



Научный журнал

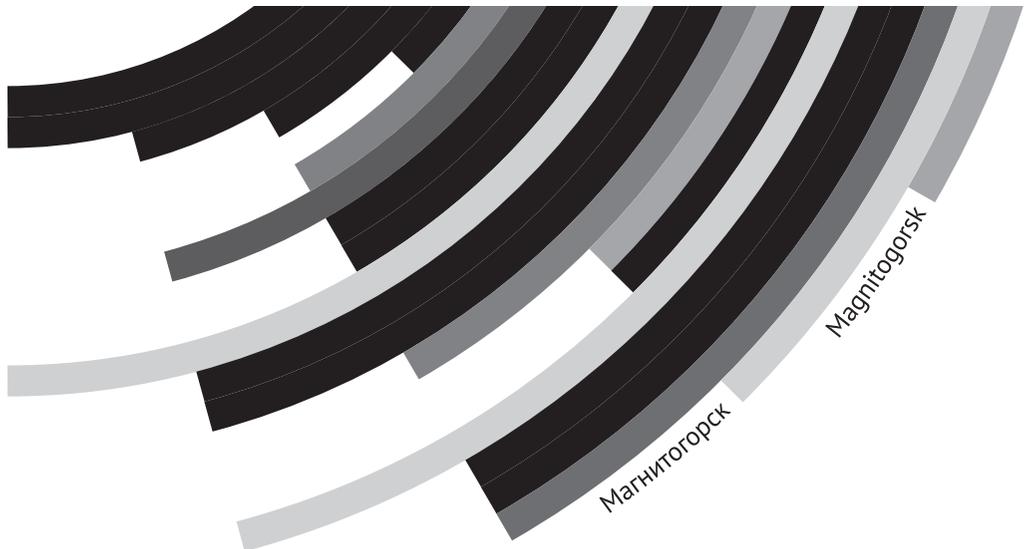
Экономика и политика

— №2(16) / 2020 — ISSN 2310-4570



Economics and politics

Scientific journal



Магнитогорск

Magnitogorsk

Экономика и политика

Economics and politics

№2 (16) 2020

Журнал включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Электронные версии журнала размещаются на собственном ресурсе научной электронной библиотеки и в сети интернет.

The journal was included in the database of the Russian science citation index (RSCI).

Electronic versions of the magazine are placed on their own resource of the scientific electronic library and on the Internet.

Издается с 2013 года.

Учредитель, издатель ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»

455000, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38

Адрес редакции:
455000, Россия, г. Магнитогорск,
пр. Ленина, 24.
Тел.: (3519)22-19-94.
Факс: (3519)29-84-02.
E-mail: balynskaya@list.ru

Editorial Office Address:
24, Lenin Prospect, Magnitogorsk,
455000, RUSSIA
Phone number: (3519) 22-19-94
Fax: (3519)29-84-02
E-mail: balynskaya@list.ru

Журнал отпечатан: ООО «Люкс-Полиграфия», г. Магнитогорск, пр. Ленина, 122.

Выход в свет: 29.12.2020 г.

Тираж 495 экз. Заказ № 01317/2020

Распространяется бесплатно

Научный журнал
Экономика и политика
№2 (16) 2020
ISSN 2310-4570

Журнал включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Редакционный совет

Председатель редсовета:

Н.Р. Балынская, д.полит.н., проф., директор института экономики и управления ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова».

Члены редсовета:

Е.М. Абайдельдинов – д.ю.н., проф. Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева (ЕНУ им. Л.Н.Гумилева), зав. каф. международного права юридического факультета (Казахстан);

С.Н. Большаков – д. полит. н., д.э.н., профессор Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина (Россия);

З.А. Жаде – д.полит.н., проф. Адыгейского государственного университета, зав. каф. теории государства и права и политологии (Россия);

Р. Земан – заведующий кафедрой экономики и менеджмента Технико-экономического института в г. Чешские Будейовице (Чехия);

В.М. Капицын – д.полит.н., проф. Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (Россия);

Х. Ковальска-Стус – д.филос.н., проф., зав. кафедрой византийско-православной культуры в Институте России и Восточной Европы Ягеллонского университета (Польша);

И.Д. Тургель – д.э.н., проф., Высшая школа экономики и менеджмента Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург (Россия);

А.А. Цыганов – д.э.н., проф. Финансового университета при Правительстве РФ., зав. каф. ипотечного жилищного кредитования и страхования (Россия);

Р.Т. Юлдашев – д.э.н., проф. МГИМО(У) МИД РФ, зав. каф. управления рисками и страхования (Россия).

Главный редактор:

Н.Р. Балынская.

Технический редактор:

Е.Г. Зиновьева, доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Scientific journal
Economics and politics
№2 (16) 2020
ISSN 2310-4570

The journal is included in the database of the Russian Science Citation Index (RSCI).

The Editorial Board

Chairman of the Editorial Board:

N. R. Balynskaya – D.Sc. (Political), professor, Director of Economics and Management Institute of «Nosov Magnitogorsk State Technical University», Corresponding Member of the Russian Academy of Natural Sciences

Editorial Board members:

E.M. Abayeldinov – Doctor of Law, professor, L.N. Gumilyov Eurasian National University. (L.N. Gumilyov ENU), Head of the department of International Law (Kazakhstan);

S.N. Bolshakov – D.Sc. (Economics), D.Sc. (Political), Professor of Leningrad State University named after A.S. Pushkin (Russia);

Z.A. Jade – D.Sc. (Political), professor, Adyghe state University (Russia);

R. Zeman – Head of the Department of Economics and Management, School of Economics and Technology, České Budějovice, Czech Republic;

V.M. Kapitsyn – D.Sc. (Political), professor, LMSU (Russia);

H. Kowalska-Stus The Head of the sub department of Byzantine – D.Sc. (Philosophy), professor, Orthodox culture in Russian and Eastern Europe Institute Of Jagiellonian University (Poland);

I.D. Turgel – D.Sc. (Economics), professor of the Higher School of Economics and Management of Ural Federal University, Ekaterinburg (Russia);

A.A. Tsyganov – D.Sc. (Economics), professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Head of Residential Mortgage Loans and Insurance department (Russia);

R.T. Yuldashev – D.Sc. (Economics), professor, MGIMO (University) of the Minister of Foreign Affairs of the Russian Federation, Head of Risk Management and Insurance department (Russia).

Editor in Chief:

N.R. Balynskaya

Technical Editor:

E.G. Zinovyeva, Assistant of professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

Балынская Н.Р., Литовская Ю.В., Клещева А.Д. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ММК»5	Balynskaya N.R., Litovskaya YU.V., Kleshcheva A.D. USE OF PERSONNEL PERFORMANCE ANALYSIS TO OPTIMIZE THE PERSONNEL MANAGEMENT STRUCTURE ON THE EXAMPLE OF PJSC MMK5
Казанцев Я. Ю., Пирожкова И. Ю., Чигинцева И. Н., Тургель И.Д., Сыманюк Н.В. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ11	Kazantsev Y. Yu., Pirozhkova I. Yu., Chigintseva I.N., Turgel I.D., Sumanyuk N.V. SYSTEM FOR ORGANIZING CONTROLLING INFLUENCE ASSESSMENT IN CHELYABINSK OBLAST11
Ким О.Л., Большаков С.Н., Чекалев М.И. ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ОПЫТ ВЕЛИКОБРИТАНИИ17	Kim O.L., Bolshakov S.N., Chekalev M.I. PUBLIC SERVING HEALTHY LIVING STRATEGIES: UK EXPERIENCE17
Кузнецова Н.В., Кортovenкова В.В. ТВОРЧЕСТВО И ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ21	Kuznetsova N. V., Kortovenkova V.V. CREATIVITY AND INNOVATION AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF A MODERN ORGANIZATION.....21
Морщакина М.С. ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКА ОТДЕЛА ИНФОРМАЦИИ И ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ (ОИ И ОС) МВД РФ НА ВЫПОЛНЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ25	Morschakina M.S. THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL PERSONALITY TRAITS AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF AN EMPLOYEE OF THE INFORMATION AND PUBLIC RELATIONS DEPARTMENT OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION ON THE PERFORMANCE OF OFFICIAL DUTIES.....25
Чжан Сюцзе ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВМЕСТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА «ЛЕДОВОГО ШЕЛКОВОГО ПУТИ» КНР И РФ31	Zhang Xiujie CHALLENGES AND PROSPECTS FOR JOINT DEVELOPMENT OF THE ICE SILK ROAD OF PRC AND RF31
Улякина Н.А., Гапоненко М.А., Бурдакова А.Е., Илиева С.Ю. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К МОНИТОРИНГУ СОСТОЯНИЯ НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ37	Ulyakina N.A., Gaponenko M.A., Burdakova A.E., Ilieva S.U. METHODOLOGICAL APPROACH TO THE STATE OF THE SCIENTIFIC AND TECHNICAL INDUSTRY MONITORING OF THE RUSSIAN FEDERATION AT THE REGIONAL LEVEL37

Усманова Е.Г., Усманов А.И.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В
ФОРМИРОВАНИИ ВНЕШНЕЙ
И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ
ПРЕДПРИЯТИЯ44

Usmanova E.G., Usmanov A. I.

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE
FORMATION OF THE EXTERNAL AND
INTERNAL ENVIRONMENT
OF THE ENTERPRISE44

Балынская Н.Р.

д.полит.н., профессор Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, г. Магнитогорск;

Литовская Ю.В.

к.э.н., доцент Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, г. Магнитогорск;

Клещева А.Д.

Магистрант Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, г. Магнитогорск.

Balynskaya N.R.

D.Sc., professor Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk;

Litovskaya YU.V.

Ph.D of economics, assistant professor Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk;

Kleshcheva A.D.

Master student Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk.

Abstract

The urgency of the problems associated with the analysis of efficiency of use of labor resources, is that sufficient security enterprises need human resources, their rational use, high productivity are important for increasing the efficiency of the company. The main purpose of analyzing the efficiency of labor resources use is to identify the potential of the enterprise, find weaknesses in production related to the use of labor, and develop recommendations that will not allow the enterprise to reduce the volume and quality of its products. The article reflects the results of the analysis of personnel performance on the example of PJSC MMK, identifies reserves for optimizing the number of personnel on the example of the structural division of the PMP of PJSC MMK, and suggests an action aimed at improving the efficiency of the use of labor resources.

Ключевые слова

Трудовые ресурсы, производительность труда, эффективность, оптимизация численности.

Keyword

Labor resources, labor productivity, efficiency, number optimization.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ММК»

USE OF PERSONNEL PERFORMANCE ANALYSIS TO OPTIMIZE THE PERSONNEL MANAGEMENT STRUCTURE ON THE EXAMPLE OF PJSC MMK

Аннотация

Актуальность проблем, связанных с анализом эффективности использования трудовых ресурсов, заключается в том, что достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для повышения эффективности работы предприятия. Основной целью анализа эффективности использования трудовых ресурсов является выявление потенциала предприятия, нахождение слабых мест в производстве, связанных с использованием рабочей силы, выработка таких рекомендаций, которые не позволят предприятию снизить объемы и качество выпускаемой товарной продукции. В статье отражены результаты анализа эффективности работы персонала на примере ПАО «ММК», выявлены резервы с целью оптимизации численности персонала на примере структурного подразделения ПМП ПАО «ММК», предложено мероприятие, направленное на повышение эффек-

Результаты производственно-хозяйственной деятельности, динамика выполнения плана производства во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов. Кроме того, интенсификация общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции предполагают максимальное развитие хозяйственной инициативы трудовых коллективов предприятий [1]. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для повышения эффективности работы предприятия [2, 3]. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [4].

ПАО «ММК» входит в число крупнейших мировых производителей стали и занимает лидирующие позиции в черной металлургии России. Доля ПАО «ММК» в Российском производстве стали составляет 17%, на Россий-

Таблица 1. Показатели по труду и заработной плате ПАО «ММК» за 2015-2019 гг.

Показатели	Значение показателей					Темп роста 2019/2018
	2015	2016	2017	2018	2019	
Сумма выручки от продаж, млн.руб.	314115	339111	392782	458218	420241	91,71
Численность персонала, чел.	18572	18077	17955	18214	17990	98,77
Фонд оплаты труда, млн. руб.	11561,30	11988,82	12646,5	13447,6	13939	103,65
Среднемесячная заработная плата, руб.	51756	55131	58545,0	61526	64507	104,85
Производительность труда, тыс. руб./чел.	16913,36	18759,25	21875,91	25157,46	23359,70	92,85

ском рынке проката – около 17%. Компания представляет собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья, добычи коксующегося угля и заканчивая глубокой переработкой черных металлов. ММК производит самый широкий в России сортамент металлопродукции с преобладающей долей продукции глубоких переделов с высокой добавленной стоимостью [5].

Динамика показателей по труду и заработной плате ПАО «ММК» за 2015-2019 гг. представлена в таблице 1.

Анализ основных показателей эффективности использования трудовых ресурсов показал следующее: на протяжении 2016-2018 гг. цепные темпы роста производительности труда превышают цепные темпы роста заработной платы, что говорит об эффективном использовании трудовых ресурсов. В 2019 г. по сравнению с 2018 г. темпы роста заработной

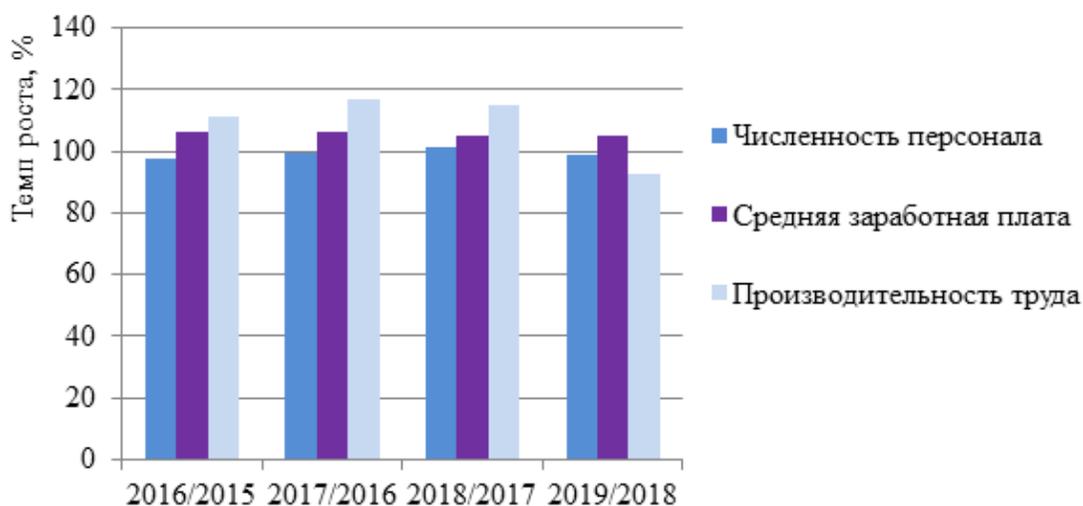
платы превышают темпы роста производительности труда, что говорит о неэффективном использовании трудовых ресурсов (рисунок 1).

Снижение производительности труда в 2019 г. по сравнению с 2018 г. произошло за счет уменьшения выручки от продаж на 8,3% при незначительном уменьшении численности персонала на 1,2%.

На примере структурного подразделения Производство металла с покрытием (ПМП) ПАО «ММК» проведем анализ эффективности использования персонала. Данное подразделение производит металлопродукцию с различными видами покрытия: полимерное, оцинкованное, белая и черная жечь. Численность персонала составляет 900 человек.

В качестве показателя для анализа эффективности персонала возьмем показатель производительности труда [6]. Для проведения анализа следует установить прирост реализации товаров и услуг за счет изменения чис-

Рисунок 1. Динамика средней заработной платы, численности персонала и производительности труда за 2016–2019 гг.



ленности и роста производительности труда в ПМП ПАО «ММК» за 2017-2019 гг. Определим среднегодовую производительность труда одним работником и факторы, влияющие на нее с помощью данных таблицы 2.

Расчет влияния отдельных факторов на среднегодовую выработку представлен в таблице 3.

Факторный анализ в данном случае проводится способом абсолютных разниц [7, 8].

Таблица 2. Данные для факторного анализа производительности труда в ПМП ПАО «ММК»

Наименование показателя	Значение			Отклонение	
	2017	2018	2019	2018/2017	2019/2018
Объем производства, тыс. тонн	373	368	357	-5	-11
Себестоимость, тыс. руб.	16360,34	17200,32	17778,6	840,0	578,3
Выручка от реализации, тыс. руб.	20198	20976	21420	778,0	444,0
Среднесписочная численность:	931	918	903	-13	-15
ППП, чел.	931	918	903	-13	-15
Рабочие, чел.	704	683	686	-21	3
Удельный вес рабочих в общей численности ППП (УД), %	75,6	74,43	75,94	-1,18	1,51
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	192,6	205,7	198,12	13,1	-7,58
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,8	7,73	7,59	-0,07	-0,14
Общее количество отработанного времени, чел.-ч.					
всеми рабочими за год (Т)	1057417	1086067	1031697	28649	-54370
в том числе одним рабочим	1502,28	1589,59	1504,2	87	-85
Среднегодовая выработка, тыс. руб.					
Одного работающего (ГВ)	2067,011	2296,77	2608,74	230	312
Одного рабочего (ГВ')	2733,99	3085,95	3434,56	352	349
Среднедневная выработка рабочего (ДВ)	14,20	15,00	17,34	0,8	2,3
Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ)	1,82	1,94	2,28	0,1	0,3

Таблица 3. Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников ПМП ПАО «ММК» за 2018-2019 гг.

Изменение факторов	Расчет		Изменение среднегодовой выработки, тыс. руб.	
	2018	2019	2018	2019
за счет доли рабочих в общей численности ППП	$-1,18 \times 192,60 \times 7,80 \times 0,55$	$1,51 \times 205,7 \times 7,73 \times 0,62$	-9,79	14,89
за счет количества отработанных дней одним рабочим за год	$0,7443 \times 13,1 \times 7,80 \times 0,55$	$0,7594 \times (-7,58) \times 7,73 \times 0,62$	42,08	-27,55
за счет продолжительности рабочего дня	$0,7443 \times 205,7 \times (-0,07) \times 0,55$	$0,7594 \times 198,12 \times (-0,14) \times 0,62$	-6,12	-12,61
за счет среднечасовой выработки	$0,7443 \times 205,7 \times 7,73 \times 0,07$	$0,7590 \times 198,12 \times 7,59 \times 0,04$	77,96	42,88
Общее отклонение			104,13	17,62

Среднегодовая выработка работника ПМП ПАО «ММК» в 2019г. выше на 312 тыс.руб., чем в 2018 году. Рост выработки одного работника обусловлен ростом среднечасовой выработки и на 0,3 тыс. руб. и соответственно ростом среднедневной выработки на 2,3 тыс. руб. за счет увеличения количества дней, отработанных одним рабочим, однако уменьшение продолжительности рабочего дня отрицательно сказывается на среднегодовой выработке.

В 2018 году рост среднегодовой выработки был предопределен увеличением среднечасовой выработки и количеством отработанных дней. Среднегодовая выработка увеличилась на 104,13 тыс. руб. (рисунок 2).

В 2019 году рост среднегодовой выработки был предопределен увеличением средне-

часовой выработки и общей доли рабочих в составе персонала, однако уменьшение количество отработанных дней и продолжительности рабочего дня не позволило добиться темпов роста предыдущего года, среднегодовая выработка увеличилась на 17,62 тыс. руб. (рисунок 3).

Таким образом, рост среднегодовой выработки рабочего в ПМП ПАО «ММК» обусловлен преимущественно увеличением среднечасовой выработки. Сокращение продолжительности рабочего дня и количества отработанных дней в 2019 г. снизило показатель выработки, что свидетельствует о наличии резерва роста производительности труда. Соответственно с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятию необхо-

Рисунок 2. Результаты факторного анализа отклонения среднегодовой выработки работников в 2018 г. по сравнению с 2017 г.

