технологический уклад страны.

Таблица 2

Количество инновационно активных предприятий по отраслям промышленности и видам инновационной деятельности

Показатели	Численность предприятий, осуществляющих							
	Исследования и разработки	Приобретение машин и оборудования	Приобретение новых технологий	Проектирование производственное	Обучение персона	Маркетинговые исследования	Приобретение программных средств	прочее
Промышленность	564	876	302	667	332	302	492	437
Металлургический комплекс	18	27	6	17	9	5	16	14
Топливная	31	34	16	13	10	7	14	14
Машиностроение и металлообработка	282	302	101	402	153	173	202	183

Источник: Коллагов Э.Х. Стратегия модернизации промышленного предприятия. М.: Изд РАГС, 2004. С.68.

Вопреки этим тенденциям, сложившаяся производственная структура российских предприятий не способствует инновационному развитию промышленных предприятий. Об этом свидетельствует количество организаций, выполняющих научные исследования и разработки, число которых снизилось с 4099 в 2000 г. до 3658 в 2008 г., а также уровень инновационной активности предприятий, который снизился за этот же период с 10,6% до 9,6% [3, 16].

Малому количеству инновационно активных предприятий соответствует и низкий объем инновационных вложений, явно не соответствующий потребностям технологического обновления. По данным обследования Росстата России, наибольшая доля инвестиций в инновации связана с приобретением машин, оборудования, установок и прочих основных фондов, необходимых для внедрения нововведений. Если добавить к ним расходы по производственному проектированию, а также на технологическую подготовку производства, пробное производство и испытания, то непосредственно на внедрение новых продуктов предприятиями расходуется 58,9% затрат на инновации.

В то же время на приобретение новых технологий, определяющих перспективы технологического развития (включая патентные и беспатентные лицензии), приходится 7,6% затрат на инновации, на обучение и подготовку персонала и маркетинговые исследования – всего 0,9%. Соответственно, дефицит финансовых вложений определяет качество производимой продукции, ее новизну и конкурентоспособность. Доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной промышленной продукции составила в 2000 г. 2,3%, в т. ч. в черной металлургии – 2,5, цветной – 0,4, машиностроении и металлообработке – 6,3. Доля инновационной продукции по прочим отраслям статистически не представлена, как и по видам деятельности.

В рамках международных сравнений инновационного развития России следует выделить следующие показатели: показатель технологической инфраструктуры; индекс производственного потенциала; показатель технологического состояния производства и экспорта высокотехнологичных продуктов, которые находятся на очень низком уровне [6, 83].

Предлагаемая концепция реструктуризации на основе модернизации не только соответствует принятой долгосрочной стратегии России, она единственно возможный путь развития для вхождения российских предприятий в мировую экономику и достижения международной конкурентоспособности.

Проведенное исследование позволяет сделать некоторые выводы и предложения.

1. В условиях инновационного развития для достижения модернизации экономики большое значение имеет такой вид реструктуризации, как реструктуризация внеоборотных активов. В данном случае речь идет о возрастании удельного веса и роли нематериальных активов в деятельности предприятий, а также в реструктуризации основных средств (фондов) предприятий.

2. Увеличение доли нематериальных активов и инвестиций в их создание является основой для накопления интеллектуального капитала и обновления всего производственного аппарата предприятий. Достижение высокотехнологичной модернизации требует от предприятий накопления интеллектуального капитала, что выражается не только в создании патентов, нововведениях, но и в подготовке высококвалифицированных кадров для участия в инновационных процессах.

3. В отличие от реструктуризации, «модернизация» означает тоже изменение, усовершенствование, однако данные преобразования должны отвечать современным требованиям, которые в соответствии с мировой практикой проходят три стадии: ресурсную, имитационную (или инвестиционную) и стадию развития на основе национальных нововведений.

4. Эффективность проводимой реструктуризации определяется достижением показателей высокотехнологичной модернизации, т. е. увеличением количества инновационно-активных предприятий, доли отгруженной инновационной продукции, затрат на НИОКР, а также введения в рамках международных сравнений показателя технологической инфраструктуры, индекса производственного потенциала, показателя технологического состояния производства и экспорта высокотехнологичных продуктов.

5. Достаточно низкие показатели высокотехнологичной модернизации определяют и невысокую эффективность проводимой реструктуризации предприятий, в связи с чем следует принять на макроуровне концепцию реструктуризации на основе модернизации, что соответствует принятой долгосрочной стратегии России для вхождения российских предприятий в мировую экономику и достижения международной конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Галиченко О.Г. Модернизация и реформирование инновационной стратегии России // Вопросы экономики. 2010. № 8. С. 41-53.
2. Глазьев С.Ю. Какая модернизация нужна России // Экономист. 2010. №. 8. С. 3-17.
3. Инвестиции в России. Статистический сборник . М.: Росстат, 2009. 327 с.
4. Каллагов Э.Х. Стратегия модернизации промышленного предприятия : Монография. М., 2004. 143 с.
5. Кучуков Р.Р. Государственный сектор как локомотив модернизации// Экономист. 2010. № 9. С. 4-9.
6. Нестеренко Ю.Н. Мировой опыт формирования национальных инновационных систем // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 1. С. 81-82.
7. Обухов Н.П. некоторые проблемы обеспечения модернизации // Экономист. 2010. № 4. С.17-27.
8. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1964. 820 с.
9. Советский энциклопедический словарь. М., 1980. 1027 с.
10. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. // Новая индустриальная волна на Западе: антология / под ред В.Л. Иноземцева. М., 1999. С. 372-400.
11. Теплова Т.В. Влияние интеллектуального капитала на политику компании // Проблемы теории и практики управления. 2006. №1. С.81- 91.
12. Хубиев К.А. Модернизация и отношения собственности // Экономист. 2010. № 9. С.14-19.

УДК 338.312

Корнев С.В.
Национальный институт бизнеса
(г. Москва)

РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ

S. Kornev
National Institute of Business
(Moscow)

RUSSIAN MANAGEMENT IN INDUSTRY: ESSENCE, CONTENTS, PERSPECTIVES OF EFFECTIVENESS

Аннотация. В статье описываются теоретические аспекты и современное положение дел в промышленном менеджменте. Анализируя достоинства и недостатки применяющихся в настоящее время способов менеджмента, автор приходит к выводу, что управление – сложный непрерывный функциональный процесс. Будущее управления – в повышении его эффективности, что может быть осуществлено высокомотивированными руководителями всех уровней, готовыми к непрерывному повышению своей квалификации, широко применяющими в работе принципы индивидуального подхода с учётом поставленных целей, задач, специфики деятельности предприятия, индивидуальных особенностей сотрудников и прочих факторов.

Ключевые слова: производительность, мотивация, эффективность управления, координация, индивидуальный подход.

Abstract. The article studies theoretical aspects and current state of industrial management. Having analyzed weak and strong points of current management methods, the author came to the conclusion that management is a complex continual functional process. The future of management is determined by improvement of its effectiveness, which should be executed by highly motivated managers of all levels, who are ready for continual advancing of their skills, who apply the principals of individual approach with due account of the tasks and assignments set, specific character of enterprise activity, individual peculiarities of employees and other factors.

Key words: productive capacity, motivation, management effectiveness, coordination, individual approach.

Проблемы и вопросы, связанные с различными видами управления были актуальны во все времена. Им уделялось внимание и при административно-командной экономике и во времена рыночных преобразований. Разные специалисты по-разному определяют в своих трудах термин «менеджмент». Например, Питер Друкер считает, что «менеджмент – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную производительную группу» [4, 22] . Это даёт понять, что целевая регуляция играет важную роль в управлении, а в дальнейшем это влияние будет лишь усиливаться. Доминирует в целевой регуляции мотивационная компонента.

По мнению Мэри Фоллетт, «менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации» [4, 22]. В словаре мы можем увидеть, например, следующее определение: «менеджмент – это теория руководства, совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разрабатываемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли» [2, 83].

При наличии в этих определениях общих черт, они всё же различны – в каждом определении акцент делается на какой-то свой аспект. Это неудивительно, так как вообще по-

© Корнев С.В., 2011

нятие «менеджмент» очень ёмкое. Под ним подразумевается большой спектр явлений, действий и т. д. К примеру, академик Е.И. Комаров выделяет семь значений этого понятия: организационно-структурное, функциональное, менеджмент как деятельность руководителей, выступающих «ведущей силой» коллективов; менеджмент как управленческий труд, как наука и своеобразное управленческое искусство, как учебная дисциплина и как сложный процесс, включающий в себя ряд составляющих, в числе которых люди, время, информация и так далее [1, 8]. Как можно видеть, это действительно многоаспектное понятие, однако в данной статье будет подробнее рассмотрен менеджмент как управленческая деятельность.

Объектом управленческой деятельности выступают сотрудники (исполнители), субъектом – руководящие работники. Средством труда является преимущественно вычислительная техника, предметом труда – движение информации, а результатом управленческого труда – управленческое решение.

Гипотеза нашего исследования состоит в том, что возможно значительно повысить эффективность управления посредством активизации трудовой мотивации субъектов управления – руководителей и руководящих работников на разных уровнях управления.

Управление, подобно другим видам деятельности, подчиняется определённым принципам, таким, как сочетание универсальности и специализации, подразумевающее наличие общих принципов в управлении различными объектами, а также специфические особенности при управлении конкретными отраслями, сферами деятельности, организацией в целом и её отдельными подразделениями.

Учёт специфики организации – это важный аспект деятельности руководителя. Управленческая деятельность при этом должна быть последовательной, что подразумевает определённый порядок действий, из которых состоит управленческая деятельность, а также непрерывной и целенаправленной, в качестве процесса управления, подвергающегося координации. В настоящее время в основном применяются следующие виды координации в управлении: экономические, организационно-правовые, социально-психологические, административные.

Экономические методы управления поощряют проявление трудовой активности сотрудником на основе материальных потребностей, так как предусматривают выплату работникам денежных компенсаций за достижение определённых результатов труда.

Организационно-правовые методы управления задают направление развития организации и обеспечивают её деятельность нормативными документами при помощи организационно-правовых методов управления.

Социально-психологические методы управления направлены на создание и поддержание комфортного психологического климата в коллективе и на максимальное раскрытие способностей каждого сотрудника с учётом его индивидуальных особенностей, что, так же как и экономические методы, поощряет работников к проявлению разумной инициативы, делает их работу в организации более приятной и повышает лояльность фирме.

Некоторые менеджеры игнорируют в своей работе принципы индивидуального подхода, отмечая, что использовать их для низовых сотрудников – «много чести». Это не верно, ведь индивидуальный подход вовсе не предполагает «красной ковровой дорожки» для каждого. Просто задумавшись однажды над этим вопросом, постаравшись учесть сильные и слабые стороны своих подчинённых, создав функциональные группы таким образом, чтобы сотрудники вместе работали эффективней, чем по отдельности, менеджер может получить более эффективную деятельность своих подчинённых. Таким образом, необходимо мотивировать руководящих работников на применение принципов индивидуального подхода в их работе.

В противоположность вышеописанным методам, которые стимулируют персонал, административные методы управления принуждают их к определённым действиям в ин-

тересах фирмы. Применение данных методов оправданно, если руководство поощряет не инициативу, а весь процесс исполнения, ведущий к эффективной результативной работе. Для наиболее эффективного управления в организациях в современных условиях целесообразно не применять авторитарный стиль руководства, а сочетать самоуправление с централизованным регулированием, учитывать закономерности взаимоотношений работников в коллективе, групповое поведение, а также психологию и индивидуальные особенности сотрудников. Желательно контролировать баланс полномочий и ответственности, чтобы можно было исключить произвол руководителей, поощряя инициативу сотрудников. Данные подходы улучшат климат в коллективе, поскольку сотрудник не будет чувствовать себя лишь «винтиком» в производственном механизме, а будет понимать, что и от него что-то (в разумных пределах, определяемых занимаемой должностью) зависит.

Представляется целесообразным внедрить максимально прозрачную систему поощрений и взысканий, ясную и понятную для любого работника. Это позволит повысить у работников чувство справедливости и стабильности. Рассмотрим некоторые условия эффективности промышленного менеджмента.

Управление производством – плановое выполнение промышленных заданий по определённым регламентом технологиям. Теоретически – это совокупность принципов, методов средств и форм управления производством, разработанных и применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли [3, 153]. Проблема повышения производительности труда работников важна и актуальна в промышленном менеджменте. Она занимала умы учёных прошлых лет и сегодняшнего дня. Например, Гаррингтон Эмерсон (1853-1931), сформулировавший важнейшие принципы повышения производительности труда на предприятии, говорил так: «Истинная производительность всегда даёт максимальные результаты при минимальных усилиях, напряжение, наоборот, даёт довольно крупные результаты лишь при усилиях ненормальных. Напряжение и производительность это не только не одно и то же, но и вещи прямо противоположные. Работать напряжённо – значит прилагать к делу максимальные усилия; работать производительно – значит прилагать к делу усилия минимальные» [3, 13]. Считается, что это абсолютно верно для работников. Но наши исследования показывают, что это абсолютно необходимо и для всей вертикали управления.