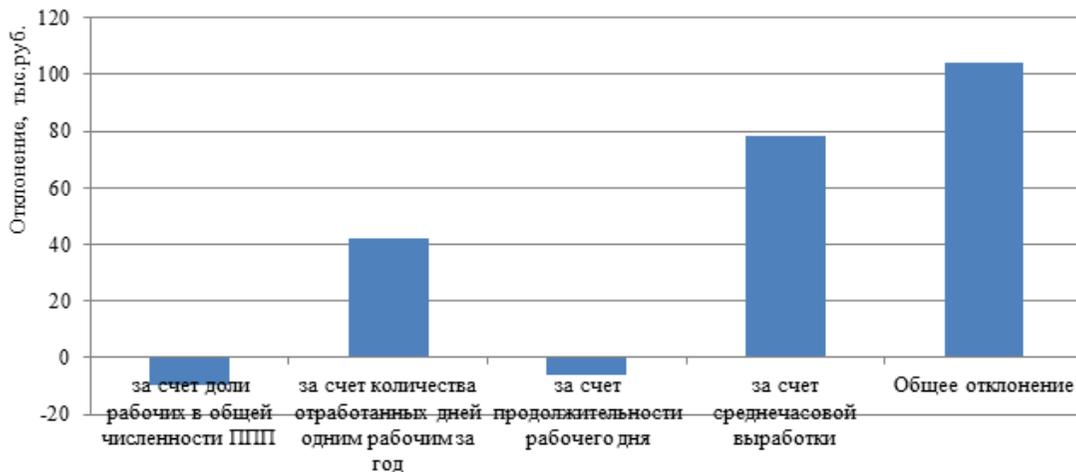


Рисунок 3. Результаты факторного анализа отклонения среднегодовой выработки работников в 2019 г. по сравнению с 2018 г.

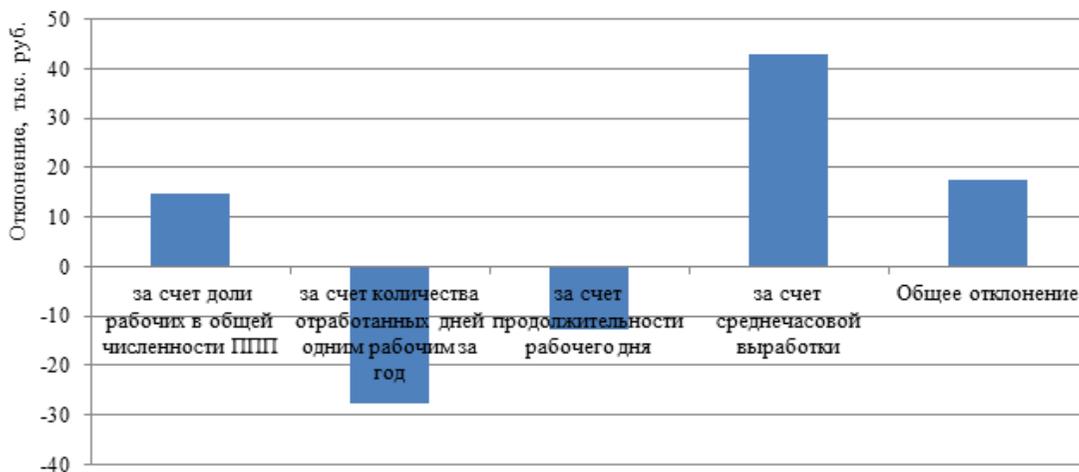


Таблица 4. Количество персонала участка покрытий до и после внедрения мероприятия

Профессия	Количество рабочих мест	Количество персонала для 4 бригадного графика	Количество персонала на подмену	Итого	
				До внедрения мероприятия	После внедрения мероприятия
Бригадир на участке основного производства (4 р-д)	1	4	1	5	-
Резчик холодного металла (5 р-д)	1	4	-	4	4
Резчик холодного металла (4 р-д)	3	12	1	13	13
Всего	5	20	2	22	17

димо предпринять меры по повышению производительности труда.

Повышение производительности труда возможно за счет оптимизации численности персонала [9, 10, 11, 12]. С целью обеспечения контроля качества выпускаемой продукции и повышения ответственности в производственном структурном подразделении, предлагается на участке основного производства оптимизировать должность бригадира, а функции контроля качества передать технологическому персоналу и произвести доплату за совмещение профессий в размере 10%.

В результате внедрения мероприятия численность персонала сократится на 5 человек (3,4%), годовой фонд оплаты труда уменьшится на 1,1 млн. руб. (11%), средняя заработная плата увеличится на 9074 руб. (15,5%), производи-

тельность труда возрастет на 5%. Кроме того, повысится ответственность работников за качество выпускаемой продукции (рисунок 4,5).

Повышение технико-организационного уровня и других условий в любой отрасли материального производства, в конечном счете, проявляется в уровне использования всех трех элементов производственного процесса: труда, средств труда, и предметов труда [13]. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов позволяет нам выявить потенциал предприятия, найти слабые места в производстве, связанные с использованием рабочей силы, разработать рекомендаций, позволяющие предприятию повысить эффективность использования трудовых ресурсов при сохранении объемов и качества выпускаемой продукции.

Рисунок 4. Фонд оплаты труда участка покрытий ПМП до и после внедрения мероприятия

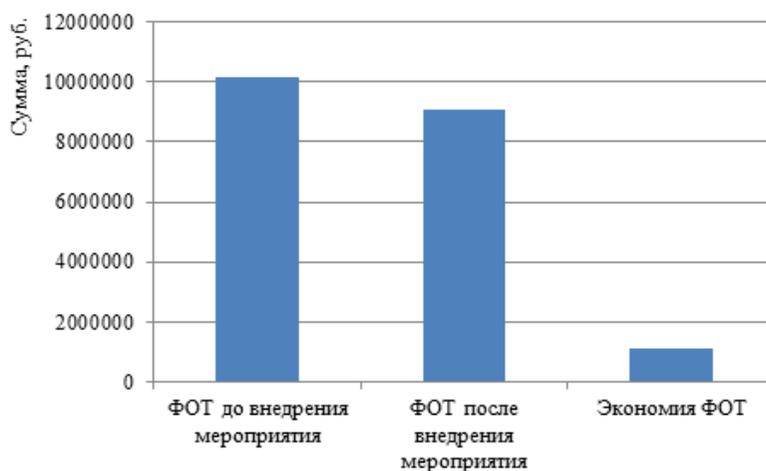
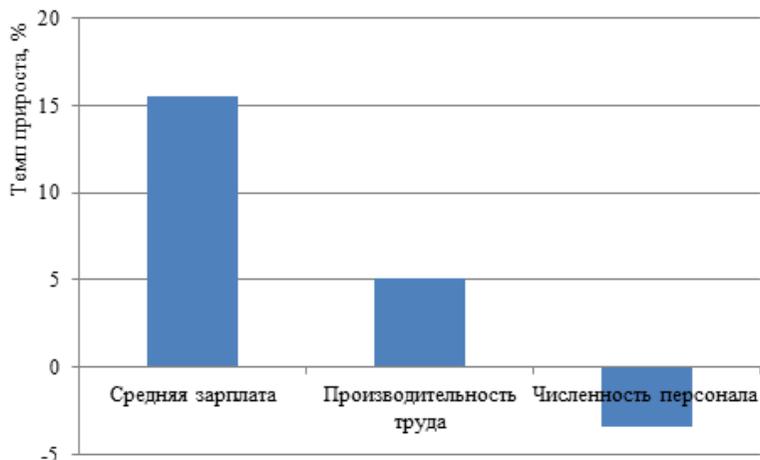


Рисунок 5. Показатели по труду участка покрытий ПМП после внедрения мероприятия



Источники

1. Агеева И.А., Литовская Ю.В. Применение теории валентности для повышения эффективности работы педагогических работников // Экономика и политика. 2013. № 6 (6). С. 120-125.

2. Литовская Ю.В., Ишметьева Л.Е. Особенности мотивации труда персонала на российских предприятиях // Экономика и политика. 2013. № 6 (6). С. 67-71.

3. Литовская Ю.В., Свиридова Г.С., Полькина Я.Ю. Особенности мотивации труда персонала в США и странах западной Европы // Современный менеджмент: теория и практика материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2017. С. 15-21.

4. Кузнецова Н.В., Литовская Ю.В., Полькина Я.Ю. Использование теорий мотивации в управлении персоналом торгового предприятия // Современная модель управления: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции; под общ. ред. Н.В. Кузнецовой. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2017. С. 17-23.

5. Сайт ПАО «ММК». URL: http://mmk.ru/about/responsibility/ecology/environmental_activities/. – текст электронный (дата обращения: 05.12.2020).

6. Измайлова А.С., Литовская Ю.В. Производственный менеджмент: учебное пособие (электронное издание). Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2019.

7. Горина М.С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности // Modern Economy Success. 2019. №3. С. 15–22.

8. Стражев В.И., Мигун О.Ф., Виногоров Г.Г. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник. – 7-е изд., испр. – Мн.: Вышэйшая школа, 2018. 527 с.

9. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. 2015. № 2 (14). С.127–138.

10. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. 2016. №2(20). С. 214–220.

11. Балынская Н.Р., Зиновьева Е.Г. Анализ процесса развития кадрового потенциала муниципального предприятия трест «Водоканал» // Вопросы управления. 2018. № 1 (50). С. 91–99.

12. Коптякова С.В., Зиновьева Е.Г., Шкурко Н.С. Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-Информсервис» // Муниципалитет: экономика и управление. 2019. № 2 (27). С. 47–56.

13. Романов Е.В., Кузнецова Н.В., Пономарева О.С., Назарова О.Л., Литовская Ю.В., Майорова Т.В. Стратегические ориентиры развития экономики России: монография. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2019. 137 с.

Казанцев Я. Ю.
студент 3 курса, Института экономики и управления,
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»;

Пирожкова И. Ю.
студент 3 курса, Института экономики и управления,
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»;

Чигинцева И. Н.
студент 3 курса, Института экономики и управления,
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»;

Тургель И. Д.
д.э.н., профессор Института экономики и управления,
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина»;

Сыманюк Н. В.
К.ю.н., доцент, Института экономики и управления,
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина».

Kazantsev Y. Yu.
3th year student, Graduate School of Economics and
Management, Ural Federal University named after the first
President of Russia Boris Yeltsin;

Pirozhkova I. Yu.
3th year student, Graduate School of Economics and
Management, Ural Federal University named after the first
President of Russia Boris Yeltsin;

Chigintseva I.N.
3th year student, Graduate School of Economics and
Management, Ural Federal University named after the first
President of Russia Boris Yeltsin;

Turgel I.D.
Doctor of Economics, professor
Graduate School of Economics and Management,
Ural Federal University named after the first President of
Russia Boris Yeltsin;

Sumanyuk N.V.
candidate of legal sciences, associate professor
Graduate School of Economics and Management,
Ural Federal University named after the first President of
Russia Boris Yeltsin.

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

SYSTEM FOR ORGANIZING CONTROLLING INFLUENCE ASSESSMENT IN CHELYABINSK OBLAST

В данной статье представлен обзор и анализ системы организации оценки регулирующего воздействия в Челябинской области. Описана система организации оценки регулирующего воздействия в Челябинской области, ее нормативно-правовая составляющая, проведен анализ материалов по организации и проведению процедур оценки регулирующего воздействия.

Abstract

This article presents an overview and analysis of the system for organizing of the controlling influence assessment in Chelyabinsk oblast. The article describes the system of organizing regulatory impact assessment in Chelyabinsk oblast, its regulatory component, and analyzes information about the organization and conduct of regulatory impact assessment procedures.

Ключевые слова

оценка регулирующего воздействия, Челябинская область, предлагаемое правовое регулирование, лучшие практики ОРВ, рейтинг муниципальных образований, регулирующее воздействие.

Keywords

regulatory impact assessment, Chelyabinsk region, proposed legal regulation, best practices of RIA, rating of municipalities, regulating influence.

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью обосновывать целесообразность государственного вмешательства в экономику, эффективно принимать управленческие решения во всех регионах РФ, а также определять последствия от введения новых правил регулирования, целесообразность которых может ставиться под сомнение. Это позволяет осуществлять такой экономический инструмент как оценка регулирующего воздействия (далее – ОРВ), который является новым инструментом в практике государственного управления, несмотря на своё появление на федеральном уровне в 2010 году [1].

Практика развитых зарубежных стран показала, что своевременное установление однозначной связи между предлагаемой формой правового регулирования (проектом нормативного акта) и количественной оценкой выгод и издержек от введения правового института позволяет избежать провалов непродуманного регулирования. Актуальность проведения оценки регулирующего воздействия в России связана с возрастающим числом принимаемых правовых норм, сложностью и взаимным влиянием их друг на друга и, как следствие,

возрастающим риском недостижения запланированного результата от вводимого правового регулирования [2, 3]. Значение построения эффективной системы ОРВ в определенном регионе связано с качеством регуляторной среды, которая определяет инвестиционную привлекательность, предпринимательскую активность населения и социально-экономическое развитие территории в целом [4, 5].

Теория, материалы и методы исследования

Процедура ОРВ проектов актов осуществляется на основе анализа альтернативных вариантов и возможных положительных и (или) отрицательных последствий (экономических, социальных, экологических) введения такого регулирования, а также обеспечения возможности учета мнений лиц, интересы которых затрагиваются предлагаемым правовым регулированием. Важным элементом данной процедуры является проведение публичных консультаций с заинтересованными сторонами, которое позволяет выявить позиции заинтересованных сторон, сделать процесс рассмотрения интересов всех затрагиваемых новым регулированием групп прозрачным, обеспечить свободное заявление и возможность учета данных интересов. Основное отличие ОРВ в Российской Федерации в сравнении с зарубежными странами заключается в том, что она проводится на стадии готового проекта НПА, а не во время оценки проблемы [6].

Цель исследования – рассмотрение системы организации оценки регулирующего воздействия в Челябинской области.

Задачи исследования:

- рассмотреть нормативно-правовую базу организации ОРВ в Челябинской области;
- определить модель организации ОРВ в Челябинской области;
- рассмотреть механизмы и инструменты мониторинга и контроля проведения оценки регулирующего воздействия в муниципальных образованиях Челябинской области;
- определить лучшие практики по организации ОРВ в Челябинской области.

Результаты исследования и их обсуждение

В рассматриваемом нами субъекте Рос-

сийской Федерации (далее – РФ), а именно в Челябинской области, ОРВ внедрялось в пилотном режиме, начиная с 2012 г., в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [7]. Уполномоченным органом определено Министерство экономического развития Челябинской области. Его главной задачей является реализация на территории Челябинской области единой государственной политики в сфере социально-экономического развития Челябинской области, в сферах инвестиций, туризма, торговой деятельности и развития торгово-экономических отношений с иностранными государствами [8].

Законодательство Челябинской области содержит несколько основных нормативных правовых актов, регулирующих организацию ОРВ. Отдельно приняты документы, регламентирующие проведение ОРВ и экспертизы для проектов нормативных актов органов исполнительной власти региона и для проектов муниципальных нормативных правовых актов. Также приняты два документа для проектов законов и постановлений Законодательного Собрания Челябинской области по ОРВ и экспертизе по отдельности. Основным условием для включения в перечень проектов нормативных актов, подлежащих оценке регулирующего воздействия является то, что они должны затрагивать вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности. Следует отметить, что также утверждены Методические рекомендации и Административный регламент по проведению ОРВ нормативных правовых актов Челябинской области.

На муниципальном уровне оценка регулирующего воздействия в Челябинской области началась своё развитие в 2014 году. Тогда были утверждены 7 пилотных муниципальных образований. В 2015 году активно проводилось обучение, курсы повышения квалификации специалистов органов местного самоуправления по теме «Оценка регулирующего воздействия». В 2016 году региональные органы власти начали помогать органам муниципальной власти с методической и методологической точки зрения. В то же время были определены уполномоченные органы и утверждены порядки проведения ОРВ во всех муниципальных

образованиях. С того года все муниципалитеты Челябинской области стали обязаны проводить процедуру ОРВ. По данным на конец 2016 года большинство муниципальных образований проводили оценку регулирующего воздействия на систематической основе. Для более качественного внедрения данной процедуры Минэкономразвития области осуществляет постоянную консультационную поддержку органов местного самоуправления [9].

Далее рассмотрим, как проводится процедура ОРВ в рассматриваемом нами регионе. Вначале разработчик объявляет о публичных слушаниях на этапе формирования концепции (идеи) предлагаемого правового регулирования с участием представителей субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности, в том числе некоммерческих организаций. Срок проведения общественного обсуждения идеи (концепции) составляет не менее 7 рабочих дней и исчисляется со дня размещения органом-разработчиком уведомления об обсуждении идеи (концепции) предлагаемого органом-разработчиком правового регулирования на своем официальном сайте в сети Интернет и на интернет-портале для публичного обсуждения проектов и действующих нормативных правовых актов Челябинской области.

По результатам рассмотрения предложений, поступивших в ходе общественного обсуждения идеи (концепции) предлагаемого органом-разработчиком правового регулирования, орган-разработчик принимает решение о подготовке проекта нормативного правового акта либо об отказе в подготовке проекта нормативного правового акта. Свод поступивших предложений и решение о подготовке проекта нормативного правового акта либо об отказе в подготовке проекта нормативного правового акта (с указанием причин такого отказа) в срок не позднее 5 рабочих дней со дня окончания общественного обсуждения идеи (концепции) размещается органом-разработчиком на своем официальном сайте в сети Интернет и на интернет-портале (regulation.gov74.ru). В случае если в ходе общественного обсуждения идеи (концепции) предлагаемого органом-разработчиком правового регулирования предложения не поступили, свод предложений органом-разработчиком не формируется. Если

принято решение о подготовке проекта нормативного правового акта, то орган-разработчик разрабатывает проект нормативного правового акта, в отношении которого проводится ОРВ. После этого проводятся публичные консультации. Срок публичных обсуждений устанавливается в соответствии со степенью регулирующего воздействия положений, содержащихся в проекте акта:

- при высокой степени – не менее 20 рабочих дней;
- при средней степени – не менее 10 рабочих дней;
- при низкой степени – не менее 5 рабочих дней.

Первым днем публичных консультаций считается день размещения органом-разработчиком на своем официальном сайте в сети Интернет и на интернет-портале для публичного обсуждения проектов и действующих нормативных правовых актов Челябинской области (regulation.gov74.ru) уведомления о проведении публичных консультаций. Результаты публичных консультаций обобщаются органом-разработчиком в виде справки о проведении публичных консультаций. По результатам оценки регулирующего воздействия проекта нормативного правового акта орган-разработчик в течение 10 рабочих дней со дня окончания проведения публичных консультаций составляет отчет об оценке регулирующего воздействия проекта нормативного правового акта, включающий справку о проведении публичных консультаций [9].

Одной из особенностей ОРВ в Челябинской области является то, что в ходе публичных обсуждений проекты НПА не рассматриваются на наличие положений, вводящих необоснованные расходы бюджета.

Можно говорить о том, что модель организации ОРВ в Челябинской области децентрализованная. Такая модель предполагает, что орган-разработчик осуществляет процедуру ОРВ проекта НПА, включая проведение публичных консультаций с заинтересованными лицами, как на этапе формирования идеи (концепции) правового регулирования, так и на этапе обсуждения проекта нормативного правового акта и сводного отчета с использованием официального сайта. Подготавливает заключение об оценке регулирующего воз-

действия и при необходимости проводит публичные консультации с заинтересованными лицами в ходе подготовки такого заключения уполномоченный на то орган. Большинство регионов выбирают децентрализованную или смешанную модель для организации ОРВ на своей территории [10].