Поэтому необходимо повысить интенсивность промышленного менеджмента прежде всего в процессе управления, то есть в планировании, организации, мотивации и контроле. При этом представляется важным обеспечить правильную координацию между этими составными частями.

Известно, что планирование представляет собой основополагающую функцию процесса управления. Поэтому его значение в управленческой деятельности трудно переоценить, ведь именно в планах определяются конкретные цели и задачи деятельности предприятия, уточняются источники ресурсов для воплощения их в жизнь и пути наиболее эффективного достижения плановых показателей. И здесь всё начинается с интенсификации управленческого труда. В планах надо конкретно указывать направления деятельности, на которых организации следует сосредоточить свои усилия в ближайшее время; методы обеспечения стабильности деятельности и развития фирмы, учитывать сильные и слабые стороны организации, конъюнктуру рынка и т. п. Таким образом, можно сделать вывод о том, что подробный, обоснованный план является следствием продуктивного, обдуманного, согласованного по вертикали и горизонтали труда менеджеров.

Важна и правильная организация управленческого процесса. Выражаясь образно, организация – это «скелет» управления. Ведь она формирует организационную структуру предприятия, а также реорганизует эту структуру в случае изменений на предприятии (например, укрупнения бизнеса, слия-

ния компаний). К другим задачам этой части управленческой деятельности можно отнести деление предприятия на отделы и распределение ответственности между ними, организацию выполнения решений, которые были приняты на этапе планирования, обеспечение предприятия ресурсами для выполнения этих решений и других задач, стоящих перед фирмой. Если говорить о рационализации труда менеджеров в этом направлении, то необходимо учесть многие взаимосвязанные элементы организации: постановку целей, разделение труда, его кооперацию, делегирование полномочий и др.

О важности мотивации в управленческом процессе можно судить по множеству книг, написанными как зарубежными, так и российскими авторами, и посвящённых этой проблеме. В большинстве этих трудов рассматриваются примеры мотивации на зарубежных предприятиях. При этом отмечается, что для управленцев особенно значимой является самомотивация. При всём бесспорном многообразии предлагаемых различными авторами методик мотивации, их можно разделить на несколько групп.

Экономическая мотивация подразумевает зависимость работы менеджера от выплаты денежных премий, бонусов, процентов, возможности бесплатного получения или льготного приобретения ценных бумаг, эмитированных компанией. Многие исследователи считают мотивацию денежными вознаграждениями основной. При этом уже была выяснена однобокость такого подхода, и доказано, что наиболее эффективно мотивировать людей посредством выверенной совокупности различных видов мотивации. Некоторые бизнесмены, применяющие лишь экономические поощрения (да и то, как правило, в очень урезанном виде), считают, что комплекс мер мотивации оправданно применять на «рынке работника», а в кризисные периоды, когда господствует «рынок работодателя», потенциальные сотрудники будут согласны работать лишь за зарплату – так как «не до жиру».

Менеджеры не учитывают, что этот подход не слишком верен даже в краткосрочной перспективе. Ведь работники будут воспринимать такую организацию, не как место Работы, а как временное пристанище на период кризиса. Даже высококвалифицированные работники в таких условиях при первой же возможности (к счастью, кризисные времена имеют свойство проходить) перейдут на работу в другую организацию. Что же говорить о не самых квалифицированных? Это провоцирует текучесть кадров и отнюдь не способствует стабильности работы фирмы. В связи с этим необходимо мотивировать управленцев на расширение применения различных видов мотивации в их деятельности принципов индивидуального подхода к подчинённым.

Мотивация властью, когда в роли «заветной награды» выступает одно из самых желанных явлений для тысяч людей – власть – для менеджеров является особой формой их активизации и может выражаться в наделении поощряемого дополнительными полномочиями, повышении его в должности и т. д. Заметим, что для многих из них такая мотивация может являться основной, они предпочтут получить престижный статус руководителя-управленца.

Под социально-психологической мотивацией понимается восхищение, признание заслуг коллегами, руководством. Сюда также относят обмен опытом между менеджерами, коллегами, критика, повышение социальной активности. Мотивация менеджера повышает ощущение его собственной значимости, необходимости («незаменимые у нас есть»).

Системной функцией процесса управления является контроль. Контрольная функция проявляет, насколько соответствует действительное желаемому и каковы расхождения фактических показателей с плановыми. Контроль может осуществляться в процессе выполнения задачи (текущий контроль) и по её выполнению (заключительный контроль). Цель оперативного контроля – это быстрое обнаружение и предотвращение отклонений в процессе выполнения задания. Заключительный контроль позволяет сравнить полученные результаты с плановыми.

Контрольные мероприятия в основном проводятся в четыре этапа. Контролю подлежат количественные и качественные показатели деятельности предприятия. В ходе первого этапа контроля определяются измеряемые стандарты (цели). На втором этапе устанавливаются допустимые отклонения фактических показателей от определённых стандартов. Имеющиеся результаты деятельности на третьем этапе контроля сравниваются с эталонными. Принятие решений о необходимости каких-либо действий по улучшению ситуации осуществляется на четвёртом этапе. Грамотно выстроенная контрольная функция менеджмента является инструментом обратной связи и дальнейшего регулирования ситуации, планов и решений.

Главные же результаты получаются от грамотно структурированной системы координации. Координация – основной компонент профессионализма менеджеров – устанавливает эффективные связи между всеми отделами и уровнями предприятия, обеспечивает слаженность в их функционировании. Такая слаженность обеспечивается тем, что имеется согласованность между руководителями и подчинёнными, между фирмой и её деловыми партнёрами, а также между всеми функциями процесса управления. Для улучшения координации особо важна согласованная позиция управленцев и руководителей различных уровней относительно текущей деятельности компании, их непосредственное взаимодействие с подчинёнными, знание специфики и деталей их деятельности. При введении каких-либо изменений в деятельности организации согласованность в действиях руководителей и подчинённых является едва ли не залогом успеха в запланированных преобразованиях. Руководители в этом случае должны реально общаться с непосредственными исполнителями, бригадирами, доводя но их сведения объективную информацию «из первых уст», участвуя в их обучении, разбираясь с возникающими затруднениями непосредственно на местах. Это позволит, с одной стороны, не допускать роста напряжённости, а с другой стороны, позволит менеджеру располагать реальной информацией о ходе реформ на предприятии, полученной непосредственно от работников.

Подводя итог обзору общих положений и инструментов менеджмента, следует отметить, что современный менеджер обязан не просто знать и механически воспроизводить на практике то, что деятели такой науки, как «управление» уже сделали до него. Он не имеет права прятаться за шаблонные решения и типовые, матричные мнения. Ясно, что менеджеры всех уровней управления должны быть мотивированы на всех этапах функционального менеджмента. И это главная задача российского промышленного менеджмента.

Формальный подход нерадивых руководителей: «внедрить новые инструменты ради самого внедрения, чтобы потом о них забыть» совершенно предсказуемо не принесёт ничего хорошего. Уже достаточно примеров, когда организации начинали использовать инструменты менеджмента своих более успешных конкурентов, но в их компаниях применение этих инструментов не дало ожидаемого эффекта. Это демонстрирует, что сегодня простое копирование отдельных инструментов и даже целых управленческих систем не приведёт к желаемому результату. Центральной фигурой сегодня является мотивированный на успех, преобразующий реальность менеджер – открытый новому, готовый к командной работе и не относящийся к своим должностным обязанностям лишь формально.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Комаров Е.И. Общий менеджмент: Учеб. пособие. М.: РИОР: ИНФРА.М., 2010. 269 с.
2. Семенов А.К., Набоков В.И. Терминология менеджмента: Словарь / Сост. А.К. Семенов, В.И. Набоков. М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. 224 с.
3. Цыцарова Н.М. Производственный менеджмент: учебное пособие / сост. Цыцарова. Н.М. Ульяновск: УлГТУ, 2009. 195 с.
4. Чернышев М.А. Общий и функциональный менеджмент в вопросах и ответах/ М.А. Чернышев [и др.]. Ростов н/Д.: Феникс, 2010. 510 с.

УДК 658.3

Нагаева И.Х.
Московский государственный областной университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЗАРУБЕЖНЫХ И РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

I. Nagaeva
Moscow State Regional University

RUSSIAN AND FOREIGN INDUSTRIAL ENTERPRISE MANPOWER POLICY EXPERIENCE RESEARCH

Аннотация. В статье приведены результаты исследования опыта и особенностей формирования кадровой политики американских, японских и современных российских промышленных организаций по определенным критериям. Выделены основные подходы к формированию кадровой политики предприятия. Обоснованы элементы эффективной кадровой политики, методы управления кадрами, принципы мотивации труда, которые должны использоваться при разработке и реализации современной кадровой политики отечественных промышленных организаций.

Ключевые слова: опыт формирования кадровой политики на зарубежных и отечественных предприятиях; японский, американский, российский подход; критерии исследования кадровой политики.

Abstract. The article presents he results of researching the experience and features of forming manpower policy in American, Japanese, and modern Russian industrial enterprises by certain criteria. Basic approaches to forming manpower policy of the enterprise have been determined. The elements of effective manpower policy have been pointed out, management methods and principles of motivation of work that should be used at working out and realizing modern manpower policy of Russian industrial organizations.

Key words: the experience of forming manpower policy at Russian and foreign enterprises; the Japanese, American and Russian approaches; research criteria of manpower policy.

Для того, чтобы сформировать и успешно реализовать кадровую политику современного предприятия, целесообразно проанализировать уже существующий в этой области опыт отечественный и зарубежный, с тем, чтобы взять из него лучшее, избежать ошибок.

Поиск новых путей в области работы с персоналом, формирование эффективной кадровой политики и ее реализация на современном этапе развития экономики являются практически первоочередной проблемой большинства зарубежных компаний.

Анализ опыта формирования кадровой политики на зарубежных и отечественных предприятиях позволил выделить три основных подхода к формированию кадровой политики предприятия: американский, японский, российский (табл. 1) [3].

Отметим, что американский подход (западноевропейский) связан с индивидуализацией управления; японский – характеризуется коллективностью отношений.

В процессе реализации кадровой политики в американских фирмах проводится разграничение между двумя категориями персонала – администрацией и рядовыми исполнителями. О содержании работы кадровых служб американских компаний можно судить по распределению фонда времени между отдельными функциями.

Важнейшими функциями кадровой службы здесь являются: обеспечение фирмы персоналом высокого качества, развитие кадров, поддержание и стабилизация.

© Нагаева И.Х., 2011

Таблица 1

Японский, американский, российский подходы к кадровой политике

Критерии исследования кадровой политики	Японский подход	Американский подход	Российский подход (предпринимательская организация)
Основа организации	Гармония	Эффективность	Эффективность
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное – реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный найм)	Низкие	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	В редких случаях
Отношение с подчиненными	Семейные	Формальные	Семейные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	По деловым качествам
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанный

Принципы отбора персонала в США базируются на активных методах поиска и вербовки персонала и жесткой системе требований к кандидатам и процедуре отбора. Следует отметить, что в США в организации отбора персонала участвует не только кадровая служба, но и линейные руководители, которым принадлежит решающее слово при установлении требований к должности и выборе конкретного работника.

В центре внимания компаний Германии находится организация подготовки и повышения квалификации всех категорий работающих. Обеспечение выпуска высококачественной продукции здесь прямо связывают с уровнем подготовки работников. Важное значение в Германии придается непрерывному повышению квалификации сотрудников, при этом 1/3 работников повышает квалификацию в свободное от работы время. Такой высокий уровень заинтересованности в пополнении и обновлении своих знаний в первую очередь связан с достаточно большим числом безработных в стране.

Основные особенности кадровой политики японских предприятий реализуются в следующих направлениях.

1. Пожизненный найм, который распространяется, правда, на часть работников

2. Система подготовки и повышения квалификации. Каждый год компании проводят набор работников из колледжей и уни-верситетов. Руководство японских компаний нисколько не смущает то, что большая часть молодежи, приходящая в компанию, не имеет свидетельства о присвоении квалификации, ведь профессиональная подготовка в компании – неотъемлемая часть кадровой политики. Обучение в фирме имеет ряд преимуществ: во-первых, работник приобретает именно ту квалификацию и те навыки, которые требуются фирме, и, во-вторых, за счет обучения в фирме у молодежи вырабатывается уважительное отношение к труду. Для обучения в Японии характерны: ориентация на долгосрочное развитие (“программы развития карьеры”), интенсивность, индивидуальный подход, развитая система наставничества. Повышение квалификации, приобретение новых знаний являются неотъемлемой частью трудовой жизни японца, при этом широко развито самообразование. Повышать квалификацию японцев никто не заставляет, они стремятся к этому сами, а руководство стимулирует такую активность персонала выделением средств на покупку учебной и специальной литературы, на распространение печатных материалов, оплату групповой деятельности (целевые группы), ведь в условиях пожизненного найма человеческие ресурсы представляют важнейшую часть капитала компании.

3. Оплата труда и продвижение в зависимости от стажа работы в компании и уровня квалификации.

4. Коллективное принятие решений, коллективная ответственность, отсутствие различий по рангу и классу – все члены коллектива – одна большая “семья”.