Таким образом, к особенностям процедуры проведения ОРВ в Челябинской области можно отнести:

- децентрализованная модель проведения ОРВ;
- наличие требования анализа альтернативных вариантов регуляторного решения в ходе проведения ОРВ;
- процедура ОРВ не проводится, начиная со стадии разработки концепции нового правового регулирования;
- сводка предложений, полученных по результатам проведения обсуждения идеи (концепции) предлагаемого правового регулирования, размещается органом-разработчиком на официальном сайте в течение 3 рабочих дней со дня окончания публичных консультаций;
- срок подготовки заключения об ОРВ составляет 10 дней.

Переходя к вопросу контроля и мониторинга проведения оценки регулирующего воздействия в муниципальных образованиях Челябинской области, следует отметить, что Министерство экономического развития региона не составляет и не публикует годовые отчёты о реализации и развитии ОРВ на территории Челябинской области, как например происходит в соседних по Уральскому федеральному округу Свердловской области и Ханты-Мансийскому автономному округу. Последняя на данный момент информация такого рода была опубликована на общем сайте Оценки регулирующего воздействия (orgv.gov.ru) в материале «Информация о развитии института ОРВ на территории муниципальных образований Челябинской области в 2016 году». В данной статье в общем виде описаны результаты внедрения и проведения оценки регулирующего воздействия, статистика поступивших предложений, подготовленных заключений, проведённых экспертиз. Также были выявлены муниципальные образования, не проводившие ОРВ в течение года [11].

Приложением к данному материалу является таблица, представляющая собой список муниципалитетов Челябинской области. В представленной таблице для каждого муниципального образования указывается уполномоченный орган и ответственные за внедрение ОРВ на территории муниципального образования, нормативно-правовая база проведения ОРВ, принятая органами местного самоуправления, а также количество поступивших и учтённых предложений по проектам муниципальных правовых актов, количество подготовленных заключений ОРВ и экспертизы. Также в этот перечень включено количество заключённых соглашений на проведение оценки регулирующего воздействия. В упомянутых ранее регионах УрФО эти сведения используются для составления рейтинга качества осуществления ОРВ и экспертизы в муниципальных образованиях. Рейтинг можно назвать неплохим инструментом для контроля ОРВ на местном уровне со стороны региона, так как он позволяет не только получать информацию о состоянии ОРВ во всех муниципальных образованиях в динамике, но и в некоторой степени мотивировать к развитию данного института на местах. Оценивая результаты действий, можно показать тем самым, что они не уходят «в пустоту».

Говоря о материалах, в которых содержится актуальная информация о развитии института ОРВ в Челябинской области, необходимо отметить три документа: План проведения экспертизы нормативных правовых актов Челябинской области на 2020 год, План проведения экспертизы нормативных правовых актов органами исполнительной власти Челябинской области на 2020 год, Дорожная карта («план мероприятий») по развитию института оценки регулирующего воздействия в Челябинской области на 2020 год. Первые два документа содержат перечень нормативных правовых актов муниципального и регионального уровня, запланированных в настоящем году к проведению в отношении них процедуры экспертизы. В третьем документе представлен перечень мероприятий, сроки и показатели достижения результата. Все мероприятия разделены на 6 групп и направлены на взаимодействие Министерства экономического развития с муниципалитетами и другими органами исполнительной власти Челябинской области по про-

ведению ОРВ. Также мероприятия дорожной карты направлены на популяризацию ОРВ, взаимодействие с предпринимательским сообществом и актуализацию нормативных актов Челябинской области [12]. Примечательно, что в дорожной карте одними из мер совершенствования системы ОРВ на территории Челябинской области запланированы составление рейтинга муниципальных образований по качеству проведения ОРВ, описанное ранее, а также подготовка аналитической информации и рассмотрение её на заседании Общественного координационного совета по развитию малого и среднего предпринимательства.

Одним из положительных примеров применения процедур ОРВ и экспертизы можно считать региональный государственный контроль за применением цен на лекарственные препараты. В 2014 году в Челябинской области был принят Административный регламент, который объединил положения принятых ранее различных нормативных актов, усложнявших осуществление регионального контроля.

Данный документ помог снизить риски возникновения нарушений прав и законных интересов организаций, имеющих лицензию на фармацевтическую деятельность, при осуществлении регионального контроля. В 2015 году по факту увеличившегося количества обращений граждан Министерство здравоохранения Челябинской области в несколько раз увеличило проверки организаций, осуществляющих торговлю лекарственными препаратами. По результатам оценки фактического воздействия нормативного акта был сделан вывод об отсутствии положений, которые приводили бы к возникновению необоснованных расходов. Таким образом, было подтверждено, что принятый Административный регламент не является причиной вероятной проблемы ценообразования.

Заключение

Исходя из анализа системы организации оценки регулирующего воздействия в Челябинской области, можно отметить определенные достоинства и недостатки в проведении ОРВ в муниципальных образованиях. Выделим основные достоинства:

1. Наличие единого портала (regulation.gov74.ru), который позволяет привлечь обще-

ственную к процедуре ОРВ, а также снизить риск того, что институт ОРВ затеряется в информационном поле и не принесет тех результатов, на которые он направлен.

2. Проработанная нормативно-правовая база, которая регулирует организацию ОРВ в Челябинской области.

3. Наличие методических рекомендаций и Административного регламента по проведению ОРВ нормативно правовых актов в Челябинской области.

4. Децентрализованная модель организации ОРВ в Челябинской области. При такой модели процесс легко контролируем и наблюдаем, ОРВ проводится по единому стандарту даже в ситуации недостаточной проработанности методической базы. Однако, несмотря на это, она не в полной мере соответствует главной цели ОРВ – повысить качество разработки нормативных правовых актов, а значит и ответственность разработчика проекта акта.

5. Эффективное взаимодействие с представителями субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности, в том числе некоммерческих организаций.

Далее обратимся к недостаткам:

1. Узкий предмет ОРВ в Челябинской области (не предусмотрена оценка регулирующего воздействия проектов актов на наличие в них положений, вводящих необоснованные расходы бюджета).

2. Отсутствие системы оценки качества ОРВ в муниципалитетах Челябинской области.

3. Отсутствие актуальных аналитических материалов, сводной статистики по муниципалитетам, публикаций годовых отчетов о реализации и развитии ОРВ на территории Челябинской области.

4. Размещение неактуальной информации, касающейся развития ОРВ на территории Челябинской области, на общем портале Оценки регулирующего воздействия.

5. Низкая информационная активность в сфере ОРВ.

Источники

1. Сарычева Н.Н. Оценка регулирующего воздействия в регионах России. Текущая ситуация и пути развития // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. №56. С. 168–197.

2. Дмитриева Л.К., Сироткин А.Г. Современное состояние вопросов оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Российской Федерации

// Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления. 2016. № 16 (21). С. 14–19.

3. Тургель И.Д. Формирование «открытого бюджета» в Российской Федерации: долгосрочные планы и первые результаты // Вопросы управления. 2014. № 3(9).

4. Рахмеева И.И. Управляемые параметры системы оценки регулирующего воздействия региона // Управленец. 2018. №5. С. 48–57.

5. Тургель И.Д., Вейберт С.И. Институт оценки регулирующего воздействия в странах СНГ: комплексный анализ. Екатеринбург: Уральский институт-филиал РАНХиГС при Президенте РФ, 2015.

6. Кочеткова С.А. Методологические подходы к оценке регулирующего воздействия // Контентус. 2016. №11 (52). С. 30–40.

7. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации «Об утверждении Методических рекомендаций по организации и проведению процедуры оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и экспертизы нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации» от 26 марта 2014 года №159. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499094508> (дата обращения: 18.07.2020). – Текст: электронный.

8. Постановление Губернатора Челябинской области «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства экономического развития Челябинской области» от 13 июля 2004 года №340. URL: <http://docs.cntd.ru/document/802013011> (дата обращения: 20.07.2020). – Текст: электронный.

9. Официальный сайт Оценки регулирующего воздействия на территории Российской Федерации: Официальный Интернет-ресурс Министерства экономического развития Российской Федерации // Схема проведения ОПВ. URL: <http://orv.gov.ru/>(дата обращения: 20.07.2020). – Текст: электронный.

10. Рахмеева И.И. Экономическая эффективность оценки регулирующего воздействия в регионах России // АНИ: экономика и управление. 2019. №1(26). С. 273–278.

11. Информация о развитии института ОПВ на территории муниципальных образований Челябинской области в 2016. URL: <http://orv.gov.ru/Content/Item?n=23690> (дата обращения: 24.07.2020). – Текст: электронный.

12. Приказ Министерства экономического развития Челябинской области «Об утверждении Дорожной карты («плана мероприятий») по развитию института оценки регулирующего воздействия в Челябинской области на 2020 год» от 28 февраля 2020 года №39. URL: <https://mineconom74.ru/sites/default/files/imceFiles/user-318/scan0079.pdf> (дата обращения: 24.07.2020). – Текст: электронный.

Ким О.Л.

д.э.н., профессор
зав. кафедрой государственного и муниципального управ-
ления Ленинградский государственный университет имени
А.С.Пушкина;

Большаков С.Н.

д.полит.н., профессор,
кафедры государственного и муниципального управления
Ленинградский государственный университет имени
А.С.Пушкина;

Чекалев М.И.

д.э.н., профессор
Бокситогорского института (Филиала)
Ленинградский государственный университет имени
А.С.Пушкина.

Kim O.L.

Doctor of Economics, Professor
Leningrad State University named after A.S. Pushkin;

Bolshakov S.N.

Doctor of Political Sciences, Professor
Leningrad State University named after A.S. Pushkin;

Chekalev M.I.

Doctor of Economics, Professor
Boksitogorskogo instituta (Filiala)
Leningrad State University named after A.S. Pushkin.

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ОПЫТ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

PUBLIC SERVING HEALTHY LIVING STRATEGIES: UK EXPERIENCE

Аннотация

В данной статье анализируются комплекс факторов оказывающих влияние на образ жизни современного государственного служащего и основных показателей определяющих качественного состояния трудового потенциала государственного аппарата управления. В данной статье рассмотрим интересный опыт социологического и психологического эксперимента по исследованию образа жизни и здоровья государственных служащих Великобритании. Результаты исследования показывают, что современные исследования практически не касаются состояния здоровья и образа жизни отдельных социальных групп, практически не ведется исследований относительно состояния здоровья государственных служащих. Данная социальная группа, как и все представители менеджмента, в первую очередь подвержены рискам стресса, ухудшения эмоци-

онального состояния, что оказывает существенное влияние на сердечно-сосудистые и иные заболевания представителей государственной службы.

Annotation

This article analyzes a set of factors that influence the lifestyle of a modern public servant and the main indicators that determine the qualitative state of the labor potential of the state administration apparatus. In this article, we consider the interesting experience of a sociological and psychological experiment to study the lifestyle and health of UK civil servants. The results of the study show that modern studies practically do not relate to the state of health and lifestyle of certain social groups, practically no studies are conducted regarding the state of health of public servants. This social group, like all management representatives, is primarily exposed to the risks of stress, deterioration of the emotional state, which has a significant impact on cardiovascular and other diseases of public service representatives.

Ключевые слова

здоровье, качество жизни, государственные служащие, государственное управление

Keywords

health, quality of life, public servants, public administration

Научная проблема заключается в исследовании комплекса факторов оказывающих влияние на образ жизни современного государственного служащего и основных показателей определяющих качественного состояния трудового потенциала государственного аппарата управления.

Целью исследования является обобщение вторичных источников социологического исследования государственных служащих Великобритании, выявление факторов оказывающих существенное влияние на здоровье служащих государственного аппарата и формирование стратегии поведения направленных на здоровый образ и качество жизни.

Методы исследования. Основным методом наблюдения является интерпретативный метод, а также методы социологического исследования – анкетирования и интервьюирования, методы лонгитюдного исследования и диалектического анализа.

Основная профессиональная задача государственных служащих заключается в том, чтобы защищать государственные интересы и служить обществу в меру своих возможностей. Традиционно многими исследователями рассматриваются исторические аспекты форми-

рования государственного аппарата [7], большинство исследователей при анализе проблем функционирования системы государственной службы обращаются к проблеме кадровых стратегий, приема кадров на госслужбу, компетенциям и профессиональному развитию государственного аппарата [5; 6]. Но как показывает существующая практика отбора и подбора кадров на государственную и муниципальную службы, за скобками требований при приеме на работу остается составляющая здорового образа жизни, при соблюдении формальных требований медицинских справок. Существующие тренды и сложность функционирования государственного аппарата в условиях постоянного стресса констатирует необходимость проведения исследований в сфере охраны и медицины труда.

В данной статье рассмотрим интересный опыт социологического и психологического эксперимента по исследованию образа жизни и здоровья государственных служащих Великобритании. В исследовании приняли участие более 5000 государственных служащих, которые в конце 90-х годов представили информацию о своем среднем времени, проведенном в сидячем положении, занимаясь различными видами деятельности, такими как работа, просмотр телевизора или другие виды досуга. Исследование охватывает временной промежуток в 16 лет, для целей глубокого охвата аудитории служащих, и для того чтобы посмотреть, не увеличивает ли сидячий образ жизни, несбалансированный распорядок дня на риск смерти от тех или иных причин связанных со здоровьем. В выборку исследования были включены только государственные служащие Великобритании округа Лондона, так называемые «белые воротнички» [1]. Большинство участников исследования государственные служащие – лондонцы, которые, как правило, проявляют пешую активность, ввиду «уникальных проблем» лондонской метрополии, связанных с общественным транспортом. Это означает, что результаты могут быть неприменимы к другим частям Великобритании.

Исследование было проведено исследователями из Университета Эксетера, Университетского колледжа Лондона и Университета Сиднея (Австралия). Данное исследование стало самым известным в 2018 году и названо международ-

ной компанией «Clarivate Analytics» наиболее популярными авторами исследований: профессор Мика Кивимаки (директор по исследованиям центра «Уайтхолл2»), профессор Эрик Бруннер, профессор Арчана Сингх-Ману, данный всемирно известный рейтинг признал данных авторов и их работу как самую влиятельную исследовательскую работу в мире [1].

Сам проект финансировался несколькими британскими организациями, такими как Британский фонд сердца, Ассоциация инсульта, Национальный Институт сердца и легких и Национальный институт старения. Это когортное исследование было нацелено на выявление и оценку связи между временем затрачиваемое служащим для работы в положении сидя на службе и риском смерти среди группы государственных служащих Великобритании с периодом наблюдения в течение 16 лет.

Исследователи рассмотрели четыре индикатора для анализа:

- работа сидя (время затрачиваемое служащим для работы в положении сидя);
- время просмотра ТВ;
- свободное время в положении сидя;
- общее время отдыха в положении сидя.

Исследователи отмечают, что предыдущие исследования в области здравоохранения демонстрируют связь между доминированием рабочего поведения в положении сидя и повышенным риском смертности от сердечно-сосудистых заболеваний и замедлением темпа метаболизма (обмена). Это исследование было направлено на то, чтобы расширить доказательную базу путем изучения различных типов рабочего поведения служащих в положении сидя наряду с общим временем сидения и риском смерти [4].

Проведенное британскими учеными когортные исследования этого типа, включая большую целевую аудиторию с длительным периодом наблюдения, позволяет выявить связь между воздействием образа жизни и результатом, но это не доказывает прямую причинно-следственную связь.

Данное исследование включает 5132 человека (3720 мужчин и 1412 женщин) из лондонского лонгитюдного исследования британской гражданской государственной службы. Данная аудитория в начале периода исследования была здоровой в части заболеваний сердца и

васкулярных заболеваний [1].

Исследование было инициировано в 1985 году и включало гражданских служащих Великобритании в возрасте от 35 до 55 лет, имеющих административные обязанности и служебные функции, на уровне исполнительных и старших административных должностей среднего звена. Исследователи разбили этапы состоящие из 5 фаз (1997-99) этого исследования, когда была собрана информация о общем и служебном поведении в положении сидя.

В начале исследования все участники заполнили анкету и прошли клиническое обследование. Последующие измерения проводились либо с помощью исключительно почтового вопросника, либо с помощью почтового вопросника, сопровождаемого клиническим обследованием.

На 5 этапе участники представили информацию о поведении на работе и в свободное от работы время. В среднем респонденты сообщали, сколько часов они провели, сидя на работе (включая вождение автомобиля или поездки) и в положении сидя дома (например, смотрели телевизор, домашний компьютер и т.п.), выбрав из восьми категорий ответов (нет, 1 час, 2-5, 6-10, 11-20, 21-30, 31-40, 40 или больше часов в неделю) [1].

Данные о смертности были собраны через Национальный регистр смертности Центральным регистром Национальной службы здравоохранения Великобритании.

Исследователи также обобщили данные о различных факторах (конфаундерах), которые могут повлиять на результаты, таких как:

- социально-демографические факторы: возраст, пол, этническая принадлежность и уровень занятости
- факторы, связанные со здоровьем: злоупотребление никотином (курение), употребление алкоголя, качество питания, физическое функционирование организма и физическая активность.

Результаты не показали связи между временем проводимым на службе в положении сидя и риском смерти. Результаты этого исследования имеют важное значение для государственных органов управления и работодателей в целях соблюдения рекомендуемой повседневной физической активности.

Хотя это исследование сообщает об ин-

тересных результатах, которые следует интерпретировать с некоторой осторожностью из-за ограничений исследования. Как признают исследователи, это исследование включало только «белых воротничков» государственных служащих офисов в Лондоне, поэтому результаты не могут быть обобщены для всех государственных гражданских служащих [3].

Также возможно, предположить, что образ жизни служащих в 90-х и 2000-х года сильно изменился, и не все респонденты могут дать достоверных оценок своего времени проводимого сидя, и эти разовые меры, принятые в конце 90-х годов, не являются репрезентативными для сидячего образа жизни и профессиональной деятельности.

Рассматриваемые результаты исследования авторами были скорректированы, приняты во внимание некоторые конфаундеры-факторы, смещающие результаты исследования здоровья и образа жизни, которые не учитывались при анализе и которые могли бы повлиять на результаты.

Полученные результаты не позволяют предположить, что респондент может регулярно сидеть в течение длительного периода времени и не заниматься спортом, но при этом поддерживать хорошее здоровье. Сидячий образ жизни не может напрямую увеличить риск смерти, но это может способствовать риску развития хронических заболеваний, таких как ожирение, диабет 2 типа, инфаркт, которые могут иметь неблагоприятное влияние на качество жизни.

Известна важность весьма распространенных стратегий здоровьесберегающего поведения государственных служащих: здорового питания и ежедневных физических упражнений для поддержания хорошего жизненного тонуса для организма. Данные исследователями рекомендации по физической активности не менее 150 минут в неделю, в форме умеренной аэробики, активности в неделю, должно сопровождаться силовыми упражнениями не менее чем два дня в неделю.

Здесь следует продемонстрировать еще несколько результатов опроса по поводу здорового образа жизни государственных служащих Великобритании проведенных в 2016 году результаты которого были опубликованы Британским журналом спортивной медицины, что показывают обнадеживающие статистические данные:

– 86% респондентов поддерживают рекомендуемые 150 минут физической активности в неделю;

– 55% говорят, что они более активны, а 37% респондентов чувствуют себя более здоровыми;

– 23% респондентов среди государственных служащих были и ранее физически неактивны;

– 79% респондентов ведут сидячий образ жизни на работе, показывая, что кампания по пропаганде здорового образа жизни охватывает тех, кто в ней больше всего нуждается;

Британская Государственная служба в сфере здравоохранения в 2019 году проводит конкурс среди служащих «Активное рабочее место-2019», в данном конкурсе участвуют более 100 служащих из 46 департаментов и подразделений государственных органов управления Великобритании. Исследовательский центр «Workplace Challenge» подсчитал, что если сократить среднее количество ежегодных больничных дней, затрачиваемых каждым работником в Великобритании, всего на один день, это поможет сэкономить предприятиям страны 2,8 млрд фунтов стерлингов. Однако организации должны учитывать не только физическое здоровье работников. В 2016/17 гг. стресс, депрессия составляли почти половину всех дней болезни, которые были учтены в Великобритании. Согласно отчету правительства, данные расходы работодателей в 42 миллиарда фунтов стерлингов [2].

Выводы

Таким образом следует отметить, что многими исследованиями подтверждается важной активной деятельности днем, которая оказывает положительное влияние на психическое благополучие, улучшая настроение, снижая стресс и предотвращает депрессию. Фактор здорового образа жизни, поддержание активных физических нагрузок способствует показателям работоспособности не только занятого населения и повышению эффективности работы организации в целом.

Заключение

Результаты исследования показывают, что современные исследования практически не касаются состояния здоровья и образа жизни

отдельных социальных групп, практически не ведется исследований относительно состояния здоровья государственных служащих. Данная социальная группа, как и все представители менеджмента, в первую очередь подвержены рискам стресса, ухудшения эмоционального состояния, что оказывает существенное влияние на сердечно-сосудистые и иные заболевания представителей государственной службы. Важность британских исследований заключается не только в продолжительном периоде наблюдений за состоянием здоровья государственных служащих (в течение 16 лет) но практически единственным социологическим и лонгитюдным исследованием в данной области за последние 15 лет. Важным представляется проводить дальнейшие исследования образа жизни и здоровья социальной группы государственных служащих в условиях информатизации и цифровизации государственного управления, учету факторов риска оказывающих существенное влияние не только на здоровье отдельных служащих, но и на качество среды управления.

Источники

1. Richard M Pulsford, Emmanuel Stamatakis, Annie R Britton, Eric J Brunner, Melvyn Hillsdon Associations of sitting behaviours with all-cause mortality over a 16-year follow-up: the Whitehall II study // International Journal of Epidemiology, Volume 44, Issue 6, December 2015, Pages 1909–1916.

2. Departments involved in 2019 Challenge. URL: <http://www.workplacechallenge.org.uk/civilservice/news/2019/02/46-departs-involved-in-2019-challenge> (дата обращения: 16.03.2019).

3. Critically examine the UK government's 'Health is Global' strategy document. URL: <https://www.ivoryresearch.com/writers/noah-forbes/> (дата обращения: 16.03.2019).

4. Health Data Research UK (HDR UK). URL: <https://mrc.ukri.org/about/institutes-units-centres/uk-institute-for-health-and-biomedical-informatics-research/> (дата обращения: 30.03.2019).

5. Литвиненко Н.К. Компетентностный подход в профессиональной подготовке государственных служащих в Великобритании // Web of Scholar. 2018. Т. 4. №2(20). С. 46–47.

6. Ламхаев М.О. Современные тренды Великобритании в сфере формирования кадровой политики государственных служащих // Вестник экспертного совета. 2017. №4(11). С. 20–24.

7. Рязанова М.В. Актуальные вопросы государственной политики в сфере организации аттестации муниципальных служащих в РФ и Великобритании // Аллея науки. 2019. Т.1. №9(36). С. 389–395.

8. Потапов И.В. Роль Реформы Норткуота-Тревильяна в становлении английской государственной гражданской службы как системы // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. 2013. №1. С. 142–153.

Кузнецова Н.В.

к.п.н., доцент, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова;

Кортовенкова В.В.

магистрант Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова.

Kuznetsova N. V.

Phd, associate Professor Nosov Magnitogorsk State
Technical University;

Kortovenkova V.V.

undergraduate Nosov Magnitogorsk State Technical
University.

ТВОРЧЕСТВО И ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

CREATIVITY AND INNOVATION AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF A MODERN ORGANIZATION

Аннотация

Творчество и инновации два конструкта, определяющие успех современной организации; главные навыки и компетенции для организаций XXI века. Инновации при этом становятся одним из наиболее важных направлений деятельности организации, при помощи которого можно поддерживать и расширять свои позиции на рынке. А творчество важный детерминант инноваций, составляющий один из его источников.

В статье авторами поднимается вопрос определения существенных характеристик двух главных конструктов, способствующих повышению конкурентоспособности и достижению организацией лидирующих позиций на рынке – инноваций и творчества. Определяются различия и взаимосвязанность данных понятий.

Abstract

Creativity and innovation are two constructs that determine the success of a modern organization; the main skills and competencies for organizations of the XXI century. At the same time, innovation becomes one of the most important activities of the organization, with which you can maintain and expand your position in the market. And creativity is an important determinant of innovation, which is one of its sources. In the article, the authors raise the issue of determining the essential characteristics of the two main constructs that contribute to improving competitiveness and achieving a leading position in the

organization's market-innovation and creativity. The differences and interconnectedness of these concepts are determined.

Ключевые слова

Организация, управление, конкурентоспособность, инновации, творчество.

Keywords

Organization, management, competitiveness, innovation, creativity.

Введение

В современных условиях достаточно остро стоит вопрос конкурентоспособности организаций, включая задачу обеспечения оптимальности процессов размещения производительных сил, эффективности системы связей, уровня сбалансированности взаимодействующих компонентов и эффективности управленческих мероприятий [1]. Ускорение изменений в окружающей среде, появление новых возможностей для осуществления бизнеса, предоставляемых достижениями научно-технического прогресса, развитие информационных технологий и сетей в рамках проектов цифровизации экономики, изменение роли человеческих ресурсов в разрезе увеличения роли интеллектуального капитала приводят к резкому возрастанию роли оценки и учета фактора конкурентоспособности организации [5]. Организации в настоящее время постоянно сталкиваются с изменениями, происходящими в окружающем мире и влияющими на рынки – в конкуренции, технологиях, регулировании бизнеса и социальных ценностях. Эти перемены в значительной степени меняют положение организаций относительно конкурентов, и как следствие инновации становятся одним из наиболее важных направлений их деятельности, при помощи которого можно поддерживать и расширять свои позиции на рынке.

Теория, материалы, результаты исследования и их обсуждение

Современное общество не может успешно функционировать без создания различных видов организаций, осуществляющих свою деятельность в условиях жесткой предпринимательской конкуренции между собой, вынуждающей их приспосабливаться к изменяющимся условиям как внешнего, так и внутреннего окружения. Налицо прослежива-

ется двойственность ситуации: с одной стороны, в прошлом многие компании могли успешно функционировать, обращая внимание при этом в основном на текущие процессы, на внутренние проблемы, связанные с повышением эффективности. С другой стороны, в настоящее время с повестки не снимается вопрос рационального использования потенциала организации (в том числе и интеллектуального) в текущей деятельности. Более того успех в конкурентной борьбе дает организациям успешно продолжать свою деятельность. Для этого организации вынуждены разрабатывать конкурентную стратегию, направленную на внедрение инноваций в свою текущую деятельность и обеспечение эффективной конкурентоспособности.

При этом в научных исследованиях отмечается, что «обеспечение эффективной конкурентоспособности объекта хозяйствования на различных уровнях, как правило, остается «узким местом» и лимитированным средством его конкурентной борьбы». А основным фактором влияющим на конкурентоспособность на уровне организации являются инновации - новые продукция и процессы [1, 3]». И как следствие констатируется тезис о том, что развитие человечества/организации все больше зависит от инноваций и открытий, с учетом того, что инновации зависят от проявления творческого потенциала сотрудников организации, а творчество рассматривается в свою очередь как основа для роста общества. В данном контексте перед руководством организаций возникает несколько вопросов. Чем инновации отличаются от творчества? Необходимо ли творчество для внедрения инноваций?

Инновации могут выступать в самых различных формах. Повсеместно их принято рассматривать в качестве магистрального пути, обеспечивающего постоянный рост и процветание организации [7]. Инновации можно рассматривать и как событие, возникновение в мире бизнеса чего-то нового, и как процесс, при котором одно новшество вызывает другое. Изменение в технологии приводят к появлению нового продукта, который, если он используется эффективно, требует изменения в организации бизнес-процессов [6]. Так в трактовке Bledow и др. [9] инновации определяются «как разработка и намеренное внедрение в практи-

ку новых и полезных идей отдельными людьми, группами и организациями».

При помощи инновации, то есть введя новую технологию, новые приложения в форме новых товаров и услуг, формирования новых рынков и/или введения новых организационных форм, компании увеличивают итоговую ценность для потребителей [4], в конечном итоге увеличивая их лояльность к продукту организации [2] и способствуя обеспечению конкурентоспособности. Инновации – это не только вопрос появления новой идеи, но и процесс увеличения производства и снижения затрат способом, который еще не был протестирован в конкретном контексте [11, 15]. Организации занимаются инновациями, чтобы сохранить уже существующий уровень конкурентоспособности, а также изыскать новые конкурентные преимущества. Во многом инновационная составляющая деятельности организации частично зависит от разнообразия и структуры ее связей с источниками информации, знаний, технологий, практического/творческого опыта, людских и финансовых ресурсов [10].

Инновации ценятся не только за индивидуальные и организационные показатели, но и за экономический успех и социальное развитие на глобальном уровне. U.-E.Haeger подчеркивает, что процессы инноваций и творчества частично совпадают: «Процессы творчества и инновационные процессы ... разные, но они обладают общими характеристиками и шаблонами, которые позволяют совместно размышлять. и творческие, и инновационные процессы следует рассматривать как сложные, частично повторяющиеся, а частично одновременные усилия [12]».

По мнению M.A.West: «Творчество – это развитие идей, а новаторство/инновации ... это применение идей» [16]. В контексте бизнеса творчество - это создание оригинальных и новых идей, а инновации – это результат выбора подходящих идей и их реализации таким образом, чтобы это создавало ценность для организации. Следовательно, для создания постоянной платформы успеха необходима интеграция творчества и инноваций [13]. Творчество и инновации – это главные навыки для организаций XXI века; навыки, содействующие укреплению человеческого потенциала, как «ядра» деятельности [15]».

В то же время, чтобы творчество и инновации выступали как фактор повышения конкурентоспособности организации, их необходимо рассматривать как отдельные конструкции, делая упор на различия между ними. По мнению ученых, исследователей, специалистов-практиков к числу основных таких различий можно отнести следующие:

- творчество важный детерминант инноваций, составляющий один из его источников [8];
- инновации касаются результатов бизнес-процесса, будь то новый продукт или новая услуга, т.е. воплощение новой идеи в жизнь [6], а творчество непосредственно связано с созданием новых идей без необходимости их практического применения [14, 15]. Но, в данном случае и творчество и инновации требуют полного разрыва традиционного мышления, и проявлению интеграции различных видов мышления – системного, контурного, инновационного.
- для творчества необходимо что-то новое и оригинальное, являющееся абсолютной редкостью, а для внедрения инновации необходимо – чтобы эта новинка соответствовала текущей ситуации, не была оригинальной и могла быть относительной;
- творчество обусловлено внутренней мотивацией индивидуумов, инновации же являются результатом внешних мотивов;
- творчество необходимо исследовать на индивидуальном уровне, инновации же – с позиции команды или организационного уровня.

По мнению Holzmann, V. and Golan, J. [13], хотя творчество и инновации оказываются жизненно важными для успеха и взаимосвязанными при их реализации, но различающимися по назначению и производительности. Творчество – это процесс, который включает открытие новых идей или концепций, разработку новых, оригинальных и необычных идей. Творческое развитие обычно выражается чем-то осязаемым, что можно увидеть, услышать, пощупать, понюхать, потрогать или попробовать. С другой стороны, инновации – это внесение изменений в существующую систему таким образом, чтобы сделать новую идею жизнеспособной и ценной; это процесс, в ходе которого организация разрабатывает новый способ что-то делать.

Заключение

В заключении следует отметить, что творчество и инновации связанные и взаимодополняющие друг друга конструкции. В условиях современного бизнеса работать организации шаблонно невозможно, а порой и недопустимо. Инновации и творчество необходимы для функционирования успешной компании, стремящейся к успеху в долгосрочной перспективе. Инновации для организации – это насущная необходимость, это возможность выживания, обеспечения и сохранения конкурентоспособности и дальнейшего развития. А творчество компонент, стимулирующий более широкий инновационный процесс в современной экономике, а также повышающий способность организаций сохранять свои конкурентные преимущества, а также опережать конкурентов.

Источники

1. Бийбосунова С.К., Бобровицкий А.В., Гладкий А.В., Гукалова И.В., Залотоцкий С.П., Кузнецова Н.В., Позмогов А.И., Позмогов И.А., Рассохина Т.В. Конкурентоспособность территорий и качество жизни населения: подходы, оценки, перспективы: монография. Новосибирск: Издательство: Ассоциация научных сотрудников «Сибирская академическая книга», 2015. 246 с.
2. Кузнецова Н.В. Роль инноваций в деятельности предприятий малого бизнеса // Экономика и предпринимательство. 2020. №9(122). С. 684–687.
3. Кузнецова Н.В. Управление конкурентоспособностью в региональном аспекте (на примере горнолыжного курорта ООО «АБЗАКОВО») // Курортно-рекреационный комплекс в системе регионального развития: инновационные подходы. 2014. №1. С. 62–65.
4. Кузнецова Н.В., Кортювенкова В.В., Хоанг З.Н. Ценностно-ориентированное управление современной организацией // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. 2019. Т.10. №2. С. 62–66.
5. Романов Е.В., Кузнецова Н.В., Пономарева О.С., Назарова О.Л., Литовская Ю.В., Майорова Т.В. Стратегические ориентиры развития экономики России: монография. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2019. 137 с.
6. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982. 355 с.
7. Янсен Ф. Эпоха инноваций / пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 308 с.
8. Amabile T. M. A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp.123-167). Greenwich: JAI Press, 1988.
9. Bledow R., Frese M., Anderson N., Erez M., & Farr J. A dialectic perspective on innovation: Conflicting demands, multiple pathways, and ambidexterity // *Industrial and Organizational Psychology*. 2009. Vol. 2(3). pp. 305-337. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01154.x>.
10. Brynjolfsson E., Hitt L.M. Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance // *Journal of Economic Perspectives*.

2000. Vol. 14 (4), pp. 23–48.

11. Cropley D. H., Kaufman J. C., & Cropley A. Measuring creativity for innovation management // *Journal of Technology Management and Innovation*. 2011. Vol. 6(3). pp. 13-30. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242011000300002>

12. Haner U-E. Spaces for creativity and innovation in two established organizations // *Creativity and Innovation Management*. 2005. Vol. 14. pp. 288-298.

13. Holzmann V., Golan J. Leadership to Creativity and Management of Innovation? The Case of the «Innovation Club» in a Production Company // *American Journal of Industrial and Business Management*. 2016. Vol. 6. pp. 60-71. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2016.61005>.

14. Mundi, M.C.B., Wechsler S.M. Estilos de pensar e criar em gerentes organizacionais e subordinados // *Boletim de Psicologia*. 2007. Vol. 57(126). pp.15-32.

15. Nakano T. de Cassia, Wechsler S.M. Creativity and innovation: Skills for the 21st Century // *Estudos de Psicologia (Campinas)*. 2018. Vol. 35(3). pp. 237-246. <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000300002>.

16. West M.A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups // *Applied Psychology: An International Review*. 2002. Vol. 51. pp. 355-424.

Морщакина М.С.

старший специалист группы по связям со СМИ Управления МВД России по городу Магнитогорску Челябинской области, капитан внутренней службы.

Morschakina M.S.

Senior Media Relations Specialist
Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia for
the city Magnitogorsk, Chelyabinsk region,
internal service commander.

**ВЛИЯНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ
СОТРУДНИКА ОТДЕЛА
ИНФОРМАЦИИ И
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
(ОИ И ОС) МВД РФ НА
ВЫПОЛНЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**THE INFLUENCE OF
INDIVIDUAL PERSONALITY
TRAITS AND PROFESSIONAL
COMPETENCIES OF
AN EMPLOYEE OF THE
INFORMATION AND PUBLIC
RELATIONS DEPARTMENT OF
THE MINISTRY OF INTERNAL
AFFAIRS OF THE RUSSIAN
FEDERATION ON THE
PERFORMANCE OF OFFICIAL
DUTIES**

Аннотация

Статья посвящена актуальным вопросам конструктивного взаимодействия сотрудников отдела информации и общественных связей (ОИ и ОС) МВД РФ с представителями медиа сообщества и общественности, используя индивидуальные качества личности и профессиональные компетенции.

Annotation

The article is devoted to topical issues of constructive interaction between employees of the information and public relations department of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation with representatives of the media community

and the public, using individual personality traits and professional competencies.

Ключевые слова

профессиональная компетенция, психологическая готовность, профессиональное общение, психологическая устойчивость.

Keywords

professional competence, psychological readiness, professional communication, psychological stability.

В одном из посланий Федеральному собранию Президент Российской Федерации Владимир Путин сказал: «Важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни...» Профессиональная деятельность сотрудников полиции регламентирована законодательством Российской Федерации, поэтому ее осуществление требует наличия у полицейского сформированных компетенций, предполагающих не только профессиональные знания, умения и навыки, но и определенный уровень развития профессионально значимых личностных качеств, необходимых для выполнения служебных обязанностей [5, с. 61].

Ежедневно сотрудники отделов информации и общественных связей (далее ОИ и ОС) МВД РФ взаимодействуют как с представителями различных социальных институтов, так и с представителями медиа сообщества. Информация о произошедших событиях, способных вызвать большой общественный резонанс, фото и видео с места происшествий появляются в социальных сетях за считанные минуты. Поэтому сотруднику, ответственному за данное направление оперативно-служебной деятельности, необходимо своевременно реагировать на происходящее, при этом соблюдая нормы и правила корректного поведения, несмотря ни на что, владеть собственным эмоциональным состоянием. Например, в одной из библиотек, расположенной в центре Магнитогорска, сотрудники обнаружили пакет и услышали мерный звук, похожий на тиканье часов. По городу поползли слухи и, естественно, туда приехали журналисты. Безусловно, увидев спецмашины останавливались граждане, желающие понаблюдать за происходящим. Соцсети уже «пестрили» фото и отсутствие оперативного официального ком-

ментария, могло вызвать резонанс. Поэтому сотрудник пресс-службы в кратчайшее время выяснил информацию, согласовал комментарий, прибыл на место происшествия и прокомментировал ситуацию. Именно своевременное реагирование помогло снять общественное «напряжение» и успокоить горожан.

Анализируя сложившуюся ситуацию, важно отметить, что деятельность сотрудников ОИ и ОС МВД РФ сопряжена с высоким уровнем ответственности и напряжения. Следовательно, сотрудник полиции должен настроиться на определенное поведение, на совершение действий, необходимых для достижения поставленной цели, создать условия для выполнения профессиональных задач, а также подготовиться к этим действиям: если есть необходимость восполнить недостаток информации, уточнив все детали, предусмотреть возможный сценарий взаимодействия с представителями общественности или медиа пространства. Поэтому успешным условием выполнения любой деятельности является психологическая готовность, которая состоит из совокупности мотивационных, волевых, регуляторных, когнитивных и типологических сторон психики личного состава в их соотношении с внешними условиями и предстоящими задачами.

«Труд полицейского, его опасность, сложность, напряжённость, ответственность и связанное с этим предоставление государством особых полномочий обуславливают довольно высокие требования к личности сотрудника полиции, его профессионально значимым качествам, в том числе – интеллектуальным и духовно-нравственным», – резюмировал в одном из интервью генерал-лейтенант внутренней службы Владимир Кубышко, начальник Департамента государственной службы и кадров МВД России [6, с. 9].

Из вышесказанного следует, что психологическая готовность – это психическое состояние, при котором происходит соединение сознания, личных качеств, мотивации, эмоций, воли в особое состояние готовности к деятельности. Это состояние помогает в случае возникновения непредвиденных обстоятельств правильно использовать имеющийся опыт, накопленные знания, сохранять самоконтроль и вносить изменения в деятельность в соответствии с современными реалиями службы.