Как японской, так и американской системам кадровой политики присуще гибкое реагирование на изменение рыночного спроса на рабочую силу. С одной стороны, временные работники менее защищены с социальной точки зрения, не пользуются рядом льгот, но, с другой стороны, это позволяет фирмам приспосабливаться к колебаниям конъюнктуры рынка, избежать социальных и психологических последствий увольнения, экономить на льготных выплатах.

Отметим, что общим инструментом управления проанализированных эффективно работающих фирм развитых стран является их корпоративная (организационная) культура, выступающая фактором повышения конкурентоспособности, эффективности производства и управления. В целом корпоративная культура – это система общих целей, принципов и ценностей, на которых строится деятельность данной организации. Она определяет поведение ее сотрудников, их убеждения и ценности, уровень взаимоотношений между менеджерами и работниками, между компанией и ее клиентами, партнерами.

Проанализированный нами зарубежный опыт показывает, что культура компаний включает: систему внутренних ценностей организации, ее образ, имидж; философию компании, ее жизненные принципы, этику, нормы и стандарты поведения, ритуалы, традиции и другие формы сопричастности; стиль управления; формы взаимосвязей между работниками, как формальные, так и неформальные; социально-психологический климат в коллективе; кадровую политику и стратегию управления персоналом, социальные гарантии и стимулы. На основе анализа автором сделан вывод, что корпоративная культура и кадровая политика на развитых зарубежных предприятиях тесно взаимосвязаны.

Говоря об опыте эффективной кадровой политики предприятия, нельзя оставить без внимания наш отечественный опыт. В этой связи интересна организация работы с персоналом А.В. Чичкиным – владельцем старинного московского молочного предприятия [4].

Еще Н.В. Верещагин писал, что "любое общество способно процветать лишь при наличии трех "несущих его вперед лошадок": инициативности и предприимчивости, деловитости и компетентности, любви к своей профессии. А.В. Чичкин пошел дальше. На много лет обогнав японцев (его опыт относится к 80-м гг. XIX в.), занятых этой проблемой в наши дни, он детально разработал систему моральных и материальных поощрений сотрудников своей фирмы с учетом возрастных и психологических нюансов. Его система была основана на вручении каждому "горящего огонька, манящего вперед". "Огоньки" менялись с возрастом, и их было пять:

1. Этап ориентации (до 20 лет) – максимальное внимание, обучение.
2. Этап энтузиазма (до 25 лет) – испытание на инициативность и предприимчивость, на умение работать ритмично, продуманно, деловито.
3. Этап честолюбия и тщеславия (до 30 лет) – борьба за честь занять место в соответствии со своими талантами и способностями.
4. Этап спокойного режима (до 40 лет) – его девиз "Приручив, сбереги!".
5. Этап финишный (40-60 лет) – исключительного внимания и уважения со стороны администрации и молодежи.

Сотрудников предприятия Чичкина объединяла уверенность в том, что твое дело – честно и добросовестно работать, и тебя заметят, надбавка к жалованию, повышение в должности будут сделаны без твоих унизительных просьб и намеков.

Еще в 1888 г. в его фирме была создана система подготовки кадров. Начиная с первого этапа, он приобщал местных мальчишек к молочной профессии, они получали от предприятия пасхальные и рождественские подарки за отличную учебу, после 5 лет работы – 50 рублей наградных и право 2-недельного отпуска, после 10 лет работы – 100 рублей наградных и доплату за выслугу лет. Постепенно "с огоньком впереди" он создавал товарищество профессионалов и патриотов своей фирмы.

Показательно, что на его предприятии не было "синдрома сорокалетних", который в настоящее время очень волнует японцев (он заключается в том, что к 45 годам человек начинает испытывать беспокойство, затем озабоченность и охлаждение к работе).

Чичкин понимал, что молодежь не задержится на предприятии, на котором нет уважения к ветеранам, где отработавших много лет на данном предприятии выкидывают без сожаления, " как выжатый лимон". Он умел и использовал своих ветеранов для подзарядки профессионализмом молодых сотрудников, выказывая им уважение и внимание.

На наш взгляд, многие указанные выше элементы эффективной кадровой политики, методы управления кадрами, принципы мотивации труда могут быть использованы при разработке и реализации современной кадровой политики отечественных промышленных организаций, но при этом необходимо учитывать специфические особенности и условия функционирования современных предприятий, организационно-технический уровень развития конкретного предприятия.

Анализ кадровой политики, реализуемой руководством современных российских промышленных организаций, показал, что она несет в себе ряд недостатков [1].

При подборе персонала существует противоречие между личными качествами большей части персонала, обладающего высокой квалификацией и профессионализмом, и ролью послушных исполнителей, которая отводится ему руководством предприятия, оставляющим право вносить нововведения в деятельность за собой. Это приводит к неудовлетворенности работников тем, что они делают, и закладывает основу будущих конфликтов.

Другой просчет допускается в области оплаты и стимулирования труда. Заработная плата не индивидуализирована должным образом, а ставка чаще всего делается на стабилизирующую функцию заработной платы, а статусная и стимулирующая функции – оставлены без должного внимания. В результате, работники исходят не из того, сколько они могут заработать, а из того, сколько они хотят иметь, а при такой ориентации повышение заработной платы не приводит к удовлетворению, а лишь вызывает беспочвенный рост притязаний к оплате. В совокупности с отсутствием информированности работников о том, за что повышается заработная плата, какие действия были поощрены (отсутствие официальных, общеизвестных критериев индивидуализации оплаты в рамках должностной категории), вышеуказанный фактор порождает неудовлетворенность работников оплатой труда при достаточно высоких заработках. Работникам, ориентированным на оплату труда, дается повод искать новые более высокооплачиваемые места работы.

В свою очередь, неинформированность персонала о причинах того или иного действия руководства приводит к отсутствию у персонала предприятий единого понятия целей их деятельности, а также накаляет отношения между "старожилами" и "новичками", создает атмосферу недовольства политикой руководства.

К ухудшению морально-психологического климата в коллективе, к необоснованным срывам в общении с коллегами приводит также усталость работников, являющаяся следствием плохой организации труда и недостаточно высокого уровня его условий. Отсутствие четкого распределения обязанностей и ответственности, дублирование функций и подчинения, чрезмерная перегруженность руководителей, отсутствие навыков делового общения являются причиной систематических сверхурочных работ, создают атмосферу суеты.

Негативным в политике руководства предприятий является и тот факт, что рост профессионализма поощряется, лишь если он приводит к росту доходов, тогда как для повышения квалификации рост профессионализма является одним из приоритетнейших факторов при выборе места работы.

Недостаток внимания руководства к потребностям и проблемам своих сотрудников, ставка на то, что высокая оплата компенси-

рует низкую организацию и условия труда, служат причиной высокой текучести персонала, его неудовлетворенности. За достаточно короткий срок на предприятиях меняется почти половина кадрового состава, а 2/3 работающих на предприятиях сегодня выразили готовность уйти на другое место работы с более выгодными, с их точки зрения, условиями [2].

Таким образом, если руководство предприятий частного сектора экономики и в дальнейшем будет придерживаться существующей кадровой политики, это грозит потерей более перспективных сотрудников, ростом текучести и, как следствие, ухудшением дел, созданием негативного имиджа.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Сафарова И. Когда нужно корректировать кадровую политику и как это сделать?// Кадровое дело, 2010. №8. С.32-37.
2. Сухотина К.А. Секреты эффективной кадровой политики // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2008. №2. С 12-18
3. Управление персоналом организации: учеб. пособие/ под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. 638 с.
4. Шереметьева А. Ярославские корни японского “экономического чуда” [Электронный ресурс] // [сайт]. [2008]. URL: http://yarcenter.ru/index2.php?option=com_content&task=view&id=15926&pop=1&page=0&Itemid=41http://yarcenter.ru/index2.php?option=com_content&task=view&id=15926&pop=1&page=0&Itemid=41http://yarcenter.ru/index2.php?option=com_content&task=view&id=15926&pop=1&page=0&Itemid=41 (дата обращения: 15.01.2011).

УДК 339.137.2 (470.62).009.12

Овчаренко Н.А.
Краснодарский кооперативный институт

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ГРУЗОВОГО АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЯ

N. Ovcharenko
Kuban Cooperative Institute

THE PROBLEMS AND FEATURES OF RUSSIN TRUCK MOTOR INDUSTRY

Аннотация. В статье изложены проблемы и перспективы развития одной из наиболее высокотехнологичных и перспективных в плане конкурентоспособности отраслей российской промышленности – грузового автомобилестроения. Выявлены особенности рынка грузовых автомобилей в нашей стране. Проведен анализ развития сектора, охарактеризованы препятствия развития предприятий, определены основные тенденции динамики отрасли в целом, исследованы особенности конкуренции. Автором проведена оценка текущих и прогнозных макроэкономических параметров автомобилестроения в России.

Ключевые слова: конкурентная среда, грузовое автомобилестроение, емкость рынка, структура рынка, особенности рынка грузовиков.

Abstract: The article is devoted to the problems and features of Russian truck motor industry, which hold considerable potential of competitive increasing. The features of the Russian market of lorries are revealed. The analysis of dynamics of development of the sector has been carried out; the obstacles of the development of the enterprises have been characterized; the basic tendencies of the whole branch evolution have been identified; the competition features have been investigated. The author has estimated current and predication macroeconomic parameters of Russian motor industry.

Key words: competition environment, truck motor industry, market capacity, market structure, peculiarities of truck market.

Производство грузовых автомобилей в российском машиностроении является одной из ключевых подотраслей машиностроительного производства и обладает потенциалом импортозамещения, который может быть реализован за счет комплексных усилий по созданию и администрированию конкурентной среды в отрасли, программы роста конкурентоспособности отечественных производителей на внутреннем рынке, усиления экспортной активности российских производителей.

Охарактеризуем проблемы и перспективы российского грузового автомобилестроения в следующей логической последовательности:

– емкость рынка и его основных сегментов;

– особенности рынка;

– цены;

– тенденции развития рынка;

Емкость рынка и его основных сегментов может быть охарактеризована следующим образом. Основными сегментами рынка грузовых автомобилей в России являются:

– грузовые автомобили полной массой до 3,5 т (пикапы, фургоны, малотоннажные грузовики);

– грузовые автомобили полной массой 3,51-9 т (основной транспорт АПК и торговли);

© Овчаренко Н.А., 2011

– грузовые автомобили полной массой 9,1-12 т (строительство, торговля, коммунальные службы);

– грузовые автомобили полной массой 12,1-18 т (строительная техника, торговля, добывающие отрасли, силовые структуры, междугородние и международные перевозки грузов);

– грузовые автомобили полной массой 18,1-26 т (основной сектор грузового автомобилестроения во всех отраслях хозяйственного комплекса страны);

– грузовые автомобили полной массой свыше 26 т (строительный комплекс и добывающие отрасли).

Альтернативная сегментация предусматривает выделение сегментов легких коммерческих автомобилей (полной массой до 3,5 т), среднетоннажных грузовиков (полной массой 3,51-14 т), полнотоннажных грузовиков (полной массой 14,1-40 т), тяжелых и сверхтяжелых грузовиков (полной массой 40,1-100 т) [1, 8].

Российская автомобильная промышленность представлена предприятиями во всех сегментах грузового автомобилестроения: производство легких коммерческих автомобилей, грузовых автомобилей и автобусов, прицепного состава, специальной и военной автомобильной техники, автомобильных компонентов (двигателей, трансмиссий, ходовых частей, автотракторного электрооборудования и автомобильной электроники и др.), автомобильных материалов, а также научно-исследовательскими и проектно-конструкторскими организациями. Всего в отрасли действует около 400 предприятий и организаций. В настоящий момент автомобильная промышленность Российской Федерации создает порядка 1% ВВП, обеспечивая около 400 тыс. рабочих мест непосредственно в компаниях-производителях автомобилей и комплектующих. Кроме того, отрасль создает около 1 000 000 рабочих мест в зависимых и дилерских компаниях. Производство автомобильной техники осуществляется в тесной кооперации с предприятиями электротехнической, металлургической, химической, электронной, легкой и других отраслей промышленности. Благодаря мультипликативному эффекту, автомобилестроение обеспечивает в смежных отраслях дополнительную занятость в экономике страны около 4,5 млн. человек [2].

Оценка текущих и прогнозных общих параметров развития автомобилестроения в России выглядит следующим образом. Российская автомобильная промышленность в период мирового экономического кризиса оказалась одной из наиболее «пострадавших» отраслей экономики. Производство грузовых автомобилей в 2009 г. составило 91,4 тыс.шт. (35,7% объема 2008 г.). Грузовых автомобилей иностранных моделей в 2009 г. изготовлено 7,4 тыс. шт. (40,6% объема 2008 г.), что составляет 8,1% общего производства грузовых автомобилей. Общий объем отгруженной в 2009 году продукции грузового автомобилестроения составил 79,6 млрд. руб. (49,8 % объема 2008 г.) [3, 346]. Общий объем отгрузки продукции собственного производства по предприятиям автомобилестроения (включая производство автомобильных двигателей и компонентов) составил в 2009 г. 489,5 млрд. руб. (56,0 % объема 2008 г.), в том числе предприятиями, находящимися исключительно в российской собственности 226,5 млрд. руб. или 46% общего объема отгруженной 2009 г. продукции.

В январе-октябре 2009 г. сальдированный финансовый результат по отрасли составил минус 60,8 млрд. руб. (в отличие от суммарной прибыли за аналогичный период 2008 г. – 19,9 млрд. руб.), в том числе:

– по производству автомобилей – минус 57057,8 млн. руб. (легковых автомобилей – минус 40559,7 млн. руб., грузовых автомобилей – минус 11843,1 млн. руб., автобусов – минус 251,1 млн. руб.);

– по производству двигателей внутреннего сгорания для автомобилей – минус 3033,3 млн. руб.;

– по производству частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей – минус 3999,9 млн. руб.

При этом в налоговую систему России за период январь-октябрь 2009 г. от предпри-

ятий автомобилестроения поступило более 39,8 млрд. руб. налогов и сборов (включая единый социальный налог и платежи во внебюджетные фонды), что составляет около 3% общей суммы поступлений по обрабатывающим отраслям промышленности.

Потребности внутреннего рынка автотранспортных средств в 2009 г. были удовлетворены за счет внутреннего производства (отечественных и локализованных иностранных автопроизводителей) по легковым автомобилям на 53,7 % (41% в 2008 г.), по грузовым автомобилям – на 69,6% (50,6% в 2008 г.), по автобусам – на 92 % (86,3% от 2008 г.) [4]. Продажи новых грузовых автомобилей в России можно охарактеризовать следующим образом. За период 2008-2009 гг. доля рынка отечественных грузовиков выросла на 19,1%, составив в 2009 г. 69,4% против 50,3% за аналогичный период 2008 г. Рост продаж был зафиксирован по всем основным игрокам рынка (только МАЗ в 2009 г. допустил снижение рыночной доли с 3,1% до 1,4%). В 2009 г. резко сократился сегмент импорта новых грузовиков – на 92% или более чем в 10 раз в натуральном измерении, при этом сохранил свое значение сегмент импорта подержанных грузовиков, составивший по итогам 2009 г. 17,4% внутреннего рынка (или 19648 ед. техники, что в натуральном измерении примерно равно всему годовому объему выпуска ОАО «КАМАЗ», а в денежном измерении, с учетом цен внешней торговли, превысил его почти вдвое).

По данным Российского статистического ежегодника, в 2008 г. средняя экспортная цена российского грузового автомобиля составляла 18207 долларов США/ед., в то время как средняя импортная цена иностранного грузового автомобиля составляла 32988 долларов США/ед.) [5]. Импортные грузовики оставались конкурентоспособными на российском рынке, прежде всего, за счет качественно более высоких функциональных характеристик, а также эргономики и ремонтопригодности. Производство грузовых автомобилей в январе-августе 2010 г. составило 85,8 тыс. шт. (154,4%). Увеличили выпуск ОАО «КАМАЗ», ОАО «УАЗ», ООО «АЗ «ГАЗ», ОАО «АЗ «Урал», ООО «Ивеко-АМТ». Снизили объемы производства АМО «ЗИЛ», ЗАО «Автомобили и моторы Урала». Грузовых автомобилей иностранных брендов выпущено 7,4 тыс. шт. (в 2,3 раза) [2].

В сегменте грузовых автомобилей полной массой 14-40 т наблюдалась устойчивая тенденция к доминированию отечественных производителей: ОАО «КАМАЗ» за 2004-2009 гг. увеличило долю рынка с 35,8% до 56,6%, ОАО «АЗ «УРАЛ» – с 9,9% до 17,4%. При этом значительным резервом роста отраслевой конкурентоспособности остается сегмент автомобилей иностранного производства, составивший в 2009 г. 21,9% внутреннего рынка грузовых автомобилей. В 2009 г. продажи грузовых автомобилей российских автомобилей на внутреннем рынке составили 42986 ед. (в т.ч. 17382 или 40,4% – полноприводные), с падением от уровня 2008 г. на 44731 ед. или 51%. Отметим, что рынок грузовых автомобилей полной массой 14-40 т, по сути, поделен между двумя отечественными заводами – ОАО «КАМАЗ» и ОАО «АЗ «УРАЛ»» (группа «ГАЗ»), доли которых в продажах отечественных грузовиков в 2009 г. составили соответственно 60,84% и 17,36%, при этом автомобили «УРАЛ» являются более специализированными, на что указывала доля полноприводных модификаций в общей структуре продаж: в 2009 г. по ОАО «АЗ «УРАЛ»» она составляла 96,33% при среднеотраслевом показателе в 40,4%.

Существенными особенностями рынка грузовых автомобилей Российской Федерации являются следующие:

– грузовое автомобилестроение является критически важной для развития народнохозяйственной системы отраслью промышленного производства, экономические показатели использования грузового транспорта являются показателем конкурентоспособности экономики страны;

– грузовое автомобилестроение является сложной, наукоемкой и трудоемкой отраслью промышленного производства, обеспечивающей получение значительного экономичес-

кого, бюджетного и социального эффекта от работы составляющих отрасль промышленных предприятий;

– либерализация условий внутреннего рынка характеризуется усилением конкуренции с импортной продукцией, производители которой обладают гораздо более благоприятными условиями бизнеса (прежде всего, финансированием НИОКР и текущего производства);

– грузовое автомобилестроение является значимым элементом в системе обеспечения обороноспособности страны, однако основные цели и задачи гражданского и военного грузового автомобилестроения не совпадают, а имеющий место приоритет военной составляющей существенно замедляет процессы развития в отрасли;

– продукция отечественного грузового автомобилестроения обладает низким удельным весом продаж готовой продукции в ресурсах: если зарубежные производители, имеющие сборочные производства в России, производят технику только под заказ по предоплате, то российские производители до сих пор ориентируются на выпуск продукции, а не экономическую эффективность деятельности (доля продаж в запасах готовой продукции по товарной позиции «Автомобили грузовые», по данным Российского статистического ежегодника, в 2008 г. – 50,9 %) [3, 358];

– грузовое автомобилестроение является крайне капиталоемкой отраслью производства: для разработки новой модели грузового автомобиля в категории 14-40 тонн сегодня требуется до 1 млрд. евро (т. е. 35-40 млрд. р.). Для сравнения: в российской промышленности крупными считаются инвестиции ОАО «КАМАЗ» в срок до 2013 г. в сумме 19,7 млрд.р. [4]. В таких условиях обеспечить разработку и коммерциализацию инновационных образцов грузового автомобилестроения невозможно;

– технический уровень создаваемой в последние годы российской автомобильной техники, в основном, соответствует международным требованиям, с существенной задержкой (до 4-7 лет) по времени их применения, в частности, по выбросам вредных веществ (уровень норм Евро), по обеспечению защиты пешеходов при дорожно-транспортных происшествиях, по оснащению электронными системами обеспечения устойчивости и т. п. Имеется определенное отставание и по уровню надежности, ресурсу, топливной экономичности, уровню комфорта, по использованию в серийном производстве передовых технических идей и технологий [5]. Отметим, что **вновь разрабатываемые образцы** отстают на 4-7 лет, выпускаемая продукция отстает по техническому уровню на 15-20 лет, т. е. на 2-3 технических поколения.

К числу системных проблем в автомобильной промышленности России следует отнести:

– недостаточный ассортимент выпускаемой продукции, отсутствие источников инвестиций в НИОКР и коммерциализацию инноваций;

– экономически неэффективный объем производства на основных предприятиях отрасли, постоянные убытки в условиях значительной волатильности спроса, острой конкуренции с импортом, низкой платежеспособности основных покупателей отечественных грузовых автомобилей;

– вертикальная интеграция производства на крупнейших предприятиях отрасли означает отсутствие стимулов к развитию независимых предприятий автокомпонентной отрасли, что, в свою очередь, становится причиной низкого качества комплектующих автокомпонентов;

– отсутствие единой отраслевой государственной политики, множественность центров принятия существенных для отрасли стратегических управленческих решений, отсутствие у Минпромторга России реальных инструментов развития предприятий и отрасли в целом;

– значительные производственные проблемы предприятий отрасли: устаревание материально-технической базы производства, деградация кадрового потенциала, низ-

кая производительность труда и недостаточная инвестиционная привлекательность российских предприятий.

Состояние дел в части основных производителей грузовых автомобилей в Российской Федерации можно охарактеризовать следующим образом. Общие производственные мощности по выпуску автомобильной техники в России на конец 2008 г. составили 2602,5 тыс. шт. в год (против 2239 тыс. шт. на начало года) [4]. При этом наибольшее относительное увеличение производственных мощностей произошло в сегменте производства автобусов – за счет технического перевооружения действующих мощностей и роста производительности. Рост производственных мощностей в сегментах производства легковых и грузовых автомобилей обусловлен как проведенным техническим перевооружением, так и вводом новых мощностей. Данные статистики подтверждают тот факт, что, с одной стороны, имеющиеся производственные мощности не могут обеспечить перспективные потребности внутреннего рынка, а с другой стороны, в большинстве своем остаются недозагруженными. Во многом это объясняется сложившейся рыночной ситуацией ввиду низкой конкурентоспособности выпускаемой продукции и изношенности производственной инфраструктуры [5].

В целом архитектура российского грузового автомобилестроения за последние 20 лет существенно не изменилась, однако почти четверть рынка в 2009 г. принадлежала прямым импортерам иностранных новых и подержанных грузовых автомобилей, что отрицательно сказывалось на объемах продаж отечественных производителей и их финансовых результатах. В отрасли фактически сохранен советский подход к организации промышленного производства, согласно которому каждый автомобильный завод работал в своем сегменте отрасли, избегая конкуренции с аналогичными предприятиями. Фактически каждому предприятию отрасли предоставлялась «тихая гавань», а финансовый результат гарантировался государственным заказом, который до сих пор является значимым инструментом конкурентного администрирования в отрасли.

Результатом подобного подхода являлось и является фактическое отсутствие конкуренции в отрасли. В настоящее время имеются ярко выраженные лидеры – группа «ГАЗ» в сегменте малых коммерческих автомобилей и грузовиков полной массой до 3 т и ОАО «КАМАЗ», обладающий по сути монопольным положением на рынке грузовиков 14-40 т, кроме того относительно успешно работает ОАО «АЗ «Урал»», реализуя конкурентную стратегию концентрации (в нише полноприводной техники для экстремальных условий эксплуатации). Российские сборочные предприятия и иностранные производители на сегодняшний момент не оказывают значительного влияния на отраслевые бизнес-процессы.

Ценовую конъюнктуру в отрасли производства грузовых автомобилей можно охарактеризовать следующим образом. За период 2000-2009 гг. индекс цен на грузовые автомобили, выпускаемые российскими производителями, устойчиво рос на протяжении всего анализируемого периода. Максимальный темп роста был зафиксирован в 2000 г. по сравнению с 1999 г. – 153%, минимальный – в 2009 г. по сравнению с 2008 г. – 105,4%. Рассчитанный базисный темп роста цен на грузовые автомобили по итогам 2000-2009 гг. (рассчитанный в 2009 г. по отношению к 1999 г.) составил 463,6% (46,36% среднегодового прироста цен за анализируемый период). Отметим общую благоприятность ценовой конъюнктуры в отрасли, существенно обогнавшей темпы инфляции в целом по экономике страны и обеспечившей опережающий рост цен на продукцию грузового автомобилестроения по сравнению с другими секторами экономики, на деятельность которых такая динамика оказала негативное воздействие.

Охарактеризовать основные тенденции развития отрасли грузового автомобилестроения в России можно следующим образом:

1) сложившаяся структура отрасли отражает преобладание интересов обороноспособности над экономической эффектив-

ностью, отрасль неконкурентоспособна на внутреннем рынке, сальдированный отраслевой финансовый результат отрицательный при весьма значительных объемах выпуска продукции на внутренний рынок и экспорте, а также при наличии значительного сектора импорта;

2) новые игроки международного класса заходят на российский рынок с целью разведки, используя полностью собственные комплектующие, т. е. скорее отрицательно влияя на темпы развития национальной отрасли и не включаясь в процессы диффузии инноваций, необходимые отечественным предприятиям;

3) российская автокомпонентная промышленность как основной поставщик отрасли грузового автомобилестроения остается причиной недостаточного качества выпускаемой продукции, недостаточной ремонтопригодности и многочисленных нареканий потребителей;

4) отрасль грузового автомобилестроения характеризуется системным дефицитом воспроизводственных и инвестиционных ресурсов;

5) структура отрасли отражает монопольный характер ее сегментов, имеющий в своей основе плановый принцип построения промышленности в СССР. Если в СССР конкуренция осуществлялась только между КБ, а лучший образец шел в массовую серию, то в условиях рынка такой подход неприемлем. Каждый завод должен иметь собственное КБ и соответственно осуществлять финансирование НИОКР, добиваясь ускорения внедрения конкурентных новаций в массовое производство;

6) государство предпочитает поддерживать российский грузовой автопром напрямую, закупая в масштабных количествах морально устаревшую технику и способствуя снижению темпов конкурентного развития. Каждый крупный автозавод активно применяет лоббирование, добиваясь привилегий при продаже своей продукции.