Например, на одном из городских сайтов появился такой заголовок к материалу, который размещен в 00.15: «ЧП! На Труда произошел взрыв. ВИДЕО». Первое, что мы начинаем испытывать – это волнение, переживание, но к сожалению, журналисты, чтобы привлечь внимание к материалу, используя яркие заголовки с различными знаками препинания, не задумываются о читателях, которые прочитав, могут испытать негативные эмоции. А в самом материале рассказывается о возгорании автомобиля. Поэтому сотруднику ОИ и ОС, комментируя произошедшее, необходимо использовать такие термины, как «повреждение имущества», «возгорание», а не «поджог» и конечно же помнить о семантике слова «взрыв». Так как при возгорании автомобиля происходит воспламенение частей транспортного средства, некоторые из которых при большой температуре могут издавать характерные звуки.

Профессиональная деятельность сотрудника ОИ и ОС – это прежде всего профессиональное общение.

Суть процесса общения заключается в обмене личностными установками, взглядами, впечатлениями, интеллектом, опытом, энергией, и «чем больше в процесс коммуникации вовлечены эмоции, память, опыт, интеллект коммуникаторов, тем эффективнее процесс общения» [3, с. 81].

Успех и результаты общения зависят от многих факторов. Для достижения целей общения каждый использует свою, наработанную на практике, систему средств – речь, акценты, стиль, выражение мысли, вербальные и невербальные средства (поза, внешность, организация предметной среды) и добивается при этом разной степени успеха [3, с. 82].

Принято считать, что профессиональное общение состоит из трех компетенций:

- лингвистической;
- коммуникативной;
- поведенческой.

В лингвистическую компетенцию профессионального общения входят знание специальной лексики (в том числе терминологии) и умение оперировать ею при решении профессиональных задач, умение устанавливать связи между известными и вновь вводимыми терминами, знание стилистических особенностей профессиональной речи. Например, сотрудник

ОИ и ОС должен понимать, что при рассказе о деятельности сотрудников полиции уместнее использовать выражение «раскрывают преступление», а при рассказе про деятельность следователей верным будет выражение «расследуют уголовное дело». Довольно часто приходится слышать «расследуют преступление».

Член Союза журналистов России, кандидат филологических наук обозреватель городской газеты «Магнитогорский металл» Ирина Коротких, посвятившая 35 лет журналистике, обращает внимание на употребление специфических терминов языка права. Одно неверное выражение или слово – и сведущий человек закроет газету или переключит канал. Например, слова вор, похититель, грабитель, мошенник, жулик, разбойник, бандит. Для дилетанта – это синонимический ряд, для юриста – грубейшая ошибка, неверная квалификация преступного деяния. Например, «Задержана преступная группа, в которую входили женщины. Под видом социальных работников они грабили пенсионеров. Похищали ценные вещи и другое имущество». Однако из содержания публикации ясно, что речь идет о тайном хищении имущества, т.е. о кражах. Или, «Цыганка убедила девушку отдать ей все сбережения семьи. Кража только ювелирных украшений причинила ущерб на несколько десятков тысяч рублей». Подобное деяние путем обмана Уголовный кодекс РФ квалифицирует как мошенничество. Или, «Сотрудники уголовного розыска задержали подозреваемого в совершении двойного убийства». Правильная формулировка будет звучать так: «Сотрудники уголовного розыска задержали подозреваемого в совершении убийства двух человек».

Безусловно, важно помнить о том, чтобы в тексте не появились несуществующие должности такие как, «заместитель начальника прокурора» или «оперативник прокуратуры», «начальник ОМОН». Не следует употреблять выражение: заведено уголовное дело. Уголовное дело – возбуждают.

К коммуникативной компетенции относятся осознание целей и задач коммуникации, умение сообразовать свою речь с ситуацией общения, создать благоприятную атмосферу общения, умение налаживать и поддерживать речевой контакт с другими участниками коммуникации и т.п.

Поэтому важным качеством, которым должен обладать сотрудник ОИ и ОС, является коммуникабельность. В обиходной речи, да и в научно-популярном контексте коммуникабельность понимается как способность индивида легко и по собственной инициативе устанавливать контакты в любой сфере общения, а также умело поддерживать предлагаемые контакты. В профессиональном плане эта способность оценивается высоко и входит в число обязательных условий при приеме на работу, связанную с активной коммуникативной деятельностью. Коммуникабельность обусловлена не только психологическим типом индивида, но также социальным опытом общения, предусматривающим ориентацию на партнера (умение слушать и сопереживать, своевременно корректировать свое речевое поведение) [8, с. 22].

Поведенческую компетенцию образуют умения контролировать свои эмоции, управлять ими, направлять диалог в то или иное русло в зависимости от потребностей профессиональной деятельности, определённым образом воздействовать своей речью на адресатов [2, с. 122].

Общение невозможно эффективно выстроить без грамотного применения языковых норм, необходимых для составления, анализа, редактирования текстов. Поэтому важны такие коммуникативные качества речи, как точность, логичность, чистота, богатство и выразительность. Необходимо помнить, что нельзя использовать слова и обороты речи, принадлежащие к определённым лексико-стилистическим пластам языка. Языковые нормы должны соответствовать конкретным ситуациям речевого общения. Не стоит забывать и о том, что в устной речи важно соблюдать произношение слов и постановку ударения, а в письменной речи соблюдать орфографию и пунктуацию. При построении как устной, так и письменной речи важно следование лексическим, грамматическим (морфологическим и синтаксическим), словообразовательным, стилистическим нормам.

В ходе общения следует выбирать стилистически нейтральную лексику, небыстрый темп, спокойный, убедительный, ровный тон речи, недопустима громкая и резкая речь с использованием слов с негативной эмоцио-

нальной окраской, способная вызвать нервозность и спровоцировать конфликтную ситуацию. Говоря об эмоциональном компоненте деятельности сотрудников полиции важно помнить о том, что, участвуя в процессе коммуникации, необходимо контролировать свое эмоциональное состояние. Ведь речь нервного человека разрывается на все менее связанные части, логика уступает место эмоциям, доводы – лозунгам.

Обмен информацией происходит как вербальными, так и невербальными средствами. Если говорить о вербальной коммуникации, то для сотрудника полиции важно грамотно, доходчиво и точно передавать мысль; последовательно, непротиворечиво и обоснованно излагать необходимую информацию. Что касается невербальных средств общения, то нужно стремиться к тому, чтобы мимика, жесты, телодвижения были сдержанными, четкими, ненавязчивыми и соответствовали содержанию устной речи. Правильное использование выразительных средств невербальных знаков есть один из показателей коммуникативной культуры [4, с. 122].

Деятельность сотрудников полиции отличается от других видов деятельности тем, что протекает в условиях, которые связаны с негативным отношением к полиции в целом. Поэтому важно тщательно подбирать языковые и невербальные средства, способствующие плодотворному общению в сложных, напряженных коммуникативных ситуациях.

Говоря о несении службы и выполнении служебных обязанностей сотруднику ОИ и ОС важно обладать психологической устойчивостью. Это прежде всего стойкость, уравновешенность и сопротивляемость сложившимся трудным обстоятельствам. Именно психологическая устойчивость позволяет противостоять трудным жизненным обстоятельствам, сохранить здоровье, работоспособность и найти в любых жизненных ситуациях положительные моменты.

И наоборот, сотрудник, не обладающий психологической устойчивостью, демонстрирует различные модели поведения, непредсказуемость настроения, что отрицательно сказывается на межличностном взаимодействии.

Г. Оллпорт считал: «...что психическое здоровье заключает в себе парадоксальную связь

серьезности жизненной ориентации и юмора. Многие запутанные обстоятельства жизни совершенно безнадежны, и у нас нет против них никакого оружия, кроме смеха. Рискну заявить, что человека нельзя считать психически здоровым, если он не способен посмеяться над самим собой, отмечая, где он просчитался, где его претензии были слишком раздуты или неправомерны. Он должен замечать, где он обманывался, где был слишком самоуверен, недалновиден и, прежде всего, где был тщеславен» [1, с. 271].

Когда с одной стороны, на сайтах, в блогах, которые доступны широкому кругу пользователей, размещаются сведения, не соответствующие действительности, порочащие честь и достоинство сотрудников полиции, дискредитирующие полицию, а с другой стороны, ощущается негативное отношение личного состава, сотруднику ОИ и ОС приходится выполнять свои служебные обязанности в состоянии стресса и, следовательно, ему необходимо владеть стрессоустойчивостью. Термин «стрессоустойчивость» имеет ряд существенных особенностей.

Первая – это сочетание двух слов «стресс» и «устойчивость», означающее устойчивость к стрессу.

Вторая – объединяющее свойство этих терминов, их содержательная качественная характеристика.

Итак, устойчивость к стрессовой ситуации – это способность личности противостоять стрессу. Рационально-эмоциональная поведенческая терапия (РЭПТ) – научное направление, представленное А. Ellis и W. Dryden, которое дает личности возможность минимизировать последствия стресса. В нем два главных элемента: самопринятие и высокая толерантность к фрустрации.

Фундаментальный принцип рационально-эмоциональной поведенческой терапии заключается в том, что чем больше у человека категорических императивов, таких как «следует», «обязан», «должен», тем чаще он будет страдать от депрессии, чувства вины, беспокойства.

Согласно теории РЭПТ у психологически здоровых людей имеются различные желания, мечты, цели, предпочтения. Если не возводить эти ценности в ранг догм и требований, то

число психологических проблем значительно уменьшится. И даже, если у индивида по поводу неисполнения желаний возникают отрицательные эмоции, то их нужно рассматривать, как здоровые (грусть, сожаление, разочарование, раздражение). Они предполагают конструктивные мотивационные качества, поскольку помогают людям устранить препятствия на пути к достижению цели, а также конструктивно изменить то, что не может быть реализовано [7, с. 16].

Теория РЭПТ выдвигает ряд критериев психологического здоровья:

Теория РЭПТ выдвигает ряд критериев психологического здоровья:

1) соблюдение собственных интересов. Разумные и эмоционально здоровые люди обычно в первую очередь соблюдают личные интересы и ставят их хотя бы немного выше интересов других людей;

2) социальный интерес;

3) самоуправление. Здоровые люди обычно склонны принимать ответственность за свою собственную жизнь и в то же время предпочитают кооперироваться с другими;

4) высокая толерантность к фрустрации. Рациональные люди дают себе и другим право ошибаться;

5) гибкость. Здоровые и зрелые люди обладают гибким мышлением, готовы изменяться, не фанатичны и плюралистичны в своих взглядах на других людей; 6) принятие неопределенности. Здоровые мужчины и женщины склонны признавать и принимать идею о том, что мы живем в мире вероятностей и случайностей, где не существует и, возможно, никогда не будет существовать абсолютной определенности;

7) преданность творческим занятиям. Большинство людей чувствуют себя более здоровыми и счастливыми, когда они полностью поглощены чем-то внешним по отношению к себе и имеют, по крайней мере, один сильный творческий интерес или занятие, которое считают настолько важным, что организуют вокруг него значительную часть своей жизни;

8) научное мышление. Менее тревожные индивиды имеют тенденцию к более объективному, реалистичному и научному мышлению, чем более тревожные;

9) принятие себя. Здоровые люди обычно

рады тому, что они живы, и принимают себя уже только потому, что живут и могут этим наслаждаться. Они стремятся наслаждаться, а не самоутверждаться;

10) рискованность. Эмоционально здоровые люди склонны брать на себя риск и пытаться делать то, что они хотят, даже если велика вероятность неудачи. Они смелы, но не безрассудны;

11) отсроченный гедонизм. Стремятся к наслаждениям настоящего момента и к тем радостям жизни, что обещает будущее;

12) антиутопизм. Здоровые люди принимают как факт то, что им никогда не удастся получить все, что они хотят или избавиться от всего, что причиняет боль;

13) ответственность за свои эмоциональные расстройства. Здоровые индивиды принимают значительную часть ответственности за свои эмоциональные проблемы на себя, а не обвиняют, защищаясь, других или социальные условия в собственных саморазрушительных мыслях, чувствах и действиях [7, с. 17].

Очень часто сотрудникам отделов информации и общественных связей МВД РФ при выполнении служебных обязанностей приходится сталкиваться с нестандартной ситуацией, которая также оказывает негативное информационно-психологическое воздействие.

С одной стороны, нестандартная ситуация является стрессогенным фактором, а с другой стороны – это фактор развития профессионального потенциала. Так как не всегда представляется возможным предугадать действия оппонента и невозможно предугадать все нестандартные ситуации, поэтому необходимо развивать психологическую готовность к ним, чтобы принимать грамотные решения. Для этого нужно уметь анализировать сложившуюся ситуацию, учитывать окружающую обстановку, прогнозировать последствия своих действий. Для того, чтобы избежать негативных эмоций, можно следовать простому правилу: стараться планировать свою деятельность, готовиться к каждому выступлению – будь то простой комментарий или участие в какой-либо дискуссии. Достаточно просто продумать текст в голове, логически его выстроить, повторить несколько раз и волнение будет побеждено. Можно заранее ознакомиться с вопросами, чтобы при общении с журналистами или представителями

общественных организаций чувствовать себя комфортно. Самое главное не бояться общения.

Подводя итог сказанному, необходимо отметить, что психологическая готовность – это многогранное понятие, сложное психологическое образование, при котором выражена направленность субъекта на определенную активность, отражая его отношение к действительности и самому себе. Психологической готовности присуща предрасположенность к какой-либо деятельности, которая является ценностной для человека. Психологическая готовность динамична, обусловлена наличием алгоритма действия и мотивом к действию, она аккумулирует в себе элементы необходимых действий, способствующие успешному решению поставленной задачи. Она снижает воздействие отрицательных эмоций, обеспечивает поиск решений в сложившейся ситуации, мобилизуя личностные качества субъекта.

«В любой профессии нужно постоянно развиваться, чтобы отвечать требованиям, которые предъявляет сама жизнь. Для того, чтобы добиться весомых результатов, нужно быть глубоко преданным своему делу, болеть за него всей душой. Это означает не только проявлять компетентность, умение работать качественно и эффективно, но и, по сути, задавать ту высокую планку, на которую будут равняться коллеги», – сказал в одном из обращений к личному составу глава МВД России Владимир Колокольцев.

Источники

1. Аллаверанова Т.Ф. Психологическая устойчивость личности // Аллея науки. 2019 Январь. №1 (28). Т. 4. С. 271–273.
2. Баликова М. С. Культура речи и её роль в профессиональном общении сотрудников органов внутренних дел российской федерации // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2019. Т. 12. Выпуск 7. С. 122.
3. Гегелова Н.С. Общение в телевизионной журналистике // Вестник РУДН. Сер. Литературоведение. Журналистика. 2015. № 2. С. 81.
4. Инкижекова М.С. Коммуникативная культура в профессиональных практиках сотрудников полиции // Философия права. 2018. №1(84). С. 136.
5. Иоголевич Н.И. Развитие системы оценки профессиональных компетенций сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 1(72). С. 61.
6. Кубышко В. Воспитание культурой // Полиция России. 2019 Январь. С. 9.
7. Шингаев С.М. Психологические исследования стрессоустойчивости менеджеров // Вестник психотерапии. 2007. №20 (25). С. 16.

8. Формирование профессионально ориентированной коммуникации руководителя органа внутренних дел: учебное пособие. М.: Академия Управления МВД России, 2010. С. 22.

9. В зоне повышенного внимания // Полиция России. 2019 Июнь. С. 6.

Чжан Сюэце

научный сотрудник Исследовательского Института Северо-Восточной Азии Академии общественных наук провинции Хэйлуцзян, КНР.

Zhang Xiujie

researcher at Research Institute of North-East Asia of the Social Sciences Academy of Heilongjiang Province, China.

ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВМЕСТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА «ЛЕДОВОГО ШЕЛКОВОГО ПУТИ» КНР И РФ

CHALLENGES AND PROSPECTS FOR JOINT DEVELOPMENT OF THE ICE SILK ROAD OF PRC AND RF

Аннотация

Инициатива «Ледовый шелковый путь» стал самым масштабным проектом сотрудничества между КНР и РФ. Позитивное значение для развития проекта имеют четкое определение концепции «Ледового шелкового пути» с учетом взаимопотребностей, взаимопомощи и взаимовыгоды, тщательный анализ проблем, с которыми сталкиваются обе страны в процессе строительства «Ледового шелкового пути», точное прогнозирование перспектив для выбора стратегии продвижения китайско-российского экономического развития.

Ключевые слов

Китай, Россия, Ледовый шелковой путь, сотрудничество.

Abstract

The Ice Silk Road initiative has become the most ambitious project of cooperation between the PRC and the Russian Federation. A clear definition of the concept of the Ice Silk Road, taking into account mutual needs, mutual assistance and mutual benefit, a thorough analysis of the problems faced by both countries in the process of building the Ice Silk Road, accurate forecasting of prospects for choosing a strategy for promoting the Sino-Russian economic development.

Keywords

China, Russia, Ice Silk Road, cooperation.

В 2015 году вице-премьер правительства РФ Дмитрий Рогозин предложил усилить китайско-российское сотрудничество в арктическом регионе и выразил готовность совместно

развивать Северный морской путь с Китаем и соединить его с инициативой «Один пояс и один путь». В «Программе комплексного развития Северного морского пути России на 2015–2030 годы» Россия заявила, что Китай будет основным партнером России в строительстве Северного морского пути.

4 июля 2017 года, когда председатель КНР Си Цзиньпин встретился с президентом РФ Владимиром Путиным, обе стороны установили, что должны укреплять сотрудничество в Арктике и совместно строить «Ледовый шелковый путь – далее Ледшелкпуть». Это является символом нового уровня политического взаимодоверия между Китаем и Россией. В январе 2018 года Китай сформулировал свое видение арктической политики, заявив: «Мы готовы к использованию Северного морского пути для совместного создания Ледшелкпути». В июне 2018 года во время визита В. Путина в Китай обе стороны опубликовали совместное заявление о том, чтобы поднять китайско-российское сотрудничество в области устойчивого развития в Арктике на новый уровень.

Введение

После того, как Китай предложил инициативу «Один пояс и один путь», были запущены и реализованы прагматичные проекты сотрудничества в интересах стран и регионов, вовлеченных в реализацию данной инициативы. При этом возникает возможность сопряжения инициативы «Один пояс и один путь» с геоэкономическими проектами других стран. «Ледшелкпуть» является продолжением китайской инициативы «Одного пояса и одного пути», ее неотъемлемой частью.

В июне 2017 года Китай выступил с концепцией морского сотрудничества в рамках инициативы «Один пояс и один путь», которая нацелена на создание «Голубого экономического коридора». Географические особенности концепции «Голубого экономического коридора» заключается в том, что он проходит через Северный Ледовитый океан, то есть Северный морской путь. Целевым регионом реализации концепции является Европа. В июле 2017 года лидеры Китая и России встретились и достигли политического консенсуса в отношении использования Северного морского пути для совместного создания «Ледового шелкового

пути». Таким образом постепенно устанавливается эффективная связь между «Морским шелковым путем» и «Ледовым шелковым путем». А в январе 2018 года правительство Китая выпустило «Белую книгу» по «Арктической политике Китая» и выдвинуло мировую инициативу построить «Ледовый шелковый путь» со всеми заинтересованными сторонами.

В связи с этим «Ледовый шелковый путь» географически расширился: от Северного морского пути, совместно используемого Китаем и Россией в международный морской коридор в северной части Евразии; от восточных портов Китая в Северный Ледовитый океан через Берингов пролив и, наконец, до западных портов Европы для соединения с «Морским шелковым путем» в южной части Евразии. Что касается геоэкономической концепции, то она расширилась от двустороннего участия России и Китая до арктического многостороннего геоэкономического сотрудничества, включая Восточную Азию, побережья Северного морского пути, Западную Европу и другие страны. Однако следует отметить, что определение географических и геоэкономических концепций «Ледшелкпути» со временем может меняться. В будущем, с развитием и изменениями природной климатической среды, политических и экономических условий, «Ледовый шелковый путь» будет расширяться и включать новые акватории других арктических водных путей [1]. Безусловно, первым партнером Китая для совместного строительства «Ледшелкпути» является Россия.