В качестве вывода отметим, что сложившаяся структура отрасли не соответствует требованиям обеспечения конкурентной среды развития, имея в качестве объективного ограничения интересы национальной обороноспособности и базовую отраслевую архитектуру, проектируемую и реализованную для совершенно других условий хозяйствования. Механизмы конкурентного саморазвития на предприятиях отрасли недостаточны для обеспечения системного роста ее конкурентоспособности на внутреннем рынке и увеличения масштабов экспорта.

Подводя итог исследованию закономерностей развития важнейшей отрасли машиностроительного комплекса страны – отрасли грузового автомобилестроения, сформулируем следующие выводы:

– производство грузовых автомобилей в российском машиностроении является одним из ключевых секторов машиностроительного производства и обладает значительным потенциалом импортозамещения, который может быть реализован за счет комплексных усилий по созданию и администрированию конкурентной среды в отрасли, программы роста конкурентоспособности отечественных производителей на внутреннем рынке;

– отечественные предприятия грузового сегмента автомобильной промышленности России проектировались и вводились в эксплуатацию 40-60 лет назад. Нынешний явно устаревший технический уровень выпускаемой продукции и наличие значительных продаж иностранных образцов техники на внутреннем рынке объясняется именно этой причиной;

– на рынке фактически присутствуют 2 крупных отечественных игрока: ОАО «КАМАЗ» и Группа «ГАЗ» (включающая ОАО «АЗ «УРАЛ»»), остальные игроки не оказывали существенного влияния на объемы продаж;

– сложившаяся структура отрасли не соответствует требованиям обеспечения конкурентной среды развития, имея в качестве объективного ограничения интересы национальной обороноспособности и базовую отраслевую архитектуру, проектируемую и

реализованную для совершенно других условий хозяйствования. Механизмы конкурентного саморазвития на предприятиях отрасли недостаточны для обеспечения системного роста ее конкурентоспособности на внутреннем рынке и увеличения масштабов экспорта.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гонтарь М.М., Коровкин И.А., Порошин А.С. Состояние и перспективы рынка и производства грузовых автомобилей в России на период до 2015 года // Автомобильная промышленность, 2007, №5. С. 3-10
2. О состоянии промышленного производства и розничной торговли в январе-августе 2010 года [Электронный ресурс] // Сайт Минпромторга России. URL: http://www.minprom.gov.ru/activity/avia/stat/31/1. (дата обращения: 18.09.2010 г.)
3. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат. сб. М., Росстат, 2009. С. 800.
4. Сайт Минпромторга РФ: [сайт] // URL: http://www.minprom.gov.ru/lenta/kamaz/26 (дата обращения: 11.10.2010 г.)
5. Стратегия развития автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Сайт Минпромторга России: [сайт]. URL: http://www.minprom.gov.ru/ministry/programm (дата обращения 15.10.2010 г.)

УДК 658.012

Павленков М.Н.
ГОУ ВПО «Волго-Вятская академия государственной службы,» Дзержинский филиал
Парамонов А.В.
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ И СТРУКТУРНАЯ МОДЕЛИ КОНТРОЛЛИНГА ПЛАНИРОВАНИЯ

M. Pavlenkov
The Dzerzhinsk Branch of Volga-Vyatka Academy of State Service
A. Paramonov
N.I. Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

THE FUNCTIONAL AND STRUCTURAL MODELS OF PLANNING CONTROL

Аннотация. Контроллинг обеспечения материальными ресурсами является новым элементом в структуре системы управления промышленным предприятием. В статье рассмотрена двухфазовая система контроллинга обеспечения материальными ресурсами предприятия, разработана функциональная и структурная модель контроллинга и дано описание блоков типовой структурной модели системы контроллинга планирования. Внедрение системы контроллинга планирования ресурсов направлено на обеспечение эффективной координации планов структурных подразделений предприятия.

Ключевые слова: материальные ресурсы, контроллинг, система, модель.

Abstract. Material resource controlling is a new element in the structure of the industrial management system.

The article deals with the problem of two-level controlling system in providing enterprise with material resources. The functional and structural models of controlling have been worked out and the blocks of a typical structural model system of planning control have been described. The introduction of planning control system of resources is aimed at providing efficient coordination of plans of structural divisions of the enterprise.

Key words: material resources, controlling, system, model.

Разработка системы контроллинга обеспечения материальными ресурсами требует значительных организационных усилий, затрат времени и других ресурсов, поэтому целесообразнее сформировать ее в рамках общей системы контроллинга предприятия. Такая структура является логичным дополнением к традиционно самостоятельным функциональным подсистемам, которые образуют систему управления предприятием[1, 2, 3].

Контроллинг обеспечения материальными ресурсами является новым элементом в структуре системы управления промышленным предприятием. В то же время нельзя сказать, что реализуемые функции являются совершенно новыми, так как они выполнялись и ранее, но в менее структурированном и явном виде. Контроллинг имеет свою специфику, которая заключается в поиске решений, которые не могут быть эффективно решены в рамках работы традиционных функциональных подсистем управления.

Типовые требования к формированию контроллинга обеспечения материальными ресурсами сводятся к следующему: определить типовой состав блоков; определить функциональные и информационные взаимосвязи блоков; выделить уровни иерархии и блоки на каждом

© Павленков М.Н., Парамонов А.В., 2011

уровне; установить взаимосвязь по уровням иерархии; определить функциональные характеристики блоков; разработать функциональную и структурную модели; разработать модель информационного обмена и передачи информации; разработать типовые бизнес-процессы, детализирующие технологию реализации функций и задач контроллинга.

Контроллинг обеспечения материальными ресурсами – сложная система, состоит из взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов. По нашему мнению, построение контроллинга обеспечения материальными ресурсами по двухуровневому принципу будет наиболее эффективным. Такой принцип построения следует и из концепции планирования материальных ресурсов, согласно которой цели формулируются как для всего предприятия, так и для службы материально-технического обеспечения. Соответственно с этим конкретизируются и функции контроллинга.

Для каждого уровня конкретизируется набор функций. На первом уровне, в частности, выполняется работа по общей координации обеспечения ресурсами, разработке методик, поддержанию информационных систем, оценке эффективности и т. п. На втором уровне основное внимание обращается на согласование и достижение поставленных перед службой целей. Уровни являются, с одной стороны, взаимодополняющими, а с другой – могут разрабатываться автономно. Совместная работа двух уровней наиболее эффективна и приводит к наилучшим результатам.

Взаимосвязь блоков типовой структурной модели контроллинга обеспечения материальными ресурсами промышленного предприятия можно представить в схематическом виде (рис. 1).

Рис.1. Типовая структурная модель контроллинга обеспечения материальными ресурсами промышленного предприятия

Ниже дано содержательное описание каждого из блоков.

Блок 1. Методы и инструменты. Блок обеспечивает методическую поддержку и развитие контроллинга и включает: «методики» (перечень и описание методик реализации функций и задач); «инструменты» (перечень и описание инструментов реализации функций и задач контроллинга); «база методов» (описание правил, приемов, методов, касающихся реализации функций и задач).

Блок 2. Информационное обеспечение. Блок обеспечивает реализацию функций и задач и включает: «информационные модели», позволяющие формализовать и повысить эффективность сбора и обработки информации; «источники, качество информации» (перечень и описание источников информации, качество информации); «систему сбора информации» (каналы получения информации: бумажные документы, телефон, компьютерные сети и др.); «источники информации» (плановые, отчетные, прогнозные, нормативные и т. д.).

Блок 3. Анализ. Обеспечение материальными ресурсами предприятия, работающего в рыночной экономике, подвергается воздействиям внешней среды, в которой, как правило, происходят быстрые изменения, вызванные различными условиями и факторами: потребители, конкуренты, партнеры, поставщики, финансовые организации, источники рабочей силы и различного рода государственные учреждения, на которые предприятие обязано реагировать. В блоке 3 реализуется модель анализа, которая включает: сбор и анализ информации внешней и внутренней среды, в ходе которых решаются задачи – установление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, влияющих на обеспечение предприятия материальными ресурсами; выявление проблем обеспечения ресурсами с целью оценки потенциальных угроз; выбор и уточнение целей обеспечения материальными ресурсами с учетом оценки положительного и отрицательного влияния внешних и внутренних факторов. Анализ сильных и слабых сторон в совокупности с анализом возможностей и угроз предприятия позволяет объективно оценить стратегические цели обеспечения предприятия материальными ресурсами.

Блок 4. Планирование целей. К планированию целей обеспечения материальными ресурсами предприятия можно отнести задание всех общих экономических и неэкономических целей, которые, используя инструменты контроллинга, взаимоувязываются с целями предприятия. Чтобы спланировать и обеспечить процесс реализации целей, для каждой из них разрабатываются соответствующие количественные и качественные показатели, по которым, в свою очередь, определяются целевые значения, достижение которых обеспечивается через реализацию мероприятий. По каждому мероприятию определяются сроки его реализации и четкая ответственность. Независимо от того, какой метод используется для разработки целей, необходимо выделять ключевые цели обеспечения, которые определяются стратегическими целями предприятия и формируют функциональные цели службы материально-технического обеспечения. Формирование и управление целями осуществляется контроллингом в системе раннего предупреждения, что позволяет своевременно выявить отклонения и принять противодействующие меры. В процессе выполнения этой работы специалисты контроллинга, используя организационно-экономические механизмы, обеспечивают координацию службы материально-технического обеспечения с другими подразделениями предприятия.

Блок 5. Прогнозирование. Прогнозирование способствует реализации целей материального обеспечения предприятия путем исследования тенденций на рынке материальных ресурсов. Первым этапом при установлении целей является прогнозирование возможных пороговых параметров, которые определяются из следующих основных положений: стратегическая сфера деятельности предприятия; возможное состояние предприятия в будущем периоде; рынок ресурсов; финансовые возможности предприятия; ры-

нок сбыта продукции. Последовательность разработки прогноза потребности в материальных ресурсах предусматривает выполнение следующих этапов: предпрогнозный рынок ресурсов; уточнение масштабов выпуска или рынка сбыта; установление периодов прогнозирования; формирование информационной базы; определение условий, ограничений и ожидаемого результата; разработка прогнозной модели; выбор методов прогнозирования; разработка прогноза; разработка рекомендаций по принятию плановых решений. Специалисты контроллинга разрабатывают прогнозы показателей внешней и внутренней среды, а также прогнозы бизнес-процессов материально-технического обеспечения. Зная прогнозы развития предприятия, спроса на продукцию, предложения рынка ресурсов, новых технологий, состояния конъюнктуры и др., специалистам контроллинга легче определиться со стратегией обеспечения ресурсами и разработать политику действия в области материально-технического обеспечения предприятия. После составления прогноза осуществляется переход к планированию с разработкой конкретных мер достижения поставленных целей.

Блок 6. Управление рисками. Ритмичное обеспечение предприятия ресурсами подвержено множеству рисков. Контролируя риски и постоянно используя шансы, специалисты контроллинга вносят решающий вклад в управление рисками предприятия. Анализ рисков, планирование рисков, управление рисками и мониторинг рисков – это основные задачи контроллинга в управлении рисками в системе обеспечения предприятия материальными ресурсами. На этапе анализа рисков осуществляется идентификация рисков и выделяются риски, значимые с точки зрения управления ими. Для каждого риска идентифицируются индикаторы. При выборе индикаторов предпочтение следует отдавать так называемым «ранним» индикаторам. Такие индикаторы заранее информируют о наступлении риска. Задача планирования и управления рисками состоит в расстановке приоритетов в управлении рисками и разработке мероприятий, направленных на уменьшение рисков. С целью противодействия риску служба контроллинга разрабатывает корректирующие мероприятия. Оценка рисков происходит как до, так и после проведения мероприятий по их уменьшению. До мероприятий оценка обеспечивает ранжирование рисков по приоритетам, а после их проведения – определяет приемлемость новой ситуации с остающимися рисками для предприятия. Контроллер должен заботиться о том, чтобы верная информация, с соответствующей степенью сжатия, в необходимое время, в нужном месте и в правильной форме была доступна пользователю.

Блок 7. Стратегическое планирование. Стратегическое планирование – это, прежде всего планирование достижения целей. Оно должно проводиться в координации с другими плановыми комплексами, особенно со сводным технико-экономическим и финансовым планированием. В ходе стратегического планирования на базе установленных целей определяют в долгосрочном плане структуру и объемы материальных ресурсов, необходимых для обеспечения производства и реализации продукции. Цель стратегического планирования состоит в том, чтобы через генерирование и выбор соответствующих стратегий определить оптимальную траекторию развития предприятия. В рамках стратегического планирования специалисты контроллинга разрабатывают программу, которая позволяет, используя оптимальные методы, достичь целей обеспечения предприятия материальными ресурсами. Реализация функций контроллинга в стратегическом планировании находит отражение в следующих видах деятельности и компетенции: руководство и координация работами по стратегическому планированию; разработка методов планирования; определение необходимой для планирования информации.

Блок 8. Текущее планирование. Текущее планирование представляет собой комплексный план обеспечения предприятия материальными ресурсами, характеризующий годовой объем, номенклатуру, качес-

тво и сроки поставки материальных ресурсов. Специалисты контроллинга в условиях рыночной неопределенности для снижения риска рекомендуют различные методы формирования планов обеспечения материальными ресурсами: уровневое прогнозирование; последовательное принятие плановых решений; создание ситуационных планов; линейное программирование; балансовые методы; нормативные методы и др. Наиболее простой путь уменьшения неопределенности в планировании предполагает использования рыночной информации о поставщиках и конкурентах, о спросе и предложении на рынке ресурсов и т. д. Разработка плана по обеспечению предприятия материальными ресурсами – наиболее сложный процесс, поскольку в нем приходится согласовывать и учитывать огромное число различных внутренних и внешних факторов. Работа по планированию заканчивается формированием и утверждением бюджета закупок.

Блок 9. Функциональное планирование. На базе продуктового плана материально-технического обеспечения проводят планирование по структурным подразделениям предприятия: планирование целей и мероприятий по отдельным подразделениям. При координации планов, целей и мероприятий специалисты контроллинга выявляют их рассогласованность и вносят соответствующие корректировки. На основе согласованных планов проверяют, оправдываются ли при реализации заложенных в планы подразделений мероприятий ожидания относительно затрат, доходов, прибыли, рентабельности и ликвидности предприятия в целом и нужно ли при известных обстоятельствах корректировать общефирменные цели. Как только цели, мероприятия и соответствующие стоимостные планы подразделений согласуются с целями всего предприятия, планы доводятся до подразделений в качестве директивных [5].

Если суммировать описанные взаимосвязи блоков модели, контроллинг оказывает влияние на планирование как на центральный инструмент управления материальными потоками, особенно на эффективную координацию планов структурных подразделений и четкую ориентацию планирования на снижение затрат. Именно минимизация затрат рассматривается как важнейший целевой показатель материально-технического обеспечения [4]. Важнейшие задачи контроллинга состоят в разработке и реализации планов материально-технического обеспечения, а также в обеспечении информацией подразделений, занимающихся разработкой планов и бюджетов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Дедов. О.А. Методология контроллинга и практика управления крупным промышленным предприятием / О.А. Дедов. М.: Альпина бизнес Букс, 2008. 248 с.
2. Контроллинг: учеб. пособие /А.М. Карминский, С.Г. Фалько, А.А. Жевага, Н.Ю. Иванова/ под ред. А.М. Карминского, С.Г. Фалько. М.: Финансы и статистика, 2006. 336 с.
3. Павленков. М.Н. Контроллинг промышленного предприятия: методология, теория, практика: Монография. Н.Новгород: изд-во Волго-Вятской академии гос.службы, 2007. 363 с.
4. Павленков, М.Н. Разработка технологии управленческого решения: Монография. Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2005. 127 с.
5. Экономика предприятия: учеб. пособие для вузов / И.Э. Берзинь, С.А. Пикунова, Н.А. Савченко, С.Г. Фалько/ под ред. С.Г. Фалько. 3-е изд., стереотип. М.: Дрофа, 2006. 367 с.

УДК 658.012

Павленков М.Н.
ГОУ ВПО «Волго-Вятская академия государственной службы», Дзержинский филиал
Портнов В.В.
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОМЫШЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ ГОРОДА

M. Pavlenkov
The Dzerzhinsk Branch of Volga-Vyatka Academy of State Service
V. Portnov
The Nizhniy Novgorod State University named after N.I.Lobachevsky

ELABORATING THE POLICY OF INVESTMENT ATTRACTION TO CITY INDUSTRIAL DEVELOPMENT

Аннотация. Необходимым условием развития промышленного производства является привлечение инвестиционных ресурсов. В статье рассмотрены вопросы формирования инвестиционной политики, направленной на мобилизацию инвестиционных ресурсов для социально-экономического развития города. Предложены основные положения по разработке концепции привлечения инвестиций в промышленное развитие города. Для реализации предложенной концепции необходимо разработать перспективную программу, принятие которой должно основываться на мнении горожан.

Ключевые слова: город, промышленность, инвестиции, концепция, политика.

Abstract. Investment resources are the necessary condition for industrial development. The article considers the issues of forming investment policy aiming at mobilising investment resources for city's social and economic development. The main directions to elaborate the policy of investment attraction to city industrial development have been suggested. It is necessary to develop the perspective program approved by townspeople for realization of the offered concept.

Key words: city, industry, investment, concept, policy.

Проблема привлечения инвестиций в экономику предприятия и города является одной из главных в преодолении последствий экономического кризиса. Оценка инвестиционной привлекательности становится первоочередной, а исследования по оценке инвестиционной привлекательнеости – актуальными. Потенциальный инвестор при наличии достаточной информации может найти для себя объект инвестирования с вполне удовлетворительными условиями для этого. Необходимо лишь предоставить ему полноценную и достоверную информацию об инвестиционном климате города, предприятия [1; 7; 8].

Сущность инвестиционной политики города – это обоснованная деятельность по привлечению инвестиционных ресурсов для решения проблем комплексного социально-экономического развития муниципального образования и, как следствие, улучшение качества жизни населения, образующего местное сообщество. Для решения этих проблем необходима концепция, которая должна определять цели, задачи, основные положения и механизмы ее реализации, направленные на улучшение инвестиционной привлекательности и рост

© Павленков М.Н., Портнов В.В., 2011

инвестиционной активности на территории муниципального образования, в первую очередь в приоритетных направлениях и отраслях производства [8].

Основной целью разработки инвестиционной политики города является наращивание общего объема инвестиций в экономику за счет более эффективного использования бюджетных и привлечения внебюджетных ресурсов для решения проблем комплексного социально-экономического развития, а именно:

- обеспечение экономического роста за счет привлечения инвестиций в эффективные и конкурентоспособные предприятия, формирующие создание собственного инвестиционного потенциала и потенциала города и способствующие развитию других отраслей и производств;

- решение проблем расширения налоговой базы и сбалансированности городского бюджета.

При разработке концепции инвестиционной политики города необходимо рассмотреть следующие задачи:

- создание благоприятного инвестиционного климата города;

- участие города и предприятий в федеральных и региональных программах в различных областях;

- мониторинг инвестиционной деятельности;

- мобилизация всех инвестиционных ресурсов для эффективной реализации приоритетных и социально значимых программ развития города;

- создание инвестиционного имиджа города.

Далее предлагаются основные положения разработки концепции инвестиционной политики города.

1. Создание благоприятного инвестиционного климата города.

Инвестиционный потенциал города – сумма объективных предпосылок для инвестиций, зависящая как от наличия и разнообразия сфер и объектов инвестирования, так и от их экономического состояния. Инвестиционный потенциал учитывает основные макроэкономические характеристики, такие, как насыщенность объекта факторами производства (природными ресурсами, рабочей силой, основными фондами, инфраструктурой и т. д.), потребительский спрос населения и другие показатели. Инвестиционный потенциал складывается из ряда элементов, каждый из которых характеризуется своей группой показателей [2; 5].

В рамках развития инвестиционного потенциала города необходимо осуществление следующих мероприятий.

1.1. Использование природно-ресурсного потенциала: использование выгод экономико-географического положения города, что позволяет интенсифицировать межрегиональные связи, а также внешнеэкономическое сотрудничество.

1.2. Использование трудового потенциала: снижение уровня неэффективной занятости; снижение структурного дисбаланса рынка труда и рынка образовательных услуг; институционализация сферы малого предпринимательства как гаранта позитивной динамики на городском рынке труда; наличие высококвалифициванных кадров; снижение занятости в непромышленной сфере.

1.3. Использование экономического потенциала: выбор и обоснование приоритетов развития экономики города по отраслевому, экономическому и социальным признакам; модернизация производства и его структурная перестройка; увеличение объемов производства и повышение конкурентоспособности продукции; поддержка и ускорение НТП, направленной на разработку и освоение новых технологий, развитие средств информатики, выпуск конкурентоспособной продукции; наращивание производства инновационной продукции на предприятиях, обеспечивающей импортозамещение; поддержка предприятий, использующих высокие технологии на базе развития экономически выгодных связей с иностранными компаниями; поддержка отраслей, необходимых для обеспечения других отраслей, ориентированных на внутренний рынок; наращивание

объемов инвестиций, обеспечивающее ускорение экономического роста; приоритетная реализация инвестиционных проектов, ориентированных на включение экономики города в систему мирохозяйственных связей; стимулирование привлечения инвестиций для обновления основных фондов, разработки новых продуктов и технологий, приобретение лицензий и патентов.

1.4. Использование инфраструктурного потенциала: внедрение транспортной инфраструктуры: портового хозяйства, железнодорожного узла, транспортных магистралей, городского транспортного хозяйства; внедрение новых технологий и схем жилищного строительства, капитального ремонта, ввод новых систем инженерного оборудования, энергообеспечения, водоснабжения, водоотведения, внедрение энергосберегающих технологий; развитие информационных технологий во всех сферах жизнедеятельности города.

1.5. Использование финансового потенциала: проведение бюджетной реформы муниципального уровня; стимулирование инвестиционной активности предприятий и организаций;

- расширение налогооблагаемой базы; расширение капитального строительства в городе; обеспечение финансово-экономической устойчивости предприятий; увеличение объемов прибыли предприятий за счет роста объемов и качества выпускаемой продукции; снижение уровня дебиторской и кредиторской задолженности предприятий; рост производительности труда; создание механизма использования сбережений населения на комплексное социально-экономическое развитие города.

1.6. Использование институционального потенциала: реинжиниринг системы управления муниципальной собственностью; автоматизация учета городских земель; формирование направлений и условий развития малого бизнеса; усиление взаимовыгодного партнерства крупного бизнеса и власти на всех уровнях; усиление инвестиционной деятельности в городе за счет банковского сектора, фондового рынка, иностранных инвестиций, инвестиционных институтов; развитие механизмов совместного финансирования инвестиционных программ и проектов с использованием финансовых ресурсов местных бюджетов, кредитных ресурсов банков и бизнеса; развитие новых форм коммерческого и потребительского кредита.

1.7. Использование инновационного потенциала: разработка стратегической программы инновационного развития города; выбор приоритетных технологий и инновационных проектов; развитие инновационной деятельности в вузах и НИИ по созданию "прорывных" технологий и инновационных разработок; расширение прикладных исследований, создание инфраструктуры инновационной деятельности: технопарка, венчурных предприятий и фирм, бизнес-инкубаторов, инженерных центров и т. п.; финансовое обеспечение исследований и разработок, проводимых в интересах экономики города; развитие научно-методической базы вузов и научно-исследовательских учреждений; привлечение инвестиционных ресурсов в инновационную сферу; увеличение вклада научно-технического потенциала города в улучшение экологической обстановки; обеспечение взаимосвязи исследований и разработок, инновационных проектов и программ на федеральном, областном, муниципальном уровнях; финансовая поддержка малого инновационного предпринимательства; подготовка и переподготовка кадров в области инновационного менеджмента; расширение международных и межрегиональных связей в инновационной сфере.

Оценка инвестиционной привлекательности города не отличается в принципе от оценки инвестиционной привлекательности региона, когда инвестиционную привлекательность определяют как инвестиционный потенциал и инвестиционный риск или как социально-экономический потенциал и риск [1; 4].

Оценка риска строится, как правило, на экспертном методе, на приглашении группы высокопрофессиональных экспертов, выра-

ботке системы оценок, сборе необходимой информации и анализе полученных результатов.

Задача оценивания инвестиционной привлекательности города включает в себя оценивание его инвестиционного потенциала в совокупности с оценкой инвестиционного риска и эффективности управления этим потенциалом. Условия оценивания формируются под влиянием набора факторов, определяющих уровень рисков, возникающих при осуществлении инвестиционных вложений на данной территории, а также определяющих возможность окупаемости этих вложений и получения прибыли.

В целях снижения инвестиционных рисков в процессе разработки концепции необходимо разработать следующие мероприятия по их снижению.

А) Мероприятия по снижению экономического риска: осуществление активной экономической политики; обеспечение положительной динамики экономических процессов; реализация антикризисной политики в управлении предприятиями и организациями города.

Б) Мероприятия по снижению социального риска: создание новых рабочих мест и повышение квалификации труда; снижение уровня дифференциации заработной платы по отраслям экономики.

В) Мероприятия по снижению финансового риска: оптимизация бюджета по доходам и расходам; проведение комплексного анализа финансовой деятельности предприятий и выявление причин негативной динамики; содействие местных органов власти в поиске дополнительных источников финансирования предприятий.

Г) Мероприятия по снижению законодательного риска: совершенствование правовых норм и институциональных условий деятельности инвесторов; совершенствование условий и правил инвестирования и порядка использования инвестиционных ресурсов.

Д) Мероприятия по снижению экологического риска: совершенствование системы платежей за природопользование, стимулирующей экологическое оздоровление, воспроизводство и рациональное использование природных ресурсов; реинжиниринг управления природными ресурсами: лимитов потребления, выбросов и сбросов загрязняющих веществ, размещения отходов; разработка системы показателей эффективности и комплексности использования природных ресурсов; разработка и выполнение мероприятий по предупреждению чрезвычайных ситуаций и оздоровлению экологии.