В настоящее время не проводится достаточного количества исследований по проблемам строительства «Ледового шелкового пути». Тем не менее, есть работы заслуживающие упоминания. Например, Чэнь Сысюй (2018 г.) считает, что Китай и Россия совместно строят «Ледовый шелковый путь» для того, чтобы обе стороны обладали преимуществами политического взаимного доверия и практической основы для развития Арктики. [2]. И Синьлэй (2019) проанализировал ситуацию с использованием Северного морского пути, который является ядром китайско-российского «Ледового шелкового пути», выявил соответствие и различие в целях России и Китая определил предложил механизмы совместного строительства «Ледшелкпути» [3]. Юй Ю (2019) считает,

что совместное строительство «Ледового шелкового пути» является важной областью развития китайско-российского сотрудничества, и новым этапом развития китайско-российских отношений. В качестве основного инициатора «Ледового шелкового пути», Китай должен полностью задействовать возможности и потенциал совместного строительства «Ледового шелкового пути» с Россией [4]. Ли Сюэцзяо (2019) отметил, что Россия всегда сталкивалась со многими практическими трудностями в развитии «Северного морского пути». Понимание этих трудностей позволит дать некоторые рекомендации для строительства «Ледового шелкового пути» Китаем и Россией [5].

Основываясь на вышеупомянутых исследованиях, данная статья анализирует возможность и значение Китайско-Российского совместного строительства «Ледового шелкового пути». Также будут исследованы возможные вызовы для данного проекта в будущем, и на этой основе спрогнозированы перспективы его развития.

Потребности и условия сотрудничества КНР и РФ при строительстве «Ледшелкпути»

Арктика и Дальний Восток для России имеют важное геополитическое и геоэкономическое значение. После вступления в должность президент В.В. Путин стремится активизировать развитие Дальнего Востока и Арктики, однако для этого сделано пока недостаточно. В этом вопросе России может быть полезна зарубежная помощь. Китай, как «приарктическая страна», граничит с Россией. и имеет давнюю историю политических и экономических отношений. С 1996 по 2011 год китайско-российские отношения развились с уровня стратегических партнеров до уровня «всесторонних» стратегических партнеров. К 2019 году китайско-российские отношения поднялись на уровень «всеобъемлющего партнерства и стратегического взаимодействия в современную эпоху». Под влиянием экономических санкций, введенных ЕС и США в отношении России, экономика страны сталкивается с серьезными проблемами. В этой связи сотрудничество с Китаем по созданию «Ледшелкпути» станет для России возможностью для укрепления своего статуса в Арктике и в Европе. У России и Китая уже есть успешный опыт реализации

совместного арктического проекта «Ямал» . Это доказывает, что Китай является партнером, которому Россия может доверять. Участие Китая в развитии Северного морского пути и совместное строительство «Ледшелкпути» будут значительно расширять перспективу освоения Россией Арктики [6].

Сотрудничество по созданию «Ледшелкпути» даст возможность Китаю увеличить свое участие в освоении Арктики. Как географически близкая к Арктике страна, Китай еще в 1925 году присоединился к «Шпицбергенскому договору», объединяющему страны с общими интересами в данном регионе. Будучи членом Арктического совета, Россия может оказать поддержку Китаю в развитии Арктики и помочь реализации китайских интересов. Уже сейчас сотрудничество с Россией позволяет привлекать китайские инвестиции в арктический регион, вести совместные исследования, организовывать экспедиции, что в конечном итоге расширяет возможности для влияния на принятие политических решений [7]

Возможность стыковки проекта «Один пояс и один путь» с Северным морским путём создаёт новую платформу для китайско-российского сотрудничества. Сущность инициативы «Ледовый экономический коридор» заключается в использовании Северного морского пути в качестве морского транспортного звена, обеспечивающего экономическое освоение Арктики и близлежащих к ней территорий, расширение сотрудничества в пространстве, формирование диверсифицированной экономики, развитие новых производственно-сбытовых цепочек. Благодаря «Ледшелкпути» проект «Один пояс-один путь» окружит Евразийский континент и объединит его с североамериканским континентом. «Ледшелкпуть» станет новым путём и новым прорывом китайской инициативы «Один пояс-один путь» в направлении Северо-Восточной Азии. Кроме того, китайско-российское сотрудничество в совместном строительстве «Ледшелкпути» сформирует региональную синергию, что даст китайской и российской сторонам больше инициативы для решения исторических проблем в области суверенитета морских территорий и островов [8].

Совместное строительство «Ледшелкпути» способствует сотрудничеству в развитии транспортной инфраструктуры, что создает но-

вые возможности для развития вовлеченных в проект территорий. Взаимодействие инфраструктуры является главным приоритетом всей конструкции проекта «Один пояс-один путь». После открытия «Ледшелкпути» она станет более экономичной и удобной. Возникнет новая «Артерия морского транспорта», соединяющая Азию, Европу и Северную Америку. Потенциал для строительства новой инфраструктуры в Китае не имеет аналогов в мире. Сотрудничество по созданию «Ледшелкпути» может дать Китаю доступ к российским логистическим мощностям, а Россия может использовать китайские строительные мощности для создания инфраструктуры пунктов обеспечения функционирования «Ледшелкпути» [9].

Совместное строительство «Ледшелкпути» способствует двустороннему сотрудничеству в области разведки и добычи энергоносителей. Выше пределов Северного полярного круга плотность населения низка, при этом в регионе имеются большие запасы энергетических ресурсов. Запасы технически пригодной нефти, природного газа и конденсата природного газа огромны [10]. В сентябре 2018 года китайско-российская арктическая совместная научно-исследовательская группа успешно завершила Арктическую экспедицию, которая длилась 46 дней. В ходе экспедиции произведена разведка в арктическом шельфе, намечены пути сотрудничества в области разведки, добычи и транспортировки энергоносителей. Таким образом, сотрудничество в сфере энергетики также является важной причиной для строительства «Ледшелкпути».

Совместное строительство «Ледшелкпути» способствует сотрудничеству в двусторонних научных исследованиях. Перспективными направлениями для сотрудничества являются создание морских спасательных кораблей и оборудования для борьбы с чрезвычайными ситуациями на море. Возможно и морское военное сотрудничество, а также сотрудничество по противодействию чрезвычайным ситуациям, а именно разработка планов аварийного реагирования и создание специальных платформ для обеспечения безопасности мореплавания на северо-восточном маршруте [11].

Строительство «Ледшелкпути» поможет создать фактором «мягкой силы» и культурной дипломатии. Со времени установления дипло-

матических отношений между правительствами Китая и России было подписано большое количество соглашений о культурном сотрудничестве, реализованы разнообразные культурные и гуманитарные программы. С реализацией китайского проекта «Один пояс-один путь» и продвижением инициативы строительства «Ледшелкпути», дипломатия «мягкой силы» стала ключевым инструментом роста влияния Китая и России в мире. Строительство «Ледшелкпути» не только открывает новые возможности трудоустройства для китайских талантов, которые владеют русским языком, но также предоставляет более широкие перспективы развития для русских талантов, которые владеют китайским языком. Китайско-российское сотрудничество в строительстве «Ледшелкпути» может также повысить эффективность развития российско-китайского и тем самым также принести дополнительные выгоды для экономики.

Председатель Си Цзиньпин отметил, что совместное строительство «Ледшелкпути» Китаем и Россией ни в коем случае не является только использованием водных путей, но также является каналом для установления «многоуровневых, всесторонних, широких» отношений сотрудничества. Китай и Россия должны совместно сформулировать комплексную политику экономического развития, в которой северное направление является центром концентрации энергетических ресурсов, а южное направление является зоной экономического развития. И если северное направление требует еще масштабного изучения, то южное – значительных вложений в строительство.

Вызовы совместного строительства «Ледшелкпути» КНР и РФ

«Ледшелкпуть» способствует не только более высокому позиционированию «Китайско-российского всеобъемлющего партнерства и стратегического взаимодействия в новую эпоху», но и целям «мира и развития». По сравнению с другими арктическими странами совместное строительство Китаем и Россией «Ледшелкпути» идет более планомерно. В мае 2015 года КНР и РФ совместно заявили о сотрудничестве по сопряжению строительства «Экономического пояса Шелкового пути» и Евразийского экономического союза, это поло-

жило начало объединению «Один пояс – один союз». Строительство «Ледшелкпути» сможет стать важной практикой для сопряжения проектов «Одного пояса и одного пути» и ЕАЭС. Из-за богатых минеральных и энергетических ресурсов, Арктика станет главным регионом конкурентной борьбы между мировыми державами в будущем. Поэтому КНР и РФ так важно сделать «задел» при строительстве «Ледшелкпути» и учесть возможные вызовы.

Во-первых, эти вызовы связаны с некоторыми объективными ограничениями развития Северного морского пути, которые трудно устранить в краткосрочной перспективе. Арктическая природная среда очень сурова, инфраструктура в регионе слабая, что обуславливает высокую стоимость строительства «Ледшелкпути» и требует мощной технической поддержки. В Северном Ледовитом океане невозможно выполнить круглогодичную навигацию. Северный морской путь не может конкурировать с традиционными торговыми водными путями в краткосрочной перспективе. Кроме того, экологическая система Арктики является хрупкой и чрезвычайно чувствительной к изменениям окружающей среды, что требует от всех сторон, участвующих в управлении и развитии Арктики, тщательных исследований и бережного отношения. При этом научные исследования арктических водных путей в Китае пока находится в зачаточном состоянии. Если судоходство в этом регионе будет слишком плотным, то оно ускорит таяние арктического льда. Влияние этих процессов на биологическую среду обитания в этом регионе сложно предсказать.

Во-вторых, эти вызовы, связанные с позицией других арктических стран, особенно Канады. Как вторая по площади страна в Арктике после России, Канада теперь создала Арктическую комиссию и надеется активно развивать Северо-западный арктический путь. Но по сравнению с Северо-восточным путем, по которому проходит «Ледшелкпуть», Северо-западный путь в северной части Канады имеет существенные ограничения для навигации. С одной стороны, существует конкуренция между Северо-Западным путем в Арктике с «Ледовым шелковым путем», который будет построен Китаем и Россией, но с другой стороны, имеется и возможность сотрудничества. В последние

годы арктические страны все чаще боролись за территориальный суверенитет, путем разработки стратегий действий в Арктике и усиления военного присутствия. Например, Россия включила арктическую стратегию в свою систему национальной стратегии безопасности. Соединенные Штаты Америки выпустили свой первый стратегический документ, «Национальная стратегия в Арктическом регионе», в 2013 году. С тех пор как Трамп вступил в должность президента, он даже предложил инвестировать 50 млрд долларов США в разработку арктических ресурсов в течение пяти лет. Канада выдвинула «Стратегию Северной Канады» в 2009 году и разработала стратегию ее реализации в 2010 году. Кроме того, с 2007 года до нынешнего года ежегодно проводятся военные учения под кодовым названием «Нанук» в Арктике [13].

В-третьих, напряженные отношения между США и Россией и ситуация в Северо-Восточной Азии. Еще во времена холодной войны Соединенные Штаты и Советский Союз вели жесткую конкуренцию в Арктике. Эта конкуренция сохранилась и теперь. Будучи одной из стран, расположенных вдоль Северного Ледовитого океана, Соединенные Штаты стремятся быть ключевым участником в международной арктической политике и важной стороной заинтересованной в развитии арктических водных путей. Кроме этого, напряженная ситуация в Северо-Восточной Азии, особенно на Корейском полуострове, также будет представлять определенную угрозу для «Ледшелкпути». В процессе совместного строительства «Ледшелкпути» Китай и Россия должны создать механизм предупреждения этих угроз, в том числе угроз, связанных с наличием в Северной Корее ядерного оружия.

Перспективы развития китайско-российской инициативы «Ледового шелкового пути»

Китайско-российское совместное строительство «Ледшелкпути» имеет широкие перспективы и окажет огромное влияние на развитие мировой экономики. Правительство России планирует предоставить 160 млрд. рублей (примерно 2,75 млрд. долларов США) к 2025 году на освоение арктического шельфа и развитие экономики прилегающих районов. Строительство высокоскоростных железных дорог и другие уникальные строительные тех-

нология, которые имеет Китай в тундре, придадут импульс реализации Россией плана развития Арктики [14].

«Ледшелкпуть» предвосхищает изменения в мировой экономике. Поскольку Арктика равноудалена от Европы, Азии и Северной Америки, Северный Ледовитый океан станет кратчайшим путем для морских перевозок после открытия «Ледшелкпути» для судоходства. Таким образом, основные направления морских перевозок изменятся. Существующая сегодня глобальная океанская транспортная артерия проходит по периметру Северного и Южного полушарий. На этой артерии возникли транспортные узлы, экономические и финансовые центры, что изменило положение многих стран и регионов. Как только новый водный путь откроется, он «оттянет» на себя часть торговых перевозок. В связи с этим, стратегическое положение стран «Срединного пути» уменьшится, а положение Арктического региона улучшится. Это изменение приведет к смещению мирового экономического и политического центра к северу.

Россия и страны Северной Европы, через которые проходит «Ледшелкпуть», также являются регионами, через которые проходят «Экономический коридор Китай-Монголия-Россия» и «Континентальный мост Новая Азия-Европа». Это означает, что «Ледшелкпуть» является вторым каналом связи Китая с европейскими странами. «Ледшелкпуть» в основном расположен в Северном Ледовитом океане к северу от России. Хотя арктический водный путь проходит через многие развитые страны, но территории, к нему примыкающие, являются в основном периферийной зоной с низкой степенью развития, заинтересованной в развитии инфраструктуры и энергетики. Эти возможности для арктической периферии может предоставить Китай в рамках инициативы «Одного пояса и одного пути». На форуме международного сотрудничества президент России Владимир Путин выразил надежду, что Китай сможет использовать Северный морской путь и соединить его с инициативой «Один пояс и один путь» [14].

После того, как Северный морской путь будет официально открыт, Китай станет крупнейшим клиентом для России. Объемы грузоперевозок Китая по Северному морскому пути могут

обеспечить доходы России, а огромный спрос Китая на энергоносители значительно повысит его объем производства в России, стимулирует рост валютных поступлений. Совместное строительство Китаем и Россией «Ледшелкпути» укрепит взаимоотношения между арктическими странами, повысит интеграцию арктического региона и улучшит геополитическую ситуацию в Арктике. Вместе с тем, действие будущего глобального потепления, ограниченные сроки навигации в Северном Ледовитом океане и неизбежно повлияют на экономические показатели «Ледшелкпути» [15].

Выводы

Вскоре после объявления о строительстве «Ледшелкпути» Китай и Россия провели углубленные дискуссии о преимуществах и недостатках этого проекта [16, 17]. Стороны обменялись мнениями и достигли нового консенсуса. В связи с разработкой «Меморандума о взаимопонимании по китайско-российскому морскому сотрудничеству за полярным кругом» Китай и Россия активно совершенствуют политику и механизмы сотрудничества в области развития Арктики. Хотя совместное строительство Китаем и Россией «Ледшелкпути» столкнется как с внешними проблемами, так и с внутренними проблемами, но новые возможности перевешивают трудности. «Ледшелкпуть» - лучший выбор для беспроигрышного развития сотрудничества между КНР и РФ.

Источники

1. Синьлэй И. Китайско-российское совместное строительство «Ледового шелкового пути»: концепции, цели, принципы и пути // Евразийская экономика. 2019. №4.
2. Сысюй Ч. Анализ возможности совместного строительства Китаем и Россией «Ледшелкпути» // Приграничная экономика и культура. 2018. №2.
3. Синьлэй И. Китайско-российское совместное строительство «Ледового шелкового пути»: концепции, цели, принципы и пути // Евразийская экономика. 2019. №4.
4. Юй Ю. Мотивация и вызовы китайско-российского совместного строительства «Ледшелкпути» с точки зрения концепции сотрудничества // Вестник Тонжэньского института. 2019. №4.
5. Сюэцзяо Ли Текущие проблемы, стоящие перед Россией при освоении «Северного морского пути» – просветление по совместному строительству Китаем и Россией «Ледшелкпути» // Сибирские исследования. 2019. №3.
6. Ян С. Китайско-российское совместное строительство «Арктического энергетического коридора»: стратегическая опора и путь продвижения // Форум Северо-Восточной Азии. 2016. №5.
7. Цзянь Я. Новая теория управления Арктикой. М.:

Издательство «Текущая политика», 2014. С. 227–228.

8. Липин Ся Исследование макета разработки «Ледового шелкового пути» в новую эру // Академический авангард народного форума. 2018. №11.

9. Нориллов П. Россия и Китай развивают «Ледовый шелковый путь» // Экономика Сегодня. URL: <https://guesonomics.ru> (дата обращения: 29.11.2017).

10. Овсянникова Н. Ледовый шелковый путь: гигантский груз прибыл в Россию из Китая // КРАМОЛА. URL: <https://www.kramola.info> (дата обращения: 09.11.2017).

11. Хемелинов Н.Н., Сяньпин Ч., Сяо Лю. Безопасное обеспечение «Ледового шелкового пути» // Форум Северо-Восточной Азии. 2018. №2.

12. Инцзе Ло. Китай и Россия совместно строят «Ледшелкпуть»: достижения и вызовы // Мировое знание. 2019. №3.

13. Цзянь Ян. Международная обстановка и реакция на совместное строительство «Ледового шелкового пути» // Академический авангард народного форума. 2018. №11.

14. Шань Ш. Китайско-российские эксперты обсуждают «Ледовый шелковый путь»: Китай и Россия совместно строят арктический коридор. URL: http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1903837.

15. Ли Го. Аргументы китайско-российского совместного строительства «Ледового шелкового пути» // Пограничная экономика и культура. 2018. №2.

16. Тургель И.Д. «Формирование «открытого бюджета» в Российской Федерации: долгосрочные планы и первые результаты // Вопросы управления. 2014. №3 (9).

17. Развитие экономики регионов: учебное пособие для ВУЗов / под ред. Н.И. Каширских, И.В. Разорвина, И.Д. Тургель. Екатеринбург: Изд-во УРАГС, 2002. 444 с.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К МОНИТОРИНГУ СОСТОЯНИЯ НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

METHODOLOGICAL APPROACH TO THE STATE OF THE SCIENTIFIC AND TECHNICAL INDUSTRY MONITORING OF THE RUSSIAN FEDERATION AT THE REGIONAL LEVEL

Улякина Н.А.
к.п.н., заведующий центром оперативного мониторинга и оценки сферы науки и инноваций, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), г. Москва;

Гапоненко М.А.
лаборант-исследователь, Центр правовых исследований, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), г. Москва;

Бурдакова А.Е.
аналитик, центр оперативного мониторинга и оценки сферы науки и инноваций, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), г. Москва;

Илиева С.Ю.
аналитик, центр оперативного мониторинга и оценки сферы науки и инноваций, Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), г. Москва.

Ulyakina N.A.
Phd, Head of Centre for Monitoring and Evaluation of Scientific and Technological Development, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow;

Gaponenko M.A.
Research Laboratory, Center for legal research, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow;

Burdakova A.E.
Analyst, Centre for Monitoring and Evaluation of Scientific and Technological Development, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow;

Ilieva S.U.
Analyst, Centre for Monitoring and Evaluation of Scientific and Technological Development, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow.

Статья выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России на 2020 г. «Организационно-техническое и научно-методическое обеспечение анализа научно-технологической связности территории Российской Федерации» (№075-01402-20-02 от 07.04.2020 г.).

Аннотация

Актуальность статьи обусловлена тем, что научно-технологическое развитие Российской Федерации является одним из приоритетов государственной политики, поэтому необходимо проведение анализа реализации его этапов и оценка степени решения обозначенных в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации задач.

В статье предложен методический подход к проведению мониторинга состояния научно-технической отрасли в субъектах Российской Федерации, разработанный с учетом дальнейшего использования результатов мониторинга в ходе анализа эффективности реализации научно-технической политики на региональном уровне.

Abstract

The relevance of the article lies in the fact that the scientific and technological development of the Russian Federation is one of the priorities of state policy and therefore it is necessary to analyze the implementation of its stages and assess the degree of solution of the tasks outlined in the Strategy of Scientific and Technological Development of the Russian Federation.

The article proposes a methodological approach to monitoring the state of the scientific and technical industry in the constituent entities of the Russian Federation, developed taking into account the further use of the monitoring results in the analysis of the implementation effectiveness of scientific and technical policy at the regional level.

Ключевые слова

мониторинг, научно-техническая отрасль, регион, нормативно-правовая база, научно-технологическое развитие.

Keywords

monitoring, scientific and technical industry, region, regulatory legal framework, scientific and technological development.

Важным этапом решения задачи формирования эффективной современной системы управления в сфере науки, технологий и инноваций, обозначенной в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации [1], является анализ состояния научно-технической отрасли. С целью получения необходимой информации для проведения анализа актуальным становится проведение мониторинга состояния научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне.

Состояние научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне отражают специальные показатели развития научного и научно-технического потенциала, научно-исследовательской инфраструктуры, закреплённые в рамках действующей нормативно-правовой базы, регулирующей развитие научно-технической отрасли. Следует отметить, что нормативная база регулирует характер отношений, возникающих между субъектами научно-технической деятельности. Кроме этого, показатели инновационной деятельности отражают степень коммерциализации полученных научных результатов. Состояние научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне может быть проанализировано посредством рассмотрения следующих аспектов:

- качество государственного регулирования научно-технической и инновационной деятельности;
- состояние и доступность научной инфраструктуры в отдельных субъектах Российской Федерации;
- потенциал и результативность научно-технической отрасли;
- степень удовлетворения потребностей экономики и социальной сферы регионов в результатах функционирования научно-технологической сферы;
- реализация приоритетов научно-технологического развития, определенных пунктом 20 Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации.

Мониторинг состояния научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне, как правило, подразумевает рассмотрение совокупности стандартных статистических показателей, отражающих резуль-

таты научно-технической деятельности. Такие показатели являются единичными для всех регионов и представляют собой или фрактальное отражение таких же показателей, используемых на федеральном уровне, или вообще не имеют региональной специфики, а отражают результативность проектов, реализуемых в рамках федеральных программ. Таким образом, в настоящее время отсутствует целенаправленная и системная работа, направленная на изучение научных (научно-технических) проблем развития регионов и (или) в интересах ведущих в регионе деятельность организаций. В связи с этим в дальнейшем исследовании следует выделить два направления анализа научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне. Во-первых, анализ совокупности субъектов научно-технической деятельности, расположенных на территории одного из регионов Российской Федерации и не имеющей собственной научной повестки, привязанной к потребностям региона.

Во-вторых, анализ и дальнейшая оценка возможностей формирования запроса на научно-технические результаты, направленные на решение проблем региона.

Результаты первого направления анализа позволят разрабатывать и реализовывать мероприятия научно-технической политики региона на основе уже существующего потенциала и научно-технической инфраструктуры. Второе направление анализа включает в себя выявление потребностей экономики региона и социальной сферы региона и формулирование последующего запроса на результаты научно-технической деятельности. При формировании научно-технической повестки следует иметь в виду, что потребности региона имеют ограничения с точки зрения охвата спектра научных направлений и глубины их проработки. Научно-технические результаты, которые будут удовлетворять потребности региона, могут быть не востребованы за пределами самого региона. Поэтому в ходе разработки и реализации внутрирегиональной научно-технической политики невозможно опираться только на второй подход, вместе с тем, использование исключительного первого подхода не только реально, но и в настоящее время используется в подавляющем большинстве случаев. Таким образом, при проведении мониторинга состо-

яния научно-технической отрасли необходимо учитывать оба обозначенных аспекта.

Сложность сопоставления результативности и эффективности функционирования научно-технической отрасли субъектов Российской Федерации обуславливается тем, что регионы имеют различную абсорбционную способность использования средств научных фондов, государственной и региональной поддержки. Эта способность обусловлена преимущественно кадровым и инфраструктурным потенциалом.

Также существенным фактором, усложняющим сопоставления показателей научно-технической отрасли различных регионов, является размер их экономики. Например, если валовой региональный продукт (далее – ВРП) одного региона в несколько раз превышает ВРП другого региона, то различной будет доля затрат на проведение исследований и разработок в ВРП при одинаковых затратах в абсолютном выражении. Если финансирование такой условной разработки будет происходить из средств регионального бюджета, то доля этих затрат в общем объеме бюджета будет также отличаться при том, что в денежном выражении объем средств будет практически одинаковым. Таким образом, этот пример свидетельствует о том, что даже относительные показатели могут быть несопоставимыми, если речь идет о различных регионах. Поэтому необходимо проводить мониторинг состояния научно-технической отрасли, опираясь не только на показатели социально-экономического развития региона, но также и на иные характеристики, не исключая использование экспертной оценки.

При разработке единых принципов мониторинга состояния научно-технической отрасли в субъектах Российской Федерации следует понимать, что регионы имеют различный исходный научно-технический потенциал, например, по такому относительному показателю как «численность исследователей на 1000 человек, занятых в экономике», а потому абсолютные показатели, среди которых «численность исследователей», невозможно довести до среднероссийского уровня в каждом из регионов. Сравнение регионов по обозначенным или аналогичным показателям в рамках мониторинга имеет второстепенное значение. Более объективными характеристиками может

являться, например, динамика значений этих показателей в рамках одного региона или институциональные механизмы, зафиксированные в нормативно-правовой базе.

В первую очередь, следует рассмотреть нормативно-правовую базу состояния научно-технической отрасли. В настоящее время мониторинг законодательства проводится многими субъектами российского права и на различных уровнях. Практически каждое ведомство размещает на своем официальном сайте в сети Интернет новости законодательства в соответствии со своей сферой деятельности. Кроме этого, в электронных справочных правовых системах, например, КонсультантПлюс, Гарант, публикуются обзоры законодательства.

Однако, необходимо отметить, что мониторинг регионального законодательства научно-технической сферы крайне редко является предметом рассмотрения в научных работах. Данный предмет, как правило, не исследуется комплексно. Например, в статье Кюнга П.А. [2] раскрываются особенности государственного регулирования научно-технической деятельности, анализируются основные нормативные правовые акты, делаются выводы о направлениях развития государственной политики в данной области, о ее влиянии на состав документов, фиксирующих результаты научно-технической деятельности, однако, данная работа затрагивает только федеральные акты. В статье Барсуковой Н.Е., Ключниковой Е.В. и Мальцевой А. А. [3] исследуется институциональная и правовая готовность регионов России к развитию научно-технологической сферы, однако, не исследуются региональные акты в данной области.

В монографии Белоусовой О.М. на тему «Сравнительный анализ инновационной активности субъектов Российской Федерации» [4] представлены новые подходы к измерению инновационной активности субъектов Российской Федерации в контуре развития региональной инновационной системы Федеративного государства. В разделе монографии «Законодательство субъектов Российской Федерации как общий критерий оценки уровня инновационной активности регионов» рассматриваются региональные акты, однако, не в сравнении регионов, а как упоминание о существовании таких актов.

Также необходимо отметить, что вопросы управления научно-технологическим развитием территорий рассматривались в работах и зарубежных авторов [5; 6].

Под мониторингом нормативно-правовой базы, связанной с научно-технической деятельностью в регионах России, следует понимать механизм постоянного наблюдения, анализа, оценки развития права и корректирующего воздействия на правовую сферу. Мониторинг нормативно-правовой базы является постоянным процессом, направленным на совершенствование норм законодательства, связанного с научно-технической деятельностью в регионах России.

Цель мониторинга состоит в получении необходимой информации для комплексного анализа состояния системы законодательства, связанного с научно-технической деятельностью в регионах России, выработки на основании результатов мониторинга предложений по ее совершенствованию.

Методические рекомендации по проведению мониторинга и анализа нормативно-правовой базы, связанной с научно-технической деятельностью в регионах России, представляют собой набор правил и последовательность действий, реализуемых в шесть этапов. Порядок проведения мониторинга нормативно-правовой базы в отдельных регионах Российской Федерации включает в себя этапы, представленные на рисунке.

Рассмотрим более подробно этапы мониторинга нормативно-правовой базы научно-технической деятельности в отдельных регионах России.

1 этап. Анализ сайтов регионов на предмет наличия интересующих документов, а также дополнительных информационно-правовых баз.

В качестве источников информации при проведении мониторинга используются:

- данные сайтов правительств регионов;
- данные нормативно-правовой базы «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации» (<http://docs.cntd.ru/>);

– данные компьютерной справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>).

2 этап. Проверка выявленных нормативных правовых актов в регионах по действию во времени.

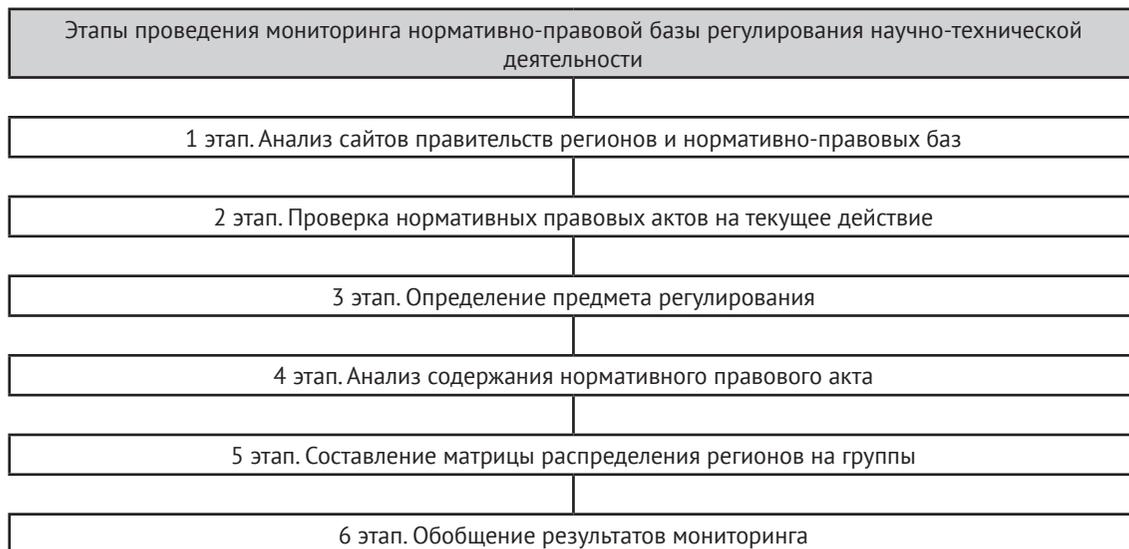
Проверка нормативных правовых актов на текущее действие осуществляется с использованием:

- компьютерной справочной правовой системы «КонсультантПлюс»;
- данных электронного фонда правовой и нормативно-технической документации.

3 этап. Определение предмета регулирования.

При определении предмета регулирования проводится распределение действующих

Рисунок. Порядок проведения мониторинга нормативно-правовой базы регулирования научно-технической деятельности в регионах



в регионах нормативных правовых актов на группы по содержанию:

- 1) законодательные акты:
 - о науке,
 - об инновационной деятельности,
 - о промышленной политике,
 - о грантах, премиях в сферах науки, технологий, техники и инноваций,
 - о льготном налогообложении,
 - стратегии социально-экономического развития субъектов Российской Федерации,
 - иные законодательные акты;
- 2) государственные программы, подпрограммы, региональные проекты;
- 3) нормативные правовые акты и нормы, раскрывающие положения о стимулировании межрегиональной кооперации.

Результаты мониторинга законодательных актов оформляются в виде таблицы 1.

Результаты мониторинга государственных программ, подпрограмм, региональных проектов оформляются в виде таблицы 2.

4 этап. Анализ содержания нормативных правовых актов, регулирующих научно-техническую деятельность в регионах Российской Федерации.

Предметом анализа является работа по соотнесению законодательства субъектов Российской Федерации с федеральными правовыми актами, содержащими основы регулирования научно-технической деятельности, с целью опре-

деления наличия в законодательстве субъектов Российской Федерации следующих положений:

- 1) о целях в части научно-технической деятельности и их взаимосвязи с целями, закрепленными в федеральных документах;
- 2) о мероприятиях по развитию научно-технической деятельности на уровне региона, принимаемых в целях реализации мероприятий, закрепленных в федеральных актах;
- 3) о полномочиях органов власти субъекта Российской Федерации по регулированию научно-технической деятельности;
- 4) о специализации субъекта Российской Федерации в части научно-технической деятельности;
- 5) о механизмах стимулирования и поддержки научно-технической деятельности – государственные программы, подпрограммы, региональные проекты (в том числе о создании территориальных инновационных кластеров).

При проведении анализа действующего законодательства в области регулирования научно-технической деятельности оценивается его системность, социальная значимость применения законодательства в данной области, соответствие ему правовых механизмов.

С учетом данных требований рекомендуется обратить внимание на наличие пробелов в освещении отдельных вопросов практики регулирования научно-технической деятельности в различных регионах.

Таблица 1. Информация о наличии нормативных правовых актов, регулирующих научно-техническую сферу в регионах России

Наименование субъекта	Наименование нормативного правового акта						
	О науке	Об инновационной деятельности	О промышленной политике	О грантах, премиях в сферах науки, технологий, техники и инноваций	О льготном налогообложении	О Стратегии социально-экономического развития	Иные документы
Субъект 1							
Субъект n							

Таблица 2. Информация о наличии государственных программ, подпрограмм, региональных проектов в регионах России

Наименование субъекта РФ	Государственные программы, подпрограммы, региональные проекты		
	Программы	Подпрограммы	Региональные проекты
Субъект 1	2	15	5
Субъект n	1	4	4

Также необходимо своевременно проводить актуализацию информации о действующих нормативных правовых актах федерального уровня. На данном этапе мониторинга проводится актуализация информации о наличии нормативных правовых актов, регулирующих научно-техническую деятельность по отдельным регионам России (Законы «О науке», «Об инновационной деятельности», «О промышленной политике», «О грантах, премиях в сферах науки, технологий, техники и инноваций», «О льготном налогообложении», «О Стратегии» и иных документов).

На федеральном уровне в настоящее время действуют следующие нормативные и ненормативные правовые акты, содержащие основы для развития научно-технической деятельности:

1) Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

2) Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642;

3) Национальный проект «Наука». «Паспорт национального проекта «Наука» утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;

4) Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.02.2019 № 207-р – в части регулирования научно-технической деятельности;

5) Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р – в части регулирования научно-технической деятельности.

Таким образом, в результате анализа нормативно-правовой базы состояния научно-технической отрасли в отдельных регионах России, должны быть определены следующие положения:

1) регулируема ли научно-техническая деятельность на уровне региона? Достаточно

ли она регулируема? Присутствуют ли в федеральных документах нормы, которые должны быть учтены в региональных?

2) соответствие регионального законодательства федеральному, в чем требуется гармонизация? Есть ли органы власти субъекта Российской Федерации, наделенные полномочиями по регулированию научно-технической деятельности?

3) закреплена ли в законодательстве субъекта Российской Федерации специализация региона?

4) существуют ли в субъектах Российской Федерации механизмы стимулирования и поддержки научно-технической деятельности – государственные программы, подпрограммы, региональные проекты, в том числе территориальные инновационные кластеры?

5 этап. Составление матрицы распределения регионов на группы.

Выводы, полученные в ходе сопоставления результатов анализа нормативно-правовой базы регулирования научно-технической деятельности с результатами сравнительного анализа количественных и качественных показателей научно-технической деятельности в отдельных регионах России, должны быть конкретными и обоснованными с научной и практической точки зрения. После завершения изучения всех необходимых материалов составляется сводная таблица с группировкой регионов по степени обеспеченности нормативно-правовой базой регулирования научно-технической деятельности.

6 этап. Обобщение результатов мониторинга.

Мониторинг нормативно-правовой базы регулирования научно-технической деятельности завершается обобщением результатов:

– формулируются основные выводы о соответствии регионального законодательства в сфере науки и технологий федеральному законодательству;

– обобщается положительный опыт субъектов Российской Федерации;

– разрабатываются рекомендации субъектам Российской Федерации по приведению нормативных правовых актов в соответствие с федеральным законодательством.

По результатам анализа субъектам Российской Федерации, в законодательстве которых

отсутствует законодательный акт, регулирующий отношения в сфере науки и технологий, можно рекомендовать разработать и принять такой закон. Для заполнения пробелов в региональном законодательстве можно рекомендовать разработать и принять (утвердить) подзаконные нормативные правовые акты в целях урегулирования отдельных вопросов осуществления полномочий исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере науки и технологий.

Таким образом, предложенный в работе подход к методическому сопровождению мониторинга состояния научно-технической отрасли Российской Федерации на региональном уровне представляет собой совокупность положений, включающих анализ нормативно-правовой базы и изучение совокупности статистических показателей, отражающих результаты научно-технической деятельности. В частности, реализация представленного подхода позволит комплексно и системно оценить нормативно-правовую базу научно-технической деятельности в отдельных регионах и сформулировать рекомендации по ее совершенствованию.

Источники

1. Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // СПС «Консультант-Плюс».
2. Кюнг П.А. Нормативная правовая база учета результатов научно-технической деятельности в Российской Федерации на современном этапе // История и архивы. 2015. №1. С. 46–57.
3. Барсукова Н.Е., Ключникова Е.В., Мальцева А.А. Исследование институциональной и правовой готовности регионов России к развитию научно-технологической сферы // Россия: тенденции и перспективы развития. 2018. №13-2. С. 739–746.
4. Белоусова О.М. Сравнительный анализ инновационной активности субъектов Российской Федерации. М.: Академия Естествознания, 2011. 195 с.
5. Hekkert M.P. e.a. Functions of innovation systems: A new approach for analyzing technological change // Technological Forecasting & Social Change. 2007. Vol. 74. P. 413–432.
6. Morgan K. The Learning region: institutions, innovation and regional renewal // Regional studies. 2007. Vol. 31. № 5. P. 491–503.

Усманова Е.Г.

к. филол. н., доцент, МБОУ Гимназия, г. Новый Уренгой;

Усманов А.И.

магистр Московский государственный технологический университет «СТАНКИН», г. Москва.

Usmanova E.G.

PhD in Philology, assistant professor, Municipal Budgetary General Education Institution Gumnasia, Novy Urengoi;

Usmanov A. I.

undergraduate Moscow State University of Technology «STANKIN», Moscow.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ФОРМИРОВАНИИ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE FORMATION OF THE EXTERNAL AND INTERNAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE

Аннотация

Организационная культура представляет собой большую область явлений материальной и духовной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, традиции, которые формируются с момента образования организации и разделяются большинством ее сотрудников.

Организационная культура – одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Как только человек удовлетворяет свои потребности первого уровня (условно – материальные), у него возникают мотивации нематериального характера: положение в коллективе, общность ценностей и т.д. И здесь важную роль играет организационная культура.

В статье рассмотрена организационная культура в формировании внешней и внутренней среды на примере ООО «ИнтелтехСтрой».

Annotation

Organizational culture is a large area of phenomena of the material and spiritual life of the team: the moral norms and values that dominate it, the adopted code of conduct and ingrained rituals, traditions that are formed from the moment of the organization's formation and are shared by the majority of its employees.

Organizational culture is one of the most effective means of attracting and motivating employees. As soon as a person

meets their needs of the first level (conditionally material), they have motivations of an immaterial nature: position in the team, community of values, etc. Organizational culture plays an important role here.

The article considers the organizational culture in the formation of external and internal environment on the example of ООО «Inteltehtstroy».

Ключевые слова

организационная культура, внешняя среда, внутренняя среда, предприятие.

Keyword

organizational culture, external environment, internal environment, enterprise.