Е) Мероприятия по снижению криминального риска: снижение уровня преступности; повышение эффективности функционирования правоохранительных структур; снижение коррупции и теневой экономики.

2. Участие города и предприятий в федеральных и региональных программах в различных областях.

Одним из направлений привлечения инвестиционных ресурсов является участие в реализации федеральных и региональных программ. Такое участие может быть обеспечено на основе повышения качества инвестиционных проектов, соблюдения требований долевого финансирования высокоэффективных социально значимых проектов, реализуемых предприятиями и организациями со стороны бюджетов всех уровней. Для продвижения инвестиционных проектов необходима поддержка исполнительной и законодательной власти, начиная от начальных этапов подготовки предложений до представления и защиты в органах власти и местного самоуправления [2; 6].

3. Мониторинг инвестиционной деятельности.

Эффективная инвестиционная деятельность строится на основе непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в инвестиционной сфере и анализа происходящих в ней изменений.

Мониторинг является условием для активизации и повышения эффективности инвестиционной деятельности за счет обеспечения достоверной и систематизированной информации, необходимой всем участникам инвестиционной деятельности. Эта инфор-

мация должна стать основой прогнозирования социально-экономического развития города и предприятий.

В целях осуществления мониторинга необходимо создать информационную базу данных инвестиционных проектов и потенциальных инвесторов. Данные из базы могут быть использованы для включения в Федеральную адресную инвестиционную программу и реестр инвестиционных проектов области, что сократит время на поиск объектов инвестирования, на подготовку информационных материалов для распространения и на поиск инвесторов.

4. Мобилизация всех инвестиционных ресурсов для эффективной реализации приоритетных и социально значимых программ развития города.

В условиях ограниченности бюджетных средств необходимо использовать потенциальные источники инвестиционных ресурсов города. В связи с этим необходимо ориентироваться на привлечение внебюджетных инвестиционных ресурсов.

Основным источником финансирования должны стать собственные средства предприятий и, прежде всего, амортизационные фонды. Предприятиям, реализующим приоритетные инвестиционные проекты, должны предоставляться на конкурсной основе: бюджетные кредиты за счет городского бюджета, гарантии и поручительства; инвестиционные налоговые кредиты, субвенции юридическим лицам; бюджетные инвестиции юридическим лицам на условиях возникновения права муниципальной собственности на эквивалентную часть уставных (складочных) капиталов и имущества указанных юридических лиц и оформления участия города в уставных (складочных) капиталах таких юридических лиц; субсидирование процентной ставки по кредитам коммерческих банков [3; 5; 6].

Одной из форм поддержки является привлечение объектов недвижимости, земельных участков в качестве инвестиционных ресурсов имущественного потенциала города. С этой целью Комитет по управлению муниципальным имуществом должен выполнить: анализ эффективности использования имущества; разработку процедур оплаты за использование имущества; разработку программы реструктуризации муниципальных предприятий; разработку предложений по использованию муниципальной собственности в ходе реализации инвестиционных проектов.

Для мобилизации инвестиционных ресурсов необходимо объединить усилия банков в направлении: расширение инвестиционной деятельности банков на основе увеличения объемов операций;

- расширение вексельных и иных программ, способствующих экономическому развитию города; объединение инвестиционных ресурсов для реализации крупных программ, в том числе по социально значимым направлениям.

Эффективное вовлечение средств населения в инвестиционную деятельность является сложной, но важной задачей. Средства населения могут быть вовлечены путем: размещения сбережений на банковских депозитах и счетах; приобретения паев, акций, облигаций и других ценных бумаг; выпуска региональных (муниципальных) облигационных займов; отчисления средств в негосударственные пенсионные фонды; долевого строительства жилья и др.; развития предпринимательской деятельности.

Для включения сбережений населения в инвестиционный процесс необходимо: разработать программу коллективного инвестирования; расширить программу развития рынка страховых услуг.

Инвестиционная политика города должна быть направлена на решение следующих задач: аккумуляции накоплений населения и использования их с целью дальнейшего инвестирования; инвестирования в реальный сектор экономики путем покупки акций предприятий, корпоративных облигаций; реинвестирования средств в ценные бумаги, выпускаемые самим предприятием; размещение инвестиционных облигационных займов.

Решение этих задач позволит: создать систему, стимулирующую инвестиционную активность всех участников; расширить спектр объектов инвестирования; обеспечить потенциальным инвесторам равные условия доступа к информации об институтах коллективного инвестирования посредством создания единой информационной системы; создать систему обеспечения максимальной защиты прав участников инвестиционной деятельности.

В концепции необходимо рассмотреть привлечение иностранных инвестиций:

- привлечение: иностранных инвестиционных фондов; иностранных кредитов; иностранного оборудования на основе лизинга; кредитов на компенсационной основе;

- создание совместных предприятий с различной долей иностранного участия, в том числе путем продажи иностранным инвесторам акций;

- кооперация производства, сопровождающаяся передачей технологии, созданием совместной собственности.

В рамках концепции необходимо детально проработать мероприятия по привлечению отечественных и иностранных инвестиций:

- обеспечение доступа потенциальных инвесторов к портфелю инвестиционных предложений в электронном виде;

- размещение инвестиционных предложений на сайтах городской и областной администрации;

- доступность результатов исследования потенциальных отечественных и иностранных инвесторов для предприятий;

- доступность системы гарантий и страхования инвестиций, в том числе для иностранных инвесторов;

- программы региональных, российских и международных выставок.

Все это формирует положительный инвестиционный имидж города.

5. Создание инвестиционного имиджа города.

Основная цель: привлечь инвестиции российских и международных инвесторов, показать привлекательные для потенциальных инвесторов характеристики предприятий и условий осуществления инвестиционной деятельности, представить город как перспективного партнера, обладающего значительным экономическим потенциалом.

Направления по созданию инвестиционного имиджа:

- позиционирование информации о конкурентных преимуществах города;

- распространение информации об инвестиционных проектах и предложениях, объектах инвестиционной инфраструктуры посредством средств массовой информации и международного информационного обмена;

- расширение презентаций города и отдельных инвестиционных проектов;

- распространение информационно-рекламных материалов;

- проведение семинаров и конференций по развитию инвестиционной деятельности.

Разработка концепции инвестиционной деятельности города требует научного обоснования. Важнейшими условиями реализации инвестиционной политики являются:

- разработка научно обоснованной системы управления инвестиционной деятельностью города;

- разработка программы реализации инвестиционной политики на ближайшую и среднесрочную перспективу;

- разработка программы мероприятий по реализации инвестиционной политики;

- создание системы контроля выполнения программы мероприятий;

- создание системы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционной деятельности;

- создание системы регулирования планов и инвестиционных программ.

Важным аспектом инвестиционной политики является период ее реализации. Следует отметить, что такая программа должна разрабатываться на длительный период, она должна быть непрерывной. Однако в любом случае необходимо озвучить основные этапы ее реализации.

Первый этап: анализ состояния инвестиционной деятельности города.

Второй этап: разработка собственно концепции.

Третий этап: согласование концепции.

Четвертый этап: разработка и согласование планов, программ, мероприятий реализации концепции.

Пятый этап: уточнение концепции и утверждение на уровне исполнительной и законодательной власти.

Для достижения целей концепции должен быть разработан механизм ее реализации, включающий совокупность методов, форм, инструментов воздействия на инвестиционную деятельность с целью ее активизации и контроля за ней. Механизм определяется на основе рассмотрения и сопоставления альтернативных вариантов инвестиционной политики. Важно разработать прогнозную модель реализации инвестиционной политики, которая позволит оценить экономические, социальные, экологические последствия ее осуществления для местного сообщества.

Важным условием действенности любой программы, в том числе и концепции инвестиционной политики города, является восприятие ее городским сообществом. Поэтому непременным условием принятия долгосрочной концепции инвестиционной политики должно основываться на мнение горожан.

Изучение мнения горожан должно стать традицией в процессе принятия важнейших для города решений.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бард В.С., Бузулуков С.Н., Дрогобыцкий И.Н., Щепетова С.Е. Инвестиционный потенциал российской экономики. М.: Экзамен, 2003. 296 с.
2. Бекларян Л.А., Сотский С.В. Анализ инвестиционной привлекательности проекта с учетом региональной инвестиционно-финансовой политики. Модель взаимодействия региона и инвестора в случае неполной информации. М.: ЦЭМИ РАН, 1997. 105 с.
3. Боди З., Кейн А., Маркус А. Дж. Принципы инвестиций / пер. с англ. 4-е изд. М.: Вильямс, 2002. 475 с.
4. Гришина И. Применение интегрального показателя инвестиционной привлекательности региона для среднесрочного прогнозирования инвестиционной активности в субъектах РФ // Инвестиции в России. 2002. № 3. С. 15-22.
5. Гуськов Н.С., Гуцериев С.С., Зенякин В.Е. и др. Инвестиции. Формы и методы их привлечения. М.: Алгоритм, 2001. 223 с.
6. Игонина Л.Л. Инвестиции: учеб.пособие. М.: Юрист, 2002. 572 с.
7. Раевский С.В. Инвестиционная активность в регионе / С.В. Раевский, А.Г. Третьяков. М.: Экономика, 2006. 254 с.
8. Саак А.Э., Колчина О.А. Инвестиционная политика муниципального образования. СПб.: Питер, 2010. 336 с.

УДК 338.242.2

Смирнова П.В.
Королёвский институт управления, экономики и социологии

ФОРМИРОВАНИЕ СПЕЦИФИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

P. Smirnova
Korolev Institute of Management, Economics and Sociology

SPECIFIC HUMAN CAPITAL FORMATION IN AN ORGANIZATION

Аннотация. В статье рассматриваются экономические аспекты внутрифирменного профессионального обучения, предлагается модель поведения фирмы (инвестиции в человеческий капитал) с учетом участия работников в затратах на обучение и получения выгод от них, устанавливается взаимосвязь профессионального обучения и текучести персонала, дается авторское определение специфического человеческого капитала и его содержания, определяются факторы, обусловливающие потребность предприятий в переподготовке персонала, количественно оценивается потребность в специфическом обучении в национальной экономике.

Ключевые слова: специфический человеческий капитал, внутрифирменное обучение, текучесть персонала.

Abstract. The article considers the economic processes of in-house professional training; a model of company behaviour (investments into human capital) has been suggested accounting employees' participation in both funding training and profiting from it; the interconnection has been established between professional training and staff turnover. The author suggests her own definition of specific human capital and determines factors influencing enterprise demand for staff retraining; national economy demand for specific training has been estimated.

Key words: specific human capital, in-house instruction, staff turnover.

В современных экономических условиях предприятия должны искать все новые пути повышения эффективности их функционирования и развития. В хозяйственный оборот вовлекается все больше ресурсов, и для того, чтобы предприятие продолжало быть конкурентоспособным на рынке, использование этих ресурсов должно носить не экстенсивный, а интенсивный характер. Одним из способов интенсификации использования трудовых ресурсов, обеспечивающих существенный вклад в конкурентоспособность предприятия, является профессиональное обучение.

Однако следует отметить недооцененность такой формы инвестиций в человеческий капитал, как подготовка на рабочем месте. Инвестор-фирма принимает решение об инвестировании в человеческий капитал работников только в том случае, если в результате инвестирования ее выгоды от обучения и повышения квалификации работника превысят получаемые последним выгоды от данных мероприятий.

Для того чтобы описать эту зависимость, следует сначала определить текущее поведение на рынке труда фирмы, максимизирующей свою прибыль, следующим уравнением [1]:

$$MP_t = W_t \qquad (1)$$

где: MP_t – предельный продукт фирмы, W_t – заработная плата.

© Смирнова П.В., 2011

[1] Здесь и далее при описании поведения фирмы на рынке труда мы исходим из модели совершенной конкуренции

В каждом периоде, таким образом, равновесие на рынке труда будет определяться только текущими потоками денежных доходов (предельного продукта) и расходов (заработная плата). Такая ситуация возможна только в том случае, если не рассматривать зависимость между инвестициями в повышение предельного продукта в одном периоде и соответствующим его ростом в других периодах.

Для того чтобы учесть дополнительные затраты фирмы на подготовку работников, введем следующее уравнение:

$$MP_o + G = W_o + C, \quad (2)$$

где: MP_o – потенциальный предельный продукт фирмы, G – отдача от подготовки для осуществляющей ее фирмы, W_o – потенциальная заработная плата, C – альтернативные и прямые издержки на подготовку.

Описывая условия возникновения такого равенства, Г. Беккер разделяет подготовку работников на общую и специальную, в зависимости от того, какие знания и навыки приобретаются в результате ее прохождения [1].

Общая подготовка носит универсальный характер, и ее результаты могут быть применимы при работе в любой организации. Иначе дело обстоит с подготовкой специальной. Под специальной мы будем понимать такую подготовку, которая приводит к росту производительности труда в данной организации, но не приведет к росту производительности труда работника при смене им места работы.

Очевидным при сравнении общей и специальной подготовки становится тот факт, что выгодоприобретателем от инвестиций в нее в первом случае становится работник, а во втором – организация. Исходя из этого можно сделать вывод, что при осуществлении общей подготовки инвестором будет выступать в большинстве случаев работник, а при осуществлении специальной подготовки – организация.