Введение

Организационная культура является обязательным элементом взаимоотношений людей, групп и компаний и позволяет им делиться на своих и чужих. Если человек находится в чужой организационной культуре, его деятельность будет ограниченной, скованной. Если организационная культура соответствует ему, деятельность человека будет более приятной и продуктивной. Активирующее или сдерживающее влияние организационной культуры проявляется в любой деятельности социальной системы – в производстве, спорте, культуре, управлении.

Организационная культура связана с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их отношения друг с другом и с внешней средой. Она основана на психологии формирования практического опыта, представляющего собой ценности данного опыта. В организации, для которой характерен благоприятный морально-психологический климат, сотрудники могут предполагать, что их руководители действительно доверяют людям, а успех организации заключается в их отношении к сотрудникам. Такие ценности, ранее подтвержденные как жесткая дисциплина, послушание, иерархия, карьера, власть, централизация, в настоящее время уходят в прошлое. Их заменяют другие ценности, такие как самоопределение, участие, коллективность, ориентация на потребности клиентов, личное раскрытие, творчество, децентрализация и конкуренция.

Организационная культура означает упорядоченный набор производственных, социальных и духовных достижений людей. Эта совокупность может быть явной, зафиксирован-

ной в форме любого документа и неявно отраженной в сознании человека и подкрепленной традициями, верой, договоренностями. Часто эта совокупность принимается и передается человеком или группой без каких-либо доказательств или насилия к ним внешней среды.

Теория, материалы и методы исследования

В настоящее время накоплен огромный теоретический и практический опыт обучения, поддержания и трансформации корпоративной культуры в зарубежных организациях.

Термин «организационная культура» появился в 19 веке. Он был сформулирован и применен немецким фельдмаршалом Мольтке, который применил его, характеризуя отношения в среде офицера. В то время отношения регулировались не только статутами, судами чести, но и дуэлями: шрам от сабли был обязательным атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации». Правила поведения, как письменные, так и неписанные, были разработаны в профессиональных сообществах

средневековых гильдий, и нарушение этих норм может привести к исключению их членов из сообществ [1, с. 23].

В современной литературе существует довольно много определений организационной культуры. Как и многие другие термины организационных и юридических дисциплин, данный термин не имеет единой интерпретации. В современной научной и учебной литературе насчитывается около 50 понятий «организационная культура» (таблица 1).

Несмотря на очевидное разнообразие определений и интерпретаций организационной культуры, они имеют общие точки, основные элементы организационной культуры, которые большинство авторов называют: человеческий фактор, лояльность сотрудников к компании, набор традиций призванные укрепить внутреннюю структуру организации [8].

Поэтому на основе приведенных выше определений организационная культура может быть определена как совокупность мнений, разделяемых членами организации, стандар-

Таблица 1. Обзор основных категорий организационная культура

Определение	Автор
Организационная культура – система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды	Т.А. Акимова [2, с. 23]
Корпоративная культура – система принципов, обычаев и ценностей, позволяющих всем в организации двигаться в одном направлении как единому целому»	Р. Акофф [3, с. 10]
Культура организации – это всё то, что для последней типично: её характерные черты, преобладающие отношения, сформировавшиеся образцы принятых норм поведения	Д. Дреннан [4]
Организационная культура – это набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющей тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации	Э. Браун [4]
Атмосфера или климат в организации называется её культурой. Культура отражает преобладающие обычаи, нравы и отражения в организации	М.Х. Мескон [5]
Организационная культура есть совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта	С. Мишон и П. Штерн [6]
Культура – это система отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного общества довольно уникальную общую для них психологию	П.Б. Вейлл [4]
Культура предприятия – это система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая всеми его членами	Н. Лемэтр [7]

тов поведения, настроений, символов, обычаев, традиций, отношений и способов ведения бизнеса, отличающихся организационной индивидуальностью.

Цель исследования – провести анализ организационной культуры в формировании внешней и внутренней среды в ООО «ИнтелтехСтрой».

Результаты исследования и их обсуждение

Общество с ограниченной ответственностью «ИнтелтехСтрой» (ООО «ИнтелтехСтрой») создано для осуществления производственной, научно-технической и хозяйственной деятельности, выполнения работ и осуществления услуг, предусмотренных предметом и основными задачами деятельности ООО «ИнтелтехСтрой», в целях удовлетворения общественных потребностей и получения его участниками максимальной прибыли на вложенный капитал путем осуществления различных видов производственной, научно-технической и коммерческой деятельности, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

Анализ внешней среды включает исследование микросреды и макросреды организации [9, 10].

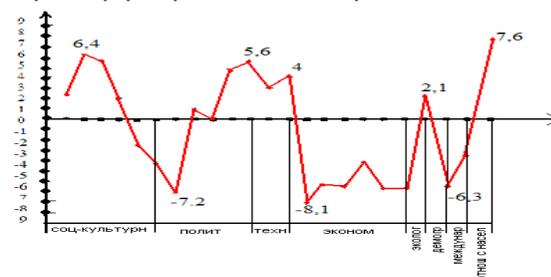
Для выявления наиболее значимых факторов внешней среды проведём комплексный анализ факторов – STEP-анализ, который разрешает понять рынок, позицию компании, её потенциал и направления бизнеса [11, 12]. Для простоты и удобства анализа все факторы принято совместно рассматривать в виде таблицы 2.

Таблица 2. Анализ внешнего окружения ООО «ИнтелтехСтрой» по методике STEP

Фактор	Средний балл
Социо-культурные факторы	1,61
Политические факторы	0,7
Технологические факторы	3,5
Экономические факторы	-6,43
Экологические факторы	2,1
Демографические факторы	-6,3
Международные факторы	-3,5
Отношения с местным населением	7,6
ВСЕГО (+)	15,51
ВСЕГО (-)	-16,23

Среда представлена большим количеством различных факторов, которые влияют на организацию, что свидетельствует о ее сложности. Среда характеризуется высокой степенью изменчивости или мобильности. Для более наглядного анализа мы составим профиль среды (рисунок 1).

Рисунок 1. Профиль среды ООО «ИнтелтехСтрой»



Большое количество факторов и их изменчивость приводят к потере точности информации о процессах, происходящих в окружающей среде, что увеличивает неопределенность окружающей среды и усложняет процесс принятия решений.

Как видно из таблицы 2, на организацию влияет комплекс факторов. Поэтому, чтобы сохранить или увеличить захваченный сегмент рынка, необходимо постоянно отслеживать изменения в окружающей конкурентной среде, расширять спектр услуг.

Наиболее значительным и негативным является влияние экономических, демографических и международных факторов. Это связано с тем, что эти районы более подвержены изменениям, что особенно обострилось в условиях глобального экономического кризиса. Эти факторы характеризуются непредсказуемыми изменениями (изменение налогов, снижение рождаемости населения). Эти факторы необходимо учитывать при планировании деятельности и попытках минимизировать угрозы тем факторам, на которые компания не может влиять.

Политическая сфера имеет положительный, но незначительный эффект. Это можно объяснить тем, что в политической сфере существуют инновации, которые негативно влияют на деятельность организации (запреты, ограничения, ужесточение требований, введение новых налогов) и уменьшение положительного влияния политики на ситуацию, что выража-

ется в регулировании конкуренции, снижении некоторых налоговых ставок, поддержке малого бизнеса.

Большое влияние оказывают социо-культурные факторы, поскольку любой вид услуг рассчитан на определенную группу потребителей. Общение с населением играет важную роль в развитии компании и является эффективным методом завоевания доверия клиентов, что очень важно для любой организации.

Обобщенная оценка влияния факторов макросреды на функционирование ООО «ИнтелтехСтрой» возможна на основе коэффициента профиля среды по формуле (1):

$$\text{КПС} = \frac{+\sum \text{баллов}}{-\sum \text{баллов}} = \frac{15,51}{16,23} = 0,96.$$

Полученное значение меньше единицы свидетельствует об отрицательном влиянии среды на организацию. Это говорит о том, что необходимо больше внимания уделять отрицательно влияющим факторам и попытаться найти возможность избежать этого негативного влияния.

Рассмотрим стратегию развития ООО «ИнтелтехСтрой» по матрице Ансоффа (таблица 3).

ООО «ИнтелтехСтрой» придерживается стратегии более глубокого проникновения на рынок, то есть расширение сбыта существующего продукта существующим покупателям на рынке. Уже существующие услуги (предоставление интернета) – будет более тщательно разрабатываться и продвигаться в существующем сегменте, что подразумевает увеличение доходов за счет увеличения количества клиентов целевой группы с помощью мероприятий продвижения продукции.

Бостонская матрица (схема захвата доли рынка) является одним из наиболее часто используемых инструментов анализа. Суть матрицы состоит из двух основных параметров, по которым проводится анализ продуктов: относительная доля рынка и рост самого рынка.

Собаки: низкая доля на рынке и низкие темпы роста. Продукты этого типа не приносят доход, а только поглощают ресурсы компании. Для их эффективного развития рекомендуется иметь или минимизировать их присутствие в ассортиментной политике компании.

Дойные коровы: характеризуется высокой долей рынка, но низким темпом развития. Дойные коровы приносят больше, чем вкладывают. Они приносят гораздо больше пользы, чем вкладывают.

Таблица 3. Матрица ANSOFF для ООО «ИнтелтехСтрой»

Вид рынка	Старый рынок	Новый рынок
Действующий Целевые сегменты организации (мужчины от 18 до 50 лет)	Более глубокое проникновение на рынок	Стратегия развития рынка (разработка новых видов услуг)
Новый товар Расширение целевой аудитории	Товарная экспансия Расширение границ рынка (например контракты в области)	Диверсификация (принятие заказов на корпоративное обслуживание)

Таблица 4. Бостонская матрица для ООО «ИнтелтехСтрой»

Рост рынка	Высокий (8-10%)	Звезды	Трудные дети
	Низкий (1-3%)	Производство электромонтажных работ, монтаж инженерного оборудования	Информационные и консультативные услуги
		Дойные коровы	Собаки
		Строительство зданий и сооружений	Торговля техническими носителями информации
	Высокая (5-8%)	Низкая (до 1%)	
	Доля рынка		

Трудные дети: слабое влияние на рынок. При большом поглощении ресурсов они не дают взамен.

Звезды: это приносит много преимуществ. Это основное направление деятельности организации. Они должны быть разработаны в первую очередь.

Давайте проанализируем внутреннюю среду организации, используя модель 7S McKinsey, созданную в начале 1980-х годов.

Стратегия ООО «ИнтелтехСтрой» (на основе базовых стратегий Портера) – концентрированная дифференциация. ООО «ИнтелтехСтрой», поскольку данная организация стремится сосредоточиться на отдельных сегментах и обслуживать их лучше и эффектив-

нее, чем конкуренты. Целью компании является предоставление наиболее привлекательной услуги конкретной целевой аудитории.

Рассмотрим бизнес-процессы ООО «ИнтелтехСтрой» в сравнении с критическими факторами успеха, то есть параметрами, которые характеризуют компанию и оказывают наибольшее влияние на величину ее конкурентных преимуществ.

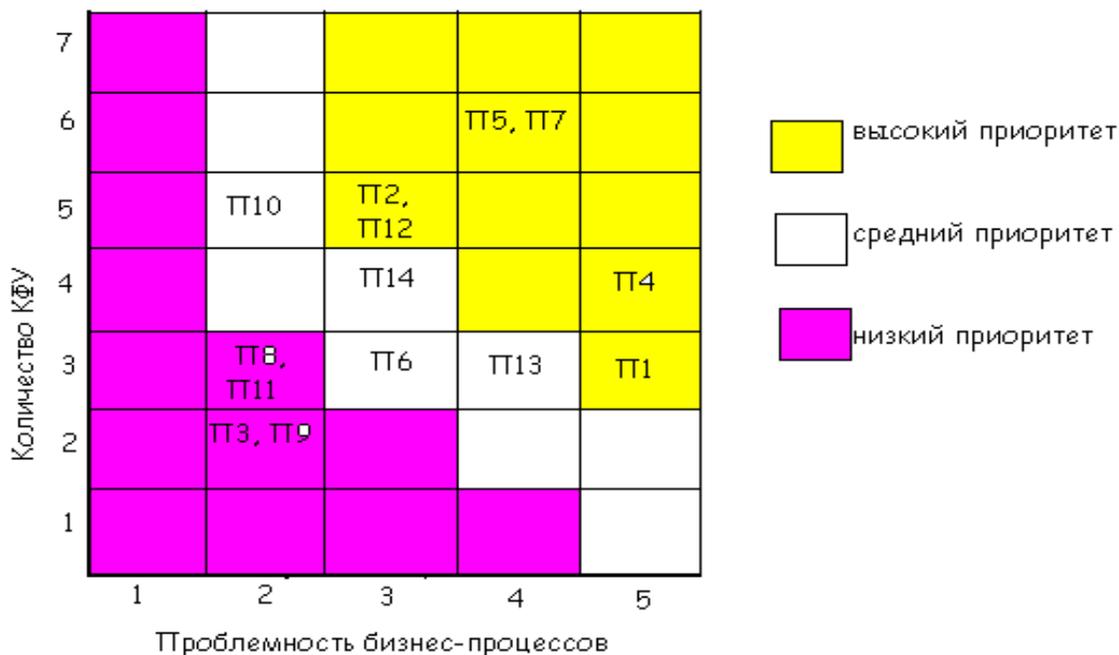
В таблице 5 оценка важности бизнес-процессов проанализировала бизнес-процессы, которые должны быть реализованы, чтобы гарантировать, что организация доверяет достижению определенного критического фактора успеха.

Теперь обобщим результаты таблицы 5, в рассмотренной в матрице классификации биз-

Таблица 5. Бизнес-процессы ООО «ИнтелтехСтрой»

КФУ \ БП	Выгодные контракты с поставщиками	Высокий уровень удовлетворенности клиентов	Высокое качество оказания услуг	Постоянное расширение видов деятельности	Высококвалифицированные и мотивированные сотрудники	Конкурентные преимущества	Возможности для нового бизнеса	Количество КФУ	Проблемность
П1. Более детальное изучение и выбор поставщиков.	+			+		+		3	5
П2. Обучение и мотивация персонала		+	+	+	+	+		5	3
П3. Развитие системы мотивации			+		+			2	2
П4. Изучение стратегии конкурентов	+	+				+	+	4	5
П5. Разработка новых видов услуг	+	+	+	+		+	+	6	4
П6. Новые подходы к рекламе				+		+	+	3	3
П7. Исследование рынка	+	+	+	+		+	+	6	4
П8. Работа с рекламациями.		+	+			+		3	2
П9. Анализ удовлетворенности покупателей		+	+					2	2
П10. Оценка качества услуг.		+	+	+		+	+	5	2
П11. Развитие системы упр. персоналом.		+	+		+			3	2
П12. Маркетинг и продвижение на рынок.	+	+		+		+	+	5	3
П13. Мониторинг и анализ прогнозов спроса на услуги.		+				+	+	3	4
П14. Работа в соц. сфере (спонсорство).	+	+				+	+	4	3

Рисунок 2. Матрица ранжирования бизнес-процессов ООО «ИнтелтехСтрой»



нес-процессов. Эта матрица представлена на рисунке 2.

Бизнес-процессы, которые оказывают наибольшее влияние на достижение КФУ, видны на рисунке 2. Именно эти бизнес-процессы в организации выделяют в первую очередь ресурсы и предоставляется техническая поддержка. Проблема с персоналом остро стоит в организации, и ее решение является одной из приоритетных задач ООО «Интелтехстрой».

Сильными сторонами ООО «ИнтелтехСтрой» можно считать: проверенный временем менеджмент; завоеванное лидерство на рынке; сформированный положительный имидж; наличие инновационных способностей и возможности их реализации; высокая квалификация персонала.

SNW-анализ включает среднерыночное состояние (N). Основной причиной добавления нейтральной стороны является то, что зачастую для победы в конкурентной борьбе может оказаться достаточным состояние, когда данная конкретная организация относительно всех своих конкурентов по всем (кроме одной) ключевым позициям находится в состоянии N и только по одному в состоянии S. При проведении данного анализа на основе оценки руководством организации (по пятибалльной

шкале) сравним состояние ООО «ИнтелтехСтрой» и желаемое состояние, к которому организации необходимо стремиться.

SNW – анализ внутренней среды представлен в таблице 6.

Желаемое состояние составлено по результатам анализа показателей компании ближайших конкурентов, т.е. среднерыночное состояние. Особое внимание уделяется менеджменту качества услуг. Импульс развитию предприятия придают профессионалы.

Выводы

В ООО «ИнтелтехСтрой» на сегодняшний момент действует организационная культура, основанная на соблюдении этических норм, уважении к людям и сотрудникам, построенная на взаимопомощи и взаимоподдержке внутри коллектива. ООО «ИнтелтехСтрой» необходимо ориентировать сотрудников не только на соблюдение этических норм и уважение друг к другу, а на развитие товарищеских отношений, командного духа.

Анализ модели показывает, что предприятие ООО «ИнтелтехСтрой» является устойчивым к изменениям, однако больше ориентировано на внешний фокус, чем на внутренний. Наилучшие показатели получили характери-

Таблица 6. SNW-анализ внутренней среды ООО «ИнтелтехСтрой»

Наименование стратегической позиции	Качественная оценка позиции		
	S	N	W
Стратегия организации			X
Бизнес-стратегии		X	
Организационная структура	X		
Общее финансовое положение		X	
Адекватные финансовые ресурсы			X
Конкурентоспособность услуг		X	
Положение на рынке	X		
Опыт работы в отрасли	X		
Структура затрат (уровень себестоимости)		X	
Менеджмент качества услуг	X		
Отношения с поставщиками			X
Информационная технология			X
Инновации как способность к реализации на рынке новых продуктов	X		
Квалификация кадров, репутация у покупателей	X		
Способность к лидерству руководителя	X		
Способность к лидерству всего персонала			X

стики критерия «миссия» (84,0; 74,4; 92,0%). Это означает, что у предприятия есть разработанная миссия, включающая краткосрочные и долгосрочные цели, стратегию и видение этих показателей сотрудниками предприятия. Также высокий показатель получил индекс ориентации на работу в команде критерия «вовлеченность» (87,2%). Соответственно, для предприятия характерны хорошее командообразующее начало и сплоченность сотрудников, понимание, что достижение целей осуществляется совместными усилиями.

Источники

1. Алабугин А.А. Теория и практика менеджмента: учебное пособие. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2016. 117 с.
2. Акимова Т.А. Управление в организации. М.: Юнити-Дана, 2017. 480 с.
3. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М.: Экзамен, 2017. 454 с.
4. Борисенок А.Л. Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-organizatsionnoy-kultury-kak-analog-korporativnoy-kultury/viewer> (дата обращения: 11.10.2020).
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: учебник / пер. с англ. О.И. Медведь. М: Вильямс, 2019. 672 с.
6. Michon C., Stern P. La dynamisation sociale. P., 1985.
7. Захарова Я.М., Зиновьева Е.Г. Культура России как

фактор формирования имиджа страны // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2019. № 2 (16). С. 25–27.

8. Михайлова А.В., Шкурко Н.С., Балынская Н.Р., Зиновьева Е.Г., Донская И.П., Васильева А.В. Управленческие инструменты формирования культурного пространства в сельской местности // Экономика и предпринимательство. 2020. № 5 (118). С. 402–408.

9. Сысоева С.В., Зиновьева Е.Г., Кучмий Т.И. Анализ предложения корпоративных информационных систем и возможностей их применения в управлении маркетинговой деятельностью вузов на примере Уральского региона // Экономика и управление в машиностроении. 2014. № 3. С. 44–46.

10. Лимарева Ю.А., Зиновьева Е.Г., Лимарев П.В. Организационные отношения в коллективе: учебное пособие (электронное издание). Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2020.

11. Лимарев П.В., Зиновьева Е.Г. Исследование потребности предприятия – участника информационного рынка в информационном продукте активного спроса // Управленческий учет. 2016. № 2. С. 52–58.

12. Лимарев П.В., Зиновьева Е.Г., Васильева А.Г. Информационный продукт с нулевой стоимостью: определение и классификация // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 11–13.