Поведение фирмы-инвестора опишем с помощью уравнения:

$$MP_o + G \left[= \sum_{i=1}^{n} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t}\right] = W_o + C, \quad (3)$$

где: C – издержки подготовки, проводимой в начальный период, MP_o - альтернативный предельный продукт обучающихся, W_o – заработная плата обучающихся, W_t и MP_t – заработная плата и предельный продукт, соответственно, в период времени t.

Из этой формулы видно, что все издержки обучения и все выгоды от нее будет получать организация, в то время как доход работника будет неизменным. На практике часть затрат на специальную подготовку несет работник, соглашаясь в начальный период на более низкую заработную плату, с расчетом ее увеличения по мере роста предельного производимого им продукта.

Этот тезис подводит нас к тому, что обоюдная заинтересованность фирмы и работника в сохранении трудовых отношений в долгосрочной перспективе будет связана с ожидаемой текучестью персонала. Экономическое участие работников и разделение фирмой с ними издержек и выгод специальной подготовки будет приводить к снижению текучести персонала и, кроме того, к повышению совокупной отдачи от инвестиций в специальную подготовку. Остановимся подробнее на взаимосвязи экономического участия фирмы и работника в специальной подготовке и текучести персонала.

Рациональные фирмы будут выплачивать более высокую заработную плату тем работникам, которые имеют специальную подготовку, поскольку они сами несут часть издержек на нее и заинтересованы в максимальной – как по величине, так и по длительности – отдаче от инвестиций в работников. Этот тезис подтверждается исследованием Д. Минцера, который показывает, что рост заработной платы в течение трудовой биографии работников на 20-25% обусловлен инвестициями в специфический человеческий капитал [4].

Аналогичными мотивами будут руководствоваться и сами работники со специальной подготовкой, у которых будет меньше стимулов увольняться из такой организации в силу того, что, во-первых, они также заинтересованы в отдаче от собственных инвестиций

в подготовку и, во-вторых, их заработная плата в других организациях будет соответствовать заработной плате работников с общей подготовкой. Следовательно, общая текучесть персонала, как добровольная, так и вынужденная, должна быть отрицательно связана с объемом и уровнем специальной подготовки и, соответственно, с объемом специфических знаний, приобретаемых работником в организации. Исходя из сказанного, необходимо определить, что те знания, умения и навыки, которые могут быть использованы работником только в пределах данной организации или на данном рабочем месте, будут являться специфическим человеческим капиталом.

Попытаемся определить те показатели, которые будут характеризовать наличие специфического человеческого капитала, а также условия его формирования:

- специфический трудовой стаж (число лет работы в данной организации); возможность наличия связи между трудовым стажем и накопленным специфическим человеческим капиталом подтверждается Д.В. Нестеровой [3; 35];

- наличие формального специфического образования (прохождение внутрифирменных программ обучения и повышения квалификации); ниже в работе мы дадим оценку потребности работников в таких программах;

- бюрократичность организации; именно бюрократическая организация, в основу работы которой положены формальные правила и инструкции, будет наиболее требовательна к знакомству с ними и умению ими пользоваться.

Потребность во внутрифирменном профессиональном обучении может возникать в силу ряда причин, таких, как:

- динамическое изменение внешней среды;

- развитие внутренней среды предприятия;

- вертикальная и горизонтальная внутрифирменная мобильность и т. д.

Помимо таких объективно возникающих причин, внутрифирменное профессиональное обучение может быть связано со структурными деформациями (перекосами) на локальном рынке труда и низкой востребованностью работников по их основной квалификации. В табл. 1 приведены исходные данные для оценки потребности населения в дополнительном образовании [4]. При расчете этой потребности было введено допущение, что при трудовой мобильности «вниз» – работники в меньшей степени нуждаются в приобретении дополнительных специфических знаний, так как обладают избыточным для данного вида деятельности образованием, в то время как при трудовой мобильности «вверх» – полученных общих знаний, как правило, специального характера, не хватает для осуществления руководящей деятельности.

Таблица 1

Оценка потребности экономически активного населения РФ в дополнительном образовании

1	Всего опрошенных	100,00%
	в том числе	
1.1	Работают по специальности диплома или по близкой к ней	49,60%
	в том числе	
1.1.1	Работают по специальности, но хотят сменить профиль деятельности	7,29%
1.2	Работают не по специальности	50,40%
	в том числе	
1.2.1	Трудовая мобильность “вниз”	24,10%
1.2.2	Трудовая мобильность “вверх”	16,40%
1.2.3	Не собираются работать по специальности	24,75%
	Всего нуждаются в дополнительном образовании	28,00%

Анализ результатов социологических исследований, посвященных изучению профессиональной трудовой мобильности, позволяет сделать вывод о том, что для 28% трудоспособного населения актуальным является вопрос повышения квалификации и приобретение специфических знаний, наличие которых не было обеспечено общей подготовкой. В том случае, если такую подготовку работники будут проходить не только в рамках учреждений образования, но и на рабочих местах, то фирма-организатор такого

обучения получит инструмент управления текучестью персонала. Это позволяет повысить эффективность затрат на управление персоналом, а сами работники, приобретая ценные для фирмы знания, имеют больше шансов на сохранение трудовых отношений с данным работодателем и рост оплаты труда по сравнению со среднерыночным. Таким образом, мы видим, что процедуры внутрифирменного обучения позволяют решать задачи социально-экономической направленности, обеспечивающие более эффективное, с общественной точки, зрения использование ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Краткие итоги обследования населения по проблемам занятости. Август 2008 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL http://www.gks.ru/wages/2008/avg_08.htm. (дата обращения: 18.12.2010).
3. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. М.: Изд. ВШЭ, 2009. 52 с.
4. Mincer, J., Jovanovic B., 1981, Labor Mobility and Wages, [in:] Rosen, S. (eds.), Stidies in Labor Markets. Chicago/London, 21-63 p.

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

21 февраля 2011 г. в Московском государственном областном университете под научно-методическим руководством кафедры социальных наук и государственного управления (руководитель - д.в.н., профессор Пещеров Г.И.) прошла Международная научно-практическая конференция на тему: «Социально-политические, историко-правовые и экономические проблемы России в условиях современной глобализации».

Работа научно-практической конференции была спланирована по следующим направлениям:

– социально-политические проблемы России в условиях современной глобализации;

– историко-правовые проблемы России в условиях современной глобализации;

– экономические проблемы России в условиях современной глобализации.

В работе научно-практической конференции приняли участие представители вузов из трех зарубежных стран: Потсдамского университета Германии, Киевского университета славянистики Украины, Кокшетауского университета Республики Казахстан, а также представители государственных учреждений, различных вузов и общеобразовательных учреждений России, таких, как: Российский государственный строительный университет, Краснодарское высшее военное авиационное училище летчиков имени А.К. Серова, Российская международная академия туризма, Военная академия Генерального Штаба Вооруженных сил РФ, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Российский государственный социальный университет, Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 1111 г.Москвы, Военно-воздушная академия имени Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина, Всероссийский государственный университет кинематографии имени С.А. Герасимова, Казанский государственный технический университет имени А.Н. Туполева, Московский государственный университет приборостроения и информатики, Институт экономики и предпринимательства, Министерство внутренних дел РФ, Московская государственная академия делового администрирования, Московский институт открытого образования, Театральный институт имени Б. Щукина, Российский институт культурологи, Государственная налоговая инспекция и др.

По результатам международной конференции опубликованы 97 статей в 3 научных сборниках и всего в конференции приняли участие более 100 специалистов различных областей науки: социально-политической, историко-правовой и экономической.

В процессе научно-практической конференции были обсуждены наиболее важные проблемы Российского государства в условиях глобализации, решение которых необходимо для оптимизации процесса как государственного управления, так и управления в различных отраслях народного хозяйства.

По отзывам рецензентов рабочих материалов, оценкам экспертов и активности обсуждаемых материалов в ходе научной конференции, наиболее значимыми определены работы: доцента кафедры социальных наук и государственного управления, к.п.н., доцента Абрамова А.В. на тему: «Политическая стратификация современного российского общества: попытка квантификации»; профессора Российской таможенной академии д.т.н., профессора Анисимова Е.Г. на тему: «Оптимизационный подход к формированию ставок таможенного тарифа в таможенном союзе»; доцента кафедры социальных наук и государственного управления Афонина А.И. на тему: «Особенности зарождения и развития внутриполитического конфликта»; директора ИЭУП, д.п.н., профессора Чистоходовой Л.И. на тему: «Экономические

проблемы России в условиях глобализации»; декана экономического факультета, к.э.н., профессора Жураховской И.М. на тему: «Философия венчурного бизнеса в США»; доктора философии Потсдамского университета Германии Кноблох Й. на тему: «Качества и параллели в российской практике власти»; заведующего кафедрой социальных наук и государственного управления, д.в.н., профессора Пещерова Г.И. на тему: «Парадокс эволюции российского общества: шаг вперед или два шага назад»; профессора кафедры социальных наук и государственного управления профессора Пирогова А.И. на тему: «Интернационализация как доминанта формирования единого общеевропейского образовательного пространства»; заведующего кафедрой уголовно-правовых дисциплин, д.ю.н., профессора Гриненко А.В. на тему: «Состояние предварительного следствия в Российской Федерации и перспективы его совершенствования».

Авторы статей в процессе выступления изложили различные аспекты исследуемых проблем, привели анализ различных подходов к исследуемой проблеме, их положительные и негативные моменты при реализации в государственном масштабе и в результате предложили наиболее рациональные варианты применения в практике Российского государственного управления.

В целом опыт проведения Международной научно-практической конференции – положительный, результаты совместной научной работы позволили расширить теоретико-методологические горизонты исследуемых государственных проблем в условиях глобализации и выработать практические рекомендации по совершенствованию государственного управления Российской Федерации в современных условиях.

НАШИ АВТОРЫ

Абушаева Розалия Рафаэлевна – аспирант РЭУ им. Г.В. Плеханова; e-mail: ast_rozaliya@mail.ru.

Богданова Ирина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент Московского государственного горного университета; e-mail: viola55555@mail.ru.

Грущинский Александр Дмитриевич – соискатель кафедры менеджмента Московского государственного областного университета; e-mail: 89262587239@mail.ru.

Гусев Сергей Александрович – кандидат экономических наук, доцент кафедры организации перевозок и управления на транспорте (автомобильном) Саратовского государственного технического университета; e-mail: o051nm@yandex.ru.

Демина Вера Викторовна – кандидат экономических наук, доцент Старооскольского технологического института (филиала) Федерального государственного общеобразовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет «Московский институт стали и сплавов»; e-mail: Deminavera@yandex.ru.

Демин Сергей Сергеевич – кандидат экономических наук, доцент, заместитель генерального директора ФГУП «Государственный научно-исследовательский институт гражданской авиации»; e-mail: SDemin@ewedi.org.

Задорожнева Юлия Владимировна – аспирант кафедры экономики предприятия и инновационной деятельности; ассистент кафедры экономической информатики и управления; e-mail: j_zadorozhneva@mail.ru.

Изотова Елена Николаевна – старший преподаватель Московского государственного вечернего металлургического института; e-mail: elena_studio@mail.ru.

Карабекова Тамара Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Столичной финансово-гуманитарной академии; e-mail: tolal2@sfga.ru.

Киселева Ольга Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического анализа и государственного управления Ульяновского государственного университета; e-mail: kiseleva_o@rambler.ru.

Клинков Михаил Владимирович – аспирант кафедры экономики Федерального государственного унитарного предприятия "Научно-исследовательский институт физических проблем им. Ф.В. Лукина", коммерческий директор ЗАО "СЛАВЯНКА"; e-mail: klinok05@mail.ru.

Корнев Сергей Викторович – аспирант Национального института бизнеса; e-mail: statia@inbox.ru.

Нагаева Ирина Хамитовна – аспирант кафедры управления организацией Московского государственного университета; e-mail; iranagaeva@mail.ru.

Обухова Наталья Игоревна – кандидат исторических наук, доцент кафедры «Экономика и организация производства» Воткинского филиала Ижевского государственного технического университета; e-mail: natashik_72@mail.ru.

Овчаренко Надежда Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского кооперативного института; e-mail; nade-o@yandex.ru.

Павленков Михаил Николаевич – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики и финансов Волго-Вятской академии государственной службы, Дзержинский филиал; e-mail: Kaf-fin-df@yandex.ru.

Парамонов Александр Васильевич – аспирант Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; e-mail: Kaf-fin-df@yandex.ru.

Портнов Виктор Валентинович – аспирант Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; e-mail: vikval57@rambler.ru.

Родикова Оксана Юрьевна – аспирант Национального института бизнеса; e-mail: rodikova@bk.ru.

Салимьянова Индира Гаязовна – кандидат экономических наук, доцент, профессор Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета; e-mail: saliindira@yandex.ru.

Смирнова Полина Владимировна – аспирант Королёвского института управления, экономики и социологии; e-mail: p.v.smirnova@gmail.com.

Щеголевский Валентин Александрович – кандидат экономических наук, доцент Московского государственного областного университета; e-mail: va1125@mail.ru.